hagergroup

70 ans d'électrification pour un avenir durable

Hager Group
Rapport de
Développement Durable
2024/25

E3 Éthique Employés Environnement

Vue aérienne des panneaux solaires installés sur le toit du site de Hager à Blieskastel.

Rapport de Développement Durable 2024/25

01	Introduction	24
02	Analyse de matérialité	41
03	E3 : Un cadre de durabilité intégré	56
04	Éthique : Intégrité et conduite des affaires	72
05	Nos collaborateurs et notre culture	86
06	Environnement : protéger le climat et l'environnement	110
07	Index	143
	Contact et mentions légales	205

01

Introduction

01.1 Promouvoir la décarbonation au-delà de notre empreinte carbone 26

01.2 Développement durable : nos avancées en 2024 28

01.3 Excellence du reporting de durabilité 30

01.4 Affiliations et notations en matière de durabilité 34

01.5 Chaîne de valeur collaborative pour la durabilité 35

Célébrer nos 70 ans

Hager est heureux de célébrer son 70ème anniversaire en 2025. Nous sommes une entreprise familiale, dont la raison d'être est de contribuer à façonner le monde électrique de demain en proposant des solutions qui allient sécurité, intelligence et durabilité.

La durabilité est au cœur de toutes nos actions. Pour notre entreprise, elle est tout aussi fondamentale que l'adoption des technologies numériques et notre engagement à fournir un service client irréprochable. Ces trois axes constituent les piliers de notre stratégie Projet 2030.

Notre approche de la durabilité nous a conduits à créer progressivement un cadre de référence aussi complet que possible. Notre initiative Blue Planet Commitment (BPC) nous a permis de définir les bases de notre démarche environnementale et, ces dernières années, d'accomplir des progrès tangibles dans ce domaine.

Aujourd'hui, fidèles à notre engagement pour une croissance responsable, nous élargissons la portée et l'importance stratégique de notre approche de la durabilité. Chez Hager, le développement durable est un effort collectif. Pour avoir un impact maximal, nous devons collaborer sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Par conséquent, nous coopérons étroitement avec nos parties prenantes pour avancer ensemble.

En renforçant les partenariats avec nos fournisseurs, nos clients et nos partenaires, nous co-développons des solutions à la fois compétitives et respectueuses de l'environnement. Cette stratégie se traduit par la mise en place d'un approvisionnement responsable, la promotion de la circularité et le développement de solutions innovantes.

Par ailleurs, le Projet 2030 a été enrichi d'une nouvelle dimension visant à compléter les mesures de durabilité environnementale incluses dans notre initiative BPC : la «durabilité humaine».

Ce nouveau programme de durabilité humaine reflète les valeurs que Hager incarne et défend depuis sa création il y a 70 ans. Nous sommes convaincus que les personnes — collaborateurs, fournisseurs ou partenaires commerciaux, sont la clé d'une transformation durable et que leur développement contribue à une croissance durable.

Ce programme s'appuie sur les nombreuses initiatives déjà en place au sein de l'entreprise et s'inspire des bonnes pratiques pour créer un environnement de travail qui encourage les équipes à créer de la valeur. Il met l'accent sur la santé et la sécurité, la diversité et l'inclusion, les possibilités d'évolution et la formation continue.

La durabilité humaine reflète avant tout notre conviction qu'un avenir durable nécessite non seulement une planète en bonne santé, mais aussi des environnements de travail sains et stimulants, ainsi que des communautés qui portent ces valeurs au quotidien dans un esprit de collaboration.

Nous apprenons et évoluons, progressons et réussissons ensemble — toujours.

«La durabilité humaine chez Hager met l'accent sur la santé et la sécurité des collaborateurs, la diversité, l'inclusion, les possibilités d'évolution et la formation continue.

Cette vision souligne qu'un avenir durable se construit sur les bases d'une planète saine et de communautés florissantes.»

Franck Houdebert
Chief Human Resources Officer et sponsor de la durabilité

01.1

Promouvoir la décarbonation au-delà de notre empreinte carbone

Hager compte parmi les fournisseurs leaders de solutions et de services dans les secteurs de l'énergie et de l'électricité. Cette position nous confère un rôle central dans la construction d'un avenir durable pour nos collaborateurs, nos communautés et notre planète. Nous assumons cette responsabilité et mobilisons nos connaissances, notre expertise et notre influence pour insuffler un changement positif.

Nous mettons par ailleurs notre sens des affaires au service du développement durable. En 2024, Hager a ainsi fait l'acquisition d'Advizeo, leader des services de gestion énergétique et des logiciels de suivi pour les bâtiments. Cette décision stratégique vise à élargir notre offre dans le domaine de l'efficacité énergétique, tout en renforçant notre engagement en faveur de solutions innovantes en matière de durabilité.

Nous nous engageons également à atteindre nos objectifs climatiques à long terme grâce au développement de stratégies et de produits favorisant les bâtiments zéro émission, des normes énergétiques plus strictes et une transition progressive vers l'abandon des véhicules thermiques. La mise en œuvre de solutions numériques intelligentes qui contribueront à une économie et à une société plus propres, plus sûres et plus durables est au cœur de cette démarche.

Le modèle de chaîne de valeur collaborative de Hager repose sur une triple approche visant à stimuler l'action climatique, comme l'illustre le graphique ci-contre.

Ce modèle intégré associe transformation interne et création de valeur externe afin d'atténuer les effets du changement climatique dans l'ensemble de l'écosystème, des activités opérationnelles aux clients finaux en passant par les partenaires.

Hager accélère également la décarbonation dans le secteur du bâtiment grâce à des investissements stratégiques dans la gestion numérique de l'énergie. L'utilisation de plateformes logicielles intelligentes permet en effet de surveiller, contrôler et optimiser en temps réel la consommation énergétique et contribue directement à la réduction des émissions pour des opérations plus durables.

En 2024, les systèmes de gestion de l'énergie Hager ont permis d'économiser au total 1,4 TWh d'énergie, soit l'équivalent de la consommation annuelle d'électricité de plus de 350 000[1] foyers européens, et d'éviter 378[2] $ktCO_2$ d'émissions. Ces résultats sont le fruit du déploiement de technologies intelligentes de surveillance, d'automatisation et d'optimisation dans des milliers de bâtiments en Europe.

La triple approche de Hager pour stimuler l'action climatique :

01

Premièrement, nous montrons l'exemple en nous engageant à atteindre des objectifs fondés sur la science pour décarboner nos propres opérations et établir ainsi une référence en matière de responsabilité climatique industrielle.

02

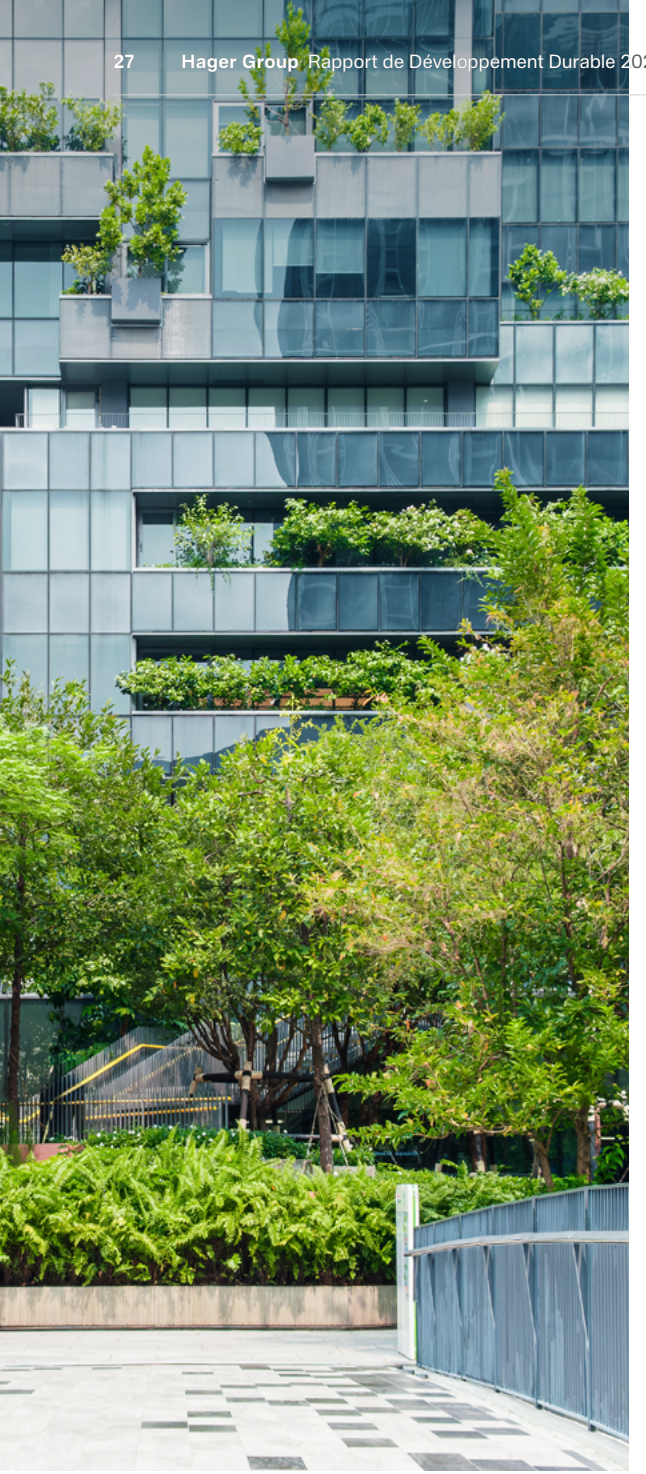
Deuxièmement, nous nous appuyons sur nos propres solutions de gestion de l'énergie, développées en interne, pour optimiser la consommation d'énergie et réduire les émissions de nos sites.

03

Troisièmement, Hager renforce son impact en développant son activité de gestion de l'énergie et en proposant des solutions intelligentes et efficaces qui permettent à ses clients de décarboner leurs bâtiments et d'accélérer la transition énergétique.

1 Selon l'Agence internationale de l'énergie (AIE), la consommation annuelle moyenne d'électricité par foyer européen est d'environ 1 à 3,500 kWh, selon le pays et la taille du foyer.

2 L'Initiative Net Zero (NZI) permet d'encadrer et de quantifier les émissions évitées, en garantissant l'alignement sur les objectifs climatiques fondés sur des données scientifiques et en distinguant les réductions directes, les émissions évitées et les contributions à la décarbonation mondiale.



«Dans notre secteur, notre plus grand impact climatique consiste à permettre à nos parties prenantes de réduire leur propre empreinte carbone.

D'où l'importance cruciale des émissions évitées : celles que nous aidons nos clients à ne pas générer.

Grâce à son portefeuille croissant de solutions de gestion de l'énergie, Hager est particulièrement bien placé pour accélérer la décarbonation systémique. En intégrant intelligence et efficacité énergétique dans l'environnement bâti, nous ne nous contentons pas d'innover technologiquement, nous générons également une valeur climatique mesurable.»

Ralph Fürderer
Chief Technical Officer

01.2

Développement durable : nos avancées en 2024

Aspirant à façonner le monde électrique de demain, Hager privilégie systématiquement l'excellence en matière de pratiques durables. En 2024, nous avons accéléré l'intégration de solutions énergétiques performantes, aussi bien chez nos clients que dans nos processus de production, tout en nous appliquant à respecter des normes opérationnelles éthiques.

Ces avancées témoignent des efforts déployés pour réduire notre impact environnemental et de notre volonté de montrer l'exemple en matière de développement durable. Nos temps forts pour cette année sont présentés dans le tableau ci-après.

Célébration des 70 ans de Hager, Obernai, France – Juin 2025

«Célébrer les 70 ans de Hager, c'est bien plus qu'honorer notre passé, c'est réaffirmer notre engagement à façonner un avenir durable.

Chaque innovation, chaque partenariat et chaque étape clé forge un héritage de développement durable et enrichit l'histoire de Hager.»

Matthieu Alexandropoulos
Corporate Social Responsibility
Senior Director

Environnement Actions pour lutter contre le changement climatique, formation de nos collaborateurs et offre de produits durables à nos clients.	**Réduction de 20 %** des émissions des Scopes 1 et 2 par rapport à l'année de référence 2021 (basées sur la localisation). **5 GWh** de notre consommation énergétique sont assurés par des installations photovoltaïques et la biomasse.	**Plus de 90 %** des ingénieurs du service Ingénierie et industrialisation sont formés à l'éco-conception. Lancement sur le marché de la **recharge bidirectionnelle** E3/DC. **Intégration de PVC recyclé** au système de Tehalit SK pour produire des goulottes plus écologiques.	**Près de 1,4 TWh d'économies d'énergie** grâce à nos solutions et à notre activité de gestion de l'énergie, soit l'équivalent de la consommation annuelle d'électricité de plus de 350 000 foyers européens. Soit 378 ktCO_2e d'émissions évitées.
Éthique Agir en accord avec nos valeurs : transparence, responsabilité et respect.	**Programme d'éthique complet en place :** système d'alerte, charte d'éthique, formation, réseau d'ambassadeurs.	**22 Ambassadeurs de l'éthique** dans nos dix principaux pays d'implantation.	**Plus de 3 000 collaborateurs** formés grâce à notre programme sur mesure «Let's practice!» **80 % des collaborateurs connectés** suivent une formation à l'éthique.
Collaborateurs Création d'un environnement de travail sûr et stimulant pour nos collaborateurs.	**Lancement du programme Durabilité humaine** dans le cadre de notre stratégie Projet 2030. **Les programmes Early Careers et Eureka** soutiennent la planification de la succession à long terme et le développement des experts.	Lancement de la **Déclaration de principes sur le respect des droits humains.** **Signature de la Charte de la diversité,** une initiative française visant à encourager les entreprises à promouvoir la diversité et l'inclusion au travail.	**Diminution du taux d'accidents avec arrêt (LTAR) de 33 %** après le lancement du programme Mission Zéro. **30 % des postes vacants** ont été pourvus grâce à la mobilité interne.
Approvisionnement responsable Promotion de pratiques durables et protection des droits humains tout au long de la chaîne de valeur.	**Déploiement de la politique d'approvisionnement responsable ;** engagement à réduire d'ici à 2030 les risques présents au sein de la chaîne logistique en raison de fournisseurs à haut risque en matière de durabilité.	**Intégration de 12 fournisseurs** à notre programme pilote d'approvisionnement durable avec EcoVadis.	

01.3

Excellence du reporting de durabilité

01.3.1

Engagement et approche

ESRS 2 GOV-5 §36 Informations générales
GRI 2-14 Informations générales

Rendre compte de la durabilité de l'entreprise avec le plus de transparence possible est essentiel à la réalisation de nos objectifs communs en matière de développement durable. Seule une évaluation honnête de nos performances peut nous permettre de comprendre le chemin parcouru et de définir ce qu'il nous reste à faire.

Nous nous engageons pleinement à respecter nos obligations de reporting. Nous assumons la responsabilité de nos actes et cherchons à identifier et à gérer les risques et les opportunités inhérents à nos activités, tant sur le plan financier que non financier.

En trois ans, nous avons mis en œuvre une feuille de route structurée pour atteindre l'excellence en matière de reporting de durabilité et ainsi considérablement amélioré la performance et la transparence de nos rapports environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous nous sommes attachés à établir des bases solides à travers une analyse de double matérialité, l'application des critères EcoVadis et CDP à des fins de comparaison et l'analyse des lacunes dans nos pratiques de durabilité.

Ainsi, nous avons pu adopter une approche stratégique du développement durable, aligner les parties prenantes internes et fixer des objectifs d'amélioration clairs. En 2024, nous avons obtenu deux résultats majeurs :

- Médaille de platine EcoVadis
- Note CDP B en matière d'action climatique

Deux éléments se sont avérés essentiels pour améliorer notre capacité de reporting : le modèle de Gouvernance des données 2.0 et notre Infrastructure numérique de durabilité.

La Gouvernance des données 2.0 nous a permis d'établir un cadre robuste et normalisé pour collecter, vérifier et valider les données de durabilité au sein de l'entreprise. Dans ce dispositif, chaque point de donnée important en matière de durabilité se voit attribuer un responsable des données et un spécialiste des données afin de garantir la responsabilité et l'intégrité des données.

Le responsable des données assure la pertinence stratégique, la conformité et la qualité globale des données et occupe généralement un rôle de leadership au sein de la Business Line. Le spécialiste des données garantit l'exactitude technique, pilote la gestion quotidienne des données et organise leur collecte, leur validation et leur maintenance. Cette définition claire des rôles renforce la fiabilité du reporting et favorise l'application des normes rigoureuses, telles que la CSRD et la GRI.

L'Infrastructure numérique de durabilité apporte la technologie nécessaire pour automatiser les flux de données, intégrer de multiples normes de reporting et fournir des informations en temps réel. Le reporting, autrefois simple exercice de conformité, devient ainsi un atout stratégique.

L'Infrastructure numérique de durabilité de Hager est conçue comme un système de bout en bout qui couvre l'intégralité du cycle de vie des données et s'assure ainsi que les données de durabilité sont non seulement collectées et communiquées, mais aussi activement utilisées par toutes les parties prenantes pour orienter la prise de décision et l'amélioration continue.

Ce modèle de cycle de vie est conçu pour capturer les données provenant de sources diverses, telles que les compteurs d'énergie, les systèmes d'approvisionnement et les plateformes RH. Ces données transitent par une plateforme centralisée et sont soumises aux étapes de validation, normalisation et intégration.

Elles sont ensuite accessibles à un large éventail d'utilisateurs, notamment les équipes opérationnelles, les responsables de la durabilité, les services financiers et la direction, qui ont tous accès à des tableaux de bord et des outils d'analyse personnalisés. Les données ne sont pas cloisonnées, mais partagées entre les différentes fonctions, ce qui permet de réaliser des analyses en temps réel, de modéliser des scénarios et d'élaborer une planification stratégique.

La valeur des informations générées par le processus global de reporting va bien au-delà de la transparence. Plus nous comprenons l'efficacité de nos décisions en matière de durabilité, mieux nous sommes à même de façonner la vision de l'entreprise, de formuler des approches stratégiques et de privilégier des initiatives de durabilité toujours plus efficaces.

Afin de garantir sa crédibilité, sa transparence et sa conformité avec la stratégie de l'entreprise, le reporting de durabilité de Hager est supervisé par le Conseil de durabilité, auquel participe la Chief Executive Officer (CEO), le Chief Human Resource Officer (CHRO) et le Chief Technical Officer (CTO). Ces dirigeants examinent et approuvent le contenu du Rapport de Développement Durable, ce qui renforce la responsabilisation au plus haut niveau de gouvernance et garantit que les informations publiées reflètent à la fois les exigences réglementaires et l'orientation stratégique de l'entreprise.

01.3.2

Périmètre et vérification externe

ESRS 2 BP-1 §5 Informations générales
GRI 2-2 et 2-5 Informations générales

Le présent rapport fournit des informations sur la performance en matière de durabilité pour l'exercice 2024. Les données sont préparées selon une approche de consolidation opérationnelle correspondant au périmètre des états financiers annuels de Hager.

Ce rapport couvre nos propres opérations ainsi que les activités de notre chaîne de valeur, en amont et en aval, qui ont un impact et présentent des risques et opportunités significatifs. L'amont inclut nos fournisseurs directs et indirects, ce qui couvre l'approvisionnement en matières premières, composants et services. L'aval englobe la distribution, l'installation, la phase d'utilisation et la gestion de la fin de vie de nos produits.

Dans un souci de transparence et de dialogue avec nos parties prenantes, toutes les normes pertinentes utilisées dans ce rapport sont clairement mentionnées au fil du texte. Un récapitulatif de ces normes et thématiques est présenté dans l'index.

Cette année, nous avons également mandaté Forvis Mazars, un auditeur externe indépendant, pour une mission limitée de contrôle de notre empreinte carbone pour l'année de référence 2021 et l'année couverte par le rapport 2024.

Cette mission constitue une étape importante qui permet de renforcer la crédibilité et la transparence de nos informations en matière de durabilité. Cet exercice garantit également l'alignement progressif de nos pratiques de reporting avec les exigences de la CSRD et des ESRS. Les conclusions de cette mission de contrôle sont incluses à la fin de ce rapport.

01.3.3

Cadres et normes

ESRS 2 BP-2 §15 Informations générales

Cette année, Hager publie ses rapports conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et aux normes européennes de reporting de durabilité (ESRS). Hager applique les normes GRI depuis son cycle de reporting 2023.

Nous garantissons ainsi la cohérence, la transparence et la comparabilité de nos informations d'une année sur l'autre. La méthode GRI nous impose d'identifier et de hiérarchiser les thèmes pertinents grâce à un processus structuré impliquant l'engagement des parties prenantes et une analyse de double matérialité.

Le reporting qui en résulte répond mieux aux attentes de nos parties prenantes et aux exigences des nouvelles réglementations, notamment la CSRD.

En février 2025, la Commission européenne a présenté un ensemble de mesures de simplification visant à réduire les contraintes réglementaires, notamment en assouplissant certaines exigences en matière de reporting de durabilité.

Le mécanisme «stop-the-clock» est une mesure importante, car il reporte de deux ans les échéances de reporting CSRD pour les deuxième et troisième vagues d'entreprises. Cette mesure a été approuvée par le Parlement européen en avril 2025, puis par le Conseil.

Selon le précédent calendrier CSRD, Hager aurait dû commencer son reporting pour l'exercice 2025, avec des informations publiées en 2026. Cette obligation est désormais potentiellement reportée de deux ans.

Néanmoins, nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'excellence en établissant des rapports, sur une base volontaire, conformément aux normes les plus strictes dont nous disposons, afin de progresser continuellement et d'être prêts à communiquer des informations complètes en matière de durabilité.

Rapport de l'expert indépendant sur la mission de contrôle limitée relative aux émissions de gaz à effet de serre

À Hager SE, Blieskastel

Conclusion de la mission de contrôle

Nous avons effectué une mission de contrôle limitée s'agissant des indicateurs de performance des émissions de gaz à effet de serre (Scope 1, Scope 2 et Scope 3) de Hager SE, Blieskastel (ci-après la «Société») pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 et pour la période de référence du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Nos conclusions sont intégrées dans le Rapport de Développement Durable de Group Hager 2024/25 à la section 06.2.4 «Notre empreinte carbone» (ci-après les «émissions de gaz à effet de serre»).

Hormis ce qui est décrit au paragraphe précédent, qui définit le périmètre de notre mission, nous n'avons pas contrôlé les autres informations figurant dans le Rapport de Développement Durable de Hager Group 2024/25 ni les déclarations relatives aux exercices 2022 et 2023. Par conséquent, nos conclusions ne portent pas sur ces informations.

Sur la base des procédures de contrôle mises en œuvre et des éléments probants obtenus, aucun élément ayant été porté à notre attention ne nous conduit à estimer que les émissions de gaz à effet de serre (Scope 1, Scope 2 et Scope 3) de la Société pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 et pour la période de référence du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 ne sont pas déterminées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux normes *«A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition» et «Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard»* de la Greenhouse Gas Protocol Initiative (ci-après le «Protocole GES»).

Fondement de nos conclusions

Nous avons mené notre mission de contrôle conformément à la norme *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410 : «Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements»,* publiée par l'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).
Notre responsabilité est décrite plus en détail à la section «Responsabilité de l'expert dans le cadre de la mission de contrôle limitée s'agissant des émissions de gaz à effet de serre».

Nous avons respecté les obligations professionnelles allemandes en matière d'indépendance ainsi que les autres règles de déontologie. Notre cabinet d'audit applique les obligations légales et les normes professionnelles nationales, notamment la charte BS WP/vBP *«Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/ vereidigte Buchprüfer»* : charte professionnelle des comptables/ commissaires aux comptes assermentés allemands dans l'exercice de leur profession, et la norme *IDW Standard on Quality Management* publiée par l'Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V (IDW) : exigences relatives à la gestion de la qualité au sein des cabinets d'audit (IDW QMS 1 - 09.2022). Notre cabinet possède donc un système de gestion de la qualité exhaustif, composé de politiques et de procédures documentées relatives au respect des exigences déontologiques, des normes professionnelles et des obligations statutaires et autres exigences légales applicables.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et adéquats pour formuler nos conclusions.

Responsabilité des représentants légaux s'agissant des émissions de gaz à effet de serre

Les représentants légaux sont tenus de déterminer les émissions de gaz à effet de serre conformément au Protocole GES, appliqué comme expliqué à la section 06.2.4.1. «Méthodologie», ainsi que de mettre en place les contrôles internes qu'ils estiment nécessaires pour permettre la détermination de chiffres relatifs aux émissions de gaz à effet de serre exempts d'anomalies significatives, qu'elles résultent de fraudes (manipulation des émissions de gaz à effet de serre) ou d'erreurs.

La responsabilité des représentants légaux couvre le choix et l'application de méthodes appropriées pour déterminer les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que la formulation d'hypothèses et d'estimations raisonnables concernant les informations individuelles dans les circonstances données.

Comme indiqué à la section 06.2.4.1 «Méthodologie», la quantification des gaz à effet de serre est soumise à des incertitudes inhérentes, car les connaissances scientifiques nécessaires à la détermination des facteurs d'émission et des valeurs requises pour combiner les émissions des différents gaz sont incomplètes. De plus, les processus liés aux gaz à effet de serre sont soumis à des incertitudes d'estimation et/ou de mesure, résultant des processus de mesure et de calcul utilisés pour quantifier les émissions au regard des connaissances scientifiques actuelles.

Responsabilité de l'expert dans le cadre de la mission de contrôle limitée s'agissant des émissions de gaz à effet de serre

Notre objectif est de formuler des conclusions pour un contrôle limité, sur la base de notre mission de contrôle limitée. Nous sommes donc tenues de déterminer si les éléments portés à notre connaissance nous conduisent à estimer que les émissions de gaz à effet de serre n'ont pas été déterminées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Protocole GES.

Rapport de l'expert indépendant sur la mission de contrôle limitée relative aux émissions de gaz à effet de serre suite

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures sélectionnées relèvent de notre jugement professionnel, y compris via l'évaluation du risque d'anomalies significatives, qu'elles résultent de fraudes ou d'erreurs, la prise en compte des risques évalués si nécessaire dans les circonstances, et l'appréciation de la présentation d'ensemble.

Une mission de contrôle limitée a une portée nettement inférieure à celle d'une mission de contrôle raisonnable, tant en ce qui concerne les procédures d'évaluation des risques, y compris la compréhension du contrôle interne, que les procédures mises en œuvre en réponse aux risques évalués.

Dans le cadre de notre mission de contrôle limitée, nous avons notamment mis en œuvre les procédures de contrôle et autres activités suivantes :

- Entretiens avec les représentants légaux et le personnel concerné participant à la préparation des indicateurs de performance des émissions de gaz à effet de serre afin de comprendre le processus de préparation, les contrôles internes liés à ce processus et les informations fournies sur les indicateurs de performance des émissions de gaz à effet de serre ;
- Identification et évaluation du risque d'anomalies significatives dans les émissions de gaz à effet de serre ;
- Évaluation du caractère raisonnable des estimations faites par les représentants légaux et des explications connexes ;
- Inspection de la documentation pertinente concernant les systèmes et processus de collecte, d'agrégation et de validation des données au cours de la période couverte par le rapport,
- Mise en œuvre de procédures de contrôle analytique sur certaines informations,
- Évaluation de la présentation globale des indicateurs de performance relatifs aux émissions de gaz à effet de serre dans le Rapport de Développement Durable.

Restriction d'utilisation

Nous attirons votre attention sur le fait que la mission de contrôle a été réalisée pour les besoins de la Société et que le rapport est uniquement destiné à informer la Société du résultat de la mission de contrôle. Par conséquent, il ne convient pas de l'utiliser à d'autres fins que celle décrite ci-dessus. Ainsi, le rapport n'est pas destiné à être utilisé par des tiers pour prendre des décisions (financières) sur la base de celui-ci.
Notre responsabilité est exclusivement envers la Société. Nous déclinons toute responsabilité envers les tiers.

Conditions générales de la mission et responsabilité

Les Conditions générales de la mission des commissaires aux comptes et cabinets d'audit allemands, *Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer* et *Wirtschaftsprüfungsgesellschaften*, en date du 1er janvier 2024 (www.forvismazars.com/de/de/services/audit-assurance/auftragsbedingungen) s'appliquent à la présente mission, y compris s'agissant de tiers.
En outre, veuillez vous référer aux dispositions relatives à la responsabilité figurant au point 9 et à l'exclusion de responsabilité envers les tiers.
Nous déclinons toute responsabilité ou autre obligation envers des tiers, sauf accord écrit contraire conclu avec le tiers concerné ou si notre responsabilité ne peut être exclue.
Nous déclarons expressément que nous ne mettrons pas à jour ce rapport de contrôle pour refléter des événements ou circonstances survenus après sa publication, sauf obligation légale.

Il est de la seule responsabilité de toute personne prenant connaissance du résultat synthétisé de nos travaux contenu dans ce rapport de décider si, et dans quelle mesure, ces informations sont utiles ou adaptées à ses besoins, et de les compléter, vérifier ou mettre à jour au moyen de ses propres procédures de révision.

Francfort-sur-le-Main, 11 septembre 2025

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Yvonne Meyer
Wirtschaftsprüferin
Auditrice allemande

Annette Johne
Wirtschaftsprüferin
Auditrice allemande

01.4

Affiliations et notations en matière de durabilité

La durabilité est un facteur essentiel de prospérité future, tant pour Hager que pour nos clients. Atteindre l'excellence en matière de durabilité n'est pas seulement une stratégie, mais aussi une passion. Cet engagement se reflète dans nos relations avec les acteurs internationaux du développement durable. La sélection des notations et des affiliations repose sur notre analyse de matérialité et sur des considérations spécifiques à notre secteur. Nous apportons ainsi une réelle valeur ajoutée à toutes nos parties prenantes.

01.4.1

Affiliations en matière de durabilité

Notre performance en matière de durabilité est évaluée par divers organismes de certification et de réglementation reconnus, auxquels Hager est affilié. Hager accueille favorablement ces évaluations ; elles permettent à nos parties prenantes d'évaluer notre engagement en matière de durabilité et de nous comparer à nos concurrents. Elles nous permettent également de démontrer que notre activité dépasse les attentes réglementaires et celles du marché.

Association PEP Ecopassport
Notre adhésion à l'association PEP Ecopassport (pour les produits électriques, électroniques et CVC) a entraîné des changements méthodologiques et une amélioration de la qualité des données publiées dans nos rapports, grâce à la mise à jour des règles spécifiques aux produits fournies par l'association. Ceci nous a amenés à recalculer notre base de référence d'émissions (pour plus d'informations, veuillez consulter la section Environnement de ce rapport).

Global Reporting Initiative (GRI)
Depuis 2022, Hager publie ses rapports conformément aux normes GRI. Cette méthode, qui a permis de rédiger des rapports plus transparents et plus crédibles, représente une avancée significative dans notre performance en matière de reporting.

Klimaschutz Unternehmen
Hager est membre du Réseau allemand Klimaschutz Unternehmen depuis 2022. Cela nous a permis de nous aligner sur les normes environnementales rigoureuses de l'Allemagne et sur son leadership en matière de protection du climat.

Fort de cet engagement, Hager a organisé en 2025 la première Journée franco-allemande d'action pour le climat (Klimaschutztag) en collaboration avec Klimaschutz Unternehmen. Cet événement a réuni près de 200 experts et décideurs des sphères économique, politique et scientifique.

Initiative Science Based Targets (SBTi)
L'équipe de validation SBTi a évalué les objectifs de Hager pour les Scopes 1, 2 et 3, vérifié leur adéquation avec les trajectoires de réchauffement de 1,5 °C et 2 °C et félicité notre entreprise.

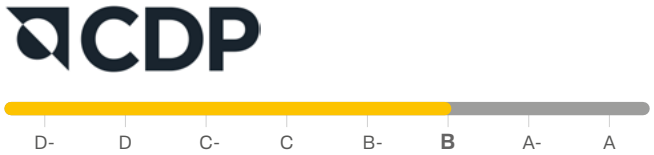
Pacte mondial des Nations Unies
En 2010, Hager est devenu signataire de l'initiative volontaire du Pacte mondial des Nations Unies qui vise à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Nous renouvelons notre engagement chaque année et publions une communication sur les progrès réalisés.

Marque du siècle
E3/DC, marque de Hager spécialisée dans les systèmes photovoltaïques (PV) et les centrales électriques domestiques autonomes, a été reconnue «Marke des Jahrhunderts» (Marque du siècle) par Deutsche Standards pour la quatrième année consécutive. Cette distinction souligne l'excellence de l'entreprise dans cette catégorie de produits.

01.4.2

Notes de durabilité 2024

EcoVadis
EcoVadis, plateforme leader d'évaluation de la durabilité des entreprises, a évalué la performance ESG de Hager et lui a attribué une note très élevée. Après avoir amélioré ses scores en 2023 et 2024, Hager est désormais certifiée Platine, ce qui nous place parmi les 1 % des entreprises les mieux notées.



Carbon Disclosure Project (CDP)
Hager a obtenu la note B lors de sa dernière évaluation CDP, ce qui témoigne des progrès significatifs réalisés depuis notre précédente évaluation (note C en 2023). Cette amélioration est une preuve de notre engagement continu en matière de transparence et de performance environnementales, et nous positionne au-dessus de la moyenne mondiale et européenne.

«Le succès de notre chaîne de valeur collaborative passe par l'instauration de la confiance, le partage des responsabilités et la convergence des objectifs de durabilité et de la valeur économique.

Les progrès sont réels lorsque chaque partenaire considère la durabilité non pas comme un coût, mais comme une opportunité partagée.»

Marie Ziegler
Vice-President, Strategy and Innovation

01.5

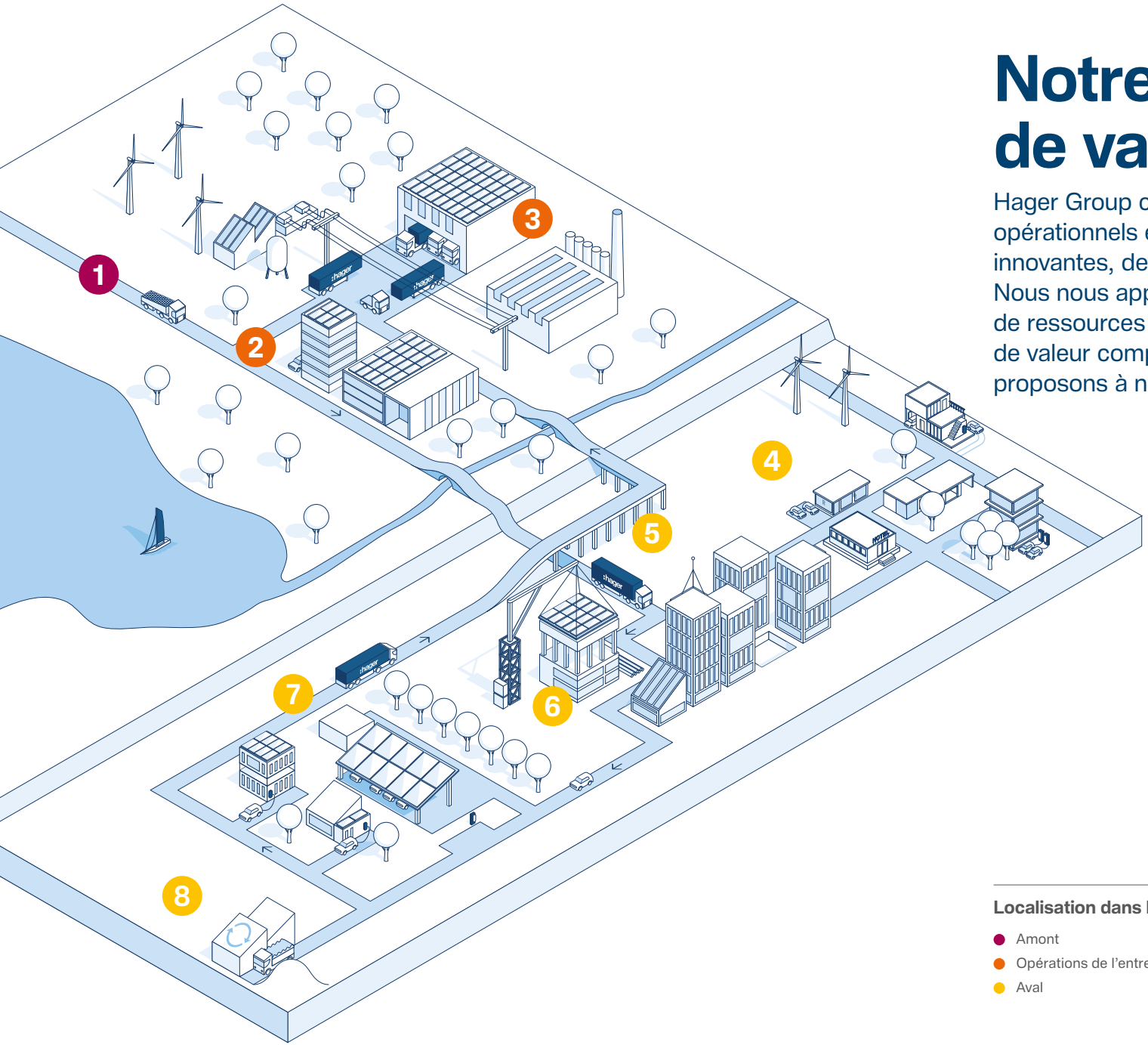
Chaîne de valeur collaborative pour la durabilité

ESRS 2 BP-1 §5 et SBM-1 §42 – Informations générales

En 2024, nous avons renforcé nos partenariats avec divers acteurs importants de la chaîne de valeur Hager, afin d'atteindre les ambitieux objectifs de croissance et de durabilité fixés par le Projet 2030. L'implication des fournisseurs, des partenaires opérationnels et des clients est au cœur de cette approche.

Nous effectuons des analyses détaillées de notre chaîne logistique afin d'identifier les possibilités de décarbonation, d'utilisation efficace des ressources et d'approvisionnement éthique. Les résultats de nos analyses sont utilisés pour co-créer des solutions avec nos fournisseurs, des matériaux bas carbone aux pratiques d'économie circulaire, faisant ainsi de la durabilité un objectif commun.

Ce modèle collaboratif s'étend aux clients, auxquels Hager propose des solutions intégrées de gestion numérique et énergétique qui les aident à atteindre leurs propres objectifs de durabilité. En mobilisant l'ensemble de la chaîne de valeur autour d'un objectif commun, Hager renforce sa résilience organisationnelle, stimule l'innovation et crée de la valeur à long terme pour toutes ses parties prenantes.



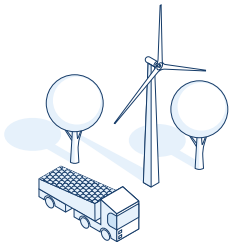
Notre chaîne de valeur

Hager Group crée de la valeur pour ses partenaires opérationnels en proposant des solutions électriques innovantes, de qualité et durables.
Nous nous appuyons sur un réseau d'activités, de ressources et de relations au sein de notre chaîne de valeur complexe pour créer les solutions que nous proposons à nos clients et utilisateurs finaux.

Localisation dans la chaîne de valeur

- Amont
- Opérations de l'entreprise
- Aval

1 Amont



Fournisseurs directs et indirects

Description

Notre chaîne de valeur repose sur l'approvisionnement en biens et services auprès de fournisseurs directs et indirects. Les fournisseurs directs fournissent les matières premières, les composants et les produits finis essentiels à nos opérations de fabrication, notamment les composants électroniques, les métaux, les plastiques et les matériaux d'emballage.

Les fournisseurs indirects soutiennent nos opérations en fournissant des biens et services qui ne sont pas directement intégrés à nos produits : machines, systèmes informatiques, gestion des infrastructures, logistique, services professionnels, etc.

Notre réseau de fournisseurs est mondial, ce qui reflète l'ampleur et la complexité de nos opérations. Nous nous approvisionnons auprès d'un large éventail de fournisseurs situés en Europe et dans le monde entier afin d'assurer la qualité, l'innovation et la compétitivité des coûts.

Des processus rigoureux de sélection, d'intégration et de suivi des fournisseurs sont en place pour garantir que tous nos partenaires adhèrent aux normes Hager en matière de qualité, de sécurité, de responsabilité environnementale et de conduite éthique.

Acteurs

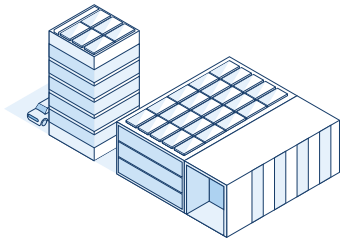
Les principaux intervenants à cette étape de la chaîne de valeur sont nos fournisseurs directs et indirects, nos équipes responsables des achats et nos spécialistes de la gestion des risques. Notre fonction Achats collabore étroitement avec nos fournisseurs stratégiques afin de respecter les politiques et les attentes de Hager en matière de qualité, de durabilité et de conduite éthique.

Notre programme d'engagement des fournisseurs favorise un dialogue continu et le renforcement des compétences. Nous assurons ainsi la transparence et l'amélioration continue tout au long de notre chaîne logistique. Cette approche nous permet d'identifier et de gérer les risques de manière proactive, d'établir des partenariats à long terme et d'encourager la réalisation de nos objectifs opérationnels et de durabilité.

Impact sur la durabilité

ODD 13 : Réduire les émissions absolues de GES de scope 3

2 Opérations de l'entreprise



Développement et conception de produits

Description

Le développement et la conception de produits sont au cœur de la création de valeur chez Hager. Ils garantissent que notre portefeuille répond aux besoins évolutifs de nos clients tout en respectant les normes les plus strictes en matière de qualité, de sécurité, d'innovation et de durabilité. Ce processus englobe un large éventail d'activités, de la conceptualisation de nouveaux produits et solutions à l'amélioration des produits existants. Il intègre expertise technique, connaissance du marché, conformité réglementaire et considérations de durabilité.

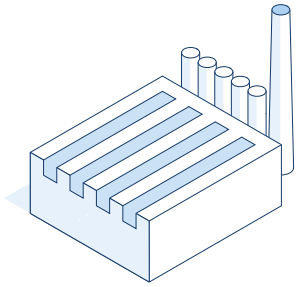
Notre engagement en faveur de l'innovation va au-delà des produits matériels. Le développement logiciel est un pilier essentiel de notre stratégie produit. Nous sommes à même de proposer des solutions intelligentes et connectées qui améliorent l'efficacité énergétique et l'expérience utilisateur. Nos équipes logicielles conçoivent et mettent en œuvre des systèmes avancés de gestion de l'énergie pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels, ce qui élargit notre proposition de valeur bien au-delà de l'usine.

Notre processus de développement produit est conçu pour favoriser l'innovation, accélérer la mise sur le marché et intégrer les principes d'éco-conception dès les premières étapes. Il s'appuie sur une analyse du cycle de vie, la sélection des matériaux axée sur l'efficacité des ressources et la circularité, ainsi que l'intégration de la numérisation et des technologies intelligentes. La phase de conception prend en compte les exigences fonctionnelles et esthétiques, ainsi que la conformité aux normes internationales, les attentes des clients et la minimisation des impacts environnementaux et sociaux tout au long du cycle de vie du produit.

Acteurs

Les principales parties prenantes impliquées dans cette étape sont nos équipes d'innovation et d'ingénierie, nos chefs de produit, nos concepteurs, nos spécialistes de la durabilité et nos chargés de conformité. La collaboration transverse est essentielle à la réussite.

3



Production et fabrication

Les équipes Marketing, Sales, Quality Management, Procurement et Legal sont impliquées, afin de garantir que les concepts de produits soient pertinents pour le marché, techniquement réalisables et conformes aux normes en vigueur.

Des parties prenantes externes, notamment les clients, les partenaires technologiques, les universités et les autorités de réglementation, peuvent également être impliquées pendant la phase de développement afin de recueillir des informations, de tester des solutions innovantes et de garantir que la conception des produits reflète les dernières avancées et exigences. L'équipe Sustainability joue un rôle essentiel dans l'intégration des critères de durabilité et des considérations liées au cycle de vie à chaque étape du développement produit.

Impact sur la durabilité

ODD 17 : S'engager dans une collaboration efficace

Description

Nos équipes Production et Manufacturing transforment des matières premières et des composants soigneusement sélectionnés en produits finis grâce à des processus contrôlés et efficaces. Nos opérations de fabrication sont réparties sur plusieurs sites à travers le monde, ce qui reflète notre engagement en faveur de la qualité, l'excellence opérationnelle et la réactivité aux besoins de nos clients.

Cette étape implique diverses activités, notamment la préparation des matériaux, l'assemblage, les tests et le conditionnement. Tous les processus sont régis par des systèmes de gestion de la qualité stricts et font l'objet d'audits réguliers de conformité aux normes internationales, telles qu'ISO 9001 et ISO 14001. Une attention particulière est portée à l'efficacité énergétique, à l'optimisation des ressources et à la minimisation des déchets et des émissions.

En investissant continuellement dans les technologies, les compétences et l'optimisation des processus, Hager veille à ce que ses activités de production contribuent à une croissance durable, à une utilisation efficace des ressources et à la fourniture de solutions fiables et de qualité à ses clients du monde entier.

Acteurs

Les principales parties prenantes de cette étape sont nos opérateurs de production, nos ingénieurs de fabrication, nos directeurs d'usine, nos équipes de contrôle qualité et nos développeurs de logiciels. Les fonctions support, notamment la maintenance, la gestion environnementale, la santé et la sécurité, et la digitalisation veillent à ce que les opérations de fabrication se déroulent en toute sécurité et avec efficacité, conformément à nos objectifs de durabilité et de conformité.

La collaboration entre les équipes opérationnelles, la chaîne logistique, le service Achats et le département recherche et développement (R&D) garantit la conformité des processus de fabrication aux exigences de conception et aux normes de durabilité en constante évolution. Des intervenants externes, notamment des auditeurs indépendants, des autorités réglementaires et des fournisseurs d'équipements, peuvent également être impliqués afin de certifier la conformité et d'introduire des technologies de production innovantes.

Des programmes de formation et d'engagement des parties prenantes soutiennent la formation continue de nos collaborateurs, renforcent notre culture de la sécurité et de la responsabilité et soutiennent notre engagement en faveur d'une production durable et responsable.

Impact sur la durabilité

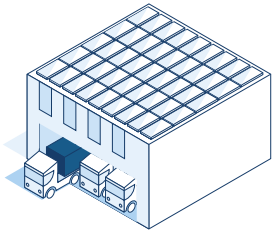
ODD 6 : Améliorer l'efficacité de l'eau dans les usines

ODD 7 : Améliorer l'efficacité énergétique dans les bureaux de l'entreprise

ODD 8 : Zéro décès et réduction du taux de fréquence d'accidents avec arrêt

ODD 13 : Réduction des émissions absolues de GES de scopes 1 et 2 et de l'intensité en CO_2 des usines

4 Aval



Logistique

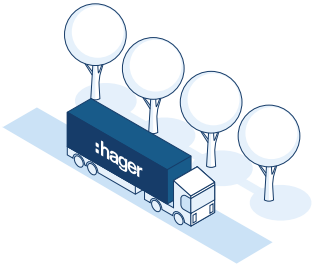
Description
Nos opérations logistiques relient les sites de fabrication de Hager à nos distributeurs dans le monde entier. Cette étape comprend l'entreposage, la gestion des stocks et la circulation efficace des produits.

Notre stratégie logistique met l'accent sur des livraisons fiables et ponctuelles et des itinéraires de transport optimisés afin de minimiser les coûts et l'impact environnemental. Nous utilisons, dans la mesure du possible, des systèmes de suivi numérique et des véhicules économes en énergie afin de réduire les émissions et la consommation de ressources.
Le respect des réglementations et des normes en vigueur est strictement garanti ; les processus de livraison sont donc sûrs et transparents.

Acteurs
À cette étape, les principales parties prenantes sont nos équipes logistiques, les exploitants de nos entrepôts, les responsables de la chaîne logistique et les partenaires de transport. Ils travaillent en étroite collaboration avec les équipes commerciale, service client, gestion de projet et service après-vente afin d'assurer une gestion efficace des livraisons, qu'elles soient standard ou spécifiques à certains projets. Les intervenants externes, notamment les prestataires logistiques et les entreprises de transport locales, jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de ces activités, conformément à nos exigences de qualité, de sécurité et de durabilité.

Impact sur la durabilité
ODD 13 : Réduire les émissions absolues de GES de scope 3

5



Distribution

Description
Cette étape implique la distribution de nos produits et solutions aux clients, et combine la fourniture de produits à un accompagnement sur mesure des projets.

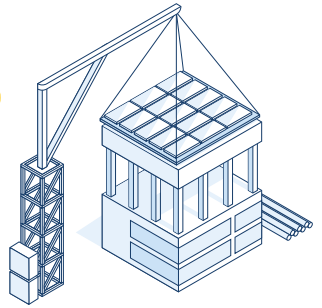
Acteurs
Nos opérations de distribution reposent sur de solides partenariats avec des grossistes en électricité et d'autres partenaires externes. Ces collaborations garantissent un large accès au marché, une mise en œuvre experte et la fourniture de solutions innovantes, orientées client et adaptées à l'évolution des besoins du secteur.

Impact sur la durabilité
ODD 7 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces d'un point de vue énergétique

ODD 11 : Mise à disposition de logements et d'une énergie plus abordables

ODD 13 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces du point de vue du carbone

6



Installation

Description
Cette étape comprend l'assemblage, l'intégration et la mise en service des produits et systèmes Hager sur les sites des clients. Elle garantit que les produits, des équipements électriques standard aux solutions intégrées de gestion de l'énergie et de recharge pour véhicules électriques, sont mis en service de manière efficace et en toute sécurité.

Actors
L'installation est réalisée par des électriciens qualifiés. Les normes de sécurité, les spécifications techniques et les réglementations en vigueur sont strictement respectées, ce qui garantit des performances fiables et minimise les risques environnementaux et de sécurité.

Impact sur la durabilité
ODD 7 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces d'un point de vue énergétique

ODD 11 : Mise à disposition de logements et d'une énergie plus abordables

ODD 13 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces du point de vue du carbone

Utilisation

Description

La phase d'utilisation couvre la période pendant laquelle nos produits, systèmes et solutions sont utilisés par nos clients dans des bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels. Cette étape est cruciale pour créer de la valeur grâce à des performances fiables, sûres et à haute efficacité énergétique, qu'il s'agisse d'installations électriques standard, de systèmes de bâtiment intégrés ou de solutions et services avancés de gestion de l'énergie.

Pendant la phase d'utilisation, nos systèmes d'assistance à la clientèle, nos outils numériques, nos installateurs avec conseils techniques et notre service après-vente garantissent des performances, une longévité et une sécurité optimales pour les utilisateurs. Nos solutions et services facilitent l'optimisation de l'énergie, la maintenance et les mises à niveau, ce qui aide nos clients à réduire leurs coûts d'exploitation et leur impact environnemental.

Les retours des clients et les données opérationnelles sont systématiquement collectés afin d'améliorer les produits, d'éclairer les développements futurs et de soutenir les objectifs de durabilité et de conformité.

Acteurs

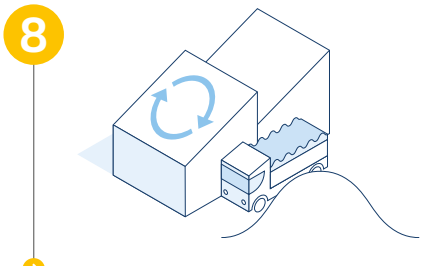
Les parties prenantes incluent les utilisateurs finaux (propriétaires, exploitants de bâtiments, gestionnaires d'installations), les équipes d'assistance et de service client Hager. La collaboration avec les prestataires de maintenance et les équipes de gestion des bâtiments est également cruciale pour assurer un fonctionnement optimal et garantir la conformité.

Impact sur la durabilité

ODD 7 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces d'un point de vue énergétique

ODD 11 : Mise à disposition de logements et d'une énergie plus abordables

ODD 13 : Création de bâtiments et d'industries plus efficaces du point de vue du carbone



Fin de vie

Description

Cette étape concerne les processus impliqués lorsque nos produits, systèmes ou composants atteignent la fin de leur durée de vie utile. Elle comprend la collecte, le démontage, le recyclage et la mise au rebut responsable, conformément aux réglementations en vigueur, telles que la directive relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Notre engagement environnemental suppose d'optimiser notre utilisation des ressources et d'intégrer des principes de l'économie circulaire. Par conséquent, nos priorités en matière de conception et de fabrication de produits s'orientent vers la circularité, favorisant la recyclabilité, la valorisation des ressources et la minimisation de l'impact environnemental. Grâce à des partenariats avec des prestataires de gestion des déchets certifiés, nous visons à maximiser la valorisation des matériaux et à minimiser les déchets mis en décharge.

Acteurs

Les principales parties prenantes sont les utilisateurs finaux, les gestionnaires d'infrastructures, les entreprises de gestion des déchets et les partenaires de recyclage. La coordination avec les autorités locales et les programmes de conformité garantit le respect de toutes les exigences légales et environnementales.

Impact sur la durabilité

ODD 12 : Réduire les déchets de production mis en décharge

02

Analyse de matérialité

02.1 Méthodologie 43
02.2 Principaux enseignements 54

«La double matérialité a changé notre façon de penser. Cette méthode nous incite à développer des processus reliant notre performance en matière de durabilité à notre performance financière.

Identifier les impacts, les risques et les opportunités liés à la durabilité sur la carte thermique de notre chaîne de valeur, les quantifier et élaborer des plans d'atténuation correspondants est un exercice que tous les membres de l'entreprise maîtrisent. C'est en étant à l'écoute de toutes les parties prenantes, internes et externes, que nous avons construit une stratégie véritablement globale.»

Samir Rouini
Sustainability Excellence and Reporting Manager

Afin de garantir que Hager se conforme pleinement aux bonnes pratiques socio-environnementales et que toutes nos parties prenantes puissent avoir pleinement confiance dans notre engagement en matière de durabilité, y compris les stratégies et actions organisationnelles qui en découlent, nous réalisons une analyse de matérialité annuelle.

Les analyses de matérialité permettent d'évaluer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus pertinents et les plus impactants (c'est-à-dire matériels) pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Hager réalise une analyse de double matérialité. Ce processus prend en compte à la fois la matérialité financière (impacts sur Hager) et la matérialité d'impact (impact de Hager sur les personnes et notre planète).

Au cœur du reporting de durabilité, il constitue un point de référence essentiel pour Hager, car il évalue l'efficacité de nos prises de décision et oriente nos actions futures. Pour nos parties prenantes, il fournit une indication claire de nos ambitions et de nos réalisations : les efforts que nous mettons en œuvre pour façonner le monde électrique durable de demain.

Ce processus implique une collaboration active tout au long de notre chaîne de valeur, avec nos fournisseurs, clients et autres partenaires clés, pour identifier, évaluer et traiter les enjeux matériels en matière de durabilité. En favorisant un dialogue ouvert et une responsabilité partagée, nous intégrons des perspectives et des expertises diverses à notre stratégie E3 (Éthique, Employés et Environnement — voir plus loin dans ce rapport), en étroite collaboration avec nos parties prenantes. Nous privilégions ainsi les enjeux significatifs, tant du point de vue de l'impact que du point de vue financier, ce qui améliore la résilience et l'inclusion de notre organisation.

02.1

Méthodologie

GRI 2-29 Informations générales
GRI 3-1 et 3-2 Thèmes pertinents
ESRS 2 SBM-2 §45 et
IRO-1 §53 Informations générales

En 2023, nous avons mis à jour notre méthode d'analyse de double matérialité afin de garantir sa conformité avec les exigences de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD). L'approche révisée s'appuie sur le Guide de mise en œuvre de l'analyse de matérialité publié par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) en décembre 2023.

Cette méthode étant déjà conforme aux exigences de la CSRD, aucun changement fondamental n'a été nécessaire en 2024. Cependant, cette année, l'évaluation a été affinée pour améliorer la granularité de l'analyse, notamment en intégrant les sous-thèmes et sous-sous-thèmes des ESRS au processus d'identification de la matérialité d'impact et de la matérialité financière.

L'analyse de matérialité comporte quatre phases : compréhension, identification, évaluation et finalisation.

01 Compréhension

Comprendre le contexte de durabilité de l'entreprise et les relations avec les parties prenantes.

02 Identification

Identifier les enjeux pertinents en matière de durabilité, au sein de Hager et dans l'ensemble de notre chaîne de valeur (carte thermique de la chaîne de valeur).

03 Évaluation

Évaluer la matérialité d'impact et la matérialité financière des impacts, risques et opportunités (IRO) en matière de durabilité dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

04 Finalisation et validation

Préciser les problématiques (matérielles) les plus significatives pour les opérations de Hager Group.

02.1.1

Phase 1. Compréhension

02.1.1.1

Compréhension du contexte de l'entreprise

Nous avons analysé notre environnement opérationnel, notamment nos secteurs d'activité, la dynamique de notre chaîne de valeur et les principaux moteurs de création de valeur. Cette évaluation complète couvre les activités en amont, nos propres opérations et les activités en aval, ce qui nous permet d'obtenir un point de vue global aligné sur nos priorités stratégiques.

Pour l'année couverte par ce rapport, nos données de durabilité reposent principalement sur l'évaluation de 2022. Nous l'avons toutefois complétée par des informations actualisées incluant des détails sur les acquisitions récentes.

02.1.1.2

Cartographie et engagement des parties prenantes

La cartographie et l'engagement des parties prenantes constituent une étape importante. Une vision claire de toutes nos parties prenantes, de leurs intérêts et de la dynamique de leurs interactions au sein de notre chaîne de valeur collaborative est essentielle pour comprendre notre durabilité d'impact. L'analyse de l'engagement est réalisée par groupe de parties prenantes afin de garantir un alignement complet sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Nos parties prenantes sont classifiées comme suit :

Membres de la famille Hager

Les membres de la famille Hager sont des parties prenantes clés et les actionnaires principaux de l'entreprise. Ils jouent un rôle actif dans l'élaboration de la vision et de la stratégie à long terme de Hager. Leur implication garantit que l'entreprise reste fidèle à ses valeurs d'entrepreneuriat responsable, de croissance durable et de continuité générationnelle.
L'engagement de la famille se traduit par des réunions régulières du Conseil de surveillance — deux des six membres du conseil sont des représentants de la famille — ainsi que par des assemblées générales d'actionnaires, des discussions axées sur la durabilité et d'autres échanges informels.

Clients

Considérant l'orientation client comme moteur de croissance, nos relations avec les clients sont au cœur de nos préoccupations. La durabilité est un sujet autour duquel Hager interagit avec ses clients à travers différents canaux, notamment les salons, les relations avec les responsables grands comptes des services client, les demandes des clients et les partenariats de durabilité.

Fournisseurs

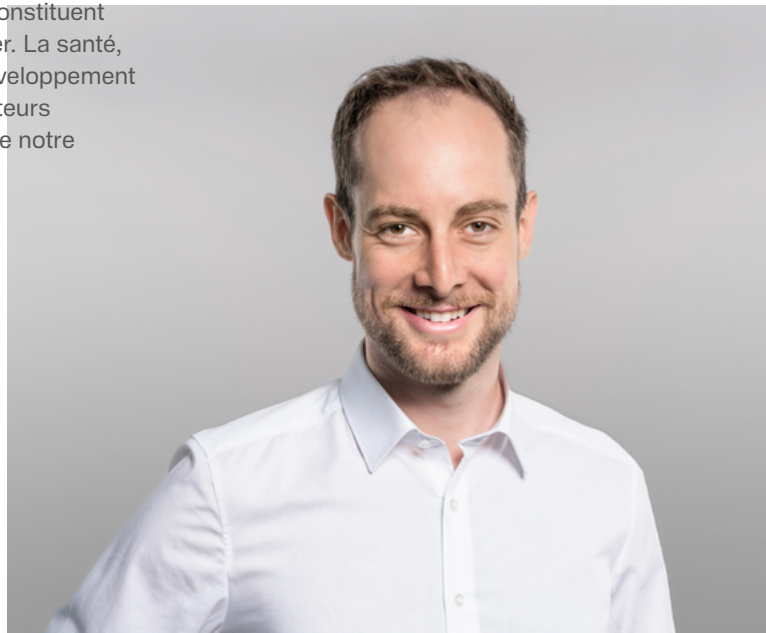
Ce maillon de notre chaîne de valeur est essentiel pour pouvoir répondre aux attentes de nos clients. De solides partenariats avec les fournisseurs soutiennent nos opérations et une approche partenariale permet de maintenir des relations mutuellement bénéfiques. L'intégration de la durabilité au sein de ce groupe est soutenue par des formations, des projets spécifiques, des audits sur site et une gestion continue des relations.

Collaborateurs et partenaires sociaux

Nos collaborateurs, ainsi que les familles et les réseaux sociaux dont ils font partie, quels que soient leur âge, leur fonction, leur localisation et leurs identités, constituent l'atout le plus précieux de Hager. La santé, la sécurité, le bien-être et le développement professionnel de nos collaborateurs sont essentiels à la résilience de notre entreprise.

«La durabilité ne se limite pas au fabricant. L'analyse de double matérialité souligne à quel point il est important de collaborer tout au long de la chaîne logistique, avec des données claires, des normes communes et des échanges ouverts.»

Christopher Hatz
Sustainability Manager,
Alexander Bürkle[1]



1 Alexandar Bürkle, l'un de nos partenaires commerciaux, a été consulté lors de la finalisation et de la validation des résultats de l'analyse de double matérialité. Ses contributions ont permis d'aligner notre évaluation sur les attentes des parties prenantes. Pour en savoir plus sur Alexandar Bürkle, veuillez consulter : https://web.alexander-buerkle.com/de.

Nous nous engageons de multiples façons, notamment par le biais d'entretiens et d'enquêtes annuels, de formations, de développement personnel et professionnel, de négociations collectives, de dialogues avec les comités d'entreprise et autres instances représentatives, ainsi que des prix Hager, qui récompensent l'innovation génératrice de croissance durable sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Administration et société civile

Nous interagissons avec les administrations et les groupes de la société civile du monde entier sur un large éventail de questions politiques et réglementaires. Nous expliquons aux décideurs politiques la manière dont nos produits et technologies contribuent à la transition vers une société bas carbone et plaidons en faveur d'investissements accrus dans les réseaux de distribution électrique, les transports, les processus industriels et les infrastructures urbaines, considérant qu'il s'agit d'une position politique efficace en faveur de la décarbonation.

Communauté

Les communautés dont nous sommes fiers de faire partie sont le fondement de nos activités. Assurer le bien-être de nos communautés repose sur l'engagement, la consultation, le dialogue, la contribution aux initiatives collectives, les dons caritatifs et des activités plus structurées menées sous l'égide de la Fondation Peter et Luise Hager (voir la section Éthique de ce rapport pour en savoir plus).

Nature

Nous considérons la nature comme une partie prenante silencieuse, dont la santé est essentielle à la résilience de nos activités et de la société. Nous nous appliquons à réduire notre empreinte environnementale, à préserver la biodiversité et à soutenir la transition vers une économie durable, en parfaite adéquation avec nos ambitions de création de valeur à long terme.
Notre engagement se concrétise notamment à travers notre collaboration avec des experts en durabilité et des institutions scientifiques, nos engagements en matière de décarbonation dans le cadre de l'initiative Science Based Targets (SBTi), la réalisation d'études d'impact sur la biodiversité et la surveillance continue de la pollution.

Forts de notre dialogue continu avec les parties prenantes tout au long du cycle de reporting, nous avons également impliqué les différents groupes de parties prenantes dans ce cycle d'analyse de double matérialité, en les catégorisant comme utilisateurs, communautés affectées, ou les deux (conformément aux ESRS), et comme parties prenantes externes ou internes.

Les échanges avec nos parties prenantes ont pris la forme d'interactions directes et indirectes, adaptées à chaque groupe.

Ces données nous permettent de cartographier les attentes des parties prenantes de la chaîne de valeur et de mesurer notre performance par rapport à ces attentes du point de vue des parties prenantes. Notre objectif est d'obtenir des scores de niveau Leadership, tel que défini par les critères ESRS.

Parties prenantes/fonctions	Type de partie prenante selon les ESRS (utilisateur/ communauté affectée)	Classification des parties prenantes (externes/ internes)	Interaction
Membres de la famille Hager	communauté affectée	interne	directe
Collaborateurs	communauté affectée	interne	directe
Collaborateurs de la chaîne de valeur	communauté affectée	externe	intermédiaire
Partenaires opérationnels et fournisseurs	les deux	externe	directe
Consommateurs et utilisateurs finaux	communauté affectée	externe	directe
Communautés locales	communauté affectée	externe	intermédiaire
ONG, initiatives et associations	les deux	externe	intermédiaire
Autorités publiques et régulateurs	les deux	externe	intermédiaire
Nature (partie prenante silencieuse)	communauté affectée	externe	intermédiaire
Investisseurs*	utilisateur	externe	aucune
Prêteurs	utilisateur	externe	intermédiaire
Institutions financières	utilisateur	externe	intermédiaire
Universitaires et analystes	utilisateur	externe	directe

* En tant qu'entreprise familiale, Hager n'a pas d'investisseurs externes. Les investissements sont financés en interne par les recettes.

02.1.2

Phase 2. Identification

02.1.2.1

Identification des enjeux de durabilité

La première étape de la phase d'identification consiste à réaliser un premier exercice de cadrage afin d'identifier les enjeux de durabilité potentiellement pertinents pour Hager. Cette évaluation repose sur notre contexte sectoriel, notre modèle d'exploitation, notre empreinte géographique et les attentes de nos parties prenantes.

L'objectif est d'obtenir une vue d'ensemble de tous les thèmes pertinents, notamment ceux qui sont explicitement couverts par les ESRS, afin de garantir qu'aucun élément significatif ne soit négligé.

Les sources incluent les rapports internes de durabilité et les états financiers, les réglementations externes (ESRS, GRI, etc.), les études sectorielles, les bases de données tierces et les analyses de matérialité réalisées par les pairs. Les informations recueillies lors de la consultation des parties prenantes y sont également intégrées afin de garantir l'exhaustivité de l'évaluation.

Les sources utilisées sont regroupées en trois catégories :

Indépendante du secteur (application la plus large)	Spécifique au secteur (pertinentes pour les secteurs de l'électricité et de l'énergie)	Spécifique à l'entité (propres aux activités de Hager et à notre chaîne de valeur)
Normes européennes de reporting de durabilité (ESRS), juillet 2023	SASB Electrical & Electronic Equipment 2018	Rapport de Développement Durable Hager 2023
GRI Global Reporting Standard 2021	GRI Global Reporting Standard 2021	
DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex 2022	Initiative pour la durabilité dans l'électronique	
Forum économique mondial Rapport sur les risques mondiaux 2023	MSCI (carte de matérialité ESG du secteur)	
	Analyse par les pairs/référence – Rapport intégré ABB 2024 – Rapport de durabilité Eaton 2023 – Rapport de durabilité Schneider Electric 2024 – Rapport intégré Legrand 2024	

«Nous avons besoin de partenariats solides, fondés sur la confiance, pour co-développer des solutions innovantes qui répondent aux grands enjeux de notre secteur.

Concrètement, il s'agit d'intégrer l'intelligence dans les bâtiments, de manière économiquement viable, adaptée aux défis futurs et génératrice de valeur réelle pour les utilisateurs et l'environnement.»

Stephan Thoenissen, Head of Sustainability ESG, LEG Management GmbH[1]

1 LEG Management, l'un de nos clients professionnels, a été consulté lors de la finalisation et de la validation des résultats de l'analyse de double matérialité. Ses contributions ont permis d'aligner notre évaluation sur les attentes des parties prenantes. Pour en savoir plus sur LEG Management, veuillez consulter : https://www.leg-wohnen.de.

La première étape consiste à réaliser un inventaire exhaustif des thèmes relevant de ces catégories. Durant cet exercice, cette liste comprenait plus de 400 entrées qui ont ensuite été consolidées en 21 enjeux de durabilité potentiels — un niveau de granularité conforme aux exigences ESRS.

Des ajustements ont été apportés à nos enjeux de durabilité et de matérialité afin d'améliorer la granularité de notre analyse et de nous conformer aux normes ESRS thématiques.

La liste des thèmes de durabilité présélectionnés reste identique à celle de l'année précédente, à l'exception de la durabilité des produits[1], qui a été omise, portant le total à 20. Afin d'assurer une matérialité des données plus granulaire, les thématiques générales antérieures ont été décomposées en thèmes plus spécifiques (la pollution générale a ainsi été divisée en trois thèmes distincts : pollution de l'air, pollution des sols et pollution de l'eau).

Les 20 thèmes identifiés comme pertinents pour les activités de Hager sont les suivants :

Environnement

- Atténuation et adaptation au changement climatique
- Énergie
- Pollution (air)
- Pollution (sols)
- Pollution (eau)
- Substances préoccupantes (et extrêmement préoccupantes)
- Eau
- Ressources marines
- Biodiversité et écosystèmes
- Utilisation des ressources et économie circulaire
- Déchets

Social

- Engagement des collaborateurs et droits du travail
- Attraction, formation et développement des talents
- Santé et sécurité au travail
- Diversité et inclusion
- Travailleurs de la chaîne de valeur
- Communautés affectées
- Sécurité des produits

Gouvernance

- Conduite des affaires
- Sécurité des données

1 Dans le cadre de notre analyse de double matérialité, le thème « durabilité des produits » ne doit plus être considéré comme un thème de durabilité indépendant, car ses aspects fondamentaux sont généralement intégrés ou traités par d'autres thèmes pertinents plus spécifiques, notamment l'énergie, le climat, la santé et la sécurité des consommateurs.

02.1.2.2

Carte thermique de la chaîne de valeur

Lors de la phase d'identification, nous réalisons également une cartographie thermique de la chaîne de valeur afin d'identifier les principaux impacts, les risques et les opportunités (IRO) en matière de durabilité au sein de nos activités.

Cette analyse couvre l'ensemble de la chaîne de valeur, incluant les activités en amont et en aval, et fournit des indications préliminaires sur les domaines où les thèmes de durabilité peuvent être les plus concentrés. Selon nous, cette étape a été déterminante pour conduire l'évaluation IRO de manière ciblée et optimisée sur le plan des ressources. L'identification précoce des points sensibles potentiels nous permet de prioriser les domaines nécessitant un examen approfondi et un dialogue renforcé avec les parties prenantes. Cette approche nous aide à anticiper nos risques réglementaires, nos enjeux de réputation et les impacts potentiels sur notre modèle économique liés aux questions environnementales et sociales.

Impact estimé ● Élevé ● Modéré ● Faible ○ Aucun

	Problématique de durabilité	Étape 1 de la chaîne de valeur Amont Fournisseurs directs et indirects	Étape 2 de la chaîne de valeur Opérations de l'entreprise Développement et conception de produits / Production et fabrication	Étape 3 de la chaîne de valeur Aval Vente / Distribution et transport / Installation / Phase d'utilisation / Fin de vie
01	**Atténuation et adaptation au changement climatique**	●	●	●
02	**Énergie**	●	●	●
03	**Pollution de l'air**	●	●	○
04	**Pollution des sols**	●	●	●
05	**Pollution de l'eau**	●	●	●
06	**Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes**	●	●	●
07	**Eau**	●	●	○
08	**Ressources marines**	●	○	○
09	**Biodiversité et écosystèmes**	●	●	●
10	**Utilisation des ressources et économie circulaire**	●	●	●
11	**Déchets**	○	●	●
12	**Engagement des collaborateurs et droit du travail**	○	●	○
13	**Attraction, formation et développement des talents**	○	●	○
14	**Santé et sécurité au travail**	○	●	○
15	**Diversité et inclusion**	○	●	○
16	**Collaborateurs de la chaîne de valeur**	●	●	○
17	**Communautés affectées**	●	●	○
18	**Sécurité des produits**	○	●	●
19	**Conduite des affaires**	●	●	●
20	**Sécurité des données**	○	●	●

02.1.3

Phase 3. Évaluation

02.1.3.1

Impacts, risques et opportunités (IRO)

L'étape suivante consiste à réaliser une évaluation structurée des impacts réels et potentiels, positifs et négatifs, ainsi que des risques et opportunités associés pour chaque thème de durabilité identifié. Nous avons mené notre analyse approfondie conformément aux sous-thèmes et sous-sous-thèmes des ESRS.

Chaque thème a été examiné individuellement afin de déterminer si les impacts, les risques et les opportunités associés sont :

- réels, potentiels ou les deux (lorsque des preuves d'impact actuel et une probabilité raisonnable de survenance future coexistent),
- négatifs ou positifs,
- opérationnels, réglementaires ou réputationnels,
- susceptibles d'avoir des impacts négatifs sur les droits humains,
- susceptibles d'avoir des effets environnementaux à court, moyen ou long terme.

Cette identification des IRO est réalisée selon une approche en trois étapes :

- Une recherche théorique permet d'identifier les IRO potentiels liés aux 20 thèmes de durabilité identifiés comme importants pour la chaîne de valeur de Hager et nos opérations. Cette démarche s'appuie sur des rapports internes, des publications spécialisées, des études universitaires et des bases de données tierces sur la durabilité. Elle permet d'identifier de nombreux IRO potentiels qui, bien que liés aux activités de Hager, restent d'un niveau relativement élevé. Si ces IRO sont de nature générale à ce stade, ils constituent une base précieuse pour une validation et un affinement ultérieurs dans le cadre d'entretiens avec des experts.
- Des entretiens avec des experts sont ensuite menés afin d'affiner la liste des IRO et de recueillir des informations sur la gravité/l'ampleur et la probabilité de chaque IRO. Les IRO identifiés grâce à la recherche théorique servent de base aux échanges avec les experts qui sont invités à les évaluer et à compléter la liste si nécessaire.
  Au total, 20 entretiens ont été menés avec 14 experts internes et 6 externes qui ont partagé leurs connaissances sur des sujets prédéfinis. Les experts ont été sélectionnés en fonction de leur maîtrise des thématiques concernées. Dans certains cas, ils n'ont été invités à aborder qu'un seul sujet de durabilité, dans d'autres, ils ont partagé leurs connaissances dans plusieurs domaines. Cette double approche, qui combine recherche théorique et retours d'expérience des parties prenantes, garantit une identification complète et factuelle des IRO. Elle permet également de valider les liens de causalité entre les impacts identifiés et les risques ou opportunités financiers associés.
- Les processus de due diligence de Hager sont systématiquement intégrés au processus d'identification des IRO. Ces procédures incluent une surveillance continue des risques, des évaluations de la chaîne logistique, des mécanismes de réclamation et des évaluations ESG menées tout au long de notre chaîne de valeur, dans le cadre de notre gouvernance globale de la durabilité. Les enseignements tirés de ces vérifications ont permis d'identifier des impacts défavorables réels qui n'auraient peut-être pas été identifiés par les seuls entretiens avec des experts et la mobilisation des parties prenantes, notamment en ce qui concerne les risques complexes liés à la chaîne de valeur (conditions de travail, atteintes à l'environnement, etc.). Les vérifications préalables permettent de vérifier les impacts potentiels et d'évaluer leur gravité, leur portée et leur caractère irrémédiable, notamment dans les cas impliquant les droits humains. Elles éclairent également le suivi et l'examen continus des IRO et garantissent que l'analyse de matérialité reflète notre environnement de risque dynamique et l'évolution du contexte de durabilité.

02.1.3.2

Analyse de matérialité d'impact

Afin d'évaluer la matérialité d'impact des thèmes identifiés, nous avons mis en œuvre un processus d'évaluation structuré.

Chaque analyse s'appuie sur l'évaluation de chaque impact, sur la base de deux dimensions : la gravité et la probabilité. La gravité est évaluée selon les trois sous-critères suivants, conformément aux recommandations des ESRS :

- **Échelle:** la gravité ou la sévérité de l'impact.
- **Périmètre :** l'étendue ou le nombre de personnes, d'écosystèmes ou de zones géographiques affectés.
- **Caractère irrémédiable :** la possibilité d'atténuer, d'inverser ou de corriger l'impact.

La probabilité a été évaluée en fonction de l'éventualité qu'un impact se produise dans le contexte des activités de Hager, en tenant compte à la fois des opérations internes et des dépendances de la chaîne de valeur.

Chaque critère est noté sur une échelle de un à quatre, dans laquelle quatre représente le niveau de gravité ou de probabilité le plus élevé. Cette notation garantit la comparabilité entre les thèmes et fournit une base cohérente et transparente pour procéder à l'analyse de la matérialité d'impact.

Conformément à l'ESRS 1 § 54, pour tout impact ayant des conséquences potentiellement négatives sur les droits humains, le score de gravité le plus élevé (quatre) est automatiquement attribué. Cette approche reflète l'exigence des ESRS de privilégier la gravité à la probabilité dans ces situations, en reconnaissant que même des impacts peu probables sur les droits humains peuvent requé rir une attention immédiate en raison de leur gravité potentielle et de leur caractère irréversible.

Critères de notation de la matérialité de l'impact

$$\text{Score négatif} = \frac{\text{Moyenne (Échelle, Portée, Caractère irrémédiable)} \times \text{Probabilité}}{4}$$

$$\text{Score positif} = \frac{\text{Échelle} + \text{Portée}}{3} \times \frac{\text{Probabilité}}{4}$$

Gravité **Échelle** Quelle est la gravité de l'impact ?	**Portée** Quelle est l'étendue de l'impact ?	**Caractère irrémédiable** Est-il difficile de corriger ou de réparer le préjudice causé ?	**Probabilité** Quelle est la probabilité de l'impact ?
Échelle de 1 à 4 1 Faible 2 Moyenne 3 Élevée 4 Certaine	**Échelle de 1 à 4** 1 Faible 2 Moyenne 3 Généralisée 4 Mondial	**Échelle de 1 à 4** 1 Facile à corriger 2 Difficile à corriger 3 Très difficile à corriger 4 Irrémédiable	**Échelle de 1 à 4** 1 Très improbable (< 5%) 2 Improbable (5% – 49,9%) 3 Probable (50% – 75%) 4 Très probable (> 75%)

02.1.3.3

Analyse de matérialité financière

Pour évaluer la matérialité financière, chaque thème de durabilité est examiné en fonction de son impact financier potentiel et de sa probabilité. Contrairement à la matérialité d'impact, la matérialité financière ne fait pas de distinction entre les étapes de la chaîne de valeur, dans la mesure où les effets financiers affectent directement Hager.

Les risques et opportunités sont classés comme opérationnels, réglementaires ou de réputation. Ensuite, l'horizon temporel de chaque risque est évalué (court, moyen ou long terme) en fonction de son impact potentiel sur notre situation financière, nos flux de trésorerie, notre accès au financement et le coût du capital.

Deux critères sont désormais appliqués : la probabilité et l'ampleur. La probabilité mesure l'éventualité de survenance du risque financier, tandis que l'ampleur en délimite la magnitude. Comme pour l'évaluation d'impact, des recherches théoriques complémentaires et la notation ESG issue de la phase d'engagement des parties prenantes sont désormais prises en compte.

Critères de notation de la matérialité financière

$$\text{Note globale} = \frac{\text{Ampleur potentielle} \times \text{Probabilité}}{4}$$

Ampleur potentielle des effets financiers Quelle est l'ampleur potentielle de l'effet financier ?	**Probabilité** Quelle est la probabilité de l'incidence financière ?
Échelle de 1 à 4 1 Faible 2 Moyenne 3 Élevée 4 Certaine	**Échelle de 1 à 4** 1 Très improbable (< 5%) 2 Improbable (5% – 49,9%) 3 Probable (50% – 75%) 4 Très probable (> 75%)

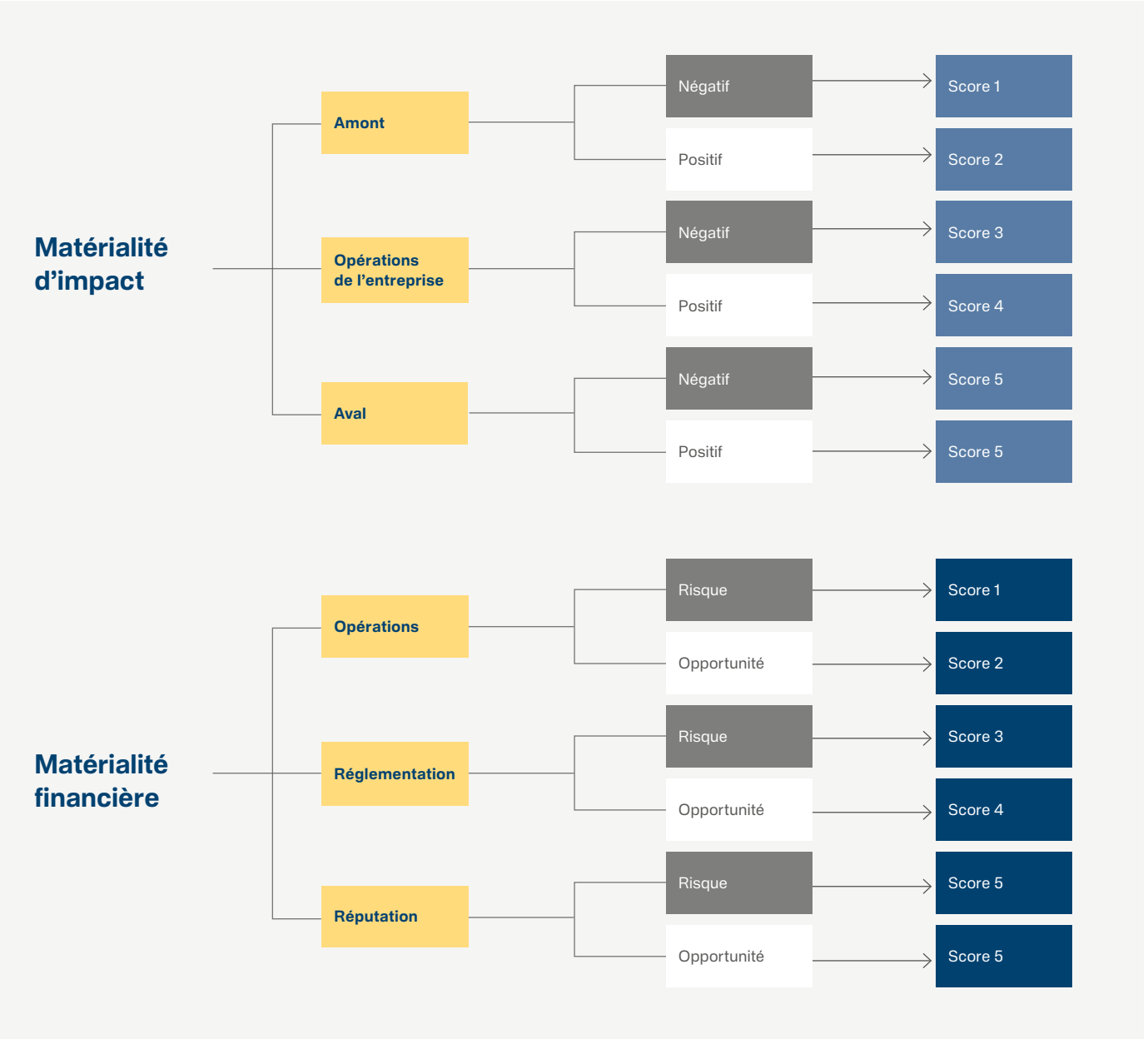
02.1.3.4

Notation des thèmes de durabilité

La méthode de notation utilisée pour les analyses de matérialité d'impact et de matérialité financière permet d'obtenir jusqu'à six notes distinctes pour chaque thème de durabilité. Pour la matérialité d'impact, ces scores reflètent une combinaison d'impacts réels et potentiels sur les trois étapes de la chaîne de valeur : amont, opérations de l'entreprise et aval. Pour la matérialité financière, ces scores reflètent une combinaison de risques et d'opportunités dans trois catégories : opérations, réglementation et réputation.

Afin de garantir une approche prudente et attentive aux risques, c'est le score le plus élevé des six qui détermine la matérialité d'impact globale de chaque thème de durabilité. Ceci reflète le principe selon lequel même un événement unique à fort impact, quelle que soit sa localisation dans la chaîne de valeur, peut justifier une priorisation au titre du devoir de diligence et de l'obligation de reporting imposés par les ESRS. Le même principe s'applique aux questions relatives aux droits humains, pour lesquelles la gravité prime.

Cette approche permet d'agréger les résultats de manière structurée et transparente, en évitant que des thématiques matérielles soient sous-évaluées du fait de leur répartition entre différentes parties de la chaîne de valeur ou catégories d'IRO.2.1.3.5 Matrice d'analyse de double matérialité.



02.1.3.5

Matrice de double matérialité

Légende

- **Environnement**
- **Collaborateurs**
- **Éthique**

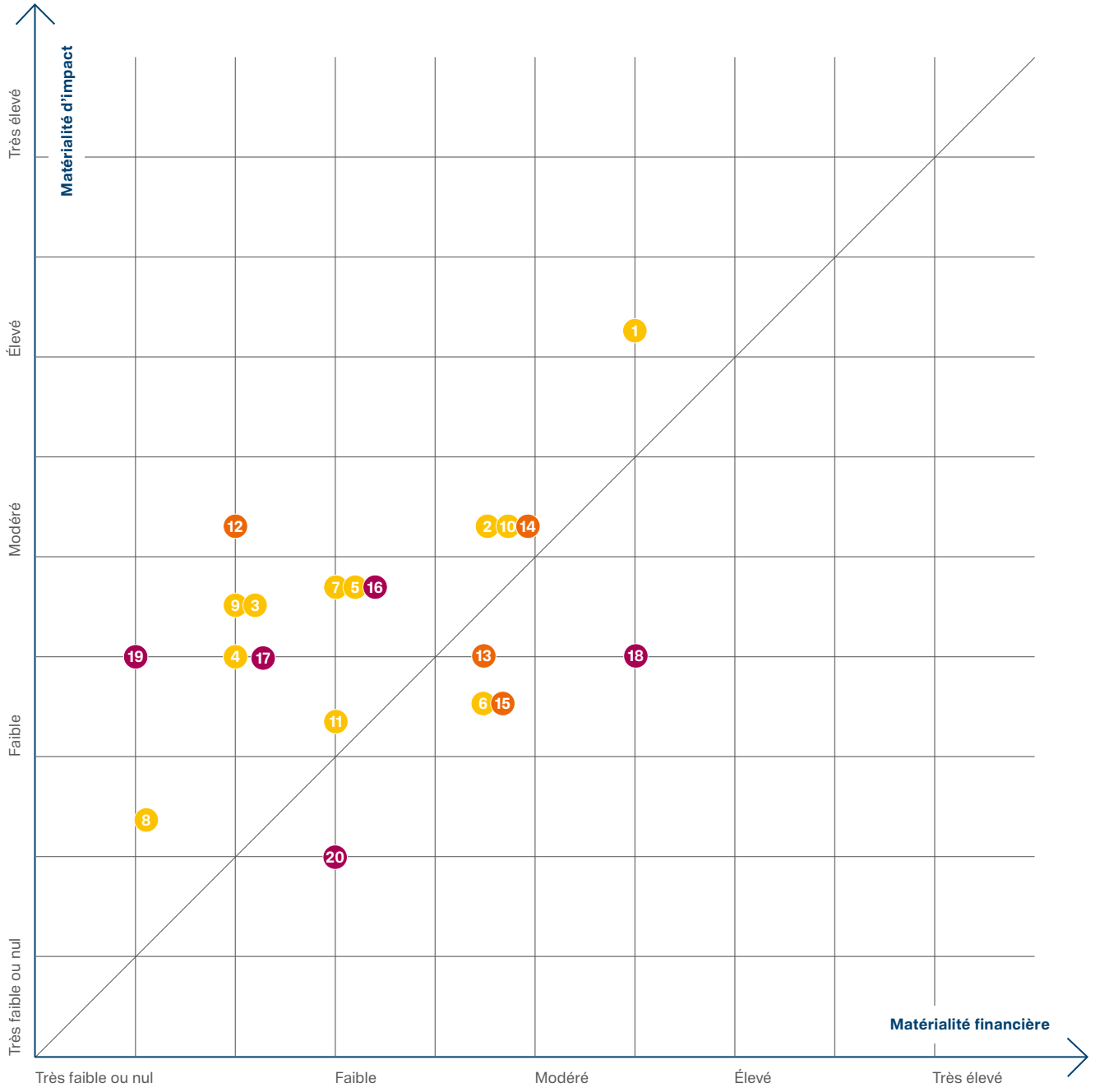
Échelle d'impact :

0 ≤ Très faible ou nul < 1.5
1.5 < Faible < 2.5
2.5 ≤ Modéré < 3.5
3.5 ≤ Élevé < 4.5
4.5 < Très élevé

1. Atténuation et adaptation au changement climatique
2. Énergie
3. Pollution de l'air
4. Pollution des sols
5. Pollution de l'eau
6. Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes
7. Eau
8. Ressources marines
9. Biodiversité et écosystèmes
10. Utilisation des ressources et économie circulaire
11. Déchets

12. Engagement des collaborateurs et droit du travail
13. Attraction, formation et développement des talents
14. Santé et sécurité au travail
15. Diversité et inclusion

16. Collaborateurs de la chaîne de valeur
17. Communautés affectées
18. Sécurité des produits
19. Conduite des affaires
20. Sécurité des données



02.1.4

Phase 4. Finalisation et validation des thèmes

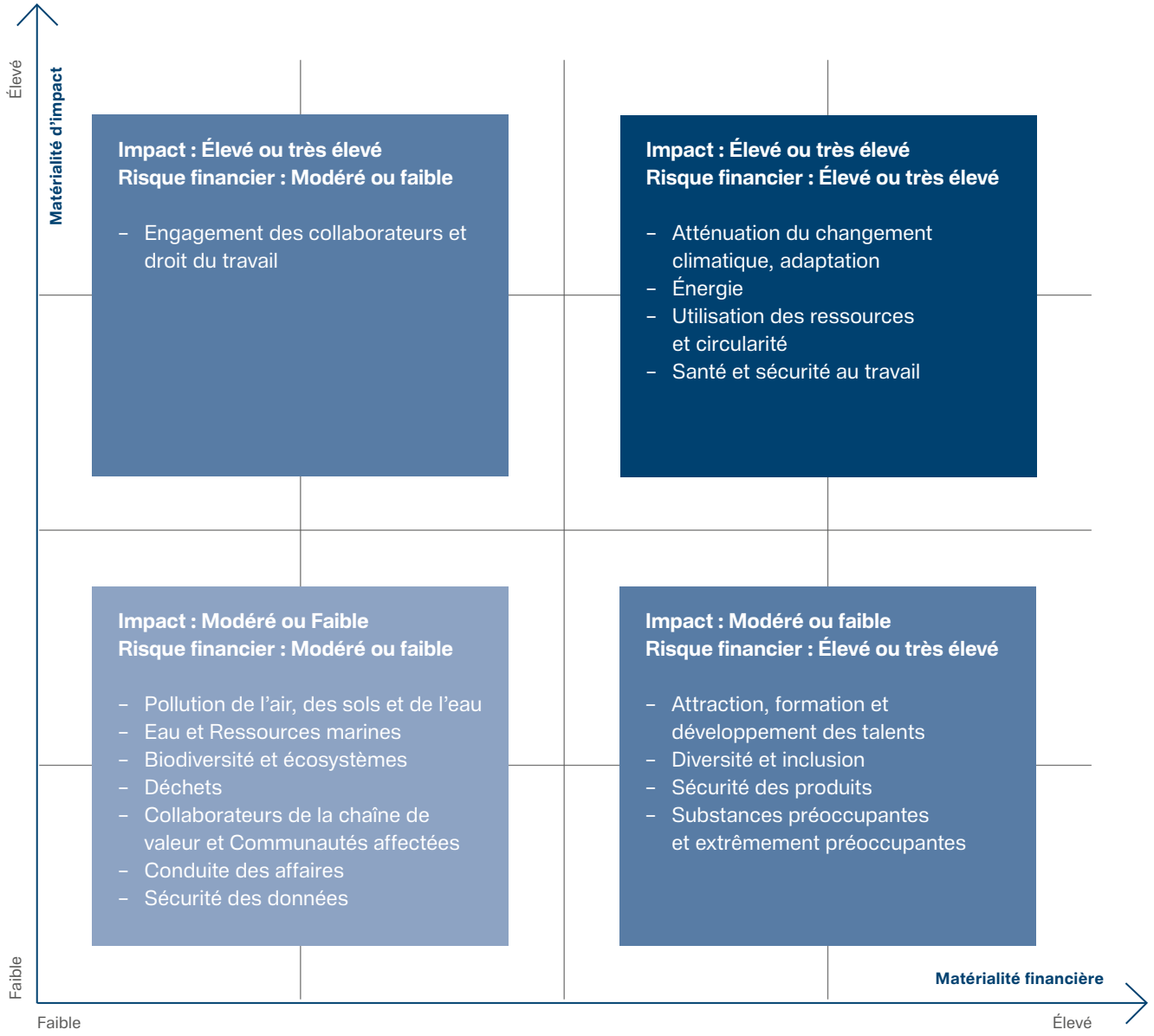
Pour définir la matérialité, nous fixons un seuil de notation des différents thèmes de durabilité au-delà duquel un thème est considéré comme pertinent, selon quatre critères : matérialité d'impact positif ou négatif, matérialité financière du risque ou de l'opportunité. Lors de cette étape, nous définissons le seuil et sa justification.

Pour la matérialité d'impact, le seuil est de 2,6 (score global) et pour la matérialité financière, il est de 2,2 (score global). Le seuil d'identification des thématiques matérielles a été déterminé en fonction de leur pertinence stratégique et opérationnelle. Ce seuil a été fixé à un niveau donné sous lequel les thèmes représentent un risque substantiel, créent des opportunités significatives ou sont essentiels à la réalisation de nos objectifs de durabilité et commerciaux.

Le reporting se concentre ainsi sur les problématiques nécessitant une gestion et une communication actives, conformément à nos engagements stratégiques en matière de durabilité et aux exigences réglementaires.

À l'issue de cette évaluation, neuf des 20 thèmes ont été jugés matériels pour les activités de Hager, notre chaîne de valeur et nos activités en aval, en raison de leur impact sur l'économie, l'environnement et les personnes, notamment les droits humains.

Matrice de double matérialité



02.2

Principaux enseignements

L'approche de Hager en matière de durabilité et de pratiques opérationnelles responsables s'articule autour de l'identification et de la gestion continues des thèmes, impacts, risques et opportunités (IRO) matériels. Ces efforts s'inscrivent dans notre stratégie E3 — Éthique, Environnement et Employés — qui oriente notre gouvernance, notre innovation et notre engagement envers nos parties prenantes.

Hager privilégie la mise en place d'une chaîne de valeur collaborative à travers des partenariats transparents avec ses fournisseurs et ses parties prenantes, et entend co-développer des solutions favorisant la décarbonation et le respect des normes environnementales et sociales.

Dans le cadre de son Blue Planet Commitment (voir plus loin), Hager intègre des principes d'efficacité des ressources, d'économie circulaire et d'innovation bas carbone dans le développement de ses produits. Des outils tels que les analyses de cycle de vie et l'éco-conception sont utilisés pour réduire l'impact environnemental et renforcer la durabilité tout au long de la chaîne de valeur.

La sécurité des produits est considérée comme une obligation éthique fondamentale et un devoir envers les clients.

Hager applique des contrôles internes rigoureux et collabore étroitement avec ses fournisseurs afin d'identifier et d'atténuer les risques en amont, notamment en s'efforçant d'éliminer progressivement les substances préoccupantes et de garantir sa conformité réglementaire.

Notre nouveau programme de durabilité, pleinement aligné sur les objectifs de notre Projet 2030, favorise le bien-être, l'inclusion et le développement des compétences des collaborateurs. La santé et la sécurité au travail constituent une priorité, garantie par une gouvernance centralisée et des initiatives proactives visant à instaurer une culture de la sécurité, notamment la Sécurité Basée sur les Comportements (BBS) et la gestion des risques.

L'ensemble de ces initiatives reflète la volonté de Hager d'intégrer la durabilité dans sa transformation à long terme, créant ainsi une valeur partagée pour les parties prenantes, tout en contribuant à la réalisation de nos objectifs sociaux et environnementaux.

«L'économie circulaire commence dès la conception des produits. Aujourd'hui, n'importe quel acteur du bâtiment doit réfléchir à la manière dont les matériaux pourront être recyclés ou réutilisés dans 30 ou 50 ans.

Cette perspective à long terme est essentielle dans la construction préfabriquée qui caractérise notre secteur. Il est encourageant de voir des entreprises comme Hager s'attaquer à ces questions très tôt et stimuler ainsi le développement de concepts de construction durable.»

Georg Lange
Managing Director,
Bundesverband Deutscher Fertigbau[1]

1 Bundesverband Deutscher Fertigbau, l'un de nos partenaires commerciaux, a été consulté lors de la finalisation et de la validation des résultats de l'analyse de double matérialité. Ses contributions ont permis d'aligner notre évaluation sur les attentes des parties prenantes. Pour en savoir plus sur Bundesverband Deutscher Fertigbau, veuillez consulter : https://www.fertigbau.de.

En savoir plus sur le Projet 2030 →

01

Assumer ses responsabilités et faire preuve de leadership dans la lutte contre le changement climatique

Projet 2030
Programme de durabilité environnementale

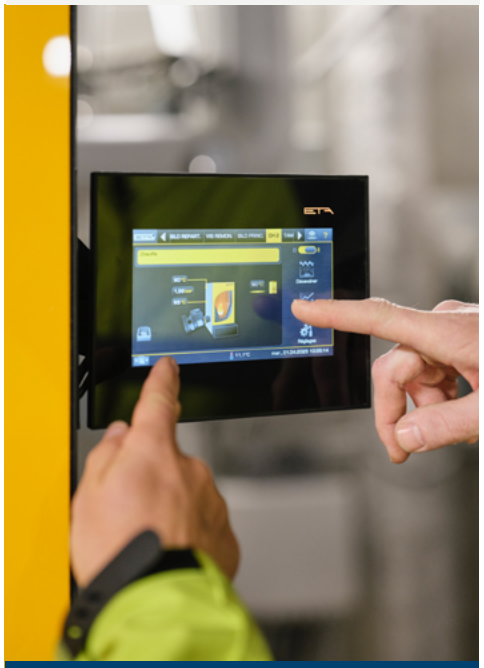
02

Cultiver une culture d'entreprise axée sur la collaboration, l'apprentissage et l'innovation

Projet 2030
Volet Résilience organisationnelle
Programme de durabilité humaine

03

Assurer un leadership dans la transition énergétique, l'économie circulaire et la gestion des substances préoccupantes (et extrêmement préoccupantes)



Projet 2030
Programme de durabilité environnementale

04

Garantir un environnement de travail sûr et sain

Projet 2030
Volet Résilience organisationnelle
Programme de durabilité humaine

03

E3 : Un cadre de durabilité intégré

03.1 Notre engagement en matière de durabilité 57

03.2 E3 : Alignement avec les ODD et les thèmes pertinents 58

03.3 Gouvernance de la durabilité 59

03.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes 62

03.5 Approvisionnement durable 64

03.6 Accélérer la transition énergétique par l'innovation et la collaboration 70

03.1

Notre engagement en matière de durabilité

ESRS 2 SBM-1 §40 Informations générales

La durabilité est une aventure commune, qui façonne chaque étape de notre chaîne de valeur, de l'approvisionnement à la fin de vie. Chez Hager, nous nous engageons à poursuivre cette aventure avec nos partenaires, nos clients et nos parties prenantes, en veillant continuellement au respect des personnes et de l'environnement.

Notre conviction qu'il est possible de bâtir un avenir durable grâce à la collaboration est inscrite au cœur de E3, notre stratégie de durabilité axée sur l'éthique, les employés et l'environnement.

E3 incarne notre vision : promouvoir une pratique des affaires éthique, créer un environnement de travail inclusif et sain, et proposer des solutions fiables, pérennes et à faibles émissions, en partenariat avec nos fournisseurs, nos clients et nos autres parties prenantes.

Comme indiqué ailleurs dans ce rapport, notre entreprise occupe une position privilégiée : nous sommes en mesure d'apporter des changements positifs dans la vie des personnes et des communautés au sein desquelles nous opérons. En plaçant la durabilité au cœur de toutes nos actions, nous assurons notre prospérité, et celle du monde qui nous entoure.

E3 fait partie intégrante de notre stratégie globale Projet 2030. Des rapports détaillés sur nos activités interconnectées autour de l'éthique, des employés et de l'environnement suivent cette introduction. Un bref résumé de chaque aspect est présenté ci-dessous.

Éthique

L'éthique est au cœur de notre approche des affaires et oriente nos pratiques responsables tout au long de nos opérations et de notre chaîne de valeur. Notre engagement se traduit par une formation continue à l'éthique, un système d'alerte d'intégrité sécurisé et des attentes claires envers toutes les parties prenantes, en amont comme en aval.

Nous nous efforçons de respecter les droits humains, de garantir des conditions de travail équitables et sûres et de garantir la transparence de nos approvisionnements en respectant les normes internationales, telles que le Pacte mondial des Nations Unies et le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence[1].

Employés

Nos collaborateurs sont au cœur de notre réussite à long terme et de notre démarche de durabilité. Hager crée un environnement inclusif où chacun peut s'épanouir grâce à la formation tout au long de la vie et à un développement professionnel enrichissant, portés par des initiatives telles que Early Careers et Eureka. La santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont des priorités fondamentales, ancrées dans nos politiques et pratiques sur tous nos sites.

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail qui valorise la diversité et l'égalité des chances, et encourage la collaboration intergénérationnelle. Notre Charte de la diversité et nos investissements continus dans le développement des collaborateurs témoignent de cet engagement. Nous visons à créer un environnement dans lequel chacun se sent respecté, soutenu et libre de s'épanouir.

En 2025, nous franchissons une nouvelle étape avec le lancement de notre programme de durabilité humaine, qui renforcera notre ambition dans ce pilier de la politique E3. Ce programme prolonge nos initiatives actuelles et propose une approche structurée pour accompagner les collaborateurs dans un environnement de travail inclusif, responsabilisant et adapté aux besoins futurs.

Environnement

L'environnement est un pilier central de la stratégie de durabilité de Hager, qui oriente nos efforts de réduction des émissions de GES et minimise l'impact environnemental de nos activités. Grâce à notre Blue Planet Commitment, nous mettons en œuvre des plans d'action ambitieux visant à diminuer les émissions de CO_2, réduire les déchets et promouvoir l'économie circulaire tout au long de notre chaîne de valeur. Nous mettons par ailleurs l'accent sur l'éco-conception, investissons dans des solutions énergétiques innovantes et tirons parti de la transformation numérique pour optimiser l'utilisation des ressources et l'efficacité opérationnelle.

En créant des produits durables, en améliorant continuellement leur performance environnementale et en impliquant nos partenaires et nos clients dans cette démarche, nous nous efforçons de favoriser un mode de vie bas carbone et de soutenir les objectifs climatiques mondiaux fixés par l'Accord de Paris.

Depuis 2021, notre programme de durabilité, Le Blue Planet Commitment, structure et accélère notre action en proposant un cadre complet facilitant les avancées dans cet aspect de notre approche E3.

Ce programme garantit l'harmonisation des principales initiatives environnementales et nous permet d'amplifier notre impact, de suivre nos performances et de nous améliorer continuellement.

1 Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

03.2

E3 : Alignement avec les ODD et les thèmes pertinents

Les Objectifs de durabilité des Nations Unies (ODD) offrent un cadre universel visant à relever les défis environnementaux, sociaux et économiques les plus urgents d'ici à 2030. Chez Hager, nous avons conscience que contribuer à ces objectifs mondiaux relève de la responsabilité de l'entreprise, mais constitue aussi un impératif stratégique essentiel pour garantir notre succès à long terme.

Notre stratégie E3 est délibérément structurée pour progresser vers la réalisation des ODD les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties prenantes. Grâce à la mise à jour régulière de nos analyses de double matérialité annuelles, nous avons identifié les thèmes de durabilité sur lesquels nos opérations ont le plus d'impact et pour lesquels nous sommes les plus exposés aux risques et opportunités financiers. Ces thèmes constituent le fondement de nos priorités stratégiques E3.

En adaptant notre cadre E3 aux ODD pertinents et en intégrant les exigences de publication des normes ESRS et GRI, nous garantissons une approche cohérente et transparente de la gestion et du reporting de durabilité. Cet alignement optimise l'efficacité de nos actions, renforce notre contribution aux objectifs mondiaux et assure la conformité aux exigences de la CSRD.

Notre approche nous permet de créer de la valeur pour nos parties prenantes, d'évaluer nos progrès à la lumière des normes internationales et de favoriser l'amélioration continue dans tous les domaines de la durabilité.

Stratégie E3 de Hager Group : alignement avec les ODD

Environnement

Normes GRI pertinentes
- GRI 204 – Pratiques d'achats
- GRI 301 – Matériaux
- GRI 302 – Énergie
- GRI 305 – Émissions
- GRI 308 – Évaluation environnementale des fournisseurs

Thèmes et sous-thèmes ESRS pertinents
- ESRS E1 – Changement climatique (tous les thèmes)
- ESRS E2 – Pollution - Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes
- ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire

Employés

Normes GRI pertinentes
- GRI 401 – Emploi
- GRI 403 – Santé et sécurité au travail
- GRI 404 – Formation et éducation
- GRI 405 – Diversité et égalité des chances

Thèmes et sous-thèmes ESRS pertinents
- ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise (tous les thèmes)

Éthique

Normes GRI pertinentes
- GRI 205 – Lutte contre la corruption
- GRI 414 – Évaluation sociale des fournisseurs
- GRI 416 – Santé et sécurité des clients

Thèmes et sous-thèmes ESRS pertinents
- ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux - Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux
- ESRS G1 – Conduite des affaires - Corruption et pots-de-vin

03.3

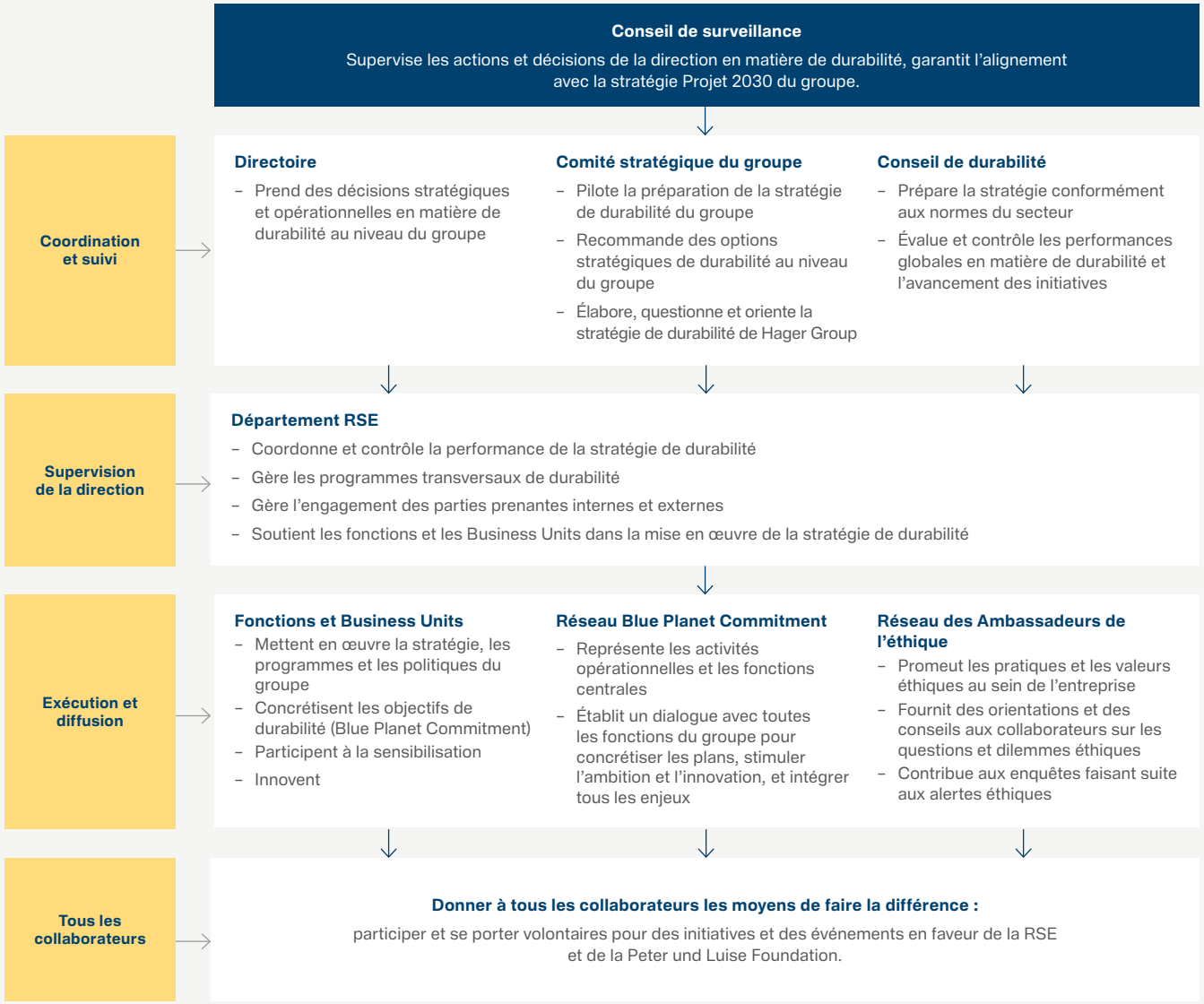
Gouvernance de la durabilité

GRI 2-9, 2-13, 2-14 Informations générales
ESRS 2 GOV-1 §22 et §23 Informations générales

Hager est fier de sa longue histoire. Depuis plus de 70 ans, notre approche souple de la gouvernance nous permet de nous adapter continuellement aux évolutions du monde, avec rapidité et efficacité. Cette flexibilité des structures de gouvernance est un facteur clé de notre succès.

Le changement est bien sûr toujours présent. Le monde actuel évolue peut-être plus rapidement qu'à n'importe quel autre moment de l'histoire de Hager. Pour préparer notre entreprise à façonner le monde électrique de demain, nous avons mis en place une gouvernance qui assure une transmission claire et efficace de la stratégie et des plans d'action entre la direction et les collaborateurs.

Notre approche E3 s'inscrit dans ce cadre de gouvernance. Nos décisions et nos actions reflètent donc systématiquement nos valeurs, soutiennent une conduite responsable des affaires, responsabilisent nos collaborateurs et promeuvent la responsabilité environnementale tout au long de notre chaîne de valeur.



Le cadre de gouvernance de la durabilité présenté ici illustre la manière dont les responsabilités sont structurées au sein de Hager Group. Il met en évidence les rôles de nos instances dirigeantes, de nos directions, de nos services fonctionnels, de nos réseaux et de nos collaborateurs dans le pilotage, la coordination et la mise en œuvre de la durabilité au sein de l'entreprise. Cette approche intégrée renforce la responsabilisation, favorise l'innovation et garantit l'alignement avec la stratégie à long terme Projet 2030.

03.3.1

Conseil de durabilité : de la vision à l'action

Pour accompagner la transition complexe vers le développement durable, Hager a mis en place un Conseil de durabilité dédié, élément central de son architecture de gouvernance. Ce Conseil présidé par le Chief Human Resources Officer (CHRO) regroupe des dirigeants, tels que le Chief Technical Officer (CTO) et le Chief Marketing Officer (CMO), ainsi que d'autres décideurs clés.

Cette configuration garantit une représentation complète des divers aspects de notre activité :

- Le CHRO représente nos collaborateurs, notre culture et notre responsabilité sociale, veille à ce que la dimension humaine de nos opérations demeure le levier stratégique qu'elle est aujourd'hui et à ce que les attentes sociétales de la chaîne de valeur soient intégrées aux discussions sur la durabilité.
- Le CTO offre une perspective prospective sur l'efficacité opérationnelle et la technologie. Il apporte son expertise technique et soutient le développement de solutions durables et l'innovation pour nos produits, nos opérations et nos processus.
- Le CMO apporte une perspective ancrée dans les tendances du marché, l'orientation client et la consultation des parties prenantes externes afin d'assurer la pertinence et la compétitivité de notre stratégie de durabilité.

La mission principale du Conseil de durabilité consiste à identifier les principaux impacts, risques, opportunités et lacunes en matière de durabilité, susceptibles d'affecter nos opérations et notre chaîne de valeur. Fort de cette expertise diversifiée, le Conseil définit des objectifs stratégiques de durabilité, adaptés à notre contexte sectoriel et aux attentes de nos parties prenantes. Il formule et révise les politiques clés, telles que la Politique de durabilité et le programme Blue Planet Commitment, et veille à ce que ces initiatives soient à la fois ambitieuses et réalisables.

Le Conseil a pour fonction essentielle de faire le lien en matière de gouvernance, en traduisant la vision et les exigences du Directoire en priorités opérationnelles et en actions mesurables. Les questions de durabilité traitées par le Conseil sont systématiquement intégrées aux délibérations du Directoire et des comités, favorisant ainsi une prise de décision éclairée au plus haut niveau. Ces échanges bilatéraux permettent de porter régulièrement la performance, les risques et les problématiques émergentes en matière de durabilité à l'attention du Conseil de surveillance et du Directoire pour examen et harmonisation stratégique.

Par ailleurs, le Conseil suit l'avancement des initiatives de durabilité au sein de Hager, apportant orientations, examen et contrôle afin de favoriser l'amélioration continue. Il renforce ainsi la cohérence entre l'ambition stratégique et la mise en œuvre opérationnelle, établissant la durabilité comme levier commercial majeur et composante centrale de notre création de valeur à long terme.

Mike Elbers, Chief Marketing Officer
et membre du Conseil de durabilité

Dr. Ralph Fürderer, Chief Technical Officer
et membre du Conseil de durabilité

Franck Houdebert, Chief Human Resources Officer
et membre du Conseil de durabilité

03.3.2

Politique d'incitation

ESRS 2 GOV-3 §29 Informations générales
GRI 2-19 Informations générales

La politique de rémunération de Hager pour notre principal organe de gouvernance et nos cadres supérieurs comprend un salaire fixe et une rémunération variable. Notre système de primes est un levier de performance visant à améliorer les performances individuelles et collectives afin d'accélérer le développement et la croissance de Hager.

Ce système repose sur l'idée que la performance globale conjugue la performance individuelle (obtenue grâce à des objectifs ciblés, l'adhésion aux valeurs Hager et des comportements de leadership) et la performance du groupe.

Le cadre de rémunération intègre des indicateurs clés de performance (KPI) basés sur la performance financière du groupe, le plan d'affaires annuel du groupe et les objectifs individuels. Les objectifs du groupe couvrent trois aspects : l'activité, les clients et les collaborateurs.

Reflétant notre engagement en faveur d'une croissance responsable, l'impact sur la durabilité fait désormais partie intégrante de notre culture de la performance.

De plus, en 2024, 15 % de la rémunération variable du principal organe de gouvernance et des cadres supérieurs était directement liée aux indicateurs de santé et de sécurité des collaborateurs salariés et non-salariés travaillant sur les sites Hager.

Nous sommes en effet convaincus que la création de valeur à long terme doit aller de pair avec la responsabilité environnementale et sociale. Nous alignons ainsi la rémunération incitative de nos dirigeants sur les ambitions de notre stratégie de durabilité.

Cette année, nous avons mis à jour notre politique de rémunération conformément à notre nouveau cadre People Frame (voir la section Employés pour en savoir plus).

L'évaluation de la performance individuelle accorde une importance égale aux résultats et à la manière dont ils sont atteints. Dans ce cadre, tous les managers sont tenus de fixer au moins un objectif comportemental, inspiré du référentiel People Frame, qui aura une pondération de 30 % dans l'évaluation globale de la performance.

Objectifs du Groupe	ICP permettant d'évaluer la performance 2025	Définition	Pondération
Activité	Croissance du chiffre d'affaires en % par rapport à l'année précédente	Chiffre d'affaires du Groupe = Ventes externes (hors TVA) et avant prise en compte des primes ou escomptes clients	25%
	EBIT % Ventes nettes (Bénéfice avant intérêts et impôts)	EBIT = Marge brute — Frais commerciaux/Frais généraux +/ — Charges exceptionnelles/Produits En nombre de jours	25%
	Durée de vie des stocks (DIO) (Durée de vie des stocks, vue financière, tout compris) — Hager Group	Stocks nets : somme des stocks bruts — dépréciations des stocks Coût des ventes : somme de la consommation de matières, de la main-d'œuvre directe et des frais généraux de production	20%
	Chiffre d'affaires des nouveaux produits		15%
	Calendrier des nouveaux produits Mx Piro1		15%
Clients	Précision des prévisions (demande du marché)	Précision de la demande pour une étroite coordination entre les services Sales et Operations afin de réduire les stocks et les déchets	15%
	Reçu à temps par le client (OTR) par rapport à la performance annuelle moyenne	Nombre de commandes reçues à temps ou en avance par nos clients/Nombre de commandes passées par le client pendant la période	20%
Collaborateurs	Taux de fréquence d'accidents avec arrêt (LTAR)	Nombre d'accidents avec arrêt (LTA) multiplié par 1000000, divisé par les heures de travail réelles LTA : tous les accidents du travail (hors accidents sur le trajet) entraînant un arrêt d'un jour civil ou plus	15%

03.4

Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes

GRI 2-23 Informations générales
GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS 2 SBM-1 §40 Informations générales

Chez Hager, nous sommes conscients que sans intégration l'ambition seule ne suffit pas pour obtenir un impact significatif et durable en matière de durabilité. Nous nous engageons donc à intégrer formellement la durabilité dans nos opérations quotidiennes et tout au long de notre chaîne de valeur pour pouvoir fixer des objectifs à la fois ambitieux et réalisables.

Notre collaboration avec les parties prenantes externes, fournisseurs, partenaires et clients, qui jouent un rôle essentiel dans l'amplification de notre impact, est tout aussi importante. Grâce à des normes communes, des pratiques transparentes et un engagement mutuel, nous pouvons insuffler un changement systémique et accélérer la réalisation de nos objectifs collectifs.

À cette fin, Hager a élaboré une politique de durabilité exhaustive à partir des résultats de notre analyse de matérialité, qui identifie les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Pour aborder ces thèmes matériels de la manière la plus structurée et responsable possible, la politique s'appuie sur un ensemble de chartes et de déclarations spécifiques. Chaque document définit des principes, des engagements et des lignes directrices clairs, adaptés à des domaines d'impact spécifiques, garantissant la cohérence et l'harmonisation des actions au sein de l'entreprise et de notre chaîne de valeur. Ces documents sont les suivants :

- Charte Environnement et énergie
- Charte éthique
- Déclaration de principes sur le respect des droits humains
- Charte d'approvisionnement durable
- Charte de mobilité interne
- Charte de durabilité humaine

Ces politiques approuvées par notre Directoire s'appliquent à toutes les entités concernées par notre reporting de durabilité. Elles sont communiquées en interne via la plateforme Hager Live! et notre système de gestion documentaire. Pour les fournisseurs et partenaires commerciaux, le respect de ces principes est contractuellement requis par le Code de conduite des fournisseurs.

Ces engagements politiques (à l'exception de notre Charte de mobilité) s'appliquent à l'ensemble de nos opérations, de notre chaîne de valeur et de nos relations avec nos fournisseurs, et reposent sur des normes internationalement reconnues, telles que la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les Conventions de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence.

Nous imposons des vérifications régulières, basées sur les risques, conformément à la loi allemande sur le devoir de diligence de la chaîne logistique (LkSG), comprenant l'analyse des risques fournisseurs, le signalement ciblé des minerais de conflit, des mesures préventives (comme la formation des collaborateurs et la mise à jour des contrats) et des mécanismes formels de réclamation.

Hager applique le principe de précaution par le biais d'évaluations systématiques des risques, de contrôles standardisés et de formations solides afin de prévenir proactivement les atteintes aux personnes et à l'environnement.

	Objectif	Suivi	Contrôle	État d'avancement (décembre 2024)
Éthique	**Former 100 % des salariés en CDI (avec une adresse e-mail) au programme de formation à l'éthique, qui couvre les sujets les plus importants (conflits d'intérêts, discrimination et harcèlement, corruption et pots-de-vin).**	Progrès de formation documentés et suivis par le programme Hi! University. D'ici décembre 2024, 4804 collaborateurs sur 5979 avaient suivi cette formation.	L'équipe Éthique du groupe analyse les progrès et communique avec les responsables de fonction pour garantir la réalisation de l'objectif.	
	Élargir le réseau d'Ambassadeurs de l'éthique à 30 d'ici fin 2027, avec au moins un ambassadeur sur chacun de nos sites de production.	Actuellement, 22 ambassadeurs sont répartis dans les dix pays où sont implantées nos principales activités.	Les campagnes de recrutement des ambassadeurs sont menées en interne. L'engagement est validé par la direction et les RH, car il s'agit d'un rôle complémentaire aux fonctions principales des ambassadeurs. Ils consacrent une partie de leur temps de travail au renforcement de la culture éthique de l'entreprise.	
Employés	**Réduire le taux de fréquence des accidents avec arrêt d'au moins 5 % par an jusqu'en 2030.**	Le nombre et le taux de blessures professionnelles déclarables sont suivis par le Directoire depuis le lancement de la campagne de sécurité au quatrième trimestre 2023.	Priorité à la sécurité comportementale (Behaviour-Based Safety, BBS). Prendre des mesures correctives et préventives pour améliorer les conditions de sécurité.	
	Favoriser la mobilité interne : pourvoir au moins 30 % des postes vacants avec des candidats internes.	Les recruteurs rendent compte en permanence du type de mobilité après chaque recrutement.	SuccessFactors assure le suivi des candidatures en interne.	
Environnement	**Réduire les émissions des Scopes 1 et 2 de 50 % d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2021 (basées sur la localisation.**	L'initiative Science Based Targets (SBTi) a validé nos objectifs. À partir de 2023, nous publierons chaque année des données via le questionnaire sur le changement climatique de la CDP13 afin de suivre et de contrôler nos performances environnementales.	Les données d'activité utilisées pour calculer l'empreinte carbone sont surveillées, notamment la consommation d'énergie mensuelle.	
	Réduire les émissions du Scope 3 de 25 % d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2021.			
	Réduire les emballages plastiques non recyclables de 100 tonnes par an.		Les systèmes d'exploitation SAP suivent les quantités d'emballages durables et non durables achetés par rapport aux objectifs.	

«Chez Hager, l'approvisionnement durable est un levier stratégique de résilience, d'innovation et de création de valeur à long terme.

Nous intégrons la durabilité à chaque maillon de notre chaîne logistique mondiale, de la sélection des fournisseurs à la fin de vie, conformément à nos objectifs climatiques et à nos normes éthiques. En favorisant les relations collaboratives et en responsabilisant nos partenaires et nous-mêmes, nous construisons un écosystème d'approvisionnement qui soutient nos objectifs commerciaux tout en bâtissant un avenir meilleur pour la planète et ses habitants.»

Marylène Lombardi
Senior Director,
Head of Direct Sourcing

03.5

Approvisionnement durable

GRI 3-3 Thèmes pertinents
GRI 308-1&2 Évaluation environnementale des fournisseurs
GRI 414-1&2 Évaluation environnementale des fournisseurs
ESRS 2 BP-2 §10 Informations générales
ESRS G1-2 §15 Conduite des affaires

03.5.1

Notre ambition

Dans le cadre de notre stratégie de durabilité à long terme et en réponse aux réglementations croissantes (CSDDD, LkSG, etc.), nous visons à réduire les risques liés à notre approvisionnement auprès de nos fournisseurs d'ici à 2030. Cet engagement soutient l'approvisionnement responsable, la résilience de la chaîne logistique et la croissance durable.

Notre programme se concentre sur deux leviers : la décarbonation de la chaîne logistique et le respect de l'éthique et des droits humains.

Décarbonation
- **Objectif :** réduction de 25 % des émissions du Scope 3 d'ici à 2030.
- **Action :** demander des empreintes carbone au niveau des produits, suivre les données sur les gaz à effet de serre (GES) de la chaîne logistique et utiliser les résultats pour orienter les décisions en matière d'approvisionnement.

Éthique et droits humains
- **Objectif :** chaque fournisseur doit adhérer à notre Code de conduite des fournisseurs : Code de conduite des achats, éthique et approvisionnement durable.
- **Action :** outils numériques d'audit pour contrôler la conformité. Les problèmes ou violations doivent être signalés et corrigés rapidement.

Ces mesures renforcent l'approvisionnement responsable[1], la résilience de la chaîne logistique et la croissance à long terme, tout en respectant l'ambition climatique de 1,5 °C définie dans l'Accord de Paris. Notre approche basée sur les risques pour les pratiques d'approvisionnement durable englobe les achats indirects et intégrera progressivement les autres fonctions achats.

1 Suivant une approche basée sur les risques, la stratégie d'approvisionnement durable se concentre actuellement principalement sur l'approvisionnement direct. L'objectif d'approvisionnement indirect sera progressivement mis en œuvre.

03.5.2

Code de conduite des fournisseurs

GRI 205-2 Lutte contre la corruption

Élément central de notre relation avec nos fournisseurs, notre Code de conduite des fournisseurs est axé sur la conduite des achats, l'éthique et l'approvisionnement durable. Il traduit nos principes E3 en exigences claires et concrètes pour tous nos partenaires. Ce code décrit nos attentes en matière de comportement éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement, et sert de base à la collaboration et à la confiance mutuelle au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

L'acceptation de notre Code de conduite des fournisseurs est une étape obligatoire du processus d'intégration des fournisseurs, incluse dans nos accords contractuels. En 2024, plus de 75 % des 215 fournisseurs ciblés[1] ont officiellement adhéré à notre Code sur les pratiques d'achat.

Code de conduite des fournisseurs : comportement d'achat, éthique et durabilité

Adhésion à notre Code de conduite

Surveillance des risques dans la chaîne logistique

Évaluation de la durabilité des fournisseurs à haut risque sélectionnés

Audits (administratifs) des fournisseurs sélectionnés

Dialogue avec les fournisseurs et mesures correctives

1 Fournisseurs représentant 80% de notre chiffre d'affaires annuel.

03.5.3

Gestion des risques liés à la chaîne logistique : utilisation de l'IA pour la surveillance en temps réel des risques ESG

Il est essentiel de gérer efficacement les risques liés à la chaîne logistique pour garantir l'intégrité de notre politique E3. Nous utilisons SPHERA, un outil ESG et de conformité basé sur l'IA, pour identifier, évaluer et traiter les violations des droits humains, du droit du travail et de l'environnement dans le cadre de nos approvisionnements.

SPHERA surveille les données publiques afin de signaler les risques ESG potentiels liés à nos fournisseurs de premier rang, qui représentent plus de 90 % de nos dépenses d'approvisionnement totales.

En cas de violation potentielle, nous appliquons un processus de conformité structuré en quatre étapes :

1. Identification de la violation
2. Catégorisation du risque (faible, modéré, élevé)
3. Planification de mesures correctives
4. Suivi et clôture

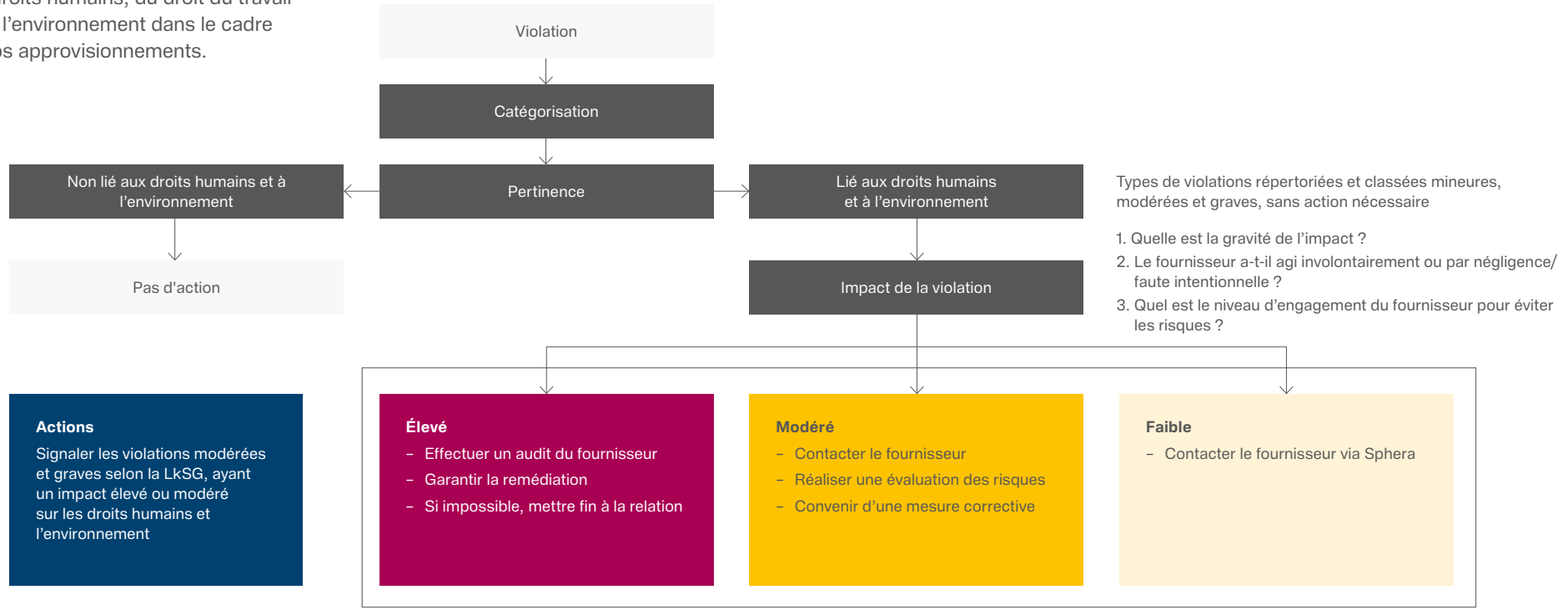
Cette approche garantit une réponse rapide et une amélioration continue de notre chaîne logistique.

En 2024, notre outil a surveillé 2 075 fournisseurs actifs et signalé 61 violations potentielles. 56 cas ont été confirmés et des mesures correctives ont été prises.

À ce jour, 55 cas ont été clôturés, tandis qu'un cas à fort impact est toujours en cours de résolution.

Il convient de noter que trois des cas identifiés ont été classés comme étant de gravité élevée.

Ce processus de suivi des risques garantit une intervention rapide et renforce notre engagement en faveur d'un approvisionnement responsable.



03.5.4

Réduire les risques inhérents à notre chaîne logistique avec EcoVadis IQ Plus

Afin de renforcer la résilience de notre chaîne logistique et de respecter nos normes E3, nous déployons des outils et des partenariats basés sur les données qui aideront nos fournisseurs à atteindre un niveau de performance éthique et environnementale plus élevé.

03.5.4.1

Intégration d'EcoVadis IQ Plus

- Renforce notre gestion des risques abstraits grâce à un modèle rigoureux, conforme aux normes CSDDD et LkSG.
- Évalue chaque fournisseur selon deux critères :
  1. Risque de durabilité (environnement, droits humains et droit du travail, éthique, approvisionnement responsable) ajusté en fonction des secteurs et des pays.
  2. Risque d'approvisionnement (dépenses, criticité, autres facteurs internes).
- Combine des données externes, une détection des risques en temps réel et les notations EcoVadis pour classer les fournisseurs, selon une classification du risque de très faible à très élevé.

Couverture et résultats
- Plus de 8 600 fournisseurs cartographiés dans 54 pays.
- 193 d'entre eux ont été signalés comme à haut risque, ce qui a permis de définir des priorités claires en matière d'engagement et de mesures correctives.

Périmètre d'évaluation
- Approvisionnement direct : matières premières, composants, produits finis.
- Approvisionnement indirect/GRIBS : biens et services opérationnels.
- Logistique : transport, stockage, distribution.

Grâce à des suivis ciblés, à la collaboration et à l'amélioration continue, nous transformons ces informations en mesures concrètes d'atténuation des risques, pour des chaînes logistiques plus résilientes et responsables.

Engagement des fournisseurs sur la base d'EcoVadis IQ Plus

Nous appliquons une approche catégorisée, basée sur les risques, pour interagir efficacement avec les fournisseurs :
- Risque élevé/très élevé : élaboration prioritaire de plans d'action correctifs; toute non-conformité persistante peut entraîner la résiliation du contrat.
- Risque modéré : améliorations requises sur la base des résultats du tableau de bord, avec un suivi continu.
- Risque faible : soumis à des contrôles de routine et à un partage simplifié du tableau de bord.

«Pour aligner nos achats sur nos objectifs de durabilité, nous intégrons les critères EcoVadis dans tous les grands appels d'offres.

La performance environnementale, sociale et éthique devient ainsi centrale dans nos choix. C'est une avancée majeure vers la mise en place d'une chaîne logistique plus responsable et plus résiliente.»

Bernd Kehl
Senior Director, Group Real Estate, Investments et Business Services (GRIBS)

Cette structure nous permet de concentrer nos efforts sur les risques les plus élevés, tout en assurant un suivi efficace des fournisseurs à faible risque.
Après avoir cartographié les risques de plus de 8 600 fournisseurs et identifié 193 risques élevés, nous avons lancé un projet pilote visant à tester l'engagement. En juin 2025 :

- 30 fournisseurs ont été invités à participer à la campagne EcoVadis.
- Dix tableaux de bord ont été soumis (un avec un examen par des experts, deux avec des modifications de périmètre).
- Huit sont en cours.
- Quatre ont refusé de participer.

Cela représente un taux de réponse de 61 %, légèrement supérieur à la moyenne du secteur (46 %). Nous effectuons un suivi auprès des huit fournisseurs restants afin d'accompagner leurs avancées.

Le projet pilote a souligné l'importance d'une communication claire et précoce, d'un suivi personnalisé en fonction des réponses et d'une procédure définie pour les fournisseurs refusant de répondre. Les retours des équipes Achats directs et indirects orienteront nos améliorations futures.

«Grâce à la recherche avancée et à notre participation à des projets européens et nationaux, nous contribuons au développement de solutions de recyclage conformes aux futures réglementations.

Notre partenariat avec Hager démontre comment la collaboration entre fournisseurs peut accélérer la transition et créer de la valeur partagée tout au long de la chaîne de valeur.»

Andreas Stephan
Sustainability Manager EU/Asia,
Westlake Vinnolit

03.5.4.2

Success stories

Logistique :
Werner Schöndorf

Notre partenaire logistique de longue date s'est activement engagé dans le processus EcoVadis, démontrant que des valeurs partagées peuvent favoriser la durabilité.

Décarbonation :
Westlake Vinnolit

En 2024, nous avons remplacé le PVC conventionnel par du GreenVin (à base d'électricité renouvelable) dans nos gammes de produits Tehalit et Bocchiotti, ce qui réduit les émissions de CO_2 de 32 % par kg. Nous avons ainsi évité plus de 5 397 tonnes d'émissions, ce qui prouve que l'approvisionnement peut avoir un impact positif sur le climat.

03.5.5

Devoir de diligence relatif aux minerais de conflit

Pour mettre en place une chaîne d'approvisionnement responsable, nous appliquons un programme de vérification rigoureux concernant les minerais de conflit tels que l'étain, le tungstène, le tantale et l'or (3 TG). Avec le concours d'Assent, nous cartographions l'origine des 3 TG dans tous les produits concernés et exigeons des fournisseurs identifiés qu'ils soumettent le modèle de rapport sur les minerais provenant de zones de conflit (CMRT) de la Responsible Minerals Initiative.

Cette approche structurée, alliant transparence, traçabilité et gestion conjointe des risques, est conforme aux normes internationales en matière de diligence raisonnable. Elle s'inscrit dans le cadre des réglementations à venir et renforce notre volonté, partagée avec les fournisseurs, d'exclure les minerais de conflit de notre chaîne de valeur.

Campagne 2024

309 fournisseurs

(environ 95 % de nos dépenses dans les catégories concernées par les 3 TG) ont été invités à remplir le CMRT.

Taux de réponse

79%

- **127 fournisseurs ont confirmé l'absence de 3 TG dans leurs composants.**
- **72 fournisseurs ont déclaré ne pas utiliser de 3TG ou s'approvisionner exclusivement auprès de fonderies certifiées sans conflit.**

03.5.6

Soutenir les fournisseurs locaux

Pratiques d'achat GRI 204

Chez Hager, entreprise partie de rien, le soutien aux communautés locales est profondément ancré dans notre identité. Nous nous appliquons donc à établir des partenariats solides avec des fournisseurs locaux dans tous les pays où nous sommes implantés.

En cultivant ces relations locales, nous contribuons à une croissance économique inclusive, consolidons la résilience des communautés et réduisons notre impact environnemental grâce à des chaînes logistiques plus courtes. Cette approche renforce notre agilité organisationnelle, tout en créant de la valeur partagée pour la société et l'environnement.

En 2024, environ 80 % de nos dépenses d'approvisionnement ont bénéficié à des fournisseurs locaux sur des marchés clés, tels que la France, l'Allemagne, l'Inde, la Chine, le Royaume-Uni, l'Italie, l'Espagne, la Suisse et la Pologne.

03.6

Accélérer la transition énergétique par l'innovation et la collaboration

«Les avancées majeures en matière d'énergie durable apparaissent lorsque nous brisons les silos et créons de véritables partenariats.

Notre rôle est de connecter les bonnes personnes et les bonnes technologies — du stockage d'énergie aux systèmes intelligents — afin de fournir des solutions intégrées qui répondent aux besoins d'aujourd'hui et aux ambitions de demain.»

Martial Witt
Systems et Solutions Director

Déterminé à façonner le monde électrique de demain, Hager continue d'innover, en conjuguant durabilité, technologie et valeur client. Outre nos partenariats pour un approvisionnement durable, nous collaborons avec les acteurs clés de la transition énergétique afin de piloter des systèmes intelligents et décentralisés qui optimisent l'intégration des systèmes essentiels à cette transformation.

Nous étudions ainsi la recharge bidirectionnelle et plus particulièrement la technologie Vehicle-to-Home (V2H) avec Audi AG. Depuis 2020, les deux entreprises réalisent des essais visant à transformer les véhicules électriques comme l'Audi e-tron en unités de stockage d'énergie mobiles afin de permettre aux particuliers de stocker l'énergie solaire autoproduite et de la réinjecter dans leur domicile quand ils en ont besoin. Ce projet s'appuie sur l'infrastructure de recharge avancée de Hager et sur la centrale domestique E3/DC pour améliorer la stabilité du réseau, réduire les coûts de l'électricité et renforcer l'indépendance énergétique.

De même, E3/DC, une marque de Hager Group, s'est associée à Ford Motor Company pour intégrer la recharge bidirectionnelle aux modèles électriques Ford comme l'Explorer et la Capri. Ces véhicules peuvent désormais stocker de l'énergie pour les bâtiments équipés de systèmes E3/DC.
Cette collaboration permet de stocker l'énergie solaire excédentaire dans le véhicule et de la restituer ultérieurement au domicile, ce qui contribue à soulager le réseau électrique et favorise le recours aux énergies renouvelables.

Le projet pilote Prosommateur (Prosumer Pilot Project) de Benfeld est un autre exemple d'innovation collaborative ouvrant la voie à des modèles énergétiques plus propres et plus résilients pour l'avenir.

En 2024, Hager a mené à bien un projet pilote Prosommateur novateur au sein du Centre d'innovation Socomec de Benfeld (France), en étroite collaboration avec Socomec[1] et Sovec[2]. Cette initiative témoigne de notre engagement à promouvoir des systèmes énergétiques intelligents et décentralisés, à la fois durables et résilients.

Le modèle Prosumer, défini par la norme CEI 60364-8-82[3], transforme les bâtiments tertiaires en producteurs et consommateurs d'énergie. En intégrant la production solaire, les infrastructures de recharge des véhicules électriques et le stockage d'énergie dans un système de gestion unique, cette approche favorise l'optimisation de l'autoconsommation,

1 Socomec est un partenaire industriel fondé en 1, spécialisé dans la conception, la fabrication et le déploiement d'équipements électriques et de solutions de performance énergétique. www.socomec.com
2 Sovec est une société de services partenaire spécialisée dans les solutions d'efficacité énergétique, de maintenance technique et de gestion des installations, qui opère principalement dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. www.sovec.fr
3 La norme CEI 3 est une norme internationale publiée par la Commission électrotechnique internationale (CEI) qui fournit des lignes directrices pour l'efficacité énergétique des installations électriques des bâtiments, axées sur les principes de conception, la surveillance et les stratégies de contrôle afin d'optimiser la performance énergétique. www.iec.ch/std/60364-8-82

l'écrêtement des pointes de consommation, l'indépendance énergétique et la continuité de l'approvisionnement opérationnel.

Le projet Benfeld met en lumière les avantages pratiques de ce modèle. En 2024 et 2025, le projet est passé de l'installation et de la mise en service à l'exploitation réelle, et a permis de tester des cas d'usage, tels que l'autoconsommation, le renforcement du réseau, l'écrêtement des pointes de consommation et l'îlotage. Les connaissances acquises nous ont permis de mieux comprendre l'interopérabilité des systèmes, les contraintes du réseau et les besoins des utilisateurs, pour mieux préparer la solution destinée à une adoption plus large.

Cette initiative reflète également la force d'une chaîne de valeur collaborative axée sur la durabilité. En associant les expertises complémentaires de Hager, Socomec et Sovec, nous avons développé un écosystème synergique qui offre plus que la somme de ses parties. Hager a contribué aux solutions de gestion de l'énergie et de recharge pour véhicules électriques ; Socomec a fourni des capacités de stockage et d'analyse d'énergie ; Sovec a apporté son expertise en matière d'installation électrique.

Cette approche intégrée accélère l'innovation et garantit l'intégration de la durabilité à chaque étape de la chaîne de valeur, de la conception à l'optimisation, en passant par le déploiement et l'exploitation.

Outre la mise en œuvre technique, le projet sert de plateforme d'innovation et d'engagement client. Grâce à des visites de site et à des tests de proposition de valeur, nous élaborons un modèle économique évolutif qui permet aux parties prenantes, notamment les gestionnaires d'installations, les exploitants de flottes et les investisseurs, de jouer un rôle actif dans la transition énergétique.

04

Éthique : intégrité et conduite des affaires

04.1	Notre engagement éthique	73
04.2	Évaluation des risques éthiques	75
04.3	Encourager les pratiques éthiques	76
04.4	Signalement des alertes d'intégrité	78
04.5	Confiance numérique et sécurité des données	80
04.6	L'éthique au sein de notre chaîne logistique	82
04.7	Sécurité des produits	83
04.8	Entreprise citoyenne	84

«Notre engagement éthique est centré sur l'humain : nos collaborateurs, nos partenaires et les personnes impactées par nos activités.

Nous considérons que le respect des droits humains, l'intégrité et la confiance tout au long de notre chaîne de valeur ne sont pas facultatifs, mais essentiels.

À travers ce rapport, nous réaffirmons que la transparence et la responsabilité sont au cœur de notre conduite des affaires.»

Matthieu Alexandropoulos,
Corporate Social Responsibility
Senior Director

04.1

Notre engagement éthique

GRI 2-24 Informations générales
ESRS S1-1 §20 Travailleurs de l'entreprise
ESRS G1-3 §20 Conduite des affaires

À l'heure où Hager célèbre soixante-dix ans d'innovation dans le secteur de l'électricité, le moment est venu de faire le point sur ce qui a permis à notre entreprise de prospérer. Le premier facteur de succès est sans doute l'importance accordée à l'éthique qui nous guide dans notre travail quotidien.

Tous les collaborateurs du groupe, à tous les postes et sur tous nos sites à travers le monde, partagent une même éthique qui ne se résume pas à de simples idéaux. C'est la clé de voûte d'une réussite durable.

Outre l'expertise technique et le sens des affaires, le succès de Hager repose sur des valeurs d'honnêteté, d'intégrité et de confiance. Ces principes s'appliquent au sein de l'entreprise — chaque collaborateur s'engage à adopter un comportement éthique — comme à l'extérieur, dans nos interactions avec nos clients, partenaires et parties prenantes, ainsi que tout au long de notre chaîne logistique. Notre engagement éthique trouve son expression dans notre Charte éthique et la Déclaration de principes sur le respect des droits humains qui l'accompagne.

Ces directives définissent clairement les normes que tous les collaborateurs de Hager s'engagent à respecter. La stricte application de ces principes éthiques permet de créer un environnement de travail sûr, collaboratif et productif pour tous nos collaborateurs, et contribue à protéger notre entreprise des risques d'atteinte à la réputation, des conflits d'intérêts, de la corruption et d'autres situations complexes.

Mais cet engagement éthique, qui se reflète dans nos paroles et nos actes, est surtout un gage de confiance pour nos clients et autres parties prenantes externes qui peuvent considérer Hager comme un partenaire fiable, une entreprise politiquement et religieusement neutre et sans affiliation, qui adhère aux normes internationalement reconnues en matière de droits humains et valorise l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion pour tous.

Notre éthique reflète notre identité. Adopter un comportement éthique renforce les liens entre nos collaborateurs, optimise la performance de notre entreprise et crée un impact pour nos clients.

Pour en savoir plus sur nos politiques relatives à des problématiques telles que la propriété intellectuelle, la confidentialité des données et la concurrence loyale, veuillez consulter notre Charte éthique, notre Déclaration de principes sur le respect des droits humains et notre Code de Conduite des achats, éthique et approvisionnement durable. Nos politiques incluent également des directives relatives à la lutte contre la discrimination et le harcèlement, aux conflits d'intérêts, aux cadeaux et invitations, et au droit de la concurrence. Hager applique une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements contraires à l'éthique, qui s'appuie sur des procédures d'intégrité rigoureuses et la formation des collaborateurs (voir plus loin).

04.2

Évaluation des risques éthiques

GRI 3-3 Thèmes pertinents
GRI 205-1 Lutte contre la corruption

Notre processus éprouvé d'évaluation en quatre étapes nous permet d'identifier et d'évaluer les risques éthiques en lien avec notre entreprise et les projets que nous entreprenons. Bien comprendre les risques est une première étape essentielle pour pouvoir les éliminer, ou du moins les atténuer au maximum. Réduire les risques éthiques, c'est promouvoir une conduite responsable, renforcer la confiance de nos parties prenantes et préserver la réputation de Hager.

En 2025, nous avons actualisé l'évaluation de nos risques liés à l'éthique et aux droits humains. Cet examen couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de Hager, des achats au recyclage, en passant par la production, la vente et l'utilisation des produits. Il prend également en compte toutes les parties prenantes concernées, notamment les travailleurs, les clients, les fournisseurs, les communautés et les actionnaires.

L'évaluation 2025 a été réalisée conformément aux normes Cradle to Cradle («du berceau au berceau», C2C) et aux directives des Nations unies.

Nous avons évalué les risques en termes de probabilité et d'impact dans dix catégories :

- Discrimination en matière d'emploi et de profession
- Harcèlement et abus
- Travail forcé ou obligatoire
- Travail des enfants
- Temps de travail excessif
- Restrictions à la liberté d'association
- Santé et sécurité des collaborateurs
- Non-respect du salaire minimum légal et des avantages sociaux
- Restrictions à l'octroi d'un salaire décent
- Non-respect des pratiques commerciales équitables et éthiques (y compris la corruption et les pots-de-vin)

01
Description

Dans un premier temps, les risques potentiels en matière de droits humains ont été systématiquement identifiés et décrits tout au long de la chaîne de valeur de Hager Group. Cette dernière inclut les activités opérationnelles, les achats, les ventes, l'utilisation et la fin de vie des produits (cycle des produits), ainsi que toutes les parties prenantes (collaborateurs, clients, communautés, fournisseurs, actionnaires) potentiellement affectées.

02
Entretien

Afin de garantir l'exactitude et la pertinence au regard du contexte, des entretiens ont été menés avec des parties prenantes internes, notamment au sein des services Juridique, Conformité, Droits humains et Santé et sécurité (HSE). Ces entretiens ont été complétés par un examen des évaluations précédentes, notamment l'évaluation des risques juridiques éthiques de BDO 2023. Cette étape a permis d'intégrer les retours du terrain, les signalements antérieurs et la sensibilisation organisationnelle au processus.

03
Évaluation

Les risques ont été évalués à l'aide d'un modèle de notation structuré combinant probabilité (1-4) et impact (1-4). La probabilité était basée sur les incidents observés et les tendances du secteur. L'impact a été évalué à l'aide de six sous-critères pondérés, dont le nombre de personnes affectées, la gravité du préjudice, l'interruption des activités, l'exposition juridique, l'atteinte à la réputation et la difficulté de remédiation. Cette méthode cohérente et exhaustive permet de quantifier la gravité potentielle de chaque risque.

04
Priorisation

En fonction de leurs scores, les risques ont été classés selon quatre niveaux de priorité : faible (1-4), modéré (5-8), élevé (9-12) et critique (13-16). Chaque niveau correspond à des plans d'action spécifiques. Les risques faibles nécessitent une surveillance régulière ; les risques modérés exigent un renforcement des contrôles internes ; les risques élevés exigent des réformes ciblées et des mesures systémiques ; et les risques critiques nécessitent une intervention urgente à l'échelle de l'entreprise. Ce système permet à Hager d'orienter efficacement ses ressources et ses efforts pour atténuer les risques les plus urgents en matière de droits humains.

04.3

Encourager les pratiques éthiques

GRI 2-13, 2-16, 2-25 et 2-26 Informations générales
GRI 3-1 et 3-3 Thèmes pertinents
GRI 205-1 et 205-2 Lutte contre la corruption
ESRS S1-3 §32 Travailleurs de l'entreprise
ESRS G1-1 §10, G1-3 §18 & §20 §21, et G1-5 §21 Conduite des affaires

Incarner notre éthique exige plus qu'une charte écrite et un engagement personnel de chacun de nos collaborateurs, aussi sérieux soient-ils. Il convient de mettre en œuvre des politiques et des procédures concrètes au quotidien.

Le comportement éthique des collaborateurs de Hager repose sur notre approche rigoureuse en matière d'évaluation des risques éthiques, nos formations à l'éthique, nos systèmes d'alerte et d'atténuation des risques, nos protocoles de cybersécurité, de conformité et de confiance, les normes éthiques que nous imposons aux acteurs de la chaîne logistique et les normes strictes de contrôle qualité qui accordent une importance primordiale à la sécurité de nos clients. L'ensemble de ces mesures consolide la perception que Hager est une entreprise appliquant à tout moment une conduite éthique — une réalité.

Nous conduisons régulièrement des audits complets à l'échelle du groupe afin de garantir que toutes nos opérations sont régulièrement évaluées. Ces évaluations permettent d'identifier tout risque économique, de réputation et de corruption, et de garantir le respect de toutes les exigences réglementaires locales.

La loi SAPIN II (en France) exige, par exemple, l'évaluation régulière de nos opérations basées en France. Un audit récent (2024) a ainsi identifié la fraude comme un risque lié à la corruption, et la vigilance a été renforcée en conséquence. La fonction Legal and Risk de Hager a cartographié les risques avec les parties prenantes, afin de couvrir un périmètre plus large d'exposition aux risques de corruption. Depuis 2024, la sécurité des données est devenue une priorité dans ces évaluations.

04.3.1

Programme de formation à l'éthique

L'activité de Hager prospère grâce à l'apprentissage et au développement continus. Nous investissons dans notre principal atout, nos collaborateurs, à travers des formations couvrant un large éventail de disciplines techniques et organisationnelles (voir la section Collaborateurs pour en savoir plus). Notre formation à l'éthique en est un élément important.

Notre programme de formation à l'intégrité des affaires comprend des modules consacrés à l'éthique, développés en interne par les spécialistes de Hager. Tous les collaborateurs connectés, dans toutes les Business Units, notamment ceux qui occupent des postes à risque élevé de corruption, y ont accès. Chacun peut ainsi acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour aborder les questions éthiques susceptibles de survenir au sein de notre entreprise. Tous les supports de formation sont régulièrement révisés et mis à jour pour fournir aux collaborateurs les informations les plus récentes.

- **Les principaux modules couvrent les sujets suivants :**
  intégrité des affaires chez Hager (pour les nouveaux employés), notre atelier sur les risques éthiques (pour les managers) ; éthique et enquêtes (pour les Ambassadeurs de l'éthique) et discrimination et harcèlement (pour les représentants du personnel).
- **Let's practice!**
  Lancé en 2021, «Let's practice!» est un programme de formation spécialement conçu pour Hager, qui utilise efficacement la ludification et se présente sous la forme d'un «jeu sérieux».
  Les participants se familiarisent avec les principes de l'éthique des affaires, l'analyse situationnelle et la prise de décision éthique, en s'appuyant sur des scénarios réels, notamment la discrimination, le harcèlement, les traitements injustes, le racisme et les conflits d'intérêts. Destiné initialement aux managers, ce module est désormais déployé à l'échelle mondiale afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs de Hager en leur fournissant les meilleurs conseils possibles en matière d'éthique. En 2024, 3048 cadres ont suivi cette formation.
- **Formation en ligne**
  D'autres modules d'e-learning sur l'intégrité et la conformité sont actuellement déployés dans le cadre de notre programme global de formation à l'intégrité des affaires. Ils portent sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la fraude et les conflits d'intérêts, ainsi que la discrimination et le harcèlement. Ces programmes couvrent l'ensemble des fonctions de Hager.

Fin 2024, 80 % des collaborateurs connectés dans le monde (c'est-à-dire ceux disposant d'une adresse e-mail Hager et d'un accès à Hager Live) avaient suivi ces formations. Ce programme est toujours en cours.

Ewa Lubos,
Ambassadrice de l'éthique

Depuis qu'elle a rejoint les Ambassadeurs de l'éthique en novembre 2022, Ewa Lubos a apporté un soutien majeur aux initiatives liées à l'éthique en Pologne, notamment en coordonnant des sessions de formation et en participant activement aux processus de signalement et d'enquête.

04.3.2

Ambassadeurs de l'éthique

Les principes éthiques n'ont de valeur qu'à travers les personnes qui les appliquent. Chez Hager, nous les mettons en pratique au quotidien grâce à notre réseau d'Ambassadeurs de l'éthique créé en 2020. Ces représentants issus d'un large éventail de fonctions et de sites sont aujourd'hui au nombre de 22 et basés dans dix pays différents.

Chaque ambassadeur est bénévole et agit à la fois comme un promoteur de notre fonction éthique et comme une ressource précieuse pour tout collègue confronté à un problème d'éthique. Les ambassadeurs sont chargés de diverses missions importantes, notamment la formation, la promotion de la charte, l'accompagnement des collaborateurs, la liaison avec la direction et le soutien aux enquêtes.

Il s'agit d'un rôle potentiellement sensible et essentiel à l'intégrité de notre entreprise. Les ambassadeurs bénévoles sont sélectionnés sur la base de leur connaissance des politiques et procédures éthiques de Hager, de leurs compétences en communication et de leur engagement clair en faveur de comportements exemplaires.

À partir de 2025, nous prévoyons de donner la priorité à la formation structurée et à la certification des Ambassadeurs de l'éthique. Cette initiative est conçue pour renforcer notre culture éthique en dotant les collaborateurs désignés des connaissances, des outils et de la crédibilité nécessaires pour promouvoir l'intégrité, soutenir les collègues et faire respecter notre Code de conduite dans toute l'entreprise.

04.3.3

Système d'alerte d'intégrité

Nous savons que la réussite de notre entreprise dépend de la confiance de nos parties prenantes. Nous avons donc mis en place un système robuste pour détecter et traiter toute atteinte à l'intégrité de notre éthique professionnelle, le plus tôt possible.

Ce système d'alerte est conçu pour permettre à chaque collaborateur, ainsi qu'à nos partenaires et aux autres acteurs externes de notre chaîne de valeur, de signaler d'éventuels problèmes.
Le Group Ethics Officer de Hager est chargé d'évaluer et de traiter chaque alerte dans les meilleurs délais, afin de préserver l'intégrité de l'entreprise à tout moment.

Pour garantir l'équité de la procédure en cas d'enquête, Hager respecte les principes de confidentialité et de présomption d'innocence. Par conséquent, le Group Ethics Officer supervise les enquêtes qui sont menées par une équipe composée d'Ambassadeurs de l'éthique régionaux et d'experts indépendants de la hiérarchie concernée. Tous les enquêteurs signent une déclaration en matière de confidentialité et de conflit d'intérêts.

L'identité des lanceurs d'alerte reste également confidentielle pendant toute la durée de l'enquête. Elle n'est pas révélée aux participants à l'enquête ni mentionnée dans le rapport d'enquête.

04.4

Signalement des alertes d'intégrité

GRI 2-27 – Informations générales
GRI 2-16 et 2-17 – Informations générales
GRI 205-3 – Lutte contre la corruption
ESRS G1-1 §10, G1-3 §18 et G1-4 §24 & §25 Conduite des affaires
ESRS S1-17 §102 à §104 Travailleurs de l'entreprise

Comme indiqué précédemment, le système d'alerte d'intégrité de Hager vise à protéger la sécurité et le bien-être des collaborateurs, la réputation de l'entreprise et la confiance des parties prenantes. Plusieurs mesures sont déployées, au premier rang desquelles «Let's talk!», notre système de signalement des alertes.

04.4.1

Traitement des signalements

Hager s'engage à répondre à 100 % des alertes d'intégrité dans un délai de 48 heures. En 2024, nous avons atteint une moyenne de moins d'un jour (0,69). Tous les signalements sont évalués en fonction de leur gravité et une enquête est ouverte dans un délai de 15 jours ouvrés.

En 2024, les enquêtes internes ont été clôturées dans un délai moyen de quatre mois. Les enquêtes menées par notre partenaire d'audit, de comptabilité et de conseil, Forvis Mazars, peuvent prendre plus de temps. Le Directoire surveille le système de signalement des alertes d'intégrité sur une base mensuelle.

Gouvernance Let's Talk

01 Signalement

Safecall
Canal de lancement d'alerte externe permettant des signalements anonymes
- Par téléphone
- Via un formulaire en ligne

Équipe Éthique
ethics@hagergroup.com ou auprès d'un membre du réseau des Ambassadeurs de l'éthique

Personnes de confiance
- Référent RH
- Direction
- Membre du Comité d'entreprise
- Médecin du Travail

02 Enquête

Responsable Éthique du groupe
- Est le garant du dispositif de lancement d'alerte
- Évalue la recevabilité des signalements
- Supervise les équipes chargées des enquêtes

Équipe chargée d'enquêter
- Équipe Éthique
- Ambassadeurs de l'éthique
- RH et/ou autres services selon les besoins
- Partenaire externe indépendant

→ Enquête sur le dossier

03 Décision

Comité d'éthique
- Un membre de la direction représente les valeurs et les intérêts de l'entreprise
- Un membre représente les salariés
- Un membre représente les risques juridiques

→ Clôture le dossier et propose un plan de remédiation

Direction et Ressources humaines
- Appliquent le plan de remédiation

04.4.2

Let's talk!

Le signalement des alertes d'intégrité via «Let's talk!» est ouvert à tous les collaborateurs, en CDI et CDD, ainsi qu'aux clients, aux fournisseurs et à toute autre partie prenante externe souhaitant signaler un problème. Le système est utilisable de manière anonyme et confidentielle, dans n'importe quelle langue et à tout moment.

Les signalements peuvent être effectués via différents canaux, notamment Safecall (par téléphone ou en ligne), qui fait appel à un organisme tiers externe et impartial afin de garantir l'absence de conflit d'intérêts. Il est également possible de lancer une alerte en interne par l'intermédiaire d'un responsable, d'un RH (HRBP), d'un représentant du personnel, d'un responsable de la santé au travail, d'un Ambassadeur de l'éthique, ou directement auprès de l'équipe Éthique.

En 2024, nous avons constaté une augmentation du nombre de signalements, notamment concernant des interactions sur le lieu de travail, telles que le harcèlement et la discrimination. Tous les cas signalés ont fait l'objet d'un examen approfondi donnant lieu, si nécessaire, à une enquête et des mesures appropriées ont été prises conformément à nos politiques internes.

Lorsque les allégations se sont avérées fondées, nous avons pris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus graves.

Les enquêtes effectuées sur la base des alertes émises concernant des comportements malhonnêtes, notamment la corruption, les conflits d'intérêts, le vol, la fraude ou l'intégrité, n'ont révélé aucun cas de corruption avéré.

Au total, 11 alertes ont donné lieu à des sanctions disciplinaires, dont quatre ont abouti à un licenciement au cours de l'année écoulée.

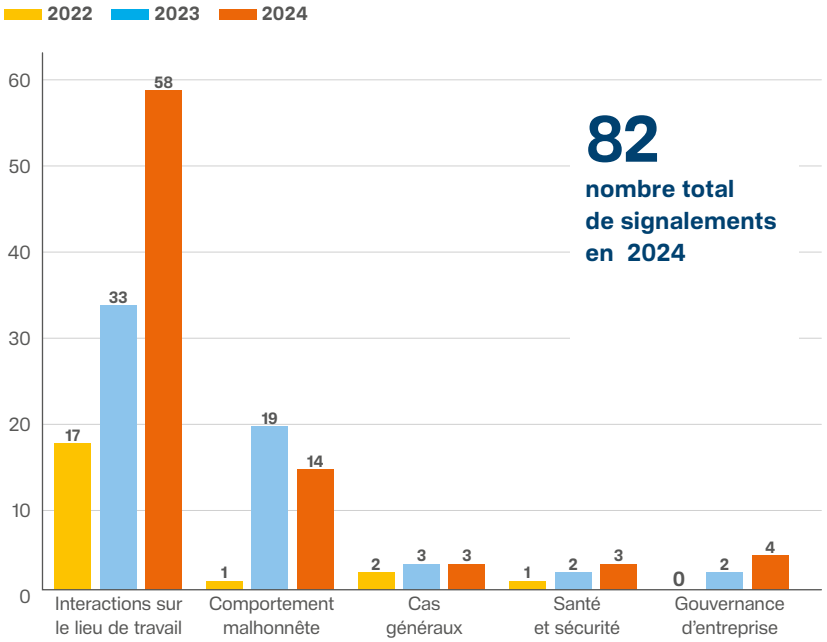
Mesures prises en cas de condamnation[1]

	2023	2024
Coaching	1	1
Blâme	1	1
Premier avertissement	1	2
Licenciement disciplinaire	5	4
Autre	2	3

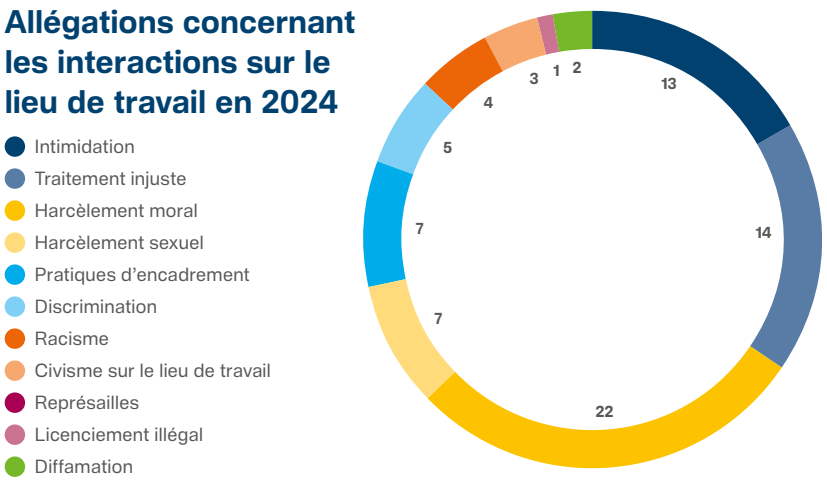
En 2024, des améliorations ont été apportées aux processus de signalement des alertes d'intégrité : validation des procédures d'enquête par le comité de conformité, suivi renforcé et déclarations de conflits d'intérêts, ainsi que soutien renforcé aux victimes de harcèlement et de discrimination. La certification des enquêteurs est également prévue.

1 L'enregistrement et le signalement des manquements à l'éthique ont débuté en 2023.

Signalements éthiques



Allégations concernant les interactions sur le lieu de travail en 2024



04.5

Confiance numérique et sécurité des données

04.5.1

Confiance numérique

Le monde moderne est déjà numérique à bien des égards. L'intégration du numérique est indispensable à notre réussite : à la fois levier d'innovation et outil de communication, il stimule notre croissance. Cependant, malgré tous ses avantages, l'essor du numérique comporte également des risques.

Préserver la sécurité des données, pour nos collaborateurs, notre entreprise et nos clients, est un impératif pour Hager. Chaque partie prenante doit avoir confiance dans l'intégrité de nos systèmes de données.

Le processus de développement, de mise en œuvre et d'amélioration de nos protocoles de sécurité proactifs, qui visent à garantir un niveau élevé de protection des données, s'appuie sur des audits de sécurité externes, réalisés sous la forme de tests d'intrusion informatiques par des spécialistes. L'audit le plus récent (2024) a consisté en une analyse complète des systèmes de données de Hager, une évaluation des risques et des recommandations techniques.

Hager renforce par ailleurs ses mesures de cybersécurité par des formations.

En 2025, nous avons lancé une formation sur la protection des données, obligatoire pour tous les collaborateurs qui sont, par leurs fonctions, vulnérables aux cyberattaques. Elle présente les principes de la protection des données et permet de mieux comprendre les exigences légales afin d'adopter les bonnes pratiques.

Pour aller plus loin dans son engagement en matière de responsabilité numérique, Hager a également établi une Charte de l'IA visant à encadrer l'utilisation éthique et transparente de l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise. Cette Charte fournit des principes clairs pour identifier les cas d'utilisation pertinents de l'IA, appliquer les bonnes pratiques et gérer les risques émergents, tels que la confidentialité des données, la conformité et les questions éthiques.

Notre Charte de l'IA soutient notre ambition visant à favoriser l'innovation tout en préservant les intérêts de nos collaborateurs, de nos clients et de la société au sens large, afin de renforcer la confiance dans les outils numériques que nous utilisons au quotidien.

«La durabilité fait partie intégrante de notre vision et de notre gestion de la résilience opérationnelle.

En intégrant des facteurs environnementaux et sociaux à nos évaluations des risques, nous nous assurons que nos décisions actuelles soutiennent la création de valeur à long terme et la confiance des parties prenantes.»

Stephanie Kleinmann
Group Risk Manager

04.5.2

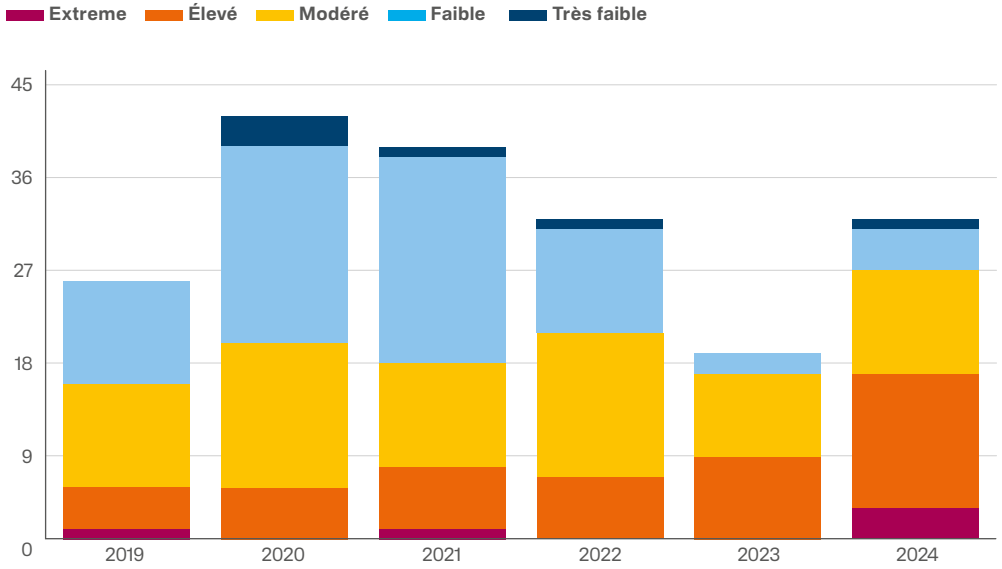
Sécurité des données

En 2024, Hager a enregistré le plus grand nombre d'incidents à haut risque depuis la mise en place de la surveillance. Ce résultat nous rappelle que la vigilance constante reste essentielle.

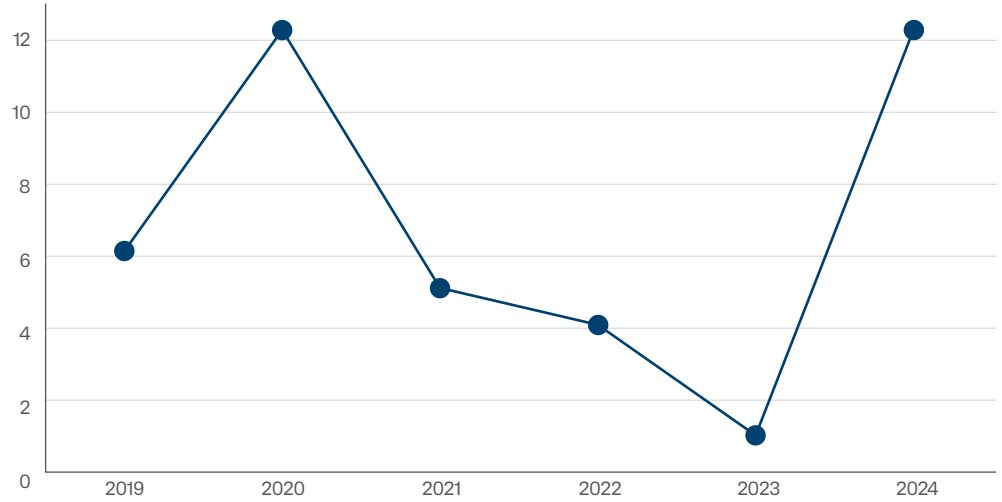
Bien que tous les incidents aient été traités rapidement conformément aux protocoles basés sur les risques, ils mettent en évidence la sophistication croissante des cybermenaces qui ciblent les infrastructures industrielles et numériques.

Nous avons également enregistré 12 incidents de violation de données en 2024. Bien qu'aucune violation n'ait entraîné une exposition massive des données des parties prenantes, chaque cas a donné lieu à une analyse détaillée des causes profondes, des procédures d'escalade et des mesures de suivi, notamment la mise à jour des politiques et le renforcement des contrôles d'accès.

Incidents et niveau du risque



Nombre d'incidents de violation de données



04.6

L'éthique au sein de notre chaîne logistique

GRI 414-2 – Évaluation sociale des fournisseurs
ESRS G1-2 §15 – Conduite des affaires

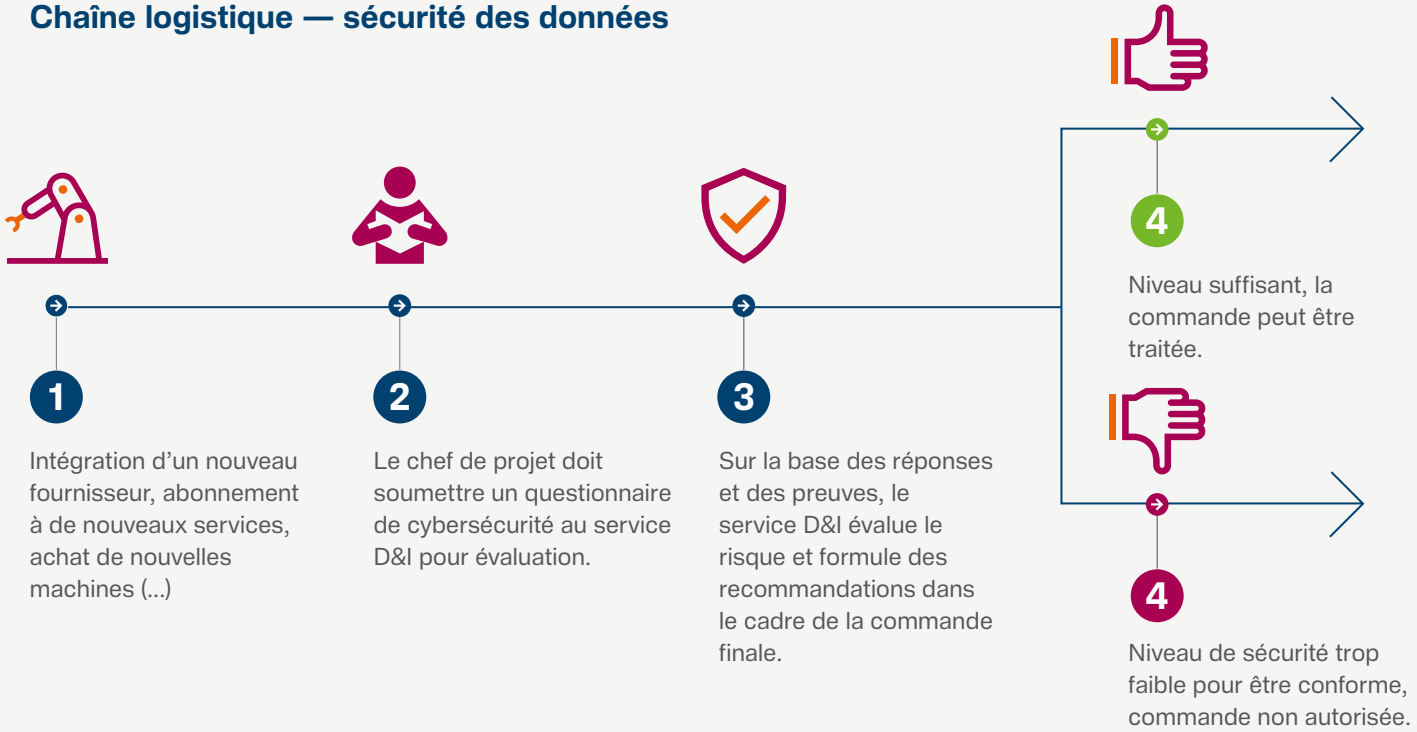
04.6.1

Chaîne logistique — sécurité des données

Notre vigilance en matière de cybersécurité s'étend naturellement à notre chaîne logistique. Les violations de données, les attaques par rançongiciel ou les non-conformités réglementaires représentent un risque pour l'ensemble de la chaîne de valeur et peuvent donc compromettre la confiance dans les systèmes de données de Hager.

Par conséquent, notre service de cybersécurité collabore étroitement avec ses homologues des organisations parties prenantes afin de garantir la mise en place de pratiques de sécurité robustes, d'améliorer la résilience, de renforcer la conformité au RGPD et autres exigences réglementaires, et de minimiser les risques.

Chaîne logistique — sécurité des données



04.6.2

Chaîne logistique — éthique

Compte tenu de la nature de son activité, Hager est en mesure d'influencer positivement le comportement d'un large groupe de parties prenantes externes. Et il nous incombe de le faire pour garantir à nos clients qu'aucun aspect de leurs interactions avec nous n'est compromis sur le plan éthique.

À cette fin, nous avons mis en œuvre une série d'initiatives visant à intégrer les normes éthiques les plus strictes au sein de la chaîne logistique de Hager. Notre Code de conduite des achats, auquel tous nos fournisseurs adhèrent, met l'accent sur la durabilité, la conduite éthique et la protection des droits humains.

Notre outil de reporting et de gestion de la conformité, SPHERA, nous permet de surveiller proactivement la conformité socio-environnementale de plus de 2 000 fournisseurs. En 2024, 61 violations potentielles ont été identifiées dans le monde (contre 170 en 2023). Seules trois ont été considérées comme présentant un risque élevé pour la réputation de l'entreprise.

Dans chaque cas, nous avons pu intervenir rapidement et prendre des mesures avec nos partenaires commerciaux pour rectifier la situation.

04.7

Sécurité des produits

GRI 3-3 Thèmes pertinents
GRI 2-25 Informations générales
GRI 416-1 et 416-2 Santé et sécurité des clients
ESRS S4-3 §25 et §26 Clients et utilisateurs finaux
ESRS S4-4 §25 Clients et utilisateurs finaux

Fidèles à notre engagement en faveur de la satisfaction client et à notre principe «sécurité+simplicité», nous nous appliquons à garantir l'intégrité de nos produits. Cela peut paraître évident, mais il est important de le rappeler : chaque produit Hager acheté par nos clients doit être considéré par eux comme parfaitement sûr et fiable.

La santé et la sécurité de nos clients, ainsi que leur confiance dans la qualité de nos produits, sont primordiales. Tout produit défectueux, ou toute éventualité d'un rappel présenteraient un risque significatif de préjudice financier et de réputation.
Lors du développement de ses produits, solutions et services, Hager met en œuvre des processus avancés de qualité des produits (APQP). Ces processus identifient les modes de défaillance potentiels et permettent la mise en œuvre de mesures correctives et préventives avant leur commercialisation.

Pendant les phases d'ingénierie, d'approvisionnement et de fabrication, les produits sont évalués conformément aux réglementations en matière de santé et de sécurité des consommateurs, notamment la directive Basse Tension (2014/35/UE) et la directive LdSD (2011/65/UE), afin de déterminer les risques qu'ils posent pour la santé et la sécurité des clients. L'analyse des modes de défaillance et de leurs effets (AMDE) et les processus d'assurance/contrôle qualité (AQ/CQ) permettent de garantir leur sécurité et leur compatibilité environnementale à long terme.

Nos produits sont évalués avant leur mise sur le marché. Des tests de performance approfondis, qui incluent des essais sur le terrain, des tests de routine et des tests de suivi, sont également effectués. Pour l'année 2024, aucun incident de non-conformité aux réglementations ou codes volontaires concernant les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité des clients et des utilisateurs finaux n'a été signalé.

Néanmoins, des problèmes peuvent encore survenir chez les clients. Afin d'établir un dialogue ouvert, honnête et totalement transparent avec nos clients, nous disposons de systèmes de suivi et de surveillance qui nous permettent de répondre à leurs préoccupations, notamment en enregistrant les réclamations, les enquêtes et les résultats.

Nous recueillons et analysons proactivement les retours d'information auprès de plusieurs contacts. Ces points de contact prennent la forme d'interactions avec nos équipes d'assistance technique, de réponses aux enquêtes de satisfaction client et de retours fournis via des plateformes numériques, telles que les canaux d'évaluation des produits, les forums web et les réseaux sociaux.

Grâce à tous ces mécanismes intégrés, Hager veille à corriger les impacts négatifs sur les consommateurs afin de maintenir l'entière satisfaction de ses clients quant à la sécurité, la qualité et la performance de ses produits.

«Chaque cahier des charges est élaboré en partant d'une question simple : comment protégeons-nous les personnes qui utilisent nos solutions ? Chez Hager, la sécurité des produits est un impératif.

Elle est intégrée à notre processus de développement, de la conception à la livraison, afin de garantir le respect des normes les plus strictes en matière de fiabilité, de conformité et de soin.»

Dariush Shahbaz
Senior Director, Development Quality

04.8

Entreprise citoyenne

Pouvoir soutenir les communautés qui contribuent à notre succès a toujours été une fierté pour Hager. La Fondation Peter et Luise Hager a été créée en 2010 afin de structurer cette approche pour mener des actions caritatives plus constructives et plus efficaces.

Après des débuts relativement modestes, à l'image de l'entreprise Hager elle-même, la Fondation s'est développée et soutient aujourd'hui plus de 45 projets avec un budget cumulé (en 2024) de plus de 615 000 €.

Qu'il s'agisse de petites initiatives locales ou de grands projets internationaux, tous visent à favoriser un engagement concret dans cinq domaines principaux : l'éducation et l'apprentissage, les arts et la culture, l'environnement, les projets sociaux, les sciences et la recherche. Nombre de ces projets ont été initiés et mis en œuvre par la Fondation elle-même.

Soutien éducatif en Afrique du Sud – en 2024, la Fondation Peter et Luise Hager a aidé l'association «Mon Cœur – Ein Band für Bildung e.V. » à construire une nouvelle garderie, Kusangana, offrant aux enfants du Cap un espace sécurisé pour apprendre et grandir.

Temps forts 2024

Accueil d'enfants pendant les vacances et environnement

La Fondation Peter et Luise Hager s'est associée à la ferme urbaine Stadtbauernhof Saarbrücken e.V. pour accueillir des élèves du primaire pendant les vacances et leur proposer des activités en plein air, telles que récolter des légumes dans les champs, s'occuper des poules et s'initier à l'apiculture. Dans un esprit de durabilité, les jeunes ont également appris, de manière adaptée à leur âge, à mieux comprendre le gaspillage alimentaire, l'origine des aliments et les produits de saison et régionaux.

Meister-Gründerpreis 2024

Tous les deux ans, nous distinguons trois jeunes talents exceptionnels issus du secteur allemand de l'électricité. Cette année, les lauréats sont Jan Ochterbeck d'Elektrotechnik Ochterbeck GmbH, Adrian Gloss d'Eddison Electrics GmbH et Leik-Kilian Valkai d'IEV-Industrieservice & Elektroinstallation Valkai. Ils ont tous les trois impressionné le jury par leur professionnalisme et leur esprit d'entreprise. Bravo et félicitations !

Un nouveau centre éducatif pour Le Cap

En collaboration avec Mon Cœur — Ein Band für Bildung e.V., une organisation œuvrant pour l'éducation des enfants en Afrique du Sud, nous contribuons à la création d'un nouvel espace d'accueil périscolaire qui permettra aux jeunes du quartier de recevoir une éducation dans un cadre sûr et agréable qui favorise leur développement. Chez Hager, nous sommes fiers de soutenir les communautés qui constituent le socle de notre succès.

Les collaborateurs de Hager sont encouragés à s'impliquer dans les projets menés par la Fondation Peter et Luise Hager. Chaque équipe est invitée à soumettre des propositions de projets locaux en accord avec les valeurs de la Fondation. Nous recevons chaque année un grand nombre d'idées, allant du soutien aux banques alimentaires à l'organisation de collectes de déchets, en passant par la plantation d'arbres.

L'atout majeur de ces projets réside dans leur mise en œuvre par des personnes qui connaissent parfaitement les besoins de leur région et les solutions les plus efficaces sur le terrain. La Fondation collabore avec les collaborateurs et managers locaux pour financer et mettre en œuvre les projets. Les résultats sont toujours enrichissants : ils améliorent la vie des communautés locales et renforcent les liens entre Hager et les territoires où l'entreprise est implantée.

+615 K€

Financement total alloué aux projets caritatifs

+45

projets soutenus par la Fondation

Plusieurs activités marquantes ont été organisées en 2024 :

- En août, le service Sales Management a distribué des denrées alimentaires à deux initiatives destinées à des personnes dans le besoin : la paroisse Scheidter Tal à St Ingbert-Rentrisch et la banque alimentaire de St Ingbert.
- En octobre, une équipe du service RH de Blieskastel a visité le zoo de Sarrebruck avec un groupe d'enfants du foyer Hanns-Joachim-Haus. Les enfants ont bénéficié d'une visite pédagogique et reçu un petit souvenir.
- En octobre également, des stagiaires de Blieskastel ont réalisé des travaux de rénovation sur le site sarrois de SOS Children's Village, en collaboration avec l'équipe de construction des salons. Les vestiaires ont été entièrement rénovés en une journée, avec la pose de nouveaux revêtements de sol, de placards et de papier peint.
- En novembre, l'équipe Customer Service de Blieskastel a soutenu l'opération Love in a Box, emballant plus de 600 cadeaux de Noël destinés aux enfants vivant en Ukraine.
- Tout au long de l'année, les collaborateurs de Hager en Allemagne et en France ont fait de petits dons mensuels à la Fondation. En fin d'année, la Fondation triple la somme collectée et reverse les bénéfices à des associations caritatives.
- En Allemagne, les dons ont été versés cette année aux banques alimentaires de Homburg et Pirmasens, à l'hospice Balthasar pour enfants et adolescents d'Olpe et au Gesamtkunstwerkverein-ev de Dortmund. En France, les dons ont été versés à Petit Cœur de Beurre, à Familles Solidaires Alsace et à l'Observatoire du Partage.
- Pour couronner cette année exceptionnelle, un magnifique marché de Noël a été organisé en décembre pour les collaborateurs de Blieskastel. Ce jour-là, une collecte a permis de récolter des dons reversés à trois associations caritatives de la région : Kinderinsel Homburg e. V., Kinderhospiz- und Palliativteam Saar et Stiftung Lebenswert(e) de Blieskastel.

Meister-Gründerpreis 2024 à Berlin – trois jeunes entrepreneurs ont été récompensés à la représentation du land de Sarre pour leurs réalisations exceptionnelles dans le secteur de l'électricité. Ces trois prix soutenus par la Fondation Peter et Luise Hager étaient dotés de 10 000 € chacun.

Nous remercions chaleureusement toutes celles et ceux qui ont participé à ces campagnes et activités en 2024.

05

Nos collaborateurs et notre culture

05.1	Introduction	87
05.2	«People Frame»	89
05.3	Notre culture du feedback	89
05.4	Dialogue social	91
05.5	Notre organisation apprenante	93
05.6	Planification stratégique des effectifs	97
05.7	Santé et sécurité au travail	100
05.8	Diversité, équité et inclusion	105
05.9	Pour l'avenir : notre ambition en matière de durabilité humaine	109

05.1

Introduction

Notre stratégie de ressources humaines évolue en harmonie avec les attentes de nos parties prenantes et les objectifs plus larges de notre chaîne de valeur collaborative. Nous impliquons nos collaborateurs, nous favorisons leur évolution et nous renforçons leur résilience pour mieux gérer le changement ensemble.

Nous sommes convaincus que la résilience de notre entreprise dépend de quelques conditions clés. Le feedback constructif et l'engagement garantissent une communication claire et dynamique. La formation de nos collaborateurs nous permet de nous adapter et de faire face au changement. Des environnements de travail sûrs et inclusifs offrent à chacun la possibilité d'apporter sa contribution. Ces principes fondamentaux consolident notre agilité et notre résilience face aux défis.

C'est dans cet esprit que notre modèle «People and Culture» (collaborateurs et culture) a été élaboré afin de renforcer la résilience de notre organisation, élément central de notre stratégie globale Projet 2030.

«La durabilité repose sur les personnes. En période de changement, c'est notre culture,

fondée sur la confiance, l'adaptabilité et un objectif commun, qui nous permet de surmonter l'incertitude et d'en sortir plus forts. Notre transformation donne à chacun les moyens de diriger, d'évoluer et de s'épanouir ensemble.»

Bahar Rasouli
Vice President,
Human Resources Transformation

La résilience organisationnelle offre cinq avantages opérationnels majeurs à notre entreprise :

01

Robustesse centrée sur l'humain
Une entreprise saine et robuste, fondée sur des individus divers et talentueux et des équipes collaboratives.

02

Adaptabilité aux perturbations
Une entreprise capable d'anticiper et de s'adapter aux perturbations, telles que la volatilité de la chaîne logistique, les évolutions du marché, les pandémies et les ruptures technologiques.

03

Agilité numérique et opérationnelle
Grâce à la transformation numérique et à des opérations agiles, nous améliorons notre capacité à répondre efficacement aux défis émergents.

04

Continuité orientée client
Veiller à toujours satisfaire les besoins des clients pour renforcer leur confiance et leur fidélité, même en période de crise ou d'instabilité du marché.

05

Fondement culturel
Une culture résiliente, reposant sur l'inclusion, l'innovation et la formation continue, qui permet à l'entreprise d'évoluer et d'être à la pointe de la transition énergétique.

Symposium 2024 à Obernai, France – en décembre 2024, 110 participants se sont réunis au Forum Hager d'Obernai. Parallèlement, quelque 700 collègues à travers le monde ont assisté à la rencontre en ligne.

05.2

«People Frame»

ESRS G1-1 §9 Conduite des affaires

Introduit en 2024, le cadre «People Frame» est la pierre angulaire de notre modèle «People and Culture» et le principal moteur de notre résilience.

Il favorise les valeurs, les comportements et les principes de leadership qui encouragent l'agilité, l'innovation et la collaboration transversale. Notre objectif est de faire progresser Hager, d'un fonctionnement cloisonné à une culture fondée sur la confiance, le dialogue et la responsabilité partagée. Ainsi, chaque échange et chaque interaction gagneront en valeur, car ils porteront un plus grand potentiel d'impact, de transformation et d'évolution personnelle.

«People Frame» définit et façonne nos relations avec nos clients, nos partenaires et nos collègues. C'est un levier essentiel de notre résilience organisationnelle et de notre réussite à long terme.

05.3

Notre culture du feedback

ESRS S1-2 §27 Travailleurs de l'entreprise

Notre culture basée sur l'ouverture d'esprit et la confiance est au cœur de notre réussite. Les collaborateurs de Hager sont encouragés à dialoguer avec la direction sur n'importe quel sujet. Une communication claire nous permet d'identifier les problèmes en amont et de garantir la satisfaction des employés, ce qui renforce la résilience organisationnelle.

Hager utilise deux mécanismes pour optimiser l'engagement des collaborateurs : notre enquête biannuelle sur l'engagement, «Tell us!», menée depuis 2022, et les entretiens de performance et de développement (PDI), organisés depuis 2019, garantissent une communication bilatérale structurée.

05.3.1

Enquêtes sur l'engagement

«Tell Us!»
En 2024, l'enquête «Tell Us!» a enregistré un taux de participation de 79 % (soit 4 % de plus que la référence du secteur) et obtenu un score d'engagement global de 74 (équivalent à la référence du secteur), qui marquent une augmentation du taux de réponse global et du score d'engagement de notre entreprise par rapport aux années précédentes.

L'enquête de 2024 confirme la forte connexion entre les collaborateurs et leur volonté de donner leur avis. D'autres tendances majeures ressortent des données, révélant l'importance de la reconnaissance, des ressources et des parcours clairs pour l'évolution et le développement des collaborateurs.

Ces données alimentent les plans d'action visant à renforcer l'engagement des collaborateurs. À l'avenir, nous prévoyons de :

- Mener des audits pilotes de conduite du changement afin d'identifier les leviers et les obstacles.
- Sensibiliser les dirigeants aux caractéristiques de chaque groupe d'engagement. Ils pourront ainsi comprendre les leviers de l'engagement et les facteurs qui influencent la satisfaction et l'épanouissement des collaborateurs.
- Encourager les échanges en présentiel et les sessions d'écoute sur le terrain.
- Examiner les plans d'action des dirigeants affichant les scores d'engagement les plus élevés afin de documenter et de partager les bonnes pratiques.
- Synthétiser et partager les retours des salariés, et identifier les mesures à mettre en œuvre à court terme.
- Demander aux managers de mener des entretiens individuels afin d'identifier les objectifs et les plans d'action de leurs subordonnés directs, et de leur fournir le soutien nécessaire pour optimiser leurs chances d'atteindre leurs objectifs.
- Favoriser une culture de la reconnaissance des collaborateurs tout en s'adaptant à leurs styles individuels.
- Utiliser les enquêtes «Pulse» comme un exercice de prospection pour ouvrir le dialogue sur la situation actuelle et la vision future de l'entreprise.
- Organiser des entretiens individuels réguliers permettant aux collaborateurs d'exprimer librement leurs préoccupations et leurs idées.

79%

Taux de participation – 4 % supérieur à la moyenne du secteur

74

Score d'engagement global

05.4

Dialogue social

GRI 2-30 Informations générales
GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS S1-4 §37 to §40 Travailleurs de l'entreprise
ESRS S1-8 §60 Travailleurs de l'entreprise

En tant qu'employeur responsable, Hager a conscience des mutations rapides de l'environnement dans lequel nous évoluons. Fluctuations du marché, avancées technologiques, nouvelles attentes des collaborateurs et évolution de la réglementation, tous ces changements exigent agilité, résilience et, surtout, une forte cohésion interne.

Dans ce contexte, le dialogue social est un mécanisme essentiel pour garantir notre résilience, notre réactivité et notre harmonisation à tous les niveaux de l'entreprise. En facilitant la négociation, la consultation et l'échange d'informations entre la direction, les collaborateurs et leurs représentants, nous créons une culture fondée sur une communication transparente et une responsabilité partagée.

En 2024 :
- Plus de 90 % des effectifs de Hager sont couverts par des conventions collectives.
- 97 % sont représentés par des représentants du personnel.

Notre objectif est de garantir à chaque collaborateur, quel que soit son lieu de travail ou son poste, l'accès à des canaux structurés de participation et de représentation.

Le dialogue social est géré par notre service RH et les dirigeants de l'entreprise au niveau national, par l'intermédiaire de responsables du dialogue social dédiés, le cas échéant, en liaison avec les instances représentatives du personnel, les syndicats et/ou le Comité d'entreprise européen.

+90%
des effectifs de Hager sont couverts par des conventions collectives

97%
des effectifs de Hager sont représentés par des représentants du personnel

Christine Clement
Senior Manager, People Solutions
Country Dialogue social Manager

«Dans un environnement complexe et en constante évolution, le dialogue social constitue un cadre essentiel pour permettre à chacun de s'exprimer, d'être entendu et compris.»

05.4.1

Gouvernance de l'engagement des collaborateurs

ESRS S1-2 §27 Travailleurs de l'entreprise

Mesures et ressources allouées à la mise en œuvre des concepts

Les relations de travail harmonieuses et productives reposent sur un fort engagement des collaborateurs. Par ailleurs, l'engagement renforce la confiance des parties prenantes et contribue au bon fonctionnement de l'entreprise. Hager accorde une grande importance à son approche responsable à cet égard, qui s'appuie sur les structures de gouvernance suivantes :

- Au niveau européen, nous avons conclu en 2007 un accord (Comité d'entreprise européen — CEE) visant à inclure les représentants du personnel de différents pays européens dans la prise de décision et l'orientation future pour que la voix des collaborateurs soit entendue au niveau stratégique.
- Au niveau national, notamment dans les pays dans lesquels Hager possède plusieurs entités, il existe des comités d'entreprise nationaux ou des structures similaires de représentation du personnel qui offrent une plateforme de dialogue et permettent de construire des relations constructives.
- Au niveau local, nos sites et bureaux disposent de leurs propres structures de représentation pour gérer le dialogue autour des accords locaux, des décisions locales et des questions opérationnelles quotidiennes.

05.4.2

Droit du travail et charte des droits humains

ESRS S1-1 §19 to §22, §24 Travailleurs de l'entreprise
GRI 2-23 Informations générales

Le droit à la négociation collective et le droit à la liberté d'association sont des droits humains fondamentaux inscrits dans la charte de l'Organisation internationale du travail, et Hager les soutient pleinement.

Outre le respect des principes de dialogue social, de liberté d'association, de négociation collective et de conformité réglementaire, Hager s'engage à établir des relations productives et mutuellement bénéfiques entre la direction et les organisations syndicales. Cet engagement inclut des pratiques salariales équitables visant à garantir un salaire décent à tous les collaborateurs.

Cet engagement est soutenu par notre Déclaration de principes sur le respect des droits humains1, promulguée par Hager en 2024, et qui marque une étape importante dans la mise en œuvre de notre stratégie E3.

Cette Déclaration énonce l'engagement de notre entreprise à respecter un ensemble de normes internationales importantes, notamment :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- La Convention relative aux droits de l'enfant
- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque

Lorsque les lois nationales et les normes internationales en matière de droits humains diffèrent, et que les normes internationales s'avèrent plus strictes, Hager se conforme à la législation nationale et s'efforce de respecter autant que possible les normes internationales.

En outre, la Déclaration prévoit notre participation active au Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que notre engagement à protéger les droits humains suivants dans le cadre de nos activités commerciales et de celles de nos fournisseurs :

- Interdiction du travail des enfants
- Interdiction du travail forcé et obligatoire
- Droit à la santé et à la sécurité au travail
- Liberté d'association, droit de négociation collective et droit de grève
- Égalité des chances et protection contre la discrimination
- Liberté d'expression, de pensée, de conviction et de religion
- Rémunération et avantages sociaux équitables
- Droit à l'éducation
- Droit à la vie privée et à la protection des données
- Droits humains et droits de l'environnement
- Protection des communautés locales et des peuples autochtones
- Protection des droits humains lors du déploiement des forces de sécurité

1 Le texte intégral de la Déclaration est disponible en ligne sur www.hagergroup.com et des informations complémentaires sont disponibles dans la section Éthique de ce rapport.

05.5

Notre organisation apprenante

GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS S1-4 §37 to §40 Travailleurs de l'entreprise

Pour réussir une transformation, il faut donner aux collaborateurs les moyens de conduire le changement. Dans une organisation apprenante, les individus acquièrent l'état d'esprit, les compétences et la confiance nécessaires pour prendre des initiatives, remettre en question le statu quo et stimuler l'innovation. Organisation apprenante engagée, Hager s'appuie sur ce que nous appelons notre modèle de développement personnel 70-20-10 pour atteindre ces objectifs.

70%

de l'apprentissage est réalisé par l'expérience pratique sur le terrain

20%

par les interactions avec les pairs, le coaching et le mentorat

10%

par des formations structurées, dispensées sous forme de cours et de programmes

Dans ce modèle, 70 % de l'apprentissage est réalisé par l'expérience pratique sur le terrain, 20 % par les interactions avec les pairs, le coaching et le mentorat, et 10 % par des formations structurées, dispensées sous forme de cours et de programmes.

Un écosystème de formation robuste a été développé pour soutenir le développement de nos collaborateurs. Les composantes suivantes optimisent l'efficacité de chaque élément du modèle :

- a mobilité interne est encouragée comme un levier essentiel d'évolution professionnelle. Nous avons mis en place une Charte équitable et transparente et facilitons l'apprentissage en situation réelle.
- Le coaching et le mentorat sont soutenus de diverses manières, les entretiens de performance et de développement étant primordiaux. Ces derniers aident les collaborateurs à définir des parcours d'apprentissage personnalisés, facilitent leur intégration et encadrent le développement de leurs compétences. Le mentorat et le coaching s'effectuent également par le biais d'un accompagnement informel, d'un soutien par les pairs et de programmes de développement ciblés qui favorisent notre culture d'apprentissage continu.
- Le programme Hi! University propose un large éventail de cours, d'académies et de programmes adaptés aux besoins en compétences et aux objectifs stratégiques de Hager. Les formations couvrent un large éventail de sujets, du développement professionnel et technique à des questions plus générales, comme l'éthique et la durabilité.

Cette approche favorise le développement personnel des collaborateurs de Hager, renforce la collaboration transversale et soutient notre stratégie Projet 2030 pour la résilience organisationnelle.

05.5.1

Développement des collaborateurs

ESRS S1-2 §27 et §63 Travailleurs de l'entreprise

Nous voyons dans notre approche du développement des collaborateurs un programme complet «sans lacunes ni chevauchements», conçu pour offrir à chaque individu et à chaque équipe des possibilités de formation favorisant leur évolution professionnelle. Ainsi, nous pouvons tous développer les compétences, les connaissances et les traits de caractère nécessaires à notre réussite.

Chez Hager, le développement des collaborateurs s'articule autour de quatre axes principaux :

01
Développement centré sur l'humain
Le développement des collaborateurs est essentiel à la réussite, et notre approche de la gestion des talents repose sur la conviction que l'humain est au cœur de la croissance durable.

02
Apprentissage et reconversion tout au long de la vie
Hager favorise l'apprentissage continu et permet à chacun de s'adapter à l'évolution des technologies et des exigences professionnelles. La reconversion et le perfectionnement sont privilégiés pour garantir l'employabilité et la pertinence à long terme.

03
Partage intergénérationnel des connaissances
Hager valorise un environnement intergénérationnel propice au développement mutuel. Les collaborateurs expérimentés sont encouragés à encadrer les nouveaux arrivants, instaurant ainsi une culture du partage de l'expertise.

04
Formation professionnelle en alternance
Hager investit dans des programmes de formation professionnelle en alternance alliant théorie et pratique. Ces programmes conçus en fonction des besoins locaux en effectifs affichent des taux de fidélisation élevés.

05.5.2

Mobilité interne

Dans la pratique, l'expérience s'acquiert en assumant divers rôles et responsabilités. C'est précisément ce qu'offre la mobilité interne à nos collaborateurs.

Il s'agit de changer de fonction ou de domaine d'activité, de site et de pays. Chaque mobilité enrichit l'individu et lui permet d'apporter une expertise et des connaissances précieuses à tous les niveaux de notre entreprise.

La Charte de mobilité interne de Hager a été créée pour soutenir cette démarche. Conçue pour faciliter la transition et l'intégration des individus après chaque mobilité, elle encourage les collaborateurs, les managers et notre fonction RH à adopter une approche globale de l'évolution professionnelle :

Développement des compétences
Les collaborateurs peuvent assumer de nouvelles fonctions au sein d'un même secteur d'activité, ce qui améliore leurs compétences professionnelles ou managériales.

Contributions transversale
Les collaborateurs peuvent apporter leur expertise à différents secteurs d'activité, ce qui stimule l'innovation et les synergies transversales.

Flexibilité géographique
Les collaborateurs peuvent occuper le même poste dans un autre site ou pays et acquérir ainsi de nouvelles perspectives et expériences.

Cet engagement commun en matière de mobilité interne vise à pourvoir 30 % des postes vacants avec des candidats internes. En 2024, nous avons atteint cet objectif.

05.5.3

Hi! University

GRI 404-1 et 404-2 Formation et éducation
ESRS S1-13 §83 Travailleurs de l'entreprise

Fondée en 2021, Hi! University est l'organisation qui permet à chaque collaborateur de Hager, quels que soient son lieu de travail, sa fonction ou son ancienneté, de se former. Elle joue un rôle essentiel dans le développement des compétences, en particulier pour les postes affectés par la digitalisation et la transition vers la durabilité. Ces postes incluent la production, la R&D, l'approvisionnement et les ventes.

Depuis sa création, Hi! University propose une expérience personnalisée, reposant sur un large éventail de formations, de programmes, d'académies et de communautés, et utilise des supports numériques et des environnements d'apprentissage entre pairs. Hi! donne accès à :

- Des académies fonctionnelles et transversales ;
- Des modules d'apprentissage en ligne et hybrides ;
- Des communautés de pairs et des groupes de partage de connaissances.

Les contenus proposés par Hi! University sont répartis en trois catégories :

Développement des compétences

Développement personnel et professionnel axé sur les compétences comportementales, telles que :

- tre mobile
- Favoriser mon équilibre professionnel
- Dynamiser mes présentations
- Gérer mes priorités
- Préparer mon entretien de performance et de développement
- Être créatif et innovant

Académies

Développement des compétences dont nos équipes ont besoin pour réussir :

- Agile
- Ventes
- Leadership
- Gestion de projet
- Approvisionnement et chaîne logistique
- Données
- Finance
- Langues
- Industrialisation
- RH

Programmes

Expériences pédagogiques structurées liées à la réalisation de nos objectifs stratégiques :

Obligatoire (par exemple)

- Introduction au Blue Planet Commitment
- Éthique

Certification

- APICS[1] pour la chaîne logistique

Programmes personnalisés

- Ventes
- Gestion de projet
- EP2M[2]
- Introduction à l'éco-conception

1 Une norme mondiale de compétences professionnelles en gestion de la chaîne logistique, qui apporte aux individus les connaissances et les compétences nécessaires pour optimiser les chaînes logistiques grâce à des programmes de formation et certification exhaustifs.

2 EP2M (Effective Product Management and Marketing, Gestion de produit et marketing efficaces) est un parcours d'apprentissage structuré développé par Hager pour renforcer les compétences en gestion des produits et marketing.

Nous sommes heureux d'annoncer une tendance à la hausse du nombre de personnes formées, des taux de participation et du nombre total d'heures de formation dispensées. En 2024, le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur est passé à 18 (contre 16 l'année précédente). La moyenne la plus élevée (27 heures) a été enregistrée au sein de la fonction Group Quality and Environment. Cet écho positif reflète la valeur que les collaborateurs accordent à notre approche exemplaire en matière de développement du personnel.

L'élargissement et l'amélioration de notre offre de formations via Hi! University est un processus continu. À l'avenir, nous nous concentrerons sur la durabilité, la santé et la sécurité.

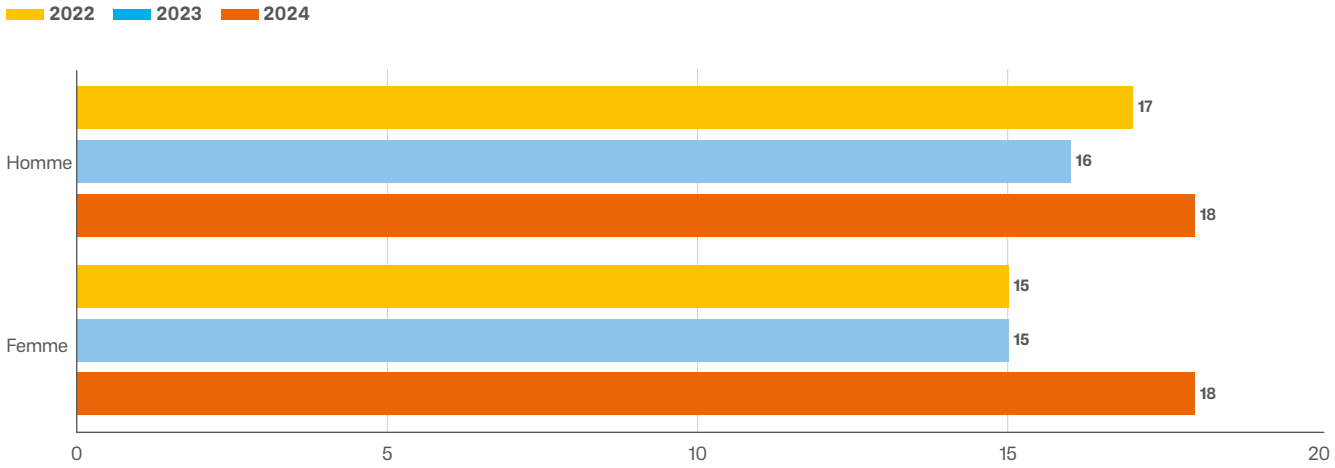
05.5.4

Entretien de performance et de développement (PDI)

GRI 404-3 Formation et éducation

L'objectif et l'intérêt des PDI sont abordés au point 15.4 ci-dessus. Lancés en 2019, ces entretiens réguliers constituent un outil éprouvé de développement des collaborateurs chez Hager. En définissant des parcours clairs pour leur évolution personnelle et professionnelle, nous permettons à chacun d'être acteur de sa propre performance. Les entretiens offrent par ailleurs un espace de récompense et de reconnaissance. En 2024, 100 % des collaborateurs éligibles[1] ont effectué le processus d'évaluation.

Nombre moyen d'heures de formation



Nombre moyen d'heures de formation

16 2022

16 2023

18 2024

1 Le processus du Groupe pour l'évaluation des performances et du développement de carrière est déployé pour tous les salariés en CDI dans tous les pays (sauf Opérateurs et Services), ce qui couvre 1 % de nos effectifs internes. Sur certains sites, des processus locaux sont en place pour les Opérateurs et Services, mais aucun reporting global n'est disponible pour le moment.

05.6

Planification stratégique des effectifs

GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS S1-4 §37 to §40 Travailleurs de l'entreprise

La planification stratégique des effectifs est un projet continu qui soutient notre croissance à long terme en dotant l'entreprise des compétences nécessaires pour innover, s'adapter et garder une longueur d'avance dans un environnement en constante évolution. En anticipant les besoins futurs en compétences et en pourvoyant proactivement les postes vacants, une planification efficace permettra d'optimiser la résilience de notre entreprise.

Cela implique d'aligner nos besoins en talents à long terme sur notre stratégie d'entreprise. Pour ce faire, nous analysons les capacités de nos effectifs actuels, nous établissons des prévisions pour les futures compétences nécessaires, identifions les lacunes et veillons à ce que les bonnes personnes occupent les bons postes au bon moment.

Notre approche globale de la planification stratégique des effectifs repose sur les cinq principes suivants :

- **Responsabilité partagée**
  La planification stratégique des effectifs est une démarche commune, menée par les dirigeants, soutenue par les RH et façonnée par chaque équipe. Ensemble, nous bâtissons une entreprise résiliente et tournée vers l'avenir.
- **Prise en compte de l'activité, priorité à l'humain**
  La planification stratégique des effectifs est guidée par notre ambition opérationnelle et portée par l'humain. Elle garantit l'évolution des compétences des collaborateurs au rythme des objectifs à long terme et place l'humain au cœur de la transformation.
- **Décisions agiles et alignées**
  La planification opérationnelle des effectifs garantit des décisions de recrutement à court terme agiles, économiques et alignées sur la stratégie à long terme. Elle permet aux équipes de réagir rapidement au changement sans perdre de vue la situation globale.
- **Préparer les talents pour l'avenir**
  Nous identifions les besoins et les lacunes en compétences afin de guider le développement, le recrutement et la mobilité de manière proactive.
- **L'approche 5B**
  Nous investissons dans nos collaborateurs grâce à une approche équilibrée : Buy (recruter), Build (développer), Bridge (mobiliser), Borrow (collaborer), Bind (fidéliser).

L'approche définie par ces cinq propositions s'applique à toutes les activités de planification stratégique des effectifs de Hager, notamment le programme Eureka destiné aux professionnels qualifiés et la stratégie Early Careers destinée aux jeunes professionnels.

«Le talent est notre actif le plus stratégique. La réussite du Projet 2030 dépend de la capacité de nos collaborateurs à s'emparer du changement, à relever des défis complexes et à produire un impact.

La planification stratégique des effectifs est notre engagement à garantir la mise en place des compétences adéquates, aujourd'hui et demain.»

Sonia Rivet
Director, Human Resources

05.6.1

Le programme Eureka

Une équipe d'excellence, c'est avant tout des professionnels compétents et engagés. Disposer d'une expertise technique et scientifique avérée est un atout essentiel pour soutenir une croissance durable, stimuler l'innovation et renforcer notre avantage concurrentiel.

Le programme Eureka a été créé pour former une telle main-d'œuvre. Il permet à Hager d'attirer, de fidéliser et de développer des experts talentueux et de mieux gérer les compétences.

Depuis son lancement en 2022, le programme a déjà intégré avec succès trois promotions, avec un accent sur l'ingénierie, l'industrialisation et le numérique. Au total, 29 nouveaux experts ont rejoint le programme en France, en Allemagne et en Italie, ce qui représente un large éventail de spécialistes techniques, notamment dans les domaines de la connectivité, de la science des matériaux, de l'alimentation et de la mesure de l'énergie.

Avec une moyenne d'âge de 46 ans, ces professionnels sont les leaders techniques de demain. Eureka contribue donc directement aux objectifs du Projet 2030.

Eureka a mis en place une feuille de route claire, conçue pour favoriser leur développement, exploiter leurs connaissances et piloter notre stratégie technique globale. Nous visons également à former des leaders dotés des compétences nécessaires pour optimiser la collaboration et la communication interdisciplinaires.

Les 21 domaines d'expertise sur lesquels Eureka s'est concentré jusqu'à présent ont été sélectionnés pour trois raisons : leur pertinence pour l'activité de Hager, leur impact probable sur la stratégie actuelle et future de Hager et la difficulté d'acquisition et de développement des compétences concernées.

21

domaines d'expertise

29

nouveaux experts ont rejoint le programme

05.6.2

Early Careers

Il est évident que notre prospérité future exige dès aujourd'hui une stratégie solide et performante pour le recrutement des talents.

Hager a beaucoup à offrir aux personnes en début de carrière. Hager est en mesure d'accompagner les apprentis, stagiaires, étudiants et diplômés, quelle que soit leur orientation. Nous aidons les candidats en début de carrière à investir dans leur avenir grâce à une expérience concrète, au développement de leurs compétences et à de nombreuses opportunités professionnelles.

Notre ambition est de dynamiser notre croissance mondiale en attirant les meilleurs jeunes talents afin de stimuler l'innovation et la réussite au sein de nos équipes internationales. La stratégie «Early Careers» a été conçue en conséquence. Elle poursuit trois objectifs principaux :

- Attirer les meilleurs talents en collaborant avec des universités et des établissements d'enseignement afin de nouer des relations précoces et durables avec des candidats qui partagent les valeurs et les objectifs de Hager.
- Concevoir et proposer des programmes de développement international qui favoriseront l'épanouissement des futurs dirigeants et travailleurs qualifiés, soutenant ainsi la croissance à long terme de l'entreprise.
- Offrir une expérience d'apprentissage unique pour s'assurer que les jeunes professionnels sont formés et préparés à des postes en CDI au sein de notre entreprise.

Hager a entamé en 2024 sa transformation actuelle autour des jeunes professionnels. Ce processus a consisté à élaborer une stratégie mondiale de gestion des talents et à professionnaliser le recrutement.

Nous avons œuvré à l'attraction, au développement et à la fidélisation des talents, au développement de notre marque employeur, à l'amélioration de l'expérience candidat et au renforcement de nos capacités de recrutement. Ces efforts ont déjà eu un impact positif sur notre vivier de talents.

En Allemagne, Hager est certifiée « Excellente Entreprise formatrice » pour la dixième année consécutive.

«Attirer les jeunes talents est essentiel à notre réussite à long terme. Nous créons de véritables opportunités pour les jeunes professionnels afin qu'ils s'épanouissent, contribuent et dirigent, car l'avenir de Hager dépend des personnes que nous encourageons aujourd'hui.»

Celine Friedrich
Talent Acquisition Manager,
Early Careers et Programmes

Les initiatives «Early Careers» en cours incluent :

- Du parrainage et des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur, notamment l'Université de Strasbourg, l'INSA Strasbourg et 42 Mulhouse.
- Des événements étudiants sur mesure, comme l'Innovation Game.
- TAI Community — notre communauté de mise en réseau d'étudiants gérée par et pour les stagiaires, alternants et apprentis de Hager. Elle compte des centaines de membres en France et en Allemagne, et sera bientôt disponible dans d'autres pays européens.
- Le programme «University Ambassadors»
  Lancé en 2026, ce programme pilote vise à positionner Hager comme un employeur de référence au sein des écoles et universités partenaires.
- Une intégration améliorée
  Des procédures d'accueil spécialement conçues pour les jeunes professionnels, afin de leur garantir un début de carrière optimal.

En s'efforçant d'attirer, de développer et de fidéliser les compétences professionnelles grâce au programme Eureka, et en faisant de même pour les jeunes professionnels, Hager entend assurer sa prospérité durablement jusqu'en 2030 et au-delà.

05.7

Santé et sécurité au travail

GRI 2-25 Informations générales
GRI 3-3 Thèmes pertinents
GRI 403-1, 403-2 et 403-9 Santé et sécurité au travail
ESRS S1-1 §23 Travailleurs de l'entreprise

Pour préserver le bien-être de nos collaborateurs et faire de la santé et de la sécurité une priorité, Hager a créé une fonction centrale chargée de sa stratégie de santé et de sécurité au travail.

Le déploiement en 2024 de la stratégie «L0 Safety» (avec le soutien de la direction) a marqué une étape décisive dans l'intégration de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise. Il a donné naissance à la nouvelle Charte de sécurité de Hager, qui définit nos 10 règles d'or et vise à communiquer des messages clés en matière de sécurité ainsi qu'à promouvoir une approche unifiée de l'amélioration continue en matière de sécurité.

-33%

Réduction du taux de fréquence d'accidents avec arrêt (LTAR) par rapport à l'année précédente

2 497

observations de sécurité effectuées

En 2024, nous avons atteint les objectifs suivants :

- **Taux de fréquence d'accidents avec arrêt (LTAR)**
  Réduction significative de 33 % par rapport à l'année précédente.
- **Sécurité comportementale (BBS)**
  Managers formés et 2 497 observations de sécurité réalisées (38 % des opérations).
- **Zones de sécurité**
  Risques spécifiques dans les zones de travail et les laboratoires cartographiés, délimités et signalés.
- **Enquêtes sur les incidents**
  Examinées par le Comité santé et sécurité, qui regroupent des membres de la Global Leadership Team, afin de tirer des enseignements et de favoriser des améliorations systémiques.

D'ici à 2029, notre objectif est d'étendre le système de gestion de la sécurité aux secteurs exposés aux risques au-delà de la fabrication, notamment la logistique, les ventes, la gestion de l'énergie et les services administratifs.

05.7.1

Mission Zero

Afin de tenir notre promesse et créer un environnement de travail sûr, nous avons lancé le projet Mission Zero.
Ce programme mené à l'échelle de l'entreprise couvre la production, la logistique, l'ingénierie, les laboratoires, le prototypage et l'industrialisation. Il est conçu pour garantir l'application cohérente des normes de sécurité, la normalisation des responsabilités, le reporting, les processus d'enquête et l'apprentissage préventif.

À terme, l'objectif est de donner à tous nos collaborateurs les moyens de gérer les risques existants et émergents en matière de santé et de sécurité grâce à une culture de sécurité centralisée, incluant :

- Des normes de groupe pour la gestion des risques pour la santé et la sécurité
- Des objectifs spécifiques à chaque fonction pour les zones à haut risque

Nous comparons également nos systèmes de santé et de sécurité aux normes du secteur et améliorons la communication et l'engagement grâce à un programme continu de sécurité comportementale (BBS).

«La sécurité est une promesse que nous nous engageons à tenir. Chez Hager, chacun mérite de travailler dans un environnement où son bien-être est protégé et les risques maîtrisés.

Mission Zero traduit cette promesse en actions concrètes, au quotidien et sur tous nos sites.»

Liam Dee
Group Health et Safety Director

05.7.1.1

Procédures de signalement et d'enquête sur les incidents

Sur chaque site, la santé et la sécurité sont pilotées par la direction, les protocoles et les systèmes locaux afin de garantir le respect de toutes les réglementations en vigueur. La direction est notamment tenue de garantir un environnement de travail sain et sûr, grâce à l'identification des dangers, à l'évaluation et à l'atténuation des risques, ainsi qu'aux enquêtes sur les incidents.

Les collaborateurs et tous les acteurs intéressés sont encouragés à exprimer toute préoccupation ou suggestion d'amélioration en matière de sécurité. Ils peuvent le faire en personne auprès d'un manager ou du spécialiste local de la sécurité au travail, ou via notre système de cartes d'alerte Kaizen, qui permet de signaler par écrit tout quasi-accident ou risque pour la sécurité nécessitant une enquête ou une action.

05.7.2

Signalement des incidents au travail

Outre la mise en place de programmes et de mesures visant à prévenir tous les incidents, notre engagement en tant qu'organisation apprenante nous pousse à tirer des enseignements à chaque occasion. Le signalement des incidents est essentiel à la transparence ; Hager n'a enregistré aucun décès ni accident grave (entraînant une invalidité permanente) depuis le début de notre cycle de reporting en 2021. Le taux de fréquence d'accidents avec arrêt (LTAR), notre principal KPI, est en constante baisse. Notre objectif est de continuer à le réduire d'au moins 5 % par an jusqu'en 2030.

Blessures professionnelles déclarables

2021
87
LTAR: 3,93

2022
82
LTAR: 3,35

2023
93
LTAR: 3,94

2024
69 incidents
LTAR: 2,62

Le service de santé au travail de Blieskastel accompagne

2 550

salariés répartis sur dix sites allemands

Un total de

2 473

heures ont été consacrées aux services de santé au travail

05.7.3

Gestion de la santé et des soins

GRI 403-6: Promotion de la santé des salariés

Hager s'engage à instaurer un environnement de travail sûr et coopératif en proposant diverses initiatives en matière de santé et de bien-être. Ces programmes sont conçus pour aider les collaborateurs à préserver leur santé physique et mentale, améliorer la sécurité au travail et accéder aux ressources nécessaires.

L'un de nos principaux programmes est mis en œuvre en Allemagne. Conformément à l'article 3 de la loi allemande sur la sécurité et la santé au travail (ASiG), le service de santé au travail de Blieskastel accompagne 2 550 salariés répartis sur dix sites allemands (Hager Vertriebsgesellschaft et Hager Electro).

En 2024, 2 473 heures ont été consacrées aux services de santé au travail. Ces services comprenaient :

- Des tests d'aptitude et de santé au travail, qui ont représenté la majorité des heures, conformément à la loi.
- 371 heures consacrées aux inspections et évaluations des lieux de travail.
- 153 salariés accompagnés dans le cadre de programmes de réinsertion après une maladie ou un accident.
- 231 cas de douleurs musculo-squelettiques aiguës ont été traités sur site à Blieskastel.
- Les mesures de prévention sanitaire sont également une priorité : entre octobre et décembre, 197 vaccinations contre la grippe et 39 vaccinations contre la COVID-19 ont été administrées.

Nous continuons d'investir dans la santé et les soins au-delà des exigences légales, notamment en améliorant l'ergonomie des postes de travail, en soutenant les salariés en situation de handicap ou à capacité de travail réduite, et en poursuivant nos campagnes annuelles de vaccination contre la grippe.

Au niveau du groupe, les mesures suivantes sont actuellement proposées à tous les collaborateurs à travers le monde :

- **Soutien général en matière de santé et de bien-être**
  Initiatives régulières de sensibilisation et d'éducation sur divers sujets, encourageant une gestion proactive de la santé. Hager s'associe à la Techniker Krankenkasse en Allemagne pour organiser la Digitale Gesundheitswoche, une semaine de la santé entièrement en ligne ouverte à tous les salariés. Le programme propose plus de 80 séminaires et ateliers gratuits sur des sujets, tels que l'exercice, la gestion du stress et la nutrition.
- **Journées d'information et d'action**
  Événements spéciaux proposant des conseils d'experts, des bilans de santé et des séances de bien-être interactives.
- **Mesures préventives**
  Dépistages réguliers pour détecter précocement d'éventuels problèmes de santé et permettre une intervention rapide. En Espagne, nous avons, par exemple, lancé l'initiative «CARE and GROWTH : Building a Better Workplace Together». Ce programme offre un espace de dialogue, encourage les suggestions des salariés et soutient l'élaboration de propositions pour améliorer le bien-être. Aux Pays-Bas, des postes de travail ergonomiques sont mis à disposition de tous les salariés.
- **Consultation en nutrition**
  Conseils diététiques personnalisés pour favoriser des habitudes alimentaires saines et un bien-être général.
- **Accompagnement psychologique**
  Un soutien confidentiel en matière de santé mentale est disponible pour aider les salariés à gérer le stress, l'anxiété et d'autres difficultés.
  Ce service est proposé en partenariat avec prevent.on. Les salariés peuvent accéder à un maximum de cinq séances financées par l'entreprise, couvrant à la fois leurs préoccupations professionnelles et personnelles. Ce soutien est particulièrement pertinent pour les postes à fort stress ou lors de changements organisationnels.

  De même, aux Pays-Bas, un conseiller confidentiel est disponible pour accompagner les salariés confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles. Il offre un espace sûr et fiable pour discuter de sujets sensibles, tout en aidant les individus à comprendre leurs droits et à explorer les mesures possibles pour résoudre leurs problèmes.
- **Formation aux situations d'urgence et à la sécurité**
  - **Formation aux premiers secours**
    Les salariés peuvent devenir secouristes certifiés et acquérir ainsi des compétences essentielles en matière de premiers soins.
  - **Formation paramédicale**
    Une formation avancée est proposée aux personnes souhaitant devenir paramédicaux au sein de l'entreprise, ce qui permet de mieux gérer les situations d'urgence.

Outre ces programmes structurés, les équipes locales mettent en œuvre leurs propres mesures, notamment des séances de bien-être, un soutien aux groupes sportifs et de loisirs, la création de comités bien-être, des abonnements à des salles de sport et l'accès à des produits frais.

Dans le cadre de notre campagne santé aux Pays-Bas, chaque collaborateur s'est ainsi vu proposer un budget santé annuel qu'il peut dépenser librement pour des articles ou services liés au bien-être, tels que des chaussures de course, des cours de sport ou des conseils nutritionnels. De plus, les collaborateurs bénéficient d'un budget annuel distinct, qui peut être utilisé pour des formations en ligne, du coaching, des évaluations et d'autres activités de développement personnel.

À Singapour, notre équipe promeut le bien-être et l'engagement des salariés grâce à une initiative axée sur l'agriculture urbaine. Un système hydroponique interne permet de cultiver des herbes aromatiques et des légumes, créant ainsi un espace naturel permettant de promouvoir des habitudes alimentaires plus saines.

Management Summer School à Ludwigsburg, Allemagne – du 13 au 15 mai 2025, 110 collaborateurs, du top management aux jeunes talents, ont exploré ensemble la force de la marque et de l'innovation au service de la transformation.

05.8

Diversité, équité et inclusion

GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS S1-4 §37 to §40 Travailleurs de l'entreprise

En tant qu'entreprise internationale d'origine franco-allemande, nous considérons naturellement la diversité comme un atout. Nous savons que plus notre vivier de talents est large, plus notre entreprise bénéficie des perspectives et des expériences uniques que chaque groupe, communauté et identité peut offrir.

En signant à nouveau la Charte de la diversité en décembre 2024, Hager a réaffirmé l'engagement pris en 2018 de créer un environnement inclusif dans lequel chaque individu est respecté et se sent à sa place.

La Charte de la diversité, qui rassemble plus de 5 300 signataires, aidera Hager à développer un style de management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle renforcera la cohésion des équipes et optimisera la performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions régulièrement mesurées et évaluées, soutiennent également Hager dans sa démarche de résilience organisationnelle, dans le cadre de sa stratégie Projet 2030.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

01

Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

02

Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

03

Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

04

Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

05

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.

06

Évaluer régulièrement les progrès réalisés informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Pour consulter le texte intégral de la Charte, rendez-vous sur **hagergroup.com**

05.8.1

Diversité au sein de nos effectifs

Hager s'engage à créer un environnement inclusif qui respecte et valorise la diversité sous toutes ses formes. Nous sommes convaincus qu'une main-d'œuvre diversifiée apporte un large éventail de perspectives, d'expériences et de forces, et contribue à créer une entreprise plus innovante et plus résiliente.

Dans le cadre de cet engagement, nous encourageons la participation des femmes à la direction des opérations en Indonésie, en Malaisie et à Singapour. Cette initiative favorise la promotion des femmes à des postes de direction grâce à des mécanismes de soutien structurés, notamment le mentorat, la formation au développement des talents et la cartographie interne des talents. Ces mesures nous aident à identifier et à accompagner les collaboratrices à fort potentiel, ce qui leur permet de progresser et de s'épanouir au sein de Hager.

Les dernières évolutions reflètent nos avancées :

- **Femmes au sein des effectifs**
  Les femmes représentent actuellement 40 % des effectifs de Hager à travers le monde.
- **Femmes à des postes à responsabilité**
  Depuis le début du reporting en 2022, nous avons constaté une augmentation de la représentation des femmes à des postes à responsabilité chez Hager. En 2024, les femmes représentaient 23 % de nos dirigeants, contre 17 % en 2022, une tendance encourageante vers une plus grande parité.
- **Répartition des salariés par tranche d'âge**
  La discrimination fondée sur l'âge doit être évitée afin de préserver un effectif pleinement diversifié et inclusif. Hager surveille désormais la répartition par âge de ses effectifs afin de garantir le maintien de cet équilibre.

Représentation des femmes aux postes de direction

	2022	2023	2024
Membres du Conseil*	18%	18%	18%
Cadres dirigeants	15%	19%	19%
Cadres	14%	18%	18%
Senior managers	20%	28%	29%
Managers et professionnels	19%	20%	20%

* Les membres du Conseil incluent le Directoire et le Conseil de surveillance

«Chez Hager, nous savons que chaque poste est occupé par une personne : quelqu'un qui prend peut-être soin d'un proche ou gère un problème de santé, visible ou non.

Nous nous engageons à écouter, à nous adapter et à apporter le soutien nécessaire pour chaque collaborateur se sente respecté, inclus et encouragé à évoluer dans sa vie professionnelle et personnelle.»

Catherine Distel
Care Management Specialist

05.8.2

Aidants

En tant qu'entreprise familiale, Hager éprouve naturellement de l'empathie pour les collaborateurs confrontés à des difficultés personnelles, notamment dans leur rôle d'aidant. Le soutien aux aidants familiaux s'inscrit dans notre engagement global en faveur du bien-être des salariés et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une enquête interne a révélé qu'environ 170 salariés en France sont actuellement des aidants familiaux. Nous avons donc mis en place diverses mesures pour aider ces collaborateurs à concilier leurs responsabilités d'aidant et leur vie professionnelle.

Grâce à ce soutien, Hager a été reconnu par Cap Handéo en 2020 comme une «Entreprise engagée salariés aidants», ce qui témoigne de l'aide que nous apportons aux salariés aidants informels.

Cet esprit d'entraide et d'empathie s'étend au-delà du lieu de travail. Par exemple, notre équipe en Malaisie organise régulièrement des visites d'orphelinats locaux et offre ainsi à ses collaborateurs l'occasion de nouer des liens avec leurs communautés et de les soutenir. Ces visites comprennent des repas partagés et des activités récréatives avec les enfants, contribuant ainsi à développer un sens plus profond de la responsabilité sociale et du bien-être collectif.

05.8.3

Collaborateurs ayant des besoins spéciaux

Chez Hager, nous encourageons l'acceptation des différences, croyons fermement en la diversité et soutenons activement l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le handicap n'est pas toujours visible. Nous informons donc nos collaborateurs que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH[1]) peut bénéficier aux salariés souffrant de maladies chroniques ou de problèmes de santé non visibles, comme l'asthme, le diabète, les rhumatismes, les déficiences visuelles ou les allergies sévères. Ces pathologies peuvent avoir un impact considérable sur la vie professionnelle, et des dispositifs de soutien adaptés sont essentiels.

À cette fin, nous adoptons une approche pluridimensionnelle, qui comprend :

- **Des campagnes annuelles de sensibilisation**
  Avec des webinaires et des communications internes via HG Live, abordant les handicaps visibles et invisibles. Nous prévoyons également de lancer une campagne de sensibilisation ciblée basée sur des entretiens avec sept salariés vivant avec un handicap invisible. Ces témoignages seront partagés sur les plateformes internes afin de favoriser l'empathie et la compréhension.
- **Accompagnement et maintien en poste des salariés en situation de handicap**
  Nous collaborons avec le service de santé au travail (SSAT[2]) et les ergonomes internes afin de garantir que les espaces et les conditions de travail restent accessibles et adaptés aux salariés confrontés à des problèmes de santé. Nous traitons également les demandes de MPDH[3] et de CPAM[4] pour le compte des collaborateurs afin de les aider dans leurs démarches administratives.
- **Adaptation et financement des postes de travail**
  Nous sollicitons activement des subventions pour le maintien dans l'emploi, notamment la RLH[5] (Reconnaissance de la lourdeur du handicap) afin de compenser les éventuelles réductions de capacité de travail, ce qui garantit à tous les salariés la possibilité de rester productifs et de contribuer à l'entreprise.
- **Possibilités de découverte et d'engagement externe**
  Hager accueille des personnes en situation de handicap sur ses sites pour leur faire découvrir des environnements de travail classiques. Nous avons également soutenu l'athlète paralympique Joseph Fritsch en 2024, symbole de notre engagement plus large en faveur de l'inclusion.

Nous avons constaté une tendance positive dans le nombre de salariés ayant obtenu la reconnaissance RQTH, témoignant du succès de nos actions de sensibilisation. De plus, nous participons à la gouvernance sectorielle, notamment en siégeant activement au conseil d'administration d'Action et Compétence[6] (Handicap), où nous contribuons à promouvoir des pratiques d'emploi inclusives au-delà de notre entreprise.

Par ces actions, nous souhaitons créer un environnement de travail où chaque salarié, quelles que soient ses capacités, peut s'épanouir et développer pleinement son potentiel.

1 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : reconnaissance officielle française pour les personnes dont l'état de santé limite leur capacité à travailler, donnant accès à un accompagnement, des aménagements de poste et des aides financières.
2 SSAT (Service de santé au travail) : Service français de santé au travail aidant les entreprises dans les questions de santé, sécurité et aménagement des postes de travail pour les salariés.
3 Maison départementale des personnes handicapées (MPDH) : organisme public français chargé de la gestion des évaluations de handicap et de l'accès aux droits et services associés, dont la RQTH.
4 Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) : caisse d'assurance maladie française gérant les remboursements de frais médicaux et les congés maladie des salariés.
5 Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) : mécanisme administratif français reconnaissant la gravité des conséquences d'un handicap au travail et permettant aux employeurs de percevoir une indemnisation financière pour les aménagements nécessaires.
6 Action et Compétence est une association française qui soutient l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

«La durabilité humaine, c'est notre façon de transformer nos valeurs en actions concrètes pour créer de la valeur pour chacun, en investissant dans la santé, la sécurité, le bien-être, la croissance, l'équité et le sens.

En alignant ce plan d'action sur notre stratégie E3, nous développons la résilience et la culture qui propulseront Hager vers l'avenir. Lorsque nos collaborateurs se sentent bien, notre transformation s'accélère.»

Leslie Moog
Human Sustainability Programme Manager

05.9

Pour l'avenir : notre ambition en matière de durabilité humaine

Prenons un instant pour réfléchir à l'avenir.

Comme indiqué dans l'introduction de ce rapport, le programme de durabilité humaine de Hager s'inscrit dans son engagement croissant en faveur de la durabilité à tous les niveaux de l'entreprise.

La durabilité[1] se définit comme la mesure dans laquelle une organisation crée de la valeur pour les personnes en tant qu'êtres humains, en leur permettant d'améliorer leur santé et leur bien-être, de développer des compétences pour l'avenir, d'accéder à des possibilités de mobilité interne et d'employabilité accrues, de trouver de bons emplois, d'évoluer, de progresser vers l'égalité, de renforcer leur sentiment d'appartenance et leur lien avec la raison d'être de l'entreprise.

Cette approche s'inscrit parfaitement dans notre modèle «People and Culture», car elle souligne l'importance de nos collaborateurs, qui sont au cœur de nos objectifs de transformation durable, le Projet 2030. Ces objectifs ne peuvent être atteints qu'en favorisant la résilience, le développement et le bien-être de nos collaborateurs.

Par conséquent, Hager a défini quatre étapes claires que nous nous engageons à mettre en œuvre :

- Lancer un programme de durabilité humaine à l'échelle du groupe : fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs à long terme pour certaines de nos actions «People and Culture».
- Aller au-delà de l'impact environnemental et renforcer l'impact positif.
- Créer un environnement de travail collaboratif, innovant et apprenant qui renforce notre capacité à fournir des solutions environnementales tout au long de la chaîne de valeur.
- Intégrer notre approche pour forger une ambition commune.

À travers cette synergie renforcée entre collaborateurs et environnement dans le cadre de notre stratégie E3 grâce à un programme de durabilité humaine qui renforce la résilience de notre entreprise, Hager se réjouit de mener à bien le Projet 2030 plus efficacement que jamais.

Nous construisons un avenir dans lequel l'épanouissement individuel nourrit la réussite collective. Lorsque ses collaborateurs progressent, Hager progresse également.

1 Définition adaptée du rapport Deloitte 1 Global Human Capital Trends, www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2023/focusing-on-human-sustainability-and-employee-wellbeing.html

06

Environnement : protéger le climat et l'environnement

À l'occasion de la première Journée franco-allemande d'action pour le climat (Klimaschutztag) en juin 2025, plus de 200 participants, dont des chefs d'entreprise, des chercheurs et des décideurs politiques, se sont réunis au Hager Forum pour échanger des idées en vue d'atteindre la neutralité carbone. Coorganisé par Klimaschutz-Unternehmen et Hager Group, l'événement avait pour thème : *«Des solutions circulaires pour le climat et l'environnement»*.

À travers des tables rondes et des ateliers interactifs animés par des experts, les participants ont exploré des sujets clés, tels que la construction circulaire, l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur la transition écologique et les pratiques durables dans la production industrielle.

06.1 Le Blue Planet Commitment 111
06.2 Notre plan de transition climatique 114
06.3 Énergie 130
06.4 Gestion des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes 134
06.5 Utilisation des ressources et circularité 137
06.6 Biodiversité et Eau 139
06.7 Gestion des déchets 141

«Le Blue Planet Commitment encourage les actions proactives et anticipatrices, qui résultent de la conviction que façonner l'avenir est plus efficace que d'y réagir.

C'est aussi un appel à l'action : un projet commun qui encourage toutes les fonctions de notre groupe, ainsi que nos fournisseurs et partenaires, à travailler ensemble pour construire un avenir résilient et durable.»

Anaïs Zink
Environmental Sustainability Senior Manager et Blue Planet Commitment Programme Manager

06.1

Blue Planet Commitment

GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS E1-2 §24 et §25 Changement climatique

Notre Blue Planet Commitment (BPC) est notre plan d'action stratégique en matière de durabilité. Ce programme vise à créer de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes et à contribuer significativement à l'avenir de notre planète.

Sur la base des conclusions de notre analyse de double matérialité, le BPC s'appuie sur quatre piliers stratégiques : la décarbonation, l'éco-conception, la transparence et l'efficacité énergétique. Cet engagement nous permet de gérer proactivement les impacts environnementaux ainsi que les risques et les opportunités associés à nos opérations. Il oriente également de nombreux aspects de nos activités et du développement de nos produits.

En soutien au BPC, des programmes de formation généraux et spécifiques à chaque fonction ont été développés afin de favoriser un effort collaboratif et inclusif et de couvrir les principes essentiels de durabilité, la sensibilisation à l'empreinte carbone et les bonnes pratiques professionnelles. Fin 2024, près de 84 % de nos salariés connectés[1] avaient suivi la formation générale.

Nous avons également déployé des modules spécialisés adaptés à des fonctions spécifiques, notamment aux équipes d'ingénierie et de vente. Ces modules sont consacrés à des sujets tels que l'éco-conception et la conformité.

Première Journée franco-allemande d'action pour le climat (Klimaschutztag) au Hager Forum à Obernai, France – plus de 200 participants se sont réunis le 5 juin 2025 à l'initiative de Klimaschutzunternehmen. Parmi eux figuraient des chefs d'entreprise, des scientifiques et des décideurs politiques.

1 Les salariés connectés sont définis comme des salariés en CDI disposant d'une adresse e-mail Hager et ayant accès à la plateforme de communication interne, Hager Live. Ce groupe comprend généralement l'ensemble du personnel administratif, à l'exclusion de la plupart des opérateurs de production et du personnel de service.

Notre Blue Planet Commitment en bref

01

Efficacité énergétique
Faciliter la transition énergétique en accompagnant nos clients dans leur démarche de durabilité grâce à des solutions leur permettant de réduire leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.

02

Décarbonation
Réduire nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre afin de limiter le réchauffement climatique.

03

Éco-conception
Développer des matériaux plus durables pour nos produits ; promouvoir une approche circulaire des produits.

04

Transparence
Nous déployons des initiatives de reporting de durabilité avec des organisations reconnues et réalisons des analyses du cycle de vie de nos produits.

06.1.1

Notre plan d'action 2024/25

ESRS E1-2 §24 et §25 Changement climatique

Conformément à notre stratégie Project 2030, notre priorité actuelle est d'améliorer l'attractivité environnementale à court terme de notre offre tout en continuant à nous préparer aux défis posés par le changement climatique et les contraintes de ressources.

Nous prévoyons de :
- Améliorer le profil environnemental de nos solutions grâce à une transparence accrue des données produit, une éco-conception renforcée et une communication claire sur les avancées en matière de durabilité.
- Préparer notre organisation à appliquer les futures réglementations et normes en intégrant les principes de l'économie circulaire et en élaborant un plan de transition climatique résilient.

En 2024, Hager a réalisé des progrès significatifs dans tous les domaines du Blue Planet Commitment.

Nous avons réduit de 20 % nos émissions des Scopes 1 et 2 et réduit ainsi sensiblement nos émissions de CO_2 grâce à des initiatives axées sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Nos efforts de décarbonation de la chaîne logistique ouvrent la voie à la réduction des émissions liées aux biens achetés. Par ailleurs, nous avons renforcé l'approvisionnement responsable en intégrant EcoVadis IQ plus à notre gestion des risques liés à l'approvisionnement.

De nouveaux produits et outils éco-conçus ont été lancés, ce qui contribue à la prévention des déchets plastiques et à l'intégration accrue de la durabilité dans le développement de nos produits. Nos avancées en matière de données et de digitalisation ont également amélioré la transparence grâce à une couverture étendue de l'évaluation du cycle de vie et à l'engagement accru des fournisseurs.

Nous avons maintenu notre conformité aux réglementations en constante évolution et renforcé notre réseau interne de durabilité. Ces efforts collectifs ont été récompensés par la notation Platine d'EcoVadis, qui confirme notre leadership en matière de performance environnementale.

À l'avenir, nos efforts se concentreront sur les points suivants :
- Construire une infrastructure informatique solide en matière de durabilité/environnement afin de garantir la disponibilité, l'exactitude et l'accessibilité des données produit pour les rapports réglementaires et la transparence client.
- Intensifier les efforts pour réduire les émissions du Scope 3, affiner le suivi des émissions et explorer les possibilités de mise en place de mécanismes internes de tarification par équivalent CO_2 afin de favoriser les décisions bas carbone dans certaines activités commerciales.
- Promouvoir des stratégies d'approvisionnement durable, mettre en œuvre une éco-conception systématique pour toutes les gammes de produits et optimiser la logistique pour réduire l'impact environnemental.
- Lancer des projets pilotes d'économie circulaire et instaurer de nouvelles directives internes en matière de pratiques circulaires, ancrant ainsi la circularité dans toutes les Business Units concernées.

Atelier des champions Blue Planet Commitment à Obernai, France – en 2024, 22 champions BPC issus de différentes fonctions se sont réunis pour un atelier de team building.

06.2

Notre plan de transition climatique

ESRS E1 SBM-3 § 19 Changement climatique
ESRS E1 IRO-1 §20 & §21 Changement climatique

Le plan de transition climatique de Hager propose une approche structurée pour gérer les risques liés au climat et identifier les opportunités pour notre stratégie de croissance. Ce plan met l'accent sur le suivi continu de nos émissions de GES dans l'ensemble de nos opérations et souligne l'importance de l'évaluation des risques physiques et de transition, ainsi que les opportunités qu'ils représentent pour notre activité.

Il propose des pistes de réduction des émissions des Scopes 1 et 2 grâce à l'amélioration de l'efficacité énergétique opérationnelle, au déploiement d'un système de gestion de l'énergie à l'échelle du groupe et de l'énergie propre. Pour les émissions du Scope 3, il prévoit d'agir sur la conception de nos produits et de collaborer avec nos partenaires de la chaîne logistique.

Outre la réduction de sa propre empreinte, Hager entend soutenir une décarbonation plus large en proposant des solutions contribuant à éviter les émissions. Un système de suivi numérique transparent, soutenu par la plateforme numérique Hager dédiée à la durabilité, et des rapports réguliers garantissent la responsabilisation et l'amélioration continue.

06.2.1

Risques physiques liés au climat[1]

ESRS 2 IRO-1 §20 et §21 Changement climatique
ESRS E1-9 §66 Changement climatique

Depuis 2023, nous effectuons des évaluations des risques physiques de nos opérations, en collaboration avec FM Global[2], en nous concentrant sur les sites de production et de logistique. Ces évaluations utilisent une combinaison de données d'ingénierie issues de visites de sites et de données scientifiques disponibles sur le changement climatique.

L'analyse qui en résulte comprend une ventilation des risques aigus et chroniques sur les sites visités. Les risques sont évalués selon trois scénarios de changement climatique de type RCP (Representative Concentration Pathway), à court (2030), moyen et long terme (2050).

Les scénarios RCP décrivent l'évolution de la concentration de CO_2e dans l'atmosphère en réponse aux émissions de gaz à effet de serre (GES) et au forçage radiatif induit, qui affecte à son tour les températures mondiales. Pour notre évaluation, les trois scénarios utilisés étaient les suivants :

- **RCP 2,6 (faible) — le forçage radiatif est limité à 2,6 W/m²**
  Ce scénario est considéré comme le meilleur scénario pour limiter les impacts du changement climatique. Il nécessite un changement radical des politiques climatiques et une action mondiale concertée pour réduire drastiquement les émissions de GES.
- **RCP 4,5 (intermédiaire) — le forçage radiatif est limité à 4,5 W/m²**
  Ce scénario suppose une stabilisation des émissions de GES d'ici à 2050, suivie d'une baisse.
- **RCP 8,5 (élevé) — le forçage radiatif augmente jusqu'à 8,5 W/m²**
  Ce scénario représente le pire scénario possible, avec une hausse continue des émissions de GES.

Nous avons identifié dix sites exposés à un risque climatique important, représentant une valeur immobilière de 823,8 millions d'euros, soit 28 % de la valeur totale des actifs de notre entreprise. Les risques incluent les inondations, les eaux pluviales, les risques d'effondrement, le vent et le gel. Pour y faire face, des mesures de résilience climatique spécifiques à chaque site sont désormais en place, notamment des digues anti-inondation, des plans d'intervention en cas de neige et de gel, et des mesures de préparation aux situations d'urgence.

1 Les risques et opportunités liés au climat font partie intégrante de notre stratégie climatique globale. Bien qu'ils soient principalement abordés dans le cadre du Plan de transition climatique, ils constituent également un élément fondamental de nos efforts d'adaptation. Par souci de clarté et de précision, ces éléments ne sont pas abordés séparément dans ce rapport, mais sont intégrés aux réponses stratégiques et opérationnelles plus globales concernant le changement climatique.

2 FM Global est une mutuelle d'assurance spécialisée dans l'assurance des biens industriels et les services de gestion des risques. Elle réalise des évaluations techniques sur site et utilise un outil exclusif de modélisation des risques pour évaluer les expositions spécifiques à chaque site, quantifier les niveaux de risque et orienter les mesures d'amélioration de la résilience.

06.2.2

Risques et opportunités liés à la transition climatique

ESRS 2 IRO-1 §20 et §21 Changement climatique

Si les risques physiques reflètent les conséquences directes du changement climatique sur les activités de Hager, les risques liés à la transition découlent de l'évolution du cadre réglementaire, technologique et commercial, à mesure que le monde évolue vers une économie bas carbone.

Nous avons mené une analyse prospective qualitative afin d'identifier les risques et opportunités de transition les plus pertinents pour nos activités principales et de transition. Nous quantifions actuellement une sélection de ces risques et opportunités.

L'analyse s'appuie sur les trajectoires climatiques issues du sixième rapport d'évaluation du GIEC (AR6) portant sur le réchauffement climatique et se concentre sur des scénarios conformes à l'objectif de l'Accord de Paris visant à limiter la hausse de la température mondiale bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, tout en poursuivant les efforts pour limiter la hausse à 1,5 °C d'ici à 2100.

Cette analyse intégrée des risques et des opportunités renforce notre résilience à long terme et oriente notre transformation dans le cadre de notre Blue Planet Commitment.

Thème	Risque	Opportunité
Évolution du marché	Baisse de la demande de produits traditionnels en raison du ralentissement anticipé de la construction neuve, compte tenu des limites d'artificialisation des sols et des objectifs d'efficacité énergétique.	Réorienter la priorité sur les marchés émergents, tels que la rénovation et les immeubles multirésidentiels ; développer des offres de produits modulaires et préfabriqués adaptées à l'évolution des modes de vie et à la densité urbaine.
Contraintes liées aux matières premières	Hausse des coûts et vulnérabilités de la chaîne d'approvisionnement du cuivre, de l'acier et des plastiques en raison des contraintes réglementaires (SEQE-UE, MACF), des tensions géopolitiques et de la forte demande de technologies bas carbone.	Renforcer les partenariats pour les matériaux recyclés ou secondaires, développer des produits sans plastique et améliorer l'économie circulaire grâce à des programmes de reprise et des contrats de valorisation avec les fournisseurs et les clients.
Réglementations	Réglementation environnementale européenne plus stricte concernant l'utilisation des plastiques et nouvelles exigences de conformité liées à l'électrification, à la sécurité incendie et à la résilience des systèmes énergétiques.	Innover avec des systèmes de protection intelligents, des solutions énergétiques conformes aux normes et des composants d'installation pérennes.
Perturbation de la chaîne de valeur	Risque de désintermédiation lié à la préfabrication et à la consolidation des installateurs électriques, qui pourraient contourner les canaux de distribution traditionnels.	Développer des solutions prêtes à l'emploi qui nécessitent moins d'expertise en installation et renforcer les services de formation et d'assistance numérique pour les électriciens et les particuliers ; explorer de nouvelles alliances avec des fournisseurs de solutions de préfabrication et de mobilité.
Technologie et concurrence sur le marché	Risque de perte de parts de marché dans les EMS et les infrastructures de recharge en raison de l'arrivée de nouveaux entrants, de faibles barrières à l'entrée et de cycles d'innovation rapides.	Élargir l'offre EMS avec des solutions matérielles et logicielles intégrées ; pénétrer des marchés adjacents (recharge de véhicules électriques pour deux-roues, stockage d'énergie à partir de batteries de seconde main, etc.) et établir des contrats de service à long terme pour générer des flux de revenus récurrents.
Adaptation de la production	Défis techniques et financiers liés à la décarbonation des processus de fabrication et à l'adaptation aux nouvelles spécifications des matériaux et conceptions de produits.	Privilégier la modularité, l'allongement de la durée de vie des produits et l'utilisation rationnelle des matériaux dès la phase de conception ; investir dans la R&D pour la substitution des matériaux et la conception intelligente afin de répondre aux critères environnementaux et de performance.

06.2.3

Engagement SBTi

GRI 3-3 Thèmes pertinents
ESRS E1-1 §14 et §16 Changement climatique
ESRS E1-4 §32, §33 et §34 Changement climatique
ESRS 2 §80 Informations générales

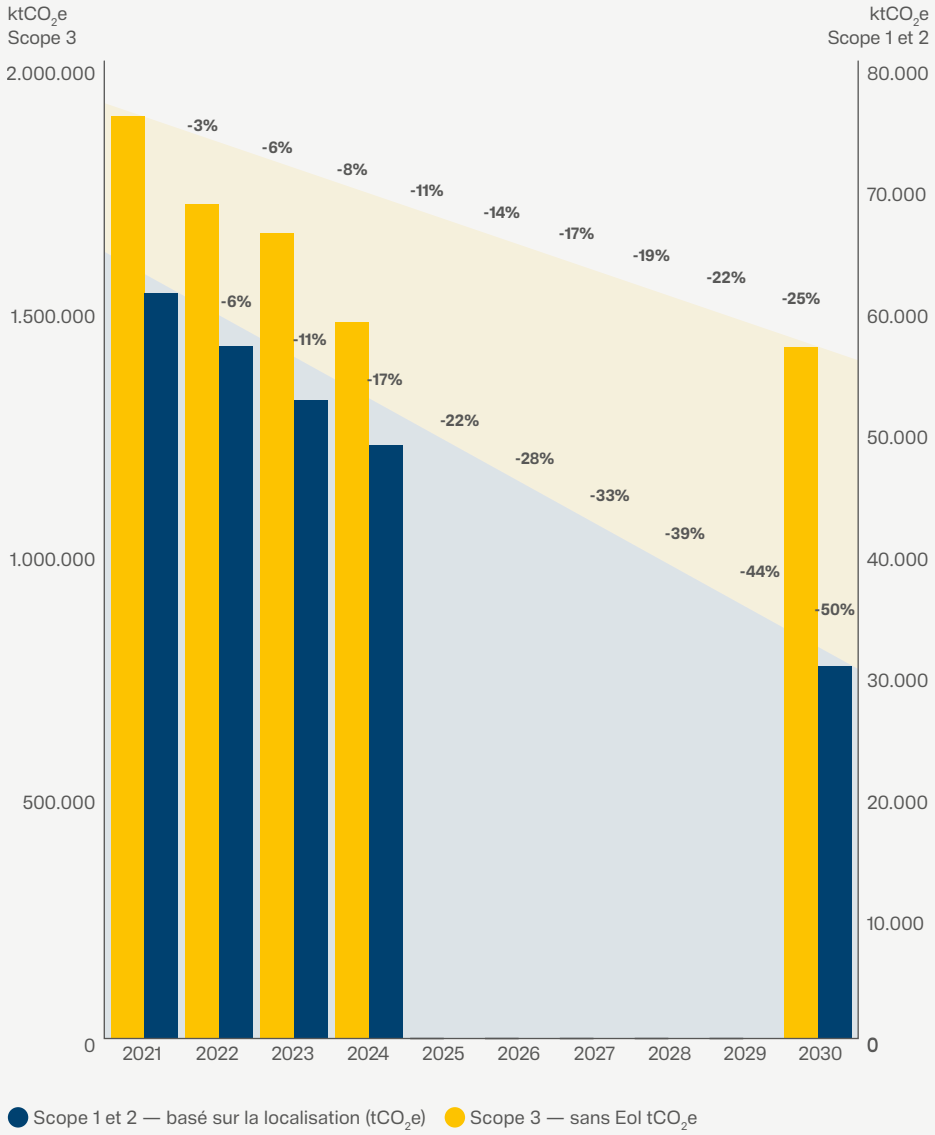
La décarbonation est une priorité. Face à l'urgence climatique incontestable, il est de notre devoir de tout mettre en œuvre pour que nos opérations contribuent à l'objectif vital de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C maximum, conformément à l'Accord de Paris.

Sabine Busse lors de la journée pour la protection du climat 2025 au Hager Forum, Obernai.

Malgré la vague alarmante de données récentes indiquant que nous nous apprêtons à dépasser le point de basculement largement cité[1], notre engagement en faveur de l'atténuation du changement climatique reste inchangé. Nous agissons donc sur plusieurs fronts pour atteindre nos objectifs de décarbonation validés par la SBTi (Science Based Targets initiative). La SBTi a en effet confirmé que nos objectifs pour les Scopes 1 et 2 correspondent à la trajectoire de 1,5 °C et nos objectifs de Scope 3 à une trajectoire bien inférieure à 2 °C. Conformément à ces engagements, nous visons à réduire nos émissions de GES des Scope 1 et 2 de 50 %, et celles du Scope 3 de 25 % d'ici à 2030, par rapport à l'année de référence 2021. Ces objectifs ont été définis conformément aux critères SBTi version 5.0, selon l'approche de contraction absolue. Nos émissions de GES sont calculées conformément au protocole GHG Protocol Corporate Standard, en appliquant l'approche de consolidation du contrôle opérationnel et en incluant 100 % des émissions des filiales sous contrôle opérationnel.

1 L'objectif de température de 1 °C : 8 points à connaître. World Resources Institute. Extrait de www.wri.org/insights/1-5-degrees-c-target-explained

Notre trajectoire de réduction des émissions de GES en tCO_2e (% d'évolution par rapport au niveau de référence)



06.2.4

Notre empreinte carbone

06.2.4.1

Méthodologie

ESRS 2 BP-2 §10 Informations générales
ESRS 1-4 §34 Changement climatique
GRI 305-1, 305-2, 305-3 et 305-5 Émissions

Hager calcule et publie son empreinte carbone conformément au Protocole GES. Le périmètre organisationnel de notre empreinte carbone est défini selon l'approche de contrôle opérationnel[1] qui englobe toutes les entités incluses dans nos états financiers consolidés.

L'inventaire couvre le Scope 1 (émissions directes des entités détenues et contrôlées), le Scope 2 (émissions indirectes liées à l'énergie achetée) et le Scope 3 (toutes les autres émissions indirectes de la chaîne de valeur).

- **Pour le Scope 1,** nous incluons toutes les émissions directes provenant de la combustion de carburant et des véhicules de la société.
- **Pour le Scope 2,** nous calculons et publions les émissions en utilisant les méthodes basées sur la localisation et sur le marché, conformément au Protocole GES, en utilisant les facteurs d'émission moyens du réseau électrique local et les facteurs d'émission du mix résiduel.

  Ce double reporting offre une vision plus complète de nos émissions d'énergie achetée et permet aux parties prenantes de mieux évaluer l'impact de nos efforts d'approvisionnement en énergie renouvelable et de nos investissements énergétiques à long terme.
- **Pour le Scope 3,** nous évaluons toutes les catégories significatives[2], notamment : biens et services achetés (3-1), biens d'équipement (3-2), énergie en amont (3-3), fret en amont (3-4), déchets (3-5), déplacements (3-6), déplacements domicile-travail (3-7), fret en aval (3-10), utilisation des produits vendus (3-11) et fin de vie des produits vendus (3-12).

Pour calculer nos émissions, nous prenons en compte tous les gaz à effet de serre couverts par le Protocole de Kyoto, notamment le dioxyde de carbone (CO_2), le méthane (CH_4), le protoxyde d'azote (N_2O), les hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PFC), l'hexafluorure de soufre (SF_6) et le trifluorure d'azote (NF_3).

Toutes les émissions déclarées sont présentées en équivalent CO_2 afin de garantir l'exhaustivité et la comparabilité, conformément aux normes internationales.

Les données d'activité sont principalement collectées à partir de sources directes, telles que les compteurs d'énergie, les factures de carburant et les relevés de déplacements professionnels, telles que figurant dans nos systèmes internes de gestion des données. En l'absence de données primaires (par exemple, pour déterminer la consommation électrique de certains de nos produits sur leur durée de vie ou pour recalculer le poids à partir des matériaux achetés), des données secondaires sont utilisées (telles que des moyennes sectorielles ou des extrapolations), la source et la méthodologie étant documentées pour chaque cas.

Les émissions sont calculées en multipliant les données d'activité par des facteurs d'émission standardisés, issus de bases de données jouissant d'une bonne réputation, notamment Ecoinvent[3], l'ADEME[4], l'EIME[5], l'AIE[6] et l'AIB[7]. Lorsqu'elles sont disponibles, les données d'empreinte carbone spécifiques au fournisseur ou au produit sont également intégrées pour améliorer la précision. Le choix des facteurs d'émission est revu chaque année pour en vérifier la rigueur scientifique et la pertinence régionale.

1 L'approche de contrôle opérationnel est une méthode de consolidation des données de durabilité par laquelle l'entreprise déclare 1 % des impacts des opérations pour lesquelles elle a pleine autorité pour introduire et mettre en œuvre des politiques opérationnelles, quel que soit son responsable. Cette approche est conforme au Protocole GES et est référencé dans l'ESRS E1-6 paragraphe 46.
2 Les catégories sont issues du Protocole GES.
3 Ecoinvent est une base de données suisse exhaustive d'inventaires du cycle de vie qui fournit des facteurs d'émission et des données environnementales de haute qualité pour les analyses du cycle de vie.
4 L'ADEME (Agence de la transition écologique) est l'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, qui fournit des facteurs d'émission officiels et des orientations pour le calcul des émissions de GES.
5 EIME (Environmental Information and Management Explorer) est un logiciel d'analyse du cycle de vie développé par CODDE (Bureau Veritas) qui utilise une base de données exclusive pour fournir des facteurs d'émission et des données d'impact environnemental.
6 L'Agence internationale de l'énergie (AIE) est une organisation intergouvernementale qui fournit des données énergétiques fiables, des conseils stratégiques et des projections à long terme pour soutenir la sécurité énergétique et la durabilité à l'échelle mondiale.
7 L'AIB (Association of Issuing Bodies) est une organisation européenne qui gère les Garanties d'Origine (GO), permettant de déterminer des facteurs d'émission fiables basés sur le marché en certifiant l'origine renouvelable de l'électricité.

Politique de recalcul :
Conformément aux normes que nous utilisons dans nos rapports de durabilité :
- Norme GRI sur les émissions : GRI 305 : Émissions
- ESRS E1
- Protocole GES

Le groupe s'engage à recalculer son empreinte carbone à la suite de modifications structurelles, méthodologiques ou de données significatives, incluant fusions, acquisitions, améliorations des facteurs d'émission et corrections d'erreurs. Notre année de référence fixe, 2021, est maintenue et ajustée uniquement lorsque des modifications affectent significativement les données d'émissions. Notre rapport annuel de durabilité est publié de manière transparente, comme indiqué ci-dessous.

Le calcul de l'empreinte carbone est soumis à un processus de vérification interne rigoureux. Les données sont validées par notre équipe RSE afin de garantir leur exhaustivité et leur exactitude. De plus, notre méthode de calcul, nos facteurs d'émission et nos résultats consolidés sont déterminés et révisés avec le soutien de notre consultant externe Carbone4[1].

Cette année, nous avons également mandaté un tiers pour réaliser une mission de contrôle limitée de notre empreinte carbone 2024 et de notre année de référence 2021 afin de renforcer la crédibilité et la transparence de notre reporting climatique.

Par souci de comparabilité et de transparence, toute modification de la méthode, des facteurs d'émission ou des périmètres de reporting par rapport aux années précédentes est clairement identifiée et expliquée dans nos publications. Hager s'engage à améliorer continuellement la qualité de ses données, à élargir ses sources de données primaires et à perfectionner ses processus de comptabilisation carbone.
De plus, nous mettons actuellement en place des contrôles internes systématiques afin d'améliorer la fiabilité de la collecte, de la validation et du reporting des données dans toutes les Business Units.

Dans le cadre de cette démarche d'amélioration continue, nous avons également identifié certaines lacunes que nous nous appliquons à combler.

Concernant la catégorie «Utilisation des produits vendus» (3-11), nous continuons de mettre en œuvre des contrôles de qualité des données et des outils numériques afin de garantir une modélisation adéquate de l'impact carbone de nos références produits. Un plan de remédiation est en place pour utiliser progressivement de meilleurs scénarios d'extrapolation et s'appuyer autant que possible sur des données primaires.

Dans la catégorie «Biens et services achetés» (3-1), bien que certaines données d'approvisionnement puissent ne pas être disponibles et nécessiter une extrapolation, nous travaillons continuellement à l'amélioration de la qualité et de la précision des données en renforçant notre méthode grâce à une meilleure intégration des données fournisseurs et à l'affinement des données de base.

Dans la catégorie «Fret en aval» (3-10), nous prévoyons de définir plus précisément les types de livraison et les conditions d'expédition, et de mettre à jour l'ensemble des facteurs d'émission. Des plans de remédiation seront mis en œuvre lors de notre prochain cycle de reporting, à compter du premier trimestre 2026.

1 Carbone4 est un cabinet de conseil indépendant qui accompagne les organisations dans leurs stratégies de décarbonation et d'adaptation aux risques climatiques.

06.2.4.2

Notre référence 2021

GRI 2-4 Informations générales
GRI 305-1 to 305-3 et 305-5 Émissions
ESRS E1-6 §47 Changement climatique
ESRS 2 BP-2 §14 Informations générales

Nous avons choisi 2021 comme année de référence pour assurer le suivi et le contrôle de la décarbonation de Hager, car il s'agit de la première année pour laquelle nous avons mis en place un processus et des contrôles rigoureux de collecte de données, ce qui garantit l'exactitude et l'exhaustivité des données d'émissions sur tous les périmètres concernés. Depuis, nous avons considérablement amélioré la qualité, la granularité et la disponibilité des données relatives à notre empreinte carbone. Ces améliorations nous ont permis de réévaluer et d'affiner les méthodes utilisées dans nos calculs afin de mieux refléter le niveau actuel de précision et de maturité de notre approche de la gestion des émissions.

Dans le cadre de ce processus continu d'amélioration de la précision et de la cohérence, notre dernière évaluation a révélé que certaines méthodes précédemment appliquées n'étaient plus adéquates.

Nous avons donc révisé notre approche pour 2024 et recalculé les données historiques afin de garantir la cohérence méthodologique et la comparabilité d'une année sur l'autre.

Les changements méthodiques les plus significatifs ont porté sur les émissions du Scope 3, qui fournissent désormais une évaluation plus fiable et réaliste de l'impact climatique de notre chaîne de valeur.

Pour l'Utilisation des produits vendus (3-11), nous avons remplacé les hypothèses simplifiées précédentes, basées sur les pertes de puissance et les phases actives, par un nouvel outil interne qui calcule la consommation d'énergie en phase de fonctionnement de manière plus réaliste. Nous avons par ailleurs actualisé notre modèle d'extrapolation pour gagner en précision. Nous avons également amélioré la qualité des données utilisées dans nos calculs en augmentant le nombre de sources et en effectuant davantage de comparaisons, ce qui a entraîné une augmentation substantielle de nos émissions déclarées pour cette catégorie. De plus, afin de rester au plus près des conditions réelles, nous utilisons les facteurs d'émission et les projections à long terme du réseau électrique de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

Ces projections, basées sur le Scénario de politiques énoncées (STEPS)[1], nous permettent de prendre en compte l'évolution attendue des mix énergétiques nationaux sur toute la durée de vie de nos produits, en fonction des pays dans lesquels ils sont vendus. Nous actualisons ces données chaque année afin de garantir leur adéquation avec les dernières tendances du marché et les trajectoires de transition énergétique.

Pour les Achats directs de biens et services (3-1), nous avons affiné les chiffres d'approvisionnement et élargi notre approche au-delà de la simple dépendance aux données SAP et aux facteurs d'émission génériques, en intégrant les données directes des acheteurs et des fournisseurs.

Parmi les autres améliorations figurent :
- L'intégration de tous les coûts de déplacements professionnels.
- L'utilisation des données de capacité réelle des batteries dans nos catégories Achats, Utilisation des produits vendus et Traitement en fin de vie.
- La mise à jour des facteurs d'émission, notamment celui de fin de vie de nos produits vendus, a entraîné une réduction de 220 $ktCO_2e$ dans cette catégorie (3-12).

De manière générale, ces changements ont amélioré la transparence et la précision des données et ont permis de réduire notre niveau de référence d'émissions du Scope 3 de plus de 740 $ktCO_2e$ par rapport à nos chiffres de référence SBTi initiaux.

Référence des émissions de GES

	Source des émissions (Protocole GES)		SBTi 2021 tCO_2e	2021 corrigé tCO_2e
Scopes 1 et 2	1	Scope 1	26.646	27.754
	2-1	Scope 2 – basées sur la localisation	32.564	33.632
	2-2	Scope 2 – basées sur le marché	NA	17.729
	Total Scopes 1 et 2 – basées sur la localisation		**59.210**	**61.385**
	Total Scopes 1 et 2 – basées sur le marché		**NA**	**45.483**
Scope 3 Amont	3-1	Biens et services achetés	628.032	490.496
	3-2	Biens d'équipement	31.641	6.578
	3-3	Énergie en amont	13.258	13.685
	3-4	Fret en amont	51.151	30.453
	3-5	Déchets	3.125	3.125
	3-6	Déplacements	9.691	6.664
	3-7	Déplacements travail-domicile	24.642	25.410
	Total Scope 3 Amont		**761.540**	**576.412**
Scope 3 Aval	3-10	Fret en aval	15.686	30.395
	3-11	Utilisation des produits vendus	1.648.876	1.300.428
	3-12	Fin de vie des produits vendus	239.818	13.481
	Total Scope 3 Aval		**1.904.380**	**1.344.305**
	Total Scope 3		**2.665.920**	**1.920.717**
Total	**Émissions globales — basées sur la localisation**		**2.725.130**	**1.982.102**
	Émissions globales — basées sur le marché		**S/O**	**1.966.200**

1 Le Scénario de politiques énoncées (Stated Policies Scenario, STEPS) suppose une reprise de la demande mondiale d'électricité et un dépassement des niveaux pré-Covid-1 d'ici 19. L'Inde est en tête de la croissance de la demande d'électricité jusqu'en 2030, suivie de l'Asie du Sud-Est et de l'Afrique. La Chine représente plus de 40 % de la croissance mondiale jusqu'en 2030. Les énergies renouvelables fournissent 90 % de la croissance de la demande mondiale d'électricité sur deux décennies, tirées par le solaire photovoltaïque, tandis que la consommation de charbon diminue pour atteindre moins de 20 % de la demande énergétique mondiale d'ici 2040.

06.2.4.3

Aperçu de l'évolution des émissions

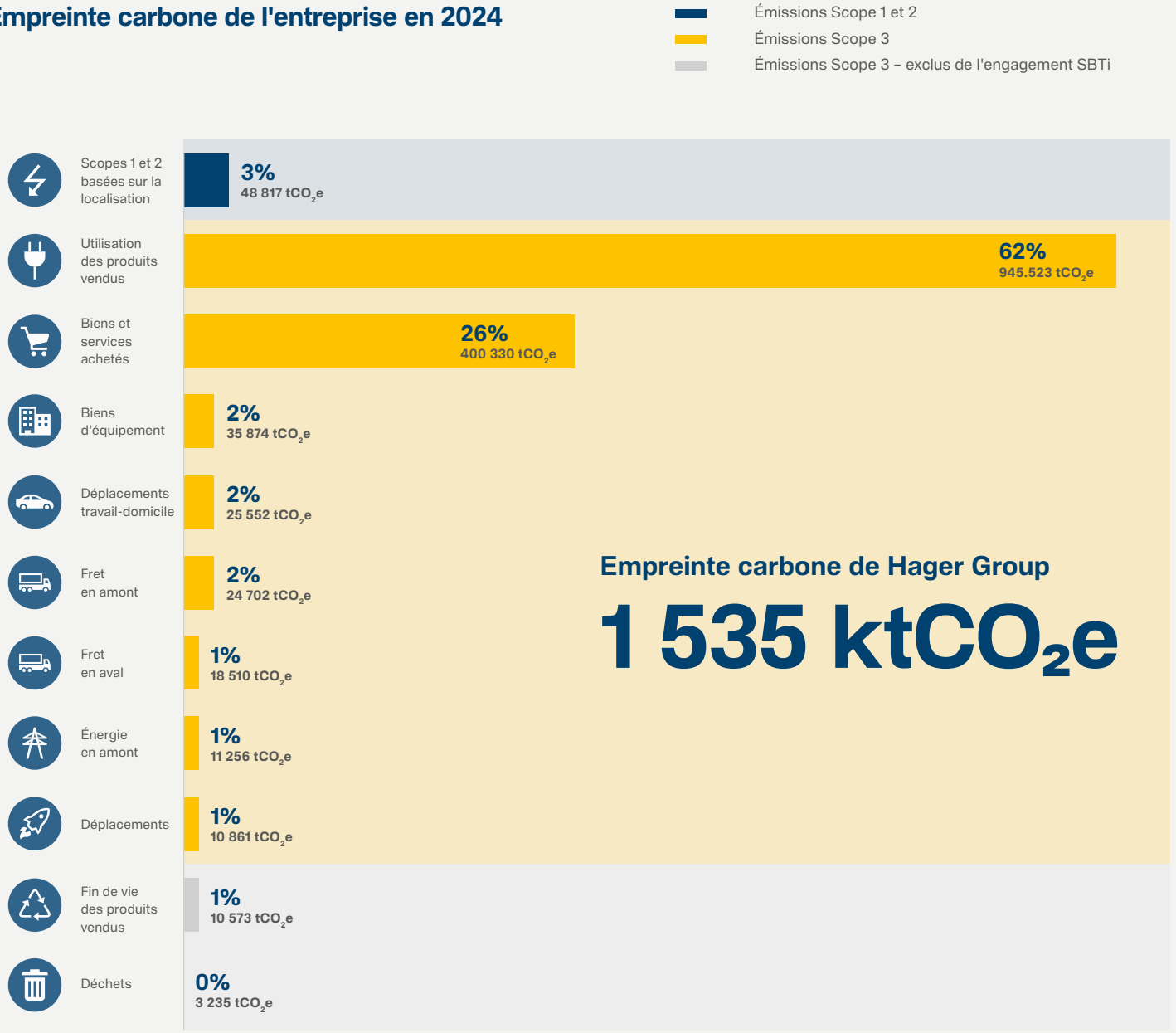
GRI 305-1 to 305-3 Émissions
ESRS E1-6 §44, §48, §49, §51 et §52 Changement climatique

En 2024, nous avons réduit de 20 % nos émissions de GES des Scope 1 et 2 (basées sur la localisation) par rapport à l'année de référence 2021. Nous sommes donc en bonne voie pour respecter notre engagement SBTi. Pour les émissions du Scope 3, notre dernière évaluation, basée sur une méthode de calcul nettement améliorée et plus robuste, indique une réduction de 23 % par rapport à l'année de référence, contre une augmentation de 1 % l'année dernière.

Nous reconnaissons que l'évolution de notre trajectoire pour le Scope 3 reflète principalement l'amélioration de la qualité des données, les mises à jour méthodologiques, la baisse des volumes de production et la décarbonation mondiale du réseau électrique, plutôt que l'impact de nouvelles mesures de réduction.

Afin de rester fidèles à nos efforts, à notre engagement et à notre transparence, nous poursuivrons activement la décarbonation de notre chaîne de valeur et réalignerons nos objectifs sur la SBTi, en nous concentrant sur des progrès crédibles et mesurables.

Empreinte carbone de l'entreprise en 2024



Nos émissions de GES

	2021	2022		2023		2024	
	Émissions ($ktCO_2e$)	Émissions ($ktCO_2e$)	Variation	Émissions ($ktCO_2e$)	Variation	Émissions ($ktCO_2e$)	Variation
Scope 1	27,8	25,1	-10%	22,2	-20%	17,8	-36%
Scope 2 (basées sur la localisation)	33,6	31,9	-5%	30,3	-10%	31,0	-8%
Scope 2 (basées sur le marché)	17,7	18,0	1%	21,5	21%	57,2	223%
Scopes 1 et 2 (basées sur la localisation)	61,4	57,0	-7%	52,5	-14%	48,8	-20%
Scope 1 et 2 (basées sur le marché)	45,5	43,1	-5%	43,7	-4%	75,0	65%
Scope 3	1.920,7	1.736,2	-10%	1.673,6	-13%	1.486,4	-23%

2021
Année de référence

Scope 1 et 2
–

Scope 3
–

2022
Validation des objectifs scientifiques à court terme

Scope 1 et 2
-7%

Scope 3
-10%

2023
Première notation CDP

Scope 1 et 2
-14%

Scope 3
-13%

2024
Premier contrôle externe des données CFP

Scope 1 et 2
-20%

Scope 3
-23%

Comment ?

- Investissement dans des solutions à haute efficacité carbone
- Système de gestion de l'énergie amélioré
- Approvisionnement en énergie renouvelable

50%
Objectif de réduction des scopes 1 + 2

25%
Objectif de réduction du scope 3

Parmi les initiatives notables de 2024, citons : :

Huizhou

À Huizhou, nous avons mis en service une centrale photovoltaïque d'une capacité de 618 kW, présentant une capacité de production annuelle de 613 MWh. Cette installation nous permet de réduire les émissions de CO_2e d'environ 370 tonnes par an, soit 6 % des émissions annuelles du site.

Telford

Sur notre site de Telford, nous avons mis en service une centrale photovoltaïque de 450 kW qui augmente considérablement notre empreinte en matière d'énergies renouvelables au Royaume-Uni. La réduction des émissions qui en résulte est estimée à 93 tonnes de CO_2e par an, soit 25 % des émissions totales du site.

Vendenheim

Sur notre plateforme logistique de Vendenheim, Hager a réalisé d'importants investissements dans des infrastructures durables, notamment un chauffage à la biomasse et des bornes de recharge pour camions électriques. Ces initiatives permettent d'atteindre une réduction annuelle de plus de 400 tonnes de CO_2e.

Emmenbrücke

Sur notre site d'Emmenbrücke, nous sommes passés d'un système de chauffage traditionnel au gaz et au fioul à un système de chauffage moderne. Ce changement devrait permettre d'économiser environ 240 tonnes d'émissions de CO_2e chaque année.

06.2.5

Plan de décarbonation

ESRS E1-1 §14 & §16 Changement climatique
ESRS 2 §68 et §69 Informations générales
ESRS E1-3 §26, §28, §29 Changement climatique
GRI 305-5 Émissions

Hager a établi des prévisions de GES pour les Scopes 1, 2 et 3 en utilisant des données harmonisées à l'échelle de l'entreprise. Cette méthode intégrée garantit une représentation cohérente et précise de notre profil d'émissions global.

Grâce à ces prévisions et à une analyse détaillée des sources d'émissions, nous avons systématiquement identifié les principaux leviers de décarbonation nécessaires pour atteindre nos objectifs climatiques.

Afin de garantir la cohérence et la transparence de notre reporting, toutes les données d'émissions spécifiques sont consolidées dans les chiffres du groupe, ce qui permet un suivi fiable et efficace de nos progrès par rapport aux objectifs environnementaux de l'entreprise.

«Pour réduire l'empreinte environnementale, il faut établir des priorités claires : réduire les émissions, améliorer l'efficacité et surveiller les points essentiels.

En 2024, nous avons franchi des étapes importantes en combinant des investissements dans des infrastructures à faible empreinte carbone avec une utilisation énergétique plus intelligente sur nos sites. Parallèlement, nous renforçons notre surveillance des polluants et des substances préoccupantes, car une fabrication durable implique des opérations plus sûres et plus propres, autant qu'une réduction des émissions de CO_2.»

Michel Voinson
Manufacturing Programme Senior Manager et Programme Lead for Scope 1 et 2 Decarbonisation

06.2.5.1

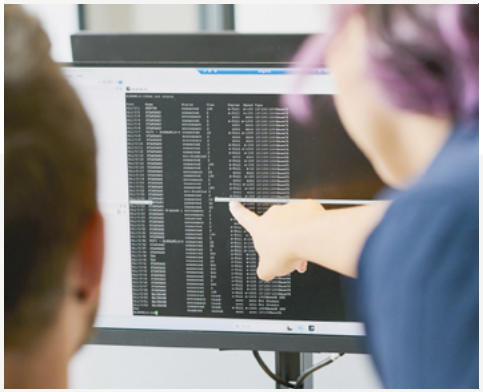
Feuille de route pour la décarbonation (Scopes 1 et 2)

Pour atteindre notre objectif de réduire de 50 % nos émissions de Scope 1 et 2 d'ici 2030, nous avons défini un plan d'action structuré autour de trois piliers stratégiques :

Amélioration des systèmes de gestion de l'énergie

Afin d'optimiser notre utilisation de l'énergie, un processus standardisé de gestion de l'énergie, appelé HPS 2.0, est en cours de mise en œuvre. Ce processus, certifié ISO 50 001, garantit un suivi et un contrôle cohérents de la consommation d'énergie sur l'ensemble des sites de production.

De plus, des solutions numériques sont utilisées pour suivre les données énergétiques en temps réel, ce qui permet une gestion plus efficace et une prise de décision plus rapide pour réduire les déchets et améliorer la performance globale du système.



Investissement dans des solutions à haute efficacité énergétique

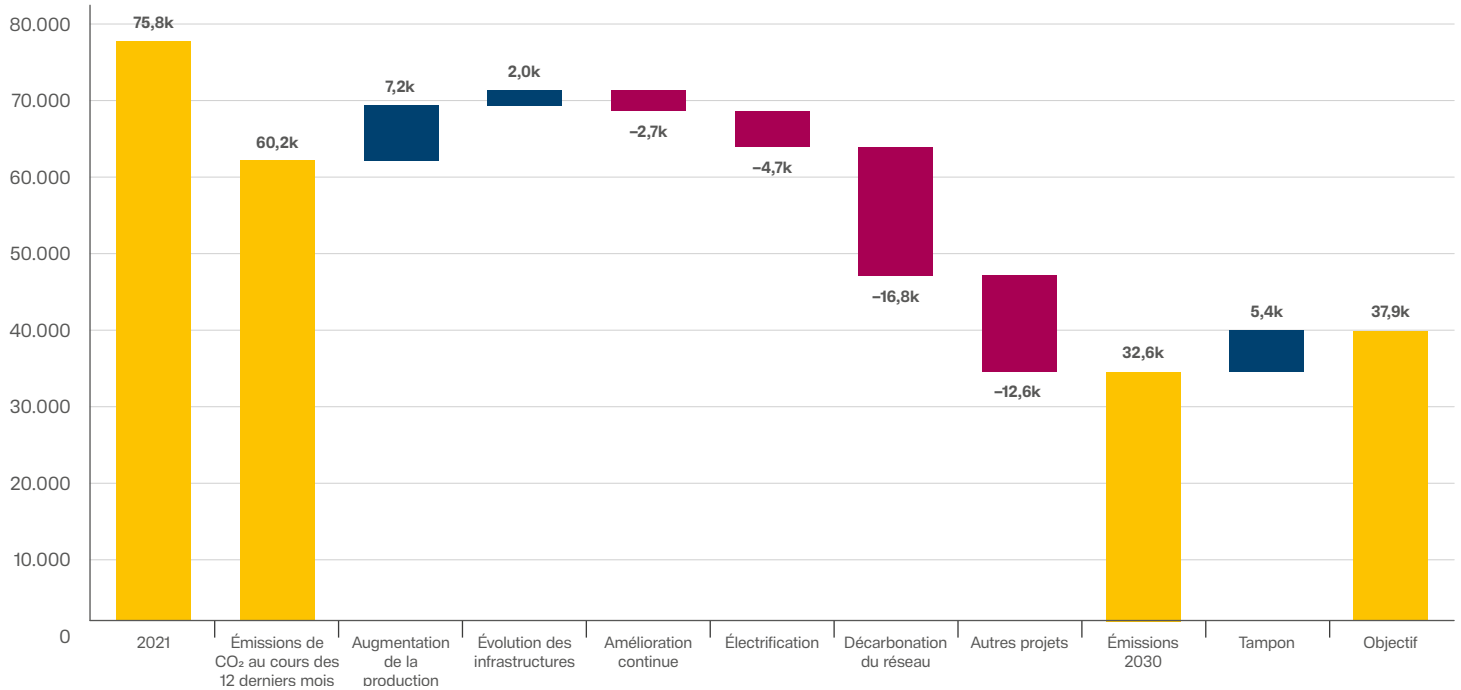
D'importants investissements sont réalisés pour électrifier et améliorer l'efficacité des processus consommateurs d'énergie dans les sites de production, les bâtiments et les services publics. Il s'agit notamment de moderniser les équipements et les systèmes afin de réduire les émissions de CO_2. Par ailleurs, la production d'énergie renouvelable sur site, notamment grâce à des panneaux solaires, favorise la transition vers des sources d'énergie plus propres et réduit la dépendance aux combustibles fossiles.

Approvisionnement en énergie renouvelable

Notre engagement en matière de durabilité se manifeste également par l'approvisionnement en électricité renouvelable de source solaire et éolienne.
De plus, des ressources renouvelables alternatives, telles que le biométhane, la biomasse et la chaleur résiduelle sont utilisées pour compléter les besoins énergétiques, contribuant ainsi à un mix énergétique diversifié et plus vert.

Dans le cadre du plan de décarbonation des scopes 1 et 2, nous avons réalisé des investissements importants dans nos opérations de fabrication.

Réduction des émissions de CO_2 sur la période 2021-2030, par levier principal – en tCO_2e



30,7 $ktCO_2e$

d'émissions

-50%

de réduction des émissions

06.2.5.2

Feuille de route et leviers de décarbonation (Scope 3)

En 2025, Hager présentera une feuille de route complète pour la décarbonation du Scope 3, visant à atteindre notre objectif de réduction de 25 % des émissions du Scope 3 d'ici à 2030 par rapport à 2021.

Nous avons déjà engagé des actions ciblées visant à réduire les émissions de CO_2e, en priorisant nos deux principales sources d'émissions : Biens et services achetés et Utilisation des produits vendus. Nos actions et notre feuille de route s'appuient sur les leviers stratégiques identifiés pour réduire les émissions en amont et en aval de notre chaîne de valeur :

- **Optimisation des produits grâce à une conception bas carbone**
  Réduction des émissions intégrées[1] de nos produits grâce à des stratégies d'éco-conception axées sur les matières premières et les composants : cela inclut l'allègement des composants, l'intégration de matériaux bas carbone, tels que les plastiques recyclés, et la collaboration avec les fournisseurs pour décarboner leurs activités, notamment grâce à l'approvisionnement en énergies renouvelables et à l'amélioration du reporting des émissions.
  Ces mesures s'appliquent aussi bien au développement de nouveaux produits qu'à l'optimisation des gammes existantes.
- **Efficience durant la phase d'utilisation du produit**
  Conscients des émissions importantes générées pendant la phase d'utilisation de nos produits, nous améliorons l'efficience énergétique grâce à des améliorations de conception ciblées. Ces efforts visent à réduire la consommation d'énergie et les pertes de puissance tout au long de la durée de vie opérationnelle de nos solutions et à diminuer ainsi directement l'empreinte carbone des clients.
- **Intégration des scénarios de décarbonation du réseau**
  Afin de refléter la future décarbonation des systèmes électriques, nous intégrons les prévisions d'intensité des émissions du réseau national à nos évaluations d'impact des produits. Ces prévisions sont basées sur des scénarios de transition énergétique internationaux et nationaux crédibles, alignés sur ceux de l'Agence internationale de l'énergie (AIE). Ainsi, les émissions projetées liées à l'utilisation des produits reflètent l'évolution des mix énergétiques sur nos marchés.

1 Le terme Émissions intégrées (également appelées émissions incorporées) désigne les émissions totales de gaz à effet de serre (GES) générées tout au long du cycle de vie d'un produit ou d'un matériau, y compris celles résultant de l'extraction, de la fabrication, de la transformation et du transport des matières premières, jusqu'à l'utilisation.

Inauguration d'un nouveau site de production à Blieskastel, en Allemagne – en juin 2025, Hager a inauguré un nouveau site de production et de maintenance de machines, doté d'un système de refroidissement performant permettant d'économiser plus de 220 tonnes de CO_2 par an. La Ministre-présidente de la Sarre, Anke Rehlinger, et d'autres représentants politiques étaient présents lors de la cérémonie.

- **Logistique et distribution bas carbone**
  Les émissions du transport en aval sont réduites grâce à une transformation structurée de nos opérations logistiques, qui repose sur une transition du fret aérien vers le transport maritime et du transport routier longue distance vers le rail, l'amélioration des coefficients de remplissage, la réduction de la consommation énergétique des activités logistiques et le déploiement croissant de solutions de transport bas carbone, telles que les véhicules électriques et les carburants alternatifs.
- **Gestion de la croissance et de l'évolutivité des activités**
  Hager poursuivant sa croissance, les émissions associées aux catégories du Scope 3 évolueront avec les variations des volumes de ventes, des effectifs et des flux logistiques mondiaux. Afin de maintenir l'intégrité de nos objectifs, les prévisions d'émissions sont ajustées en fonction de la croissance de l'entreprise, ce qui garantit la robustesse et la crédibilité des objectifs de réduction, qu'ils soient absolus ou basés sur l'intensité.
- **Déplacements domicile-travail durables et mobilité professionnelle**
  Outre les leviers d'action déjà engagés, nous explorons des moyens de réduire les émissions liées à la mobilité en encourageant les modes de déplacement bas carbone, tels que le covoiturage et les transports en commun. De même, nous envisageons de revoir nos pratiques de déplacements professionnels afin de réduire notre dépendance au transport aérien et de promouvoir des alternatives moins émettrices, comme le train.

Parmi les leviers clés, le premier est directement lié aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) que nous mettons sur le marché. En 2024, nous avons vendu environ 380 millions de produits EEE, pour un poids total de près de 100 kilotonnes. Malgré la réduction en quantité et en poids observée par rapport aux années précédentes, cela représente toujours un volume important de DEEE mis sur le marché. Il est donc important d'intégrer des principes de conception bas carbone et des améliorations en matière d'efficacité énergétique à nos produits.

Poids des EEE mis sur le marché (tonnes)

2021	115.325
2022	113.148
2023	108.359
2024	99.716

Conformément aux leviers identifiés, nous collaborons avec nos partenaires en amont afin de réduire les émissions intégrées des biens et services achetés. Ces efforts permettent déjà de réduire les émissions de la chaîne de valeur, notamment grâce à l'utilisation de matériaux recyclés et produits à partir d'énergies renouvelables.

Notre partenariat stratégique avec Westlake Vinnolit[1], l'un des principaux fournisseurs de PVC16 (polychlorure de vinyle), constitue un succès notable. Grâce à cette collaboration, nous nous approvisionnons désormais en Green Vin, un PVC bas carbone fabriqué à l'aide d'électricité renouvelable certifiée. Cette initiative a permis de réduire de 32 % l'empreinte carbone par kilogramme de PVC, soit une diminution globale de 5 397 tCO_2e provenant de nos achats directs. En maintenant les performances de nos produits tout en réduisant significativement les émissions, cette démarche nous conforte dans notre volonté d'étendre l'utilisation de matières premières durables à toutes les catégories de produits.

1 Westlake Vinnolit est un leader européen de la fabrication de PVC et propose une large gamme de produits de haute qualité pour diverses applications industrielles. L'entreprise fait partie de Westlake Corporation, un fabricant mondial de produits chimiques et de plastiques dont le siège social est aux États-Unis.

06.2.6

Émissions évitées

Le terme émissions évitées désigne la prévention des émissions de GES par rapport à un scénario de référence. Cette comparaison implique deux situations : un scénario de référence, qui évalue les émissions de GES qui seraient générées si un projet n'existait pas ; et un scénario de projet, qui reflète les émissions avec le projet en place. Un projet est considéré comme évitant des émissions s'il entraîne une diminution nette de CO_2e entre les deux scénarios.

Chez Hager, nous considérons que donner à nos clients les moyens d'améliorer leur efficacité énergétique est essentiel à notre stratégie de durabilité et à la création de valeur à long terme. Nous nous engageons à fournir des solutions innovantes, une expertise sur mesure et un accompagnement personnalisé pour permettre à nos clients d'optimiser leur consommation d'énergie et de réduire leurs coûts et leur empreinte environnementale.

En associant des technologies à haute efficacité énergétique, des analyses basées sur les données et des partenariats durables, nous aidons nos clients à respecter les exigences réglementaires et à atteindre leurs propres objectifs climatiques et énergétiques. Nous contribuons ainsi collectivement à la transition vers une économie bas carbone limitant l'utilisation des ressources.

Hager ne procède pas à l'évaluation systématique des économies d'énergie et de GES de ses solutions. Néanmoins, les estimations préliminaires montrent que les produits Hager permettent à leurs utilisateurs finaux d'éviter des émissions, notamment grâce à leur efficacité énergétique et à une énergie bas carbone.

Par exemple, les détecteurs de mouvement et les interrupteurs manuels contribuent à réduire la consommation d'électricité dans les bâtiments, puisqu'il est possible de contrôler l'éclairage en fonction de la présence ou des horaires, notamment en dehors des heures de travail. Les thermostats programmables optimisent le chauffage et la climatisation et réduisent la consommation d'énergie et les émissions associées. Les contacteurs déplacent la consommation d'électricité vers les heures creuses, lorsque l'intensité carbone est plus faible, contribuant ainsi à la réduction des émissions. Dans l'ensemble, ces produits offrent des avantages mesurables, notamment lorsqu'ils sont mis en œuvre dans des bâtiments existants.

Outre les solutions développées par Hager, deux de nos filiales renforcent notre impact en proposant des services complémentaires qui améliorent l'efficacité énergétique et la réduction des émissions. Grâce à des outils numériques, un suivi en temps réel et des conseils d'experts, elles offrent un accompagnement sur mesure permettant à leurs clients d'optimiser l eur consommation énergétique à grande échelle :

- Eficia a un impact grâce à la gestion de l'efficacité énergétique en temps réel des bâtiments, notamment via l'optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation.
- Advizeo complète ces efforts en proposant des solutions numériques de gestion de l'énergie associées à des conseils d'experts, ce qui permet généralement à nos clients commerciaux de réaliser des économies d'énergie de 10 à 20 % sur l'ensemble de leur parc immobilier.

«Les émissions évitées sont un indicateur puissant de l'impact positif que nous pouvons générer grâce à des solutions énergétiques intelligentes.

Grâce à nos solutions de gestion de l'énergie, nous permettons à nos clients de produire, gérer et consommer l'énergie de manière plus responsable, et ainsi d'accélérer leur transition vers la décarbonation, tout en renforçant notre engagement commun en faveur de l'action climatique.»

Etienne Dock
Senior Vice President for Energy Management and Digital and Information

Nous appliquons une combinaison de normes et de cadres reconnus internationalement pour garantir une mesure d'impact crédible et transparente :

Protocole GES
Pour un suivi cohérent des réductions d'émissions.

ISO 50001
Pour la mise en œuvre structurée d'un système de gestion de l'énergie.

IPMVP (Protocole international de mesure et de vérification de la performance)
Pour évaluer les économies d'énergie des bâtiments en comparant les performances de référence et post-intervention, ajustées en fonction de variables, telles que la météo et l'occupation.

Initiative Net Zero (NZI) et orientations du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
Utilisées pour encadrer et quantifier les émissions évitées et garantir l'alignement avec les objectifs climatiques scientifiques, en distinguant les réductions directes, les émissions évitées et les contributions à la décarbonation mondiale.

	Consommation d'énergie évitée en 2024 (GWh)	Émissions évitées en 2024 ($ktCO_2e$)
Produits phares de Hager	85 GWh	241,5 $ktCO_2e$
Eficia	220 GWh	13,9 $ktCO_2e$
Advizeo	1.068 GWh	122,9 $ktCO_2e$
Total	1.373 GWh	378,3 $ktCO_2e$

	Économies d'énergie	Impact équivalent	Émissions évitées
2024	1,4 TWh	Consommation énergétique annuelle de 350 000[1] foyers européens	378 $ktCO_2e$
Objectif 2028	5,6 TWh	Consommation énergétique annuelle de 1 400 000 foyers européens	870 $ktCO_2e$

Comme indiqué ci-dessus, bien que les solutions Advizeo et Eficia génèrent des économies d'énergie absolues supérieures à celles des produits phares de Hager, les émissions évitées sont plus importantes pour ces derniers. Ceci s'explique principalement par le fait que les produits phares de Hager sont vendus dans le monde entier, y compris dans les pays où les réseaux électriques sont plus intenses en carbone. En revanche, Advizeo et Eficia opèrent exclusivement sur des marchés où l'électricité a une intensité carbone bien plus faible. Par conséquent, la quantité d'énergie économisée grâce aux produits phares de Hager permet d'éviter des émissions plus élevées en moyenne.

De plus, la consommation évitée calculée pour Advizeo inclut non seulement l'électricité, mais aussi d'autres sources d'énergie telles que le gaz, le fioul, les réseaux de chauffage et de refroidissement, etc., l'électricité et le gaz représentant la majorité des économies.

À l'avenir, nous prévoyons de multiplier notre impact par quatre d'ici à 2028. Nos économies d'énergie, actuellement estimées à l'équivalent de la consommation énergétique annuelle de 350 000 foyers, équivaudront à 1 400 000 foyers d'ici à 2028.

1 Selon l'Agence internationale de l'énergie (AIE), la consommation annuelle moyenne d'électricité par foyer européen est d'environ 1 à 3,500 kWh, selon le pays et la taille du foyer.

«En nous concentrant sur les émissions évitées, nous encourageons nos clients à faire des choix éclairés qui leur permettent de progresser sensiblement vers la réalisation de leurs objectifs de développement durable et créons ainsi un avenir plus vert pour tous.»

Volker Busch
Systems and Solutions Director,
Solutions Development and Marketing

06.2.7

Mécanisme de prix interne du carbone : une approche pilote

Nous testons et explorons actuellement des mécanismes de tarification interne du carbone comme outil d'aide à la prise de décision durable dans deux domaines. En 2024/25, nous avons mené deux projets pilotes :

- **Évaluation de projets d'énergies renouvelables**
  Les prix internes du carbone aident à estimer l'impact économique potentiel des futures taxes carbone sur les prix de l'énergie. L'intégration de ce facteur dans les modèles financiers nous permet de mieux évaluer la viabilité et la compétitivité à long terme des investissements dans les énergies renouvelables, et de garantir ainsi leur viabilité économique dans un contexte de réglementation en constante évolution.
- **Élaboration de plans d'affaires pour les produits verts**
  Les prix internes du carbone pourraient également influencer le développement de produits écologiques alternatifs. En attribuant un coût aux émissions de carbone, les discussions sur les émissions sont intégrées au processus de développement de produit.
- Cette approche soutient l'innovation et contribue à aligner les stratégies produit sur les objectifs environnementaux et les attentes du marché.

Avertissement : notre projet pilote consacré aux prix internes du carbone sert principalement à élaborer des projections anticipant l'impact des réglementations en matière de taxe carbone, comme le système d'échange de quotas d'émission18, sur nos activités commerciales, en particulier l'approvisionnement en matériaux, les coûts énergétiques, les bâtiments et les transports.

1 Dans le cadre des révisions de 1 de la directive SEQE, un nouveau système d'échange de quotas d'émission, appelé SEQE-2, a été créé, distinct du SEQE-UE existant.

06.3

Énergie

GRI 3-3 Thèmes pertinents

06.3.1

Méthodologie

GRI 302-1 Énergie

Les données de consommation énergétique de Hager sont consolidées conformément à la norme ISO 50001 relative aux systèmes de gestion de l'énergie. Des processus de collecte de données harmonisés sont mis en œuvre sur tous les sites et font l'objet d'audits réguliers lorsque la consommation énergétique annuelle dépasse 5 GWh. Cette approche garantit l'exactitude, la fiabilité et l'exhaustivité des données énergétiques déclarées, conformément aux exigences réglementaires.

Fidèles à notre engagement en matière d'amélioration continue et de transparence dans notre reporting de durabilité, nous avons renforcé la précision et la couverture de nos données relatives à consommation d'énergie pour le dernier exercice. Auparavant, nos publications étaient axées sur la consommation énergétique de nos principaux sites opérationnels, notamment nos sites de production. En 2024, nous avons élargi notre périmètre de reporting pour inclure notamment l'ensemble de nos centres de distribution et réduire ainsi le recours à l'extrapolation, nécessaire lorsque les données ne sont pas disponibles.

Nous avons également affiné nos méthodes de calcul. Les modifications apportées incluent la correction des incohérences d'unités dans les calculs de carburant et la mise à jour du facteur de conversion pour la consommation de carburant des véhicules de la société afin de mieux refléter la consommation réelle de notre flotte. Nous classons par ailleurs notre parc automobile par type de motorisation afin de comptabiliser avec précision la consommation énergétique des véhicules électriques et hybrides rechargeables (PHV) ainsi que des biens d'équipement associés.

06.3.2

Notre mix énergétique

ESRS E1-5 §37, §39 et §40 Changement climatique
GRI 302-1 et 302-3 Énergie

Dans le cadre de nos efforts plus larges de décarbonation, nous avons continué d'optimiser notre consommation d'énergie et poursuivi notre transition vers des sources d'énergie plus durables. Les tableaux ci-dessous présentent une ventilation détaillée de notre consommation totale de carburant et d'énergie au cours des quatre dernières années.

En 2024, notre consommation totale d'énergie, carburant compris, s'élevait à 214,0 GWh, soit une baisse significative par rapport aux 254,6 GWh de notre année de référence 2021, année où nous avons mis en œuvre pour la première fois une collecte complète de données énergétiques. Sur la même période, l'intensité énergétique est passée de 113 GWh à 82 GWh pour 1 milliard d'euros de recettes.

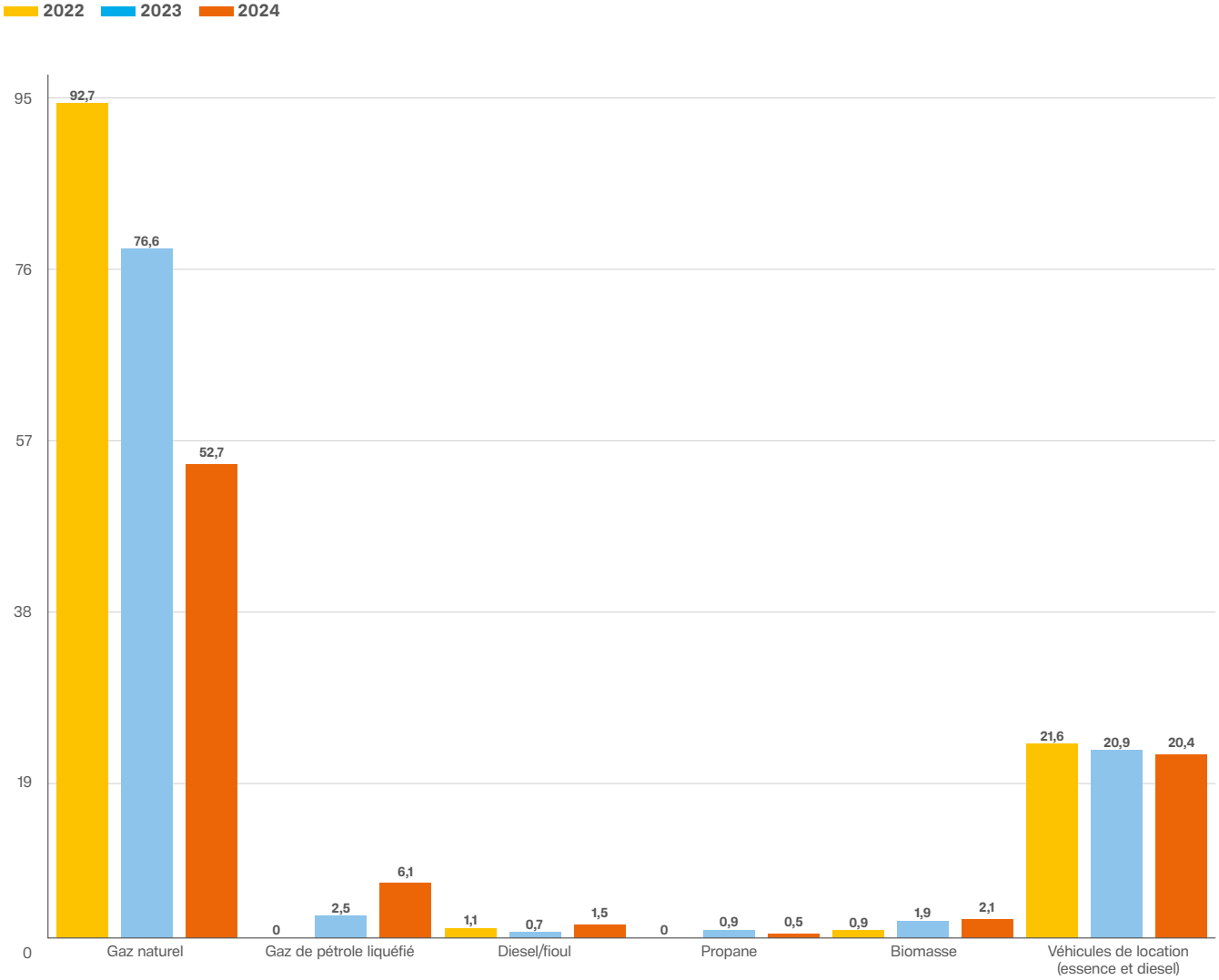
L'un des principaux leviers de cette amélioration a été la réduction significative de la consommation d'énergie issue des combustibles fossiles, passée de 130,4 GWh en 2021 à 83,3 GWh en 2024. En particulier, la consommation de gaz naturel a diminué de plus de 50 % sur la période.

Conformément à notre stratégie de décarbonation, nous avons régulièrement augmenté notre recours à l'électricité et aux énergies renouvelables parallèlement à la réduction significative de notre consommation de combustibles fossiles. De plus, l'évolution de notre mix énergétique se reflète dans le profil de nos émissions de GES.

Par exemple, nos sites en France présentent une empreinte d'émissions plus faible grâce à la part importante du nucléaire dans le réseau national, associée à de plus faibles émissions de GES. Par conséquent, parallèlement à la réduction de notre consommation énergétique totale, nous évoluons activement vers des sources d'énergie à plus faibles émissions, notamment les énergies renouvelables.

Dans ce contexte, nous avons porté notre production d'électricité autoproduite à partir d'installations photovoltaïques à près de 3 GWh en 2024 (contre 1,25 GWh en 2021), le solaire et la biomasse couvrant ensemble environ 3 % de notre demande globale en 2024.

Consommation d'énergie directe (GWh)



Total

116,3
2022

103,5
2023

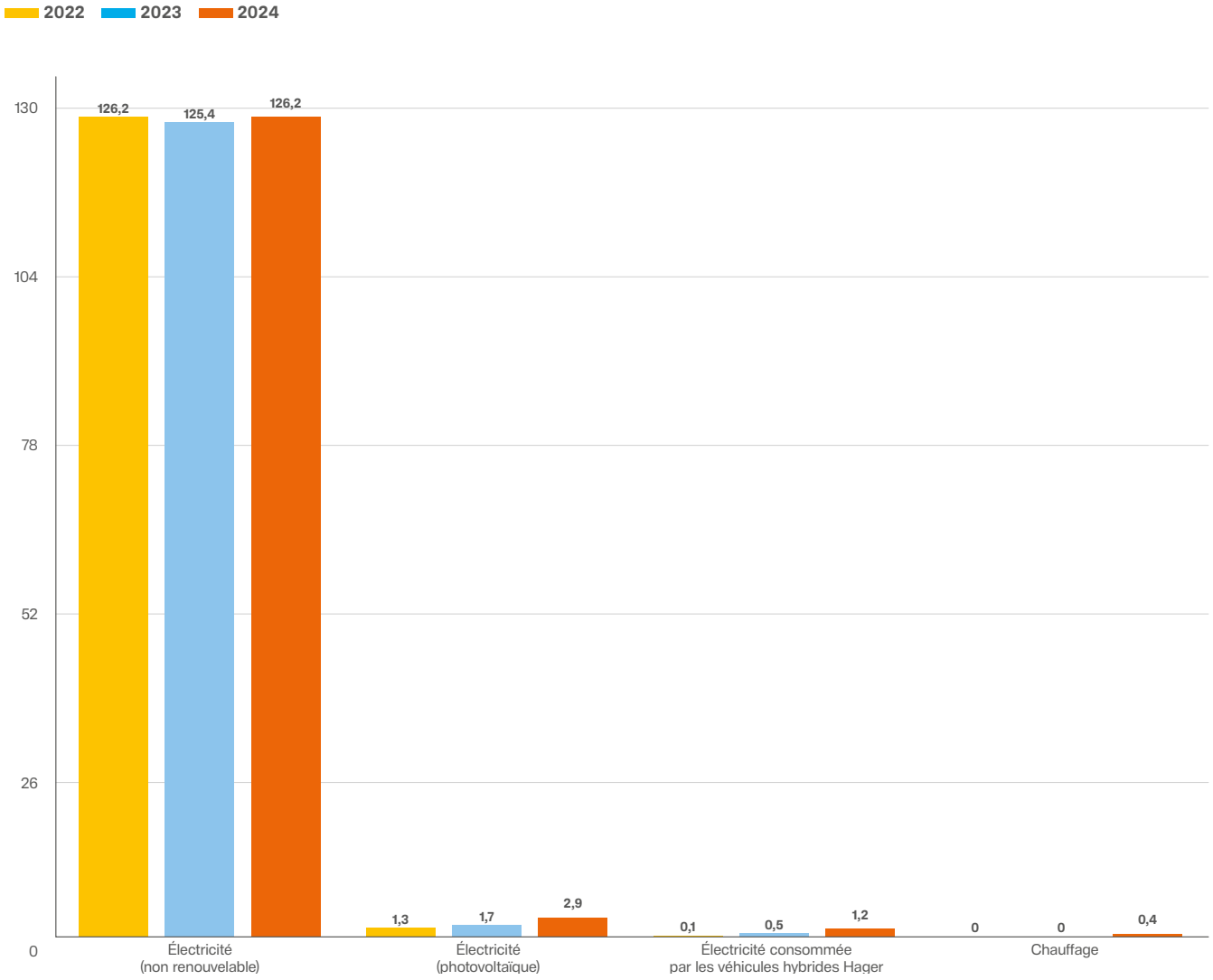
83,3
2024

-19,5

Réduction de la consommation totale de carburant en 2024 par rapport à 2023

* Les données pour 2021, 2022 et 2023 ont été retraitées de celles publiées dans le Rapport de Développement Durable 2023 afin de refléter la méthode de calcul révisée, comme détaillé à la section 16.2.4

Consommation totale d'électricité et de chauffage (GWh)



Total

128
2022

127,6
2023

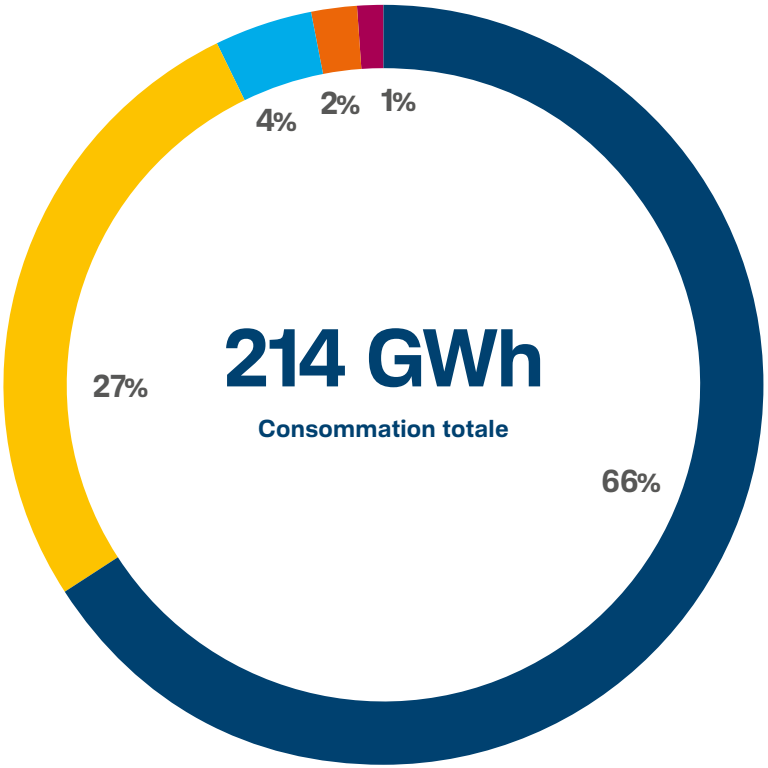
130,7
2024

+130%

Augmentation de la part de la consommation d'électricité photovoltaïque

* Les données pour 2021, 2022 et 2023 ont été retraitées de celles publiées dans le Rapport de Développement Durable 2023 afin de refléter la méthode de calcul révisée, comme détaillé à la section 16.2.4

Mix énergétique de Hager Group 2024



Légende

- Électricité
- Gaz naturel
- Autres (GPL, fioul, chauffage urbain)
- Solaire (hors site et autoproduction))
- Biomasse

* Les données pour 2021, 2022 et 2023 ont été retraitées de celles publiées dans le Rapport de Développement Durable 2023 afin de refléter la méthodologie de calcul révisée, comme détaillé à la section 06.2.4.

Inauguration du Inauguration du système de biomasse de Vendenheim, France – en décembre 2024, le site devient le premier du Groupe à intégrer directement un système biomasse, évitant ainsi l'émission de 140 tonnes de CO_2 par an. Le système est alimenté par des résidus de bois locaux provenant des Vosges et de la Forêt-Noire.

06.4

Gestion des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes

Outre la réduction des émissions de GES et l'amélioration de la gestion de l'énergie, la gestion responsable des substances dangereuses, en particulier les substances préoccupantes et les substances extrêmement préoccupantes (SVHC), constitue un aspect essentiel à la sécurité des produits, la conformité réglementaire et la protection de l'environnement.

Nous avons récemment réalisé une quantification de référence des substances chimiques préoccupantes et extrêmement préoccupantes (SVHC) sur l'ensemble de notre portefeuille de produits, à partir des données de poids des produits, de l'analyse des nomenclatures et des informations de conformité des fournisseurs issues de notre plateforme Assent[1]. Environ 48 tonnes de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes étaient présentes dans les produits finis fabriqués au cours de l'année de référence.

Nos processus de contrôle qualité sont conçus pour maintenir ces substances sous les seuils réglementaires. Cependant, des risques émergents persistent en raison de l'évolution des dispositions légales et de l'impact potentiel de ces substances chimiques sur la contamination de l'environnement, affectant notamment la qualité de l'eau.

Pour faire face à ces risques, nous nous attachons à respecter et à anticiper les réglementations, notamment les directives REACH, LdSD, Halogènes, PFA et la directive sur les minerais de conflit. Nous collaborons également avec nos fournisseurs afin d'atténuer les risques inhérents aux substances dangereuses, d'améliorer la transparence, de minimiser l'utilisation de substances à haut risque et de promouvoir des alternatives plus sûres dans la mesure du possible.

Cette approche collaborative favorise l'amélioration continue dans le choix des matériaux et de la sécurité des procédés, tout en renforçant notre capacité à répondre aux évolutions réglementaires.

Pour aller encore plus loin, nous collectons des données sur la composition de tous les composants de nos produits finis afin de prendre des décisions éclairées concernant nos matières premières. Notre plateforme de conformité numérique Assent19 facilite également la gestion des données de la chaîne logistique.

Nous sommes ainsi en mesure de cartographier les fournisseurs par type de matériau, dépenses et exigences de conformité, en mettant l'accent sur les substances dangereuses.
À ce jour, nous avons collecté des données sur les substances chimiques, y compris les SVHC, pour 98,5 % des composants des produits Hager (pour les produits DQ90, qui représentent 90 % de notre chiffre d'affaires dans l'Union européenne), conformément à la directive REACH. Nous avons également collecté des données sur les substances dangereuses pour 93,7 % des composants de nos produits DQ90, conformément à la dernière version de la directive RoHS.

En mettant l'accent sur les substances dangereuses dans notre stratégie relative aux données, nous visons à garantir la conformité et à améliorer la sécurité des produits, ainsi qu'à protéger la santé humaine et à réduire les impacts environnementaux, notamment lorsque les émissions ou les rejets peuvent affecter l'eau ou les sols. À cet effet, nous avons lancé des initiatives ciblées pour certains groupes de substances spécifiques et risques liés aux émissions, parmi lesquelles un programme de gestion des PFAS. Nous accordons par ailleurs une attention accrue à la présence de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes dans les émissions de nos activités.

1 Assent est une plateforme de gestion de la durabilité de la chaîne logistique qui aide les entreprises à respecter les exigences réglementaires et clients en matière de conformité des produits, d'ESG et d'approvisionnement responsable. Grâce à la collecte de données, à l'engagement des fournisseurs et aux processus de vérification préalable, Assent contribue à évaluer les risques liés à la chaîne logistique et à améliorer la transparence sur des sujets, tels que REACH, RoHS, les minerais de conflit et les droits de l'homme.

06.4.1

Programme de gestion des PFAS

Les PFAS (substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées) sont un groupe de substances chimiques synthétiques persistantes qui présentent des risques de plus en plus reconnus pour l'environnement et la santé. En prévision du renforcement des restrictions réglementaires dans le cadre de la directive REACH notamment, Hager a lancé un programme structuré de gestion des PFAS. Ce programme vise à identifier, surveiller et éliminer progressivement l'utilisation des PFAS dans nos produits.

Couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, il est axé sur l'engagement des fournisseurs en amont et la gestion responsable des produits en interne. Grâce à une collaboration étroite avec nos fournisseurs et à une collecte de données ciblée, nous améliorons la traçabilité et posons les bases de stratégies de substitution conformes au principe de précaution.

Lorsque des PFAS ont été identifiés, nous collaborons avec nos fournisseurs, les instituts de recherche et nos équipes d'ingénierie afin de développer, valider et mettre en œuvre des solutions alternatives techniquement et économiquement viables. Ces partenariats nous permettent d'évaluer ces solutions, de définir des voies de substitution réalisables et de co-élaborer des feuilles de route concrètes pour l'élimination progressive des PFAS de nos produits.

En intégrant ce programme à notre Blue Planet Commitment, nous anticipons l'évolution des réglementations et réduisons proactivement les risques environnementaux et sanitaires associés aux PFAS. Cette approche garantit une transition rigoureuse et systématique vers l'abandon des PFAS, tout en tenant compte des performances des produits, des évolutions réglementaires et des réalités de la chaîne logistique afin de créer des produits plus sûrs et plus durables pour nos clients, ainsi qu'un environnement plus sûr pour nos salariés et les communautés au sein desquelles nous opérons.

«La science et la recherche jouent un rôle central dans la gestion des polluants persistants et de leurs impacts. Elles nous aident à les identifier, à évaluer les solutions alternatives et à valider des stratégies de substitution viables.

En collaborant étroitement avec nos fournisseurs, nos ingénieurs et nos partenaires de recherche, nous élaborons une approche solide et fondée sur les connaissances pour éliminer les PFAS et créer des produits plus sûrs et plus durables. Notre programme de gestion des PFAS démontre l'importance d'une collaboration étroite tout au long de la chaîne de valeur pour obtenir des résultats significatifs en matière de développement durable.»

Estelle Hacquin
Programme Manager

06.4.2

Pollution de l’air, de l’eau et des sols

Plus largement engagé dans la prévention de la pollution, conformément à la norme ESRS E2, Hager a lancé un programme visant à gérer la présence de polluants et de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes dans ses émissions.

Lancée en 2024, cette initiative est centrée sur l’identification et l’atténuation d’émissions potentielles susceptibles d’entraîner une contamination environnementale et d’affecter la qualité de l’air, de l’eau et des sols. En harmonisant les pratiques de reporting sur l’ensemble de nos sites, en affinant les méthodes d’évaluation et en mettant en œuvre des mesures préventives sur certains sites, ce programme vise à réduire les rejets involontaires de substances dangereuses et renforce notre contribution à des écosystèmes locaux plus sûrs.

Ce programme complet met l’accent sur les mesures suivantes :

- Évaluation approfondie de nos politiques et pratiques de gestion de la pollution existantes sur l’ensemble de nos sites opérationnels.
- Cartographie complète de nos processus industriels afin d’identifier les sources de pollution dans l’ensemble de nos activités.
- Amélioration de la précision et de la fiabilité de nos mesures de polluants afin d’anticiper les exigences réglementaires et de respecter nos obligations dans le cadre des ESRS.
- Analyse des écarts afin d’identifier les axes d’amélioration de nos pratiques, techniques et politiques de gestion des données.
- Élaboration d’une feuille de route complète visant une conformité totale à la norme ESRS E2, assortie d’un plan d’action incluant l’allocation des ressources, notamment les dépenses d’investissement et d’exploitation, ainsi que les effectifs nécessaires pour répondre aux exigences réglementaires. Nous avons priorisé les initiatives qui nous permettront de rendre compte de notre performance environnementale en 2026, sur la base des données de 2025.

En 2025, nous avons lancé un projet pilote visant à tester la mise en œuvre d’une feuille de route pour la transparence dans trois de nos sites de production : Arenzano, Obernai, et Telford. Ces sites ont été sélectionnés en raison de leurs procédés de fabrication uniques et de leur importance pour la surveillance de la pollution.

Ce projet pilote comprend la cartographie des processus opérationnels et l’identification des substances chimiques utilisées ou émises sur chaque site, l’évaluation des sources potentielles de pollution, la surveillance adéquate de tous les polluants pertinents et l’harmonisation des données quantitatives sur les polluants entre les sites.

Jusqu’à présent, nous avons comparé les principaux polluants, tels que les COV, les particules fines et les métaux lourds, aux seuils réglementaires et aux normes industrielles, conformément aux normes ESRS E2-4 (Pollution de l’air, de l’eau et des sols) et E2-5 (Substances préoccupantes et hautement préoccupantes).

Nous élaborons également des directives environnementales visant à harmoniser les pratiques de surveillance sur tous les sites Hager. Ces directives s’aligneront sur nos politiques environnementales et de développement durable et définiront des attentes claires en matière de surveillance des émissions polluantes.

06.5

Utilisation des ressources et circularité

ESRS E5-5 §35, §36 et §40 Utilisation des ressources et circularité
GRI 301 – Matériaux

À nos yeux, l'utilisation efficace des ressources et la circularité sont des éléments fondamentaux de la durabilité. C'est pourquoi ces principes constituent un pilier essentiel de notre Blue Planet Commitment et de notre Stratégie E3. Par ailleurs, nous intégrons progressivement les principes de l'économie circulaire à l'ensemble de notre portefeuille de produits et de notre chaîne de valeur.

L'objectif environnemental à long terme de Hager consiste à concevoir des produits et des matériaux de manière à maximiser la durabilité, la réparabilité, la réutilisabilité et la recyclabilité afin de réduire leurs impacts environnementaux et de promouvoir une chaîne de valeur durable.

06.5.1

Principes d'économie circulaire dans nos flux entrants

GRI 301-1 et 301-2 Matériaux utilisés

Nous nous engageons à dissocier progressivement la consommation de matières premières de l'extraction de ressources vierges en augmentant la part des matières premières secondaires dans nos flux entrants. Pour ce faire, nous avons pris des mesures afin de nous procurer des matériaux recyclés destinés à nos produits et emballages.

En 2024, la masse totale de matériaux utilisés pour produire et emballer nos principaux produits s'élevait à environ 159 kilotonnes[1] et comprenait des métaux, des plastiques, des produits chimiques, du PVC et des matériaux d'emballage. Au cours de la même année, nous avons intégré un total d'environ 1,5* kt de matériaux recyclés dans nos opérations, dont :

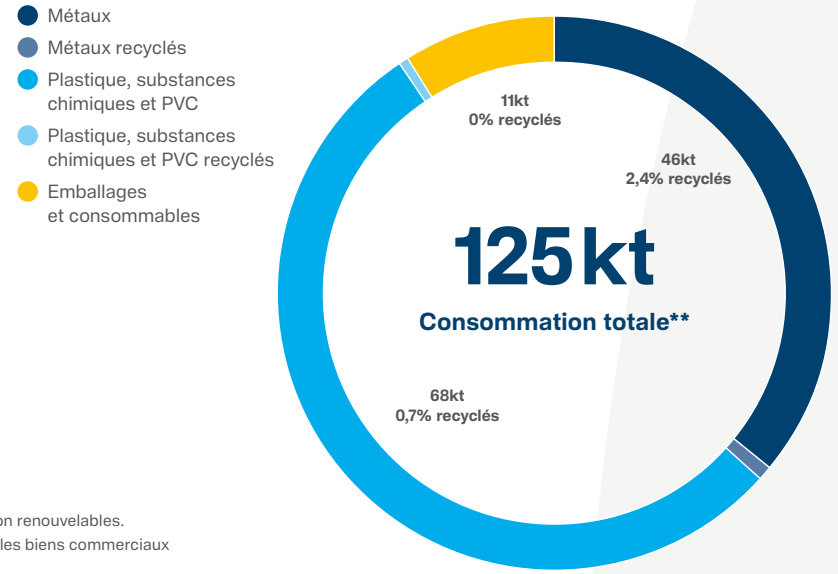
- 1 kt de métaux recyclés, soit 2,4 % du total des métaux utilisés.
- 0,5 kt de plastiques recyclés, soit 0,7 % du total des plastiques utilisés.

Bien que la proportion actuelle de matières premières secondaires reste limitée, ces efforts constituent un point de départ important.

Ils nous aident à développer les capacités internes, les systèmes de données et les partenariats avec les fournisseurs nécessaires pour déployer des pratiques d'approvisionnement circulaire à l'échelle de l'entreprise.

Nous identifions actuellement de nouvelles possibilités pour remplacer les intrants vierges par des matériaux recyclés et soutenir la circularité tout au long de la chaîne de valeur.

Total des entrées de matériaux



* Données basées sur les retours des fournisseurs.
** Aucune distinction n'est faite entre matières renouvelables et non renouvelables.
1 Veuillez noter que d'autres catégories, comme l'électronique et les biens commerciaux ne sont pas visibles dans la répartition ci-dessous.

06.5.2

Principes d'économie circulaire dans nos produits[1]

Hager intègre progressivement les principes de l'économie circulaire à l'ensemble de sa gamme de produits, en mettant l'accent sur l'allongement de leur durée de vie, l'amélioration de la réparabilité et la valorisation des matériaux en fin de vie. Bien que ces principes ne soient pas encore systématiquement appliqués à tous les groupes de produits, nous prenons des mesures ciblées qui favorisent l'utilisation efficace des ressources et la circularité.

Parmi ces initiatives figure le projet Blue Loop, qui contribue à prolonger le cycle de vie des bornes de recharge pour véhicules électriques Witty en facilitant les réparations sur site, l'utilisation de composants reconditionnés et en offrant un support client amélioré. Ces efforts contribuent à réduire les déchets et à soutenir la transition globale vers des solutions de mobilité électrique plus durables.

La durabilité est une caractéristique essentielle de nos produits. La plupart de nos gammes clés, comme les tableaux de comptage, les tableaux de distribution et les appareils de commutation, sont conçues pour une durée de vie allant jusqu'à 30 ans, un niveau comparable aux normes du secteur. Les bornes de recharge pour véhicules électriques et les solutions de gestion de l'énergie sont conçues pour une durée de vie allant jusqu'à 15 ans, tandis que les systèmes d'automatisation des bâtiments et d'interphonie sont conçus pour une utilisation allant jusqu'à dix ans.

La recyclabilité est une priorité croissante de notre stratégie de gestion des ressources. Nos gammes de produits phares, comme les tableaux de comptage, les tableaux de distribution, les systèmes de gestion des câbles et les accessoires de câblage, contiennent actuellement jusqu'à 95 % de matières recyclables en masse, la plupart des matériaux étant mécaniquement valorisables.

Des produits, tels que les bornes de recharge pour véhicules électriques et les systèmes d'interphonie, affichent également des taux de recyclabilité élevés (jusqu'à 60 % et 80 % respectivement). Cependant, la recyclabilité est plus faible pour certains produits techniquement complexes ou miniaturisés, dont les matériaux utilisés limitent la valorisation. Tous nos emballages sont 100 % recyclables.

Le projet pilote portant sur les goulottes Eco, destinées à notre gamme de produits Tehalit SL, est une autre initiative importante. En intégrant 30 % de PVC recyclé dans ce système de goulottes, nous avons considérablement réduit notre dépendance aux matériaux vierges, tout en maintenant des normes élevées de durabilité, de fonctionnalité et d'esthétique. Lancé à Heltersberg, le projet est désormais étendu à notre site de production d'Arenzano, ce qui démontre sa faisabilité technique et son impact durable.

Goulottes à moindre impact carbone

30 % de matériaux recyclés
Nous réduisons les émissions de CO_2e en utilisant au moins 30 % de matériaux recyclés, ce qui réduit l'utilisation de matières premières primaires tout en conservant toutes les fonctionnalités et les avantages de la gamme Tehalit SL.

Au moins 17 % d'économies de CO2e
Une évaluation environnementale (DIN ISO 14040) confirme une réduction d'au moins 17 % de CO_2e par rapport à la version en plastique vierge.

Un projet pilote pour aller plus loin
Cette goulotte à moindre impact est un projet pilote de notre programme de réduction des émissions de CO_2e. D'autres solutions de goulottes éco-conçuessont en cours de développement.

1 Les données publiées sur la durabilité, la réparabilité et la recyclabilité reposent principalement sur des estimations d'experts. Elles sont issues de visites clients, d'échanges avec des experts du secteur, d'une veille de marché informelle effectuée lors de salons et d'expositions, et, le cas échéant, de méthodologies normalisées, telles que les règles de catégorisation de produits de PEP Ecopassport.

06.5.3

Promouvoir l'économie circulaire tout au long de la chaîne de valeur

Nous renforçons notre engagement en faveur d'une économie circulaire en élaborant une stratégie globale de circularité, soutenue par une expertise externe.

Articulé autour de deux axes, ce plan vise à définir où intégrer les principes de l'économie circulaire dans notre portefeuille de produits et notre modèle économique ainsi que les modalités de leur mise en œuvre et de leur déploiement à grande échelle.

Cette stratégie privilégie la rentabilité, l'accès aux matières premières essentielles et l'impact sur le développement durable. Elle comprend un diagnostic produit, une analyse du contexte réglementaire et des partenariats au sein de la chaîne de valeur sur des marchés clés (Allemagne, France, Suisse, Pays-Bas, Royaume-Uni).

06.6

Biodiversité et Eau

La préservation de la biodiversité est essentielle au maintien de la vie telle que nous la connaissons. La santé de nos écosystèmes contribue directement à notre bien-être ; c'est pourquoi il est impératif pour Hager d'évaluer son impact sur la biodiversité.

En 2024, nous avons continué à œuvrer pour contribuer à la résilience des écosystèmes, en améliorant nos performances dans tous les domaines, afin de contribuer à la préservation d'un environnement prospère.

06.6.1

Notre empreinte biodiversité

GRI 304-1, 304-2 et 304-4 Biodiversité

En 2023, Hager a approfondi les travaux lancés avec la première évaluation de son empreinte sur la biodiversité. Nous avons utilisé la méthodologie du Global Biodiversity Score (SMB), conçue pour mesurer l'impact de nos activités sur la biodiversité en prenant en compte les principaux facteurs de perte de biodiversité, notamment l'utilisation des ressources terrestres et maritimes, l'exploitation directe, le changement climatique, la pollution et les espèces envahissantes.

Cette méthode distingue deux types d'impacts : l'empreinte dynamique, qui reflète les changements, la consommation ou les activités de restauration au cours de l'année évaluée, et l'empreinte statique, qui fait référence aux effets persistants ou à long terme.

Ces impacts sont quantifiés à l'aide de l'indicateur Mean Species Abundance (abondance moyenne des espèces, en MSA/km²), dans le cadre duquel 1 MSA/km² représente la destruction d'un kilomètre carré d'écosystème naturel vierge. Cette approche permet une évaluation complète des effets immédiats et durables sur la biodiversité.

L'évaluation de notre empreinte biodiversité a révélé que :

- Près de 90 % de notre empreinte biodiversité provient d'impacts du Scope 3 (similaire à notre empreinte carbone).
- Notre impact biodiversité est semblable aux moyennes de notre secteur, mais reste inférieur à celui de nos principaux concurrents.
- Nos impacts sont principalement liés aux pressions liées au changement climatique. Notre stratégie climatique joue donc un rôle central dans la gestion de notre empreinte biodiversité.
- Seuls deux de nos sites (Arenzano et Bliestkastel) sont situés dans des zones clés pour la biodiversité (KBA). Dans ces régions, la pression exercée sur la biodiversité peut avoir des impacts significatifs. Dans ces zones, Hager s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour minimiser les risques.

Nous avons également utilisé l'outil Integrated Biodiversity Assessment[1] (IBAT) pour identifier les environnements protégés et les KBA[2], et recenser les espèces figurant sur la liste rouge de l'UICN[3] (en danger critique d'extinction, en danger et vulnérables), présentes dans un rayon de 50 km autour de nos sites opérationnels.

Ce processus a révélé que sept sites Hager se trouvent à proximité d'aires protégées. Par ailleurs, un grand nombre de nos sites sont proches d'habitats abritant au total 230 espèces en danger critique d'extinction, 604 espèces en danger et 1395 espèces vulnérables.

Ces informations importantes peuvent désormais être prises en compte dans les décisions relatives à l'aménagement des sites et contribueront à encadrer des mesures positives d'amélioration de la biodiversité. À l'avenir, nous prévoyons de réaliser ce type d'évaluation tous les trois ans et d'y donner suite si nécessaire.

1 L'Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) est un outil en ligne d'aide à la décision qui donne accès à des données sur la biodiversité mondiale, notamment celles de la Liste rouge des espèces menacées de l'UICN, de la Base de données mondiale sur les aires protégées (WDPA) et des zones clés pour la biodiversité (KBA). Il aide les entreprises, les institutions financières et les gouvernements à évaluer les risques et les opportunités liés à la biodiversité lors des processus de planification et de prise de décision. www.ibat-alliance.org.

2 Les zones clés pour la biodiversité (Key Biodiversity Areas, KBA) sont des sites qui contribuent de manière significative à la persistance de la biodiversité mondiale, identifiés selon des critères standardisés relatifs aux espèces menacées, aux écosystèmes et à l'intégrité écologique. Le cadre des KBA est coordonné par le KBA Partnership, qui comprend des organisations, telles que BirdLife International, l'UICN et Conservation International. www.keybiodiversityareas.org.

3 L'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) est une autorité mondiale en matière d'état de la nature et de mesures nécessaires à sa sauvegarde. Elle tient à jour la Liste rouge des espèces menacées de l'UICN™, qui constitue l'inventaire le plus complet de l'état de conservation mondial des espèces végétales et animales. www.iucn.org.

06.6.2

Gestion de l'eau

GRI 303-3 Prélèvement d'eau

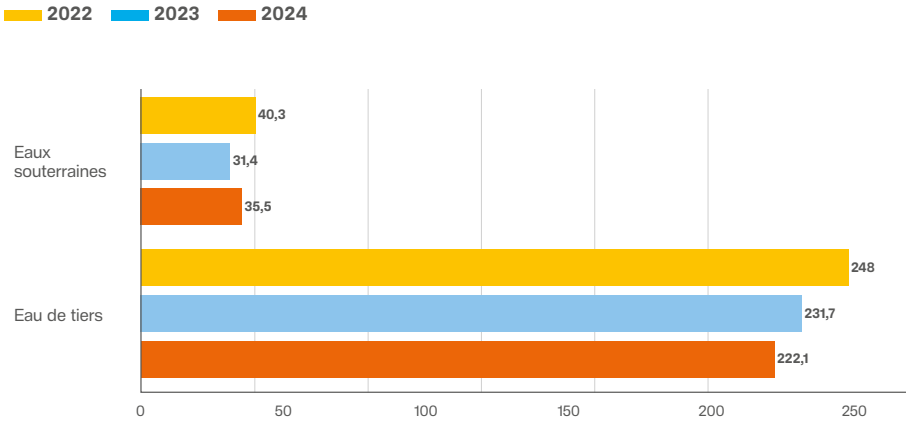
L'eau est la ressource naturelle la plus indispensable. L'accès gratuit à une eau douce et propre est essentiel à la vie. Chez Hager, nous prenons donc très au sérieux notre consommation d'eau. Des mesures visant à prévenir les fuites des réservoirs de stockage et à améliorer la récupération des eaux de pluie ont été mises en œuvre en 2024 et 2025.

Par ailleurs, une nouvelle initiative a été lancée sur notre site d'Obernai afin de promouvoir la circularité de l'eau au sein de la section de production relais. Ce projet permet le recyclage et la réutilisation des eaux de traitement, ce qui devrait permettre une réduction annuelle de la consommation d'eau douce de 1920 m^3.

Ces initiatives ont permis une réduction significative de la consommation globale d'eau, passant de 292,3 Ml en 2021 à 257,6 Ml en 2024. Nous avons donc diminué notre consommation d'eau de 24 %, la consommation d'eau par unité de chiffre d'affaires brut passant de 130 m^3/M€ en 2021 à 99 m^3/M€ en 2024.

Nous avons également réalisé une évaluation des pénuries d'eau, qui a révélé que deux sites de production de Hager sont situés dans des zones classées comme bassins à stress hydrique élevé ou extrêmement élevé. Nous nous engageons à réduire notre empreinte hydrique dans ces zones et à mettre en œuvre des initiatives d'efficacité hydrique.

Prélèvement d'eau total (ml)



257,6 Ml

Consommation d'eau en Ml en 2024, en baisse par rapport aux 292,3 Ml de 2021

32%

réduction de notre intensité de consommation d'eau

99 m^3/M€

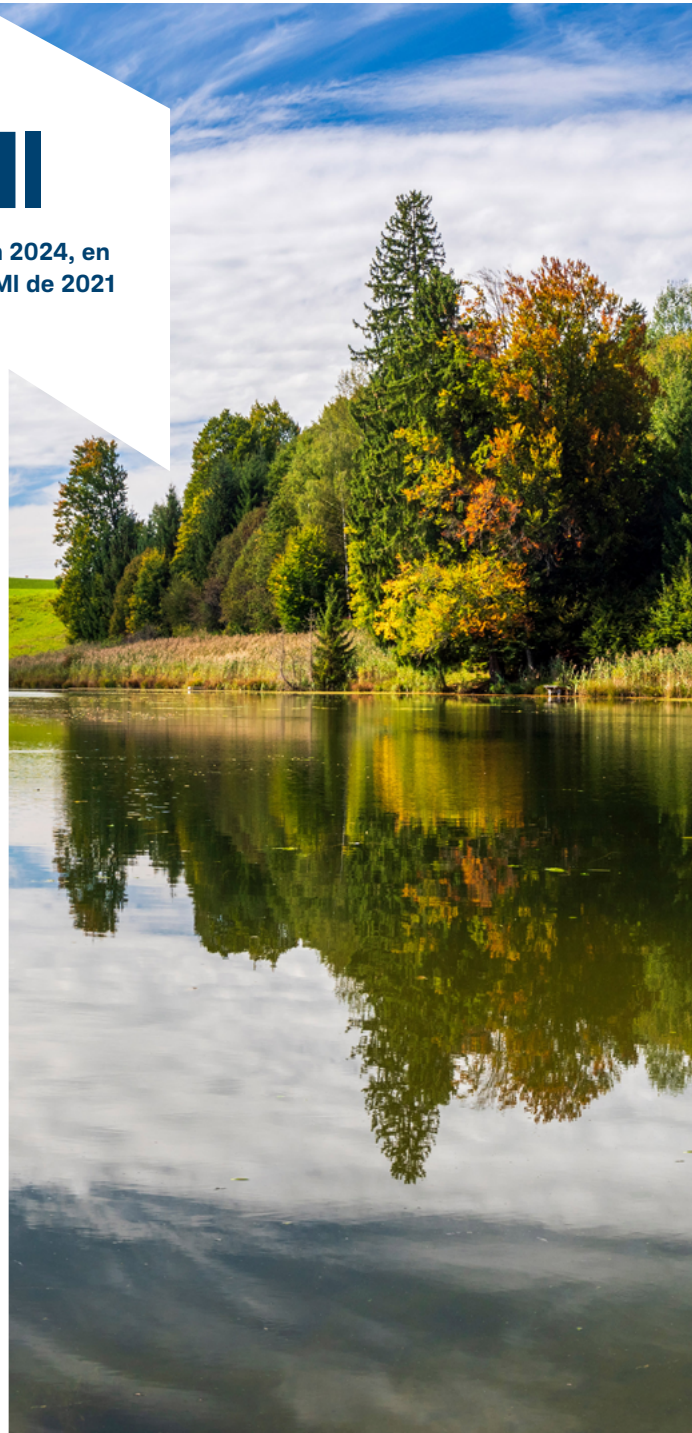
réduction de notre intensité de consommation d'eau

Total

288,3
2022

263,1
2023

257,6
2024



06.7

Gestion des déchets

GRI 306-3 to 306-4 Déchets
ESRS E5-5 §38 Utilisation des ressources et économie circulaire

La réduction des déchets est essentielle pour atténuer notre impact sur la biosphère. Grâce à l'amélioration de notre méthode de collecte de données, Hager dispose désormais d'une vision plus précise des déchets que nous produisons et de leur élimination. Nous connaissons désormais le poids total des déchets produits en tonnes et pouvons ventiler ce total par composition.

En 2024, nous avons généré un total de 16 kt de déchets, ce qui inclut les DEEE et les déchets dangereux (déchets industriels spéciaux). 97 % des déchets produits étaient non dangereux, les déchets métalliques représentant la part la plus importante.

Par rapport à l'année de référence 2021, la quantité globale de déchets a diminué, la baisse la plus significative étant observée pour les déchets métalliques, qui ont reculé d'environ 35 %. De même, la quantité de déchets dangereux a diminué d'environ 38 % par rapport à 2021, reflétant nos efforts continus pour réduire notre impact environnemental et améliorer les pratiques de gestion des déchets.

Déchets générés (tonnes)

		2021*	2022*	2023*	2024
Déchets non dangereux	Métal	11.339,3	11.788,0	14.047,7	7.327,3
	Plastique	2.316,6	2.769,4	4.501,8	2.651,1
	Combinaison de déchets industriels normale	1.589,9	1.519,3	1.690,1	1.664,6
	Carton	1.450,7	1.556,6	4.366,3	1.100,3
	Cuivre	1.523,8	1.121,3	1.375,0	526,8
	Bois	818,4	734,0	824,8	861,7
	Matériaux électroniques et DEEE mixtes	427,1	376,2	186,3	131,9
	Biodéchets	152,8	40,8	53,6	35,4
	Piles et batteries	132,6	1,4	3,6	7,7
	Autre	423,0	0,6	263,4	307,4
	Papier	789,1	787,2	788,0	937,3
Déchets dangereux	Déchets industriels spéciaux	714,9	412,5	576,4	444,9

* Les données pour 2021, 2022 et 2023 ont été retraitées de celles publiées dans le Rapport de Développement Durable 2023 afin de refléter la méthode de calcul révisée, comme détaillé à la section 16.2.4

Gestion des déchets 2024

		Recyclage (tonnes)	Incinération (tonnes)	Durée de vie moyenne (tonnes)
Déchets non dangereux	Métal	7.275	0	52
	Plastique	1.648	784	219
	ombinaison de déchets industriels normale	601	539	525
	Carton	1.090	2	8
	Cuivre	527	0	0
	Bois	594	139	128
	Matériaux électroniques et DEEE mixtes	132	0	0
	Biodéchets	16	20	0
	Piles et batteries	8	0	0
	Autre	0	0	307
	Papier	289	0	648
Déchets dangereux	Déchets industriels spéciaux	274	102	69

En 2024, Hager a géré divers flux de déchets, en privilégiant le recyclage et l'élimination responsable.

Sur les quantités totales de matériaux non dangereux générés, 7275 tonnes de métaux, 527 tonnes de cuivre et 1090 tonnes de carton ont été recyclées. Seules de faibles quantités résiduelles de ces matériaux ont été incinérées ou mises en décharge. La répartition des déchets plastiques s'est avérée plus variée, avec 1648 tonnes recyclées, 784 tonnes incinérées et 219 tonnes restant en fin de vie, ce qui indique un profil de valorisation plus complexe.

D'autres flux, comme le bois et les déchets industriels, ont été répartis entre recyclage et incinération, tandis que des catégories, telles que les appareils électroniques mixtes, les piles et les biodéchets, ont été traitées sans qu'aucun déchet en fin de vie ne soit enregistré.

Les déchets dangereux, dont 274 tonnes de déchets industriels spéciaux, ont été majoritairement recyclés, tandis que 102 tonnes ont été incinérées. Ces chiffres, présentés dans le tableau ci-dessous, reflètent les pratiques actuelles de gestion des déchets et mettent en évidence des pistes d'optimisation, notamment en matière de valorisation des déchets plastiques et mixtes.

07

Index du contenu

07.1 Index du contenu GRI	144
07.2 Index du contenu ESRS	171
Annexe-I Entités Hager (2024)	174
Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024)	176
Annexe-III Structure de Direction (2024)	180
Annexe-IV Données relatives à l'éthique	181
Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)	184
Annexe-VI Données relatives à l'environnement	198
Annexe-VII Sites de Hager Group avec exposition au risque physique climatique la plus élevée (2024)	204

07.1

Index du contenu GRI

Déclaration concernant l'usage
Hager SE (Hager Group) a publié son rapport conformément aux normes GRI pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024. Ce rapport prévoit également une interopérabilité avec le cadre des ESRS

GRI 1 utilisé
GRI 1 : Principes généraux 2021

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
Informations générales						
GRI 2: Informations générales 2021	2-1 Informations organisationnelles		a. Hager SE b. Hager SE (Hager Group) est une entreprise familiale c. Le siège social du Groupe est situé à Blieskastel, en Allemagne d. Section Hager en bref	Une cellule blanche indique que les motifs de l'omission ne peuvent être divulgués ou qu'un numéro de référence de la norme sectorielle GRI n'est pas disponible.		
	2-2 Entités incluses dans le Rapport de Développement Durable de l'entreprise	ESRS 2 BP-1 §5a, (b) i	a. Annexe-I Entités Hager (2024) b. Toutes les entités décrites dans le rapport financier de Hager SE (Hager Group) sont incluses dans son Rapport de Développement Durable. c. Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe Des méthodes d'estimation comme l'extrapolation sont mises en œuvre lorsque la disponibilité et la qualité des données ne répondent pas aux normes requises. À titre d'exemple, l'extrapolation est utilisée lorsque la taille d'un site isolé est jugée non significative en termes d'impact. Les entités nouvellement acquises sont incluses dans le Rapport de Développement Durable dans le cadre d'une période d'intégration mise en œuvre par notre service Production.			
	2-3 Période de rapport, fréquence et point de contact		a. Du 1er janvier au 31 décembre, le Rapport de Développement Durable est préparé à une fréquence annuelle. b. Du 1er janvier au 31 décembre. c. 12.09.2025 d. Contact			
	2-4 Reprises d'informations	ESRS 2 BP-2 §13 (a) à (c), §14 (a) à (c)	a. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-5 Vérification externe		a. Le Rapport de Développement Durable de Hager Group a fait l'objet d'une vérification externe pour la première fois au cours de l'exercice 2024. Bien qu'aucune politique formelle de vérification externe ne soit encore établie, nous nous conformons à toutes les exigences légales applicables aux missions de vérification. Dans ce cas, les membres du Directoire sont informés du périmètre et des résultats de l'exercice de vérification et participent à l'examen et à l'approbation des documents juridiques pertinents. Les cadres supérieurs sont également tenus de fournir les informations requises au prestataire externe afin de faciliter le processus. b. Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe Déclaration concernant la vérification	Une cellule blanche indique que les motifs de l'omission ne peuvent être divulgués ou qu'un numéro de référence de la norme sectorielle GRI n'est pas disponible.		
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i à (a) ii, §42 (c)	a. Selon la classification GICS (Global Industry Classification Standard), Hager Group évolue dans le secteur Industriel, dans la catégorie Biens d'équipement : équipements électriques. Selon le Sustainable Industry Classification System, Hager Group évolue dans le secteur thématique : transformation des ressources, dans la catégorie : équipements électriques et électroniques (RT-EE). b. Section 1.5 Chaîne de valeur collaborative pour la durabilité Section Hager en bref Section Produits et services - Rapport de Développement Durable de Hager Group c. Les autres relations commerciales pertinentes sont les suivantes : – Partenariats technologiques et d'innovation avec des instituts de recherche et des universités pour la recherche et le développement – Prestataires logistiques tiers – Banques et institutions financières – Agences gouvernementales et organismes de réglementation – Assistance clientèle et service après-vente – Syndicats et représentants des salariés – Prestataires de services informatiques d. Aucun changement significatif observé dans les activités, la chaîne de valeur et les autres relations commerciales par rapport à l'exercice précédent			
	2-7 Salariés	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) à (b) et (d) à (e), §51, §52	a. Annexe V Données relatives aux ressources humaines (RH) d. Bien que Hager Group soit présent dans le monde entier, sa production est principalement concentrée en Europe. Dans la plupart des pays hors d'Europe, à l'exception de la Chine et de l'Inde, nous disposons de sites de distribution et de service. Il en résulte une forte concentration de salariés en Europe, en Chine et en Inde. Les sites où travaillent moins de 100 salariés sont tous des sites de service et de distribution. e. Les initiatives de Hager Group pour attirer et fidéliser les talents ont contribué à une baisse du taux d'attrition de l'entreprise, de 7,8 % en 2023 à 7,6 % en 2024. La réduction globale des effectifs reflète l'adaptation stratégique de l'entreprise à l'évolution du contexte économique, qui garantit une approche équilibrée entre stabilité des effectifs et croissance durable.	b (iii). Salariés sans horaires garantis, et répartition par sexe et par région	Sans objet	Hager Group n'a déclaré aucun salarié embauché moyennant un contrat à temps de travail non garanti

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-8 Collaborateurs qui ne sont pas salariés	ESRS S1 S1-7 §55, §56	a et b. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) a. Environ 75 % des collaborateurs sont des salariés en sous-traitance, employés par une agence d'intérim tierce. Ils ont travaillé sur nos sites de production et de logistique, ainsi que chez des prestataires qui nous aident à acquérir un ensemble de compétences ou un domaine d'expertise spécifique pendant une période définie. Les 25 % restants sont des collaborateurs d'entreprises nouvellement acquises, nos propres effectifs provenant des entreprises nouvellement acquises et en cours d'intégration à nos processus. c. Aucune fluctuation significative n'a été constatée concernant le nombre de collaborateurs externes entre 2023 et 2024.			
	2-9 Structure de gouvernance et composition	ESRS 2 GOV-1 §21(a) à (c), et (e), §22 (a), §23	a. et b. Section 3.3 Gouvernance de la durabilité c. Annexe-III Structure de direction (2024)			
	2-10 Nomination et sélection du principal organe de gouvernance		a. Le principal organe de gouvernance est composé de deux conseils : le Directoire et le Conseil de surveillance. b. Directoire : il est important de noter que, conformément à l'article 76 du Stock Corporation Act, seule une personne physique jouissant d'une capacité juridique illimitée peut être administrateur de Hager SE. Il est strictement interdit à toute personne d'être membre du Directoire si elle : i. fait l'objet d'une réserve de consentement (article 1825 du Code civil), en tout ou partie, s'agissant de la gestion de ses affaires financières ; ii. exerce une profession ou évolue au sein d'un secteur professionnel en vertu d'une décision de justice ou d'une décision exécutoire d'une autorité administrative ; ne peut être membre du comité et ne peut exercer une activité commerciale ou évoluer au sein d'un secteur commercial si l'objet de l'activité correspond en tout ou partie à l'objet de l'interdiction ; ou iii. a été condamnée pour une ou plusieurs infractions pénales intentionnelles énumérées à l'article 76(3) du Stock Corporation Act. Conseil de surveillance : les membres du Conseil de surveillance, qui occupent un poste à responsabilité importante, doivent être âgés d'au moins 30 ans et être des personnes physiques capables, compte tenu de leur formation et de leur expérience, d'assumer les missions qui leur sont confiées. Conformément à l'article 100 du Stock Corporation Act, il est impossible d'être membre du conseil de surveillance de Hager SE pour toute personne qui : i. est déjà membre du conseil de surveillance de dix sociétés commerciales légalement tenues de constituer un conseil de surveillance ; ii. est le représentant légal d'une entreprise contrôlée par la société ; iii est le représentant légal d'une société dont le conseil de surveillance considère un membre du Directoire comme un administrateur.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-11 Président du principal organe de gouvernance		M. Daniel Hager est le Président du Conseil de surveillance et n'est pas un cadre supérieur de l'entreprise.	b. Si le président est également un cadre supérieur, veuillez expliquer sa fonction au sein de la direction de l'entreprise, les raisons de cet arrangement et la manière dont les conflits d'intérêts sont évités et atténués.	Sans objet	Le président n'est pas un cadre supérieur
	2-12 Rôle du principal organe de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	ESRS 2 GOV-1 §22(a) à (c); GOV-2 §26 (a) à (b); SBM-2 §45 (d)	a. & b. Section 3.3 Gouvernance de la durabilité c.. Le Conseil de surveillance, en tant que principal organe de gouvernance, examine régulièrement l'efficacité des processus de l'entreprise liés au devoir de diligence et à la gestion des impacts. Cet examen doit avoir lieu au moins une fois par trimestre civil, conformément au règlement intérieur du Conseil de surveillance. En outre, les décisions importantes et les résultats de ces processus sont régulièrement communiqués au Conseil de surveillance afin de garantir la transparence et la responsabilité dans les pratiques de gouvernance.			
	2-13 Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a)	a. Section 3.3 Gouvernance de la durabilité b. Le Directoire et le Conseil de surveillance collaborent étroitement pour le bien de l'entreprise. Le Directoire informe régulièrement, rapidement et de manière exhaustive, le Conseil de surveillance de l'impact de l'entreprise sur l'économie, l'environnement et les personnes. Le Directoire et le Conseil de surveillance conviennent d'un système de reporting à cet effet. Dans le cadre de ce reporting, le Directoire doit signaler tout écart entre les développements effectifs et les objectifs précédemment annoncés et en fournir les raisons. Le Directoire doit notamment informer le Conseil de surveillance de toute lacune dans le système de gestion des risques qu'il doit mettre en place conformément à l'article 91 (2) de l'AktG. Chaque membre du Directoire rend compte individuellement au Conseil de surveillance des différents départements. Les rapports et documents de gestion nécessaires aux décisions, notamment les états financiers, états financiers consolidés et rapports d'audit, doivent être transmis aux membres du Conseil de surveillance le plus tôt possible avant la réunion. En règle générale, les rapports du Directoire doivent être remis par écrit, sauf si, dans certains cas, un rapport oral est suffisant ou nécessaire en raison de l'urgence.			
	2-14 Rôle du principal organe de gouvernance dans le reporting de la durabilité	ESRS 2 GOV-1 §22 (b); IRO-1 53(d)	a. Section 1.3 Excellence du reporting de durabilité	b. Si le principal organe de gouvernance n'est pas tenu d'examiner et d'approuver les informations rapportées, y compris les sujets pertinents pour l'entreprise, veuillez en expliquer la raison.	Sans objet	Le principal organe de gouvernance est tenu d'examiner et d'approuver les informations rapportées.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
	2-15 Conflits d'intérêts		a. Section 4.1 Notre engagement éthique Section 4.3 Encourager les pratiques éthiques	b. Indiquer si les conflits d'intérêts sont divulgués aux parties prenantes, notamment les conflits d'intérêts liés : i. à la participation de membres à plusieurs conseils d'administration ; ii. à la détention de parts dans des fournisseurs et autres parties prenantes ; iii. à l'existence d'actionnaires dominants ; iv. aux parties affiliées, à leurs relations, aux transactions et soldes impayés.	Contraintes de confidentialité	Le Rapport de Développement Durable de Hager Group divulgue le nombre de cas de conflit d'intérêts. Cependant, pour des raisons de sensibilité, les détails de ces questions sont gardés confidentiels.
GRI 2: Informations générales 2021	2-16 Communication des préoccupations critiques	ESRS 2 GOV-2 26(a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	a. & b. Section 4.4 Signalement des alertes d'intégrité a. Canaux et outils d'information du Comité de conformité Groupe (CCG) i. Le registre des conflits d'intérêts est disponible en plusieurs langues (français, allemand, anglais, chinois, polonais, italien, espagnol et portugais). Les salariés et les managers ont accès à ce registre et peuvent y renseigner les informations relatives aux cadeaux reçus grâce à un menu déroulant. Ces données, intégrées dans un fichier Excel récapitulatif, sont accessibles aux membres du Comité de conformité Groupe (« CCG ») dans l'espace « accueil-conformité ». Le CCG examine ce fichier tous les trimestres. Le représentant RH du CCG est responsable de ce processus et communique les préoccupations éthiques au Directoire. ii. Mise en œuvre du système de signalement des problématiques d'intégrité HAGER « Let's talk » Disponible pour tous les salariés de Hager Group et tous les partenaires externes (intérimaires, clients, fournisseurs, autres partenaires commerciaux). Il est prévu de présenter un rapport final sur l'issue de chaque dossier au CCG, qui décidera (i) d'informer immédiatement le Directoire des cas présentant un risque élevé de préjudice financier ou d'atteinte à la réputation et (ii) de prendre les mesures adéquates.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-17 Connaissance collective du principal organe de gouvernance	ESRS 2 GOV-1 §23	a. La Management Summer School (MSS) a renforcé les compétences en durabilité de son principal organe de gouvernance. Elle réunit des membres du Directoire, des cadres dirigeants, de jeunes talents et des experts externes pour explorer des sujets clés liés à l'innovation, à la digitalisation et à la durabilité. La MSS propose des interventions externes, des missions d'apprentissage intersectorielles et des visites de sites, offrant un aperçu diversifié des actions de transformation et des bonnes pratiques en la matière. Cette formation continue permet à la direction du Groupe de rester outillée pour intégrer la durabilité à ses décisions stratégiques. De plus, Hager Group a mis en place des mécanismes de gouvernance visant à renforcer l'expertise collective en matière de durabilité. Le Directoire délibère régulièrement sur la stratégie, les politiques et les objectifs de développement durable, avec le soutien du Conseil de durabilité, dirigé par le DRH, et la participation du Directeur technique et du Directeur marketing. Ce conseil identifie les impacts, les risques et les opportunités significatifs, fixe des objectifs et suit les progrès. Il produit des résultats comme la Politique de durabilité et la stratégie du Blue Planet Commitment. Les questions de durabilité identifiées par le Conseil sont systématiquement abordées lors des réunions du Directoire, ce qui permet d'intégrer la supervision des IRO à la prise de décision collective. Cette approche renforce les connaissances et les capacités globales des organes de gouvernance.			
	2-18 Évaluation de la performance du principal organe de gouvernance		a. Le Conseil de surveillance de Hager Group évalue la performance des dirigeants du Directoire sur la base des objectifs annuels fixés par le Directoire. Ces objectifs sont alignés sur les priorités stratégiques de l'entreprise et accordent une importance particulière à la durabilité. b. Le processus d'évaluation est indépendant et conforme aux objectifs collectifs et individuels des dirigeants du Directoire. Il est mené deux fois par an. c. Les membres du Conseil de surveillance décident des mesures à prendre en réponse aux évaluations, et notamment du versement des primes de performance.			
	2-19 Politiques de rémunération	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) à (d)	a. i. & b. Section 3.3.2 Politique d'incitation	a. décrire les politiques de rémunération des membres du principal organe de gouvernance et des cadres supérieurs, notamment ii. primes à la signature ou primes d'embauche iii. indemnités de départ iv. récupérations v. pensions de retraite	Sans objet	Élément non régulier, donc absence de politique

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-20 Processus de détermination de la rémunération	ESRS 2 GOV-3 §29 (e)	a. Les principes de gestion salariale de Hager Group sont basés sur les bonnes pratiques du marché. Le salaire et les augmentations pour chaque catégorie de poste tiennent compte des spécificités locales (inflation, chômage, réglementation du travail, etc.). Elles sont également prises en compte dans la contribution des salariés dans le cadre de l'évaluation de l'évolution individuelle. Les principes de gestion salariale de Hager Group prennent en compte deux groupes : les managers et cadres supérieurs et les cadres subordonnés. Managers & cadres supérieurs : 1) En Allemagne et en France, il existe une grille salariale prédéfinie par secteur d'activité pour chaque catégorie de poste. Le salaire de base annuel est déterminé à partir de cette grille. 2) Dans les autres pays où Hager Group est présent, la médiane de Mercer est utilisée pour déterminer le salaire de base annuel par catégorie de poste. Mercer est la base de données de rémunération la plus vaste et la plus complète au monde. 3) Le service Rémunération et avantages sociaux du Groupe prépare et coordonne l'examen des salaires au niveau du groupe. Cadres subordonnés : 1) La médiane Mercer sur le total cible (salaire de base annuel + prime à court terme ou prime d'objectif) est utilisée pour évaluer le salaire par catégorie de poste. 2) Les examens de salaire (fichiers) sont préparés et coordonnés par les responsables RH/People Solutions locaux conformément aux directives C&B du Groupe. Hager Group applique une matrice de mérite aux managers et cadres supérieurs afin de relier les augmentations de salaire annuelles à la performance individuelle, au ratio de comparaison (salaire actuel par rapport à la médiane) et au budget de mérite. Cette matrice est mise à jour chaque année par pays et reflète les budgets salariaux locaux, l'inflation et le contexte spécifique. La performance est évaluée au moyen d'une note annuelle (de 1 à 5), générée sur la base de la performance continue, l'application des comportements de leadership et le respect des valeurs de Hager Group. De plus, les principes de gestion des salaires tiennent compte des augmentations générales statutaires ou négociées fixées par les gouvernements ou les partenaires sociaux, qui s'appliquent indépendamment de la performance individuelle. Ce processus de rémunération est approuvé par le Directoire. Lors de la détermination de la rémunération totale d'un membre du Directoire, le Conseil de surveillance s'assure qu'elle est adaptée aux missions et services des membres du Directoire, y compris les missions liées à la durabilité et au développement à long terme.	b. rendre compte des résultats des votes des parties prenantes (y compris les actionnaires) sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant.	Sans objet	La politique de rémunération est finalisée lors des réunions du Directoire, après accord de tous les cadres. Aucun système de vote n'est impliqué dans ce processus.
	2-21 Ratio de rémunération annuelle totale			Complètement omis	Sans objet	La comparaison n'est pas pertinente, car la rémunération varie selon les pays et repose sur les conditions du marché local. Par conséquent, un tel calcul ne fournit pas de conclusion valable.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
	2-22 Déclaration relative à la stratégie de développement durable	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)	Lettre du CEO			
	2-23 Engagements politiques	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) à (c) et (f); ESRS S1 S1-1 §19 à §21; ESRS S4 S4-1 §15 à §17; ESRS G1 G1-1 §9	a. à f. Section 4.1 Notre engagement éthique Déclaration de principes sur le respect des droits humains Charte éthique			
	2-24 Intégration des engagements politiques	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); ESRS G1 §10 (g)	a. Section 3.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes Section 4.3 Encourager les pratiques éthiques			
GRI 2: Informations générales 2021	2-25 Processus de correction des impacts négatifs	ESRS S1 S1-3 §32 (b), (c) et (e)	a. à c. Section 4.3 Encourager les pratiques éthiques Section 5.4 Dialogue social d. Afin de garantir l'efficacité et l'amélioration continue de ses mécanismes de réclamation, Hager Group a mis en place un réseau d'Ambassadeurs de l'éthique. Il s'agit de collaborateurs qui encouragent et promeuvent volontairement les pratiques éthiques au sein de l'entreprise. Ils jouent également un rôle actif au sein du système de réclamation « Let's Talk », en faisant part de leurs préoccupations, en participant aux enquêtes internes et en proposant des idées pour améliorer le système. De plus, grâce à un dialogue régulier avec leurs collègues, les Ambassadeurs de l'éthique contribuent à l'examen, au fonctionnement et à l'amélioration continue des mécanismes de réclamation. e. L'efficacité du système de réclamation « Let's Talk » de Hager Group est évaluée grâce à un ensemble d'indicateurs clés de performance (KPI) et au suivi des plans de remédiation. Il est examiné chaque semaine par l'équipe Éthique et à une fréquence régulière par le Vorstand, notre Directoire. Par exemple, la rapidité du processus de résolution, le taux de clôture et l'impact sur les parties prenantes sont des éléments importants qui sont examinés attentivement. L'efficacité des mécanismes de réclamation se mesure à leur impact. Lorsqu'une réclamation est fondée, elle donne lieu à des actions ou à des sanctions. Par exemple, en 2024, cinq licenciements disciplinaires ont été prononcés. Cela se reflète également dans le nombre de signalements reçus, qui témoigne d'une confiance croissante dans le système de réclamation. Entre 2023 et 2024, le nombre de signalements reçus a augmenté de 28 %.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-26 Mécanismes permettant de demander des conseils et de faire part de ses préoccupations	ESRS S1 S1-3 §32 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)	a. Section 4.3 Encourager les pratiques éthiques Section 4.4 Signalement des alertes d'intégrité			
	2-27 Conformité aux lois et réglementations	ESRS G1 G1-4 §24(a) & (b) ESRS S1 S1-17 §103 (c) & (d)	a. Aucun cas de non-conformité aux lois et réglementations n'a été enregistré au cours de la période couverte par le rapport. b. Aucune sanction financière n'a été infligée à Hager Group au cours de la période couverte par le rapport en raison d'un quelconque non-respect des lois et réglementations.	c. décrire les cas significatifs de non-conformité ; d. décrire comment les cas significatifs de non-conformité ont été identifiés.	Sans objet	Hager Group n'a payé aucune amende et n'a pas fait l'objet de sanctions non pécuniaires pour non-respect des lois et réglementations.
	2-28 Adhésion à des associations		En tant que membre de la ZVEI (Fédération centrale de l'industrie électrotechnique et électronique allemande), Hager Group apporte son expertise au processus de formation d'opinions qui façonnent et promeuvent le développement durable en Allemagne et en Europe. Outre la ZVEI, Hager Group est membre actif des associations suivantes : – Le Conseil allemand pour la construction durable (DGNB) – le plus grand réseau européen pour la construction durable. – Le Comité européen des fabricants d'équipements d'installations électriques (CECAPI). – Le Comité de coordination des associations de fabricants d'appareillages de commutation et de commande à usage industriel, commercial et similaire dans l'Union européenne (CAPIEL). – Industries technologiques européennes à l'échelle de l'UE : entreprises innovantes des secteurs de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique, des TIC et des technologies des métaux, qui développent et fabriquent les produits, systèmes et services nécessaires à un avenir prospère et durable (ORGALIM). – Association espagnole des fabricants de matériel électrique (AFME). – Association professionnelle britannique des fabricants et fournisseurs de technologies et systèmes d'infrastructures énergétiques (BEAMA). – Groupement des entreprises de la filière électronumérique française (GIMELEC). – Alliance des industriels qui proposent des solutions électriques et numériques pour donner vie et animer le bâtiment au service de ses occupants (IGNES). – Fédération française des industries électriques, électroniques et de communication. (FIEEC) – Association autrichienne de l'industrie électrique et électronique (FEEI). – Fédération italienne du secteur électrotechnique et électronique (ANIE).			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	ESRS 2 SBM-2 §45 (a) i à (a) iv; ESRS S1 S1-2 §28	a. Section 2.1.1.2 Cartographie et engagement des parties prenantes			
	2-30 Conventions collectives	ESRS S1 S1-8 §60 (a)	a. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)	b. pour les salariés non couverts par des conventions collectives, indiquer si l'entreprise détermine leurs conditions de travail et d'emploi sur la base des conventions collectives qui couvrent ses autres salariés ou sur la base des conventions collectives d'autres entreprises.	Information non disponible/ incomplète	Environ 10 % de nos effectifs ne sont actuellement pas couverts par une convention collective. Pour ces salariés, nous renforçons actuellement nos procédures internes afin de garantir que leurs conditions de travail et d'emploi soient, dans la mesure du possible, conformes aux dispositions des conventions collectives en vigueur au sein de l'entreprise. À l'heure actuelle, les conditions d'emploi de ces salariés sont pleinement conformes à la législation et à la réglementation nationales en matière de travail en vigueur dans les pays dans lesquels ils sont employés.
Thèmes pertinents						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	ESRS 2 IRO-1 §53 (b) ii à (b) iv	a. & b. Section 2.1 Méthodologie	Une cellule blanche indique que les motifs de l'omission ne peuvent être divulgués ou qu'un numéro de référence de la norme sectorielle GRI n'est pas disponible.		
	3-2 Liste des thèmes pertinents	ESRS 2 SBM-3 §48 (a)	a. & b. Section 2.2.4 Finalisation et validation des thèmes pertinents			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. à f. Section 3.5 Approvisionnement durable			
GRI 204: Pratiques d'approvision-nement 2016	204-1 Part des dépenses consacrée aux fournisseurs locaux		a. Section 3.5.6 Soutien aux fournisseurs locaux b. « Local » désigne les pays où nous avons des « sites importants pour nos opérations ». c. Les « sites importants pour nos opérations » sont les pays dans lesquels se trouvent les sites de production de Hager SE : France, Allemagne, Italie, Suisse, Pologne, Chine, Inde, Espagne			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) c. Section 3.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes d. à f. Chapitre 4 - Éthique			
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	205-1 Opérations évaluées dans le cadre de l'identification des risques de corruption		a. Les 23 sites de production, soit 100 % des sites d'exploitation de Hager Group, font l'objet d'une évaluation des risques de corruption. b. Section 4.2 Évaluation des risques éthiques			
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) et (c)	a. Les 11 membres de nos organes de gouvernance, y compris le Directoire et le Conseil de surveillance, ont été pleinement informés (couverture à 100 %) de notre Charte d'éthique et de ses politiques anti-corruption. Les procédures de lancement d'alerte sont détaillées dans le document « Let's Talk ». Ces deux ressources sont accessibles via notre système de gestion documentaire et la plateforme Hager Live, ce qui garantit la transparence et facilite leur consultation. b. Annexe-IV Données relatives à l'éthique c. Section 3.5.2 Code de conduite des fournisseurs d. 66% des membres du Directoire ont reçu une formation sur la lutte contre la corruption. Les autres membres ont commencé leur formation et celle-ci est en cours. e. Section 4.3.1 Programme de formation à l'éthique			
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	ESRS G1 G1-4 §25	a. à c. Section 4.4 Signalement des alertes d'intégrité d. Aucune action en justice pour corruption n'a été intentée contre l'organisation ou ses salariés au cours de la période couverte par le rapport.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	a. & b. Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) c. & d. Section 6.5 Utilisation des ressources et économie circulaire	e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise f. décrire comment l'engagement avec les parties prenantes a influencé les mesures prises (3-3-d) et comment il a permis de déterminer si les actions ont été efficaces (3-3-e)	Information non disponible/ incomplète	Hager Group n'a lancé des actions sur ce sujet que récemment. Par conséquent, aucun objectif formel ni processus de suivi n'a encore été établi pour évaluer leur efficacité. En l'absence de tels mécanismes, nous ne sommes actuellement pas en mesure de rendre compte des actions et de leur efficacité à nos parties prenantes.
GRI 301: Matériaux 2016	301-1 Matériaux utilisés en poids ou en volume	ESRS E5 E5-4 §31 (a)	a. Section 6.5.1 Principes d'économie circulaire dans nos flux entrants			
	301-2 Matériaux utilisés provenant de matières recyclées	ESRS E5 E5-4 §31 (c)	a. Section 6.5.1 Principes d'économie circulaire dans nos flux entrants			
	301-3 Produits récupérés et matériaux d'emballage			Complètement omis	Information non disponible/ incomplète	Hager Group ne compile pas ces données actuellement.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) c. & d. Section 16.3 Énergie f. Sur chaque site de production, les parties prenantes responsables de la gestion de l'énergie participent activement aux discussions et aux prises de décision sur les questions liées à l'énergie. Les résultats de leurs initiatives leur sont communiqués lors de réunions internes et présentés dans le Rapport de Développement Durable de l'entreprise.	e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise	Information non disponible/ incomplète	Hager Group n'a pas d'objectif spécifique lié à ce thème. Ce thème est géré conformément à nos objectifs de réduction des GES.
GRI 302: Énergie 2016	302-1 Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation	ESRS E1 E1-5 §37 & §38	a. à c. & e. Section 6.3.2 Notre mix énergétique d. Annexe-VI Données relatives à l'environnement f. & g. Section 6.3.1 Méthodologie			
	302-2 Consommation d'énergie hors de l'organisation		a. Annexe-VI Données relatives à l'environnement b. & c. Nous surveillons la consommation énergétique de nos prestataires logistiques tiers, car ces activités relèvent du périmètre de nos émissions de Scope 3-1 (Biens et services achetés). Les données énergétiques, notamment la consommation d'électricité et de gaz naturel, sont collectées annuellement en kWh pour chaque site. Lorsque les données spécifiques au site ne sont pas disponibles, la consommation est estimée sur la base de la surface (m^2) utilisée par nos opérations. Aucun ratio de conversion n'est appliqué.			
	302-3 Intensité énergétique	ESRS E1 E1-5 §40	a. & b. Annexe-VI Données relatives à l'environnement c. & d. Section 6.3.2 Notre mix énergétique			
GRI 302: Énergie 2016	302-4 Réduction de la consommation énergétique		a. & b. Annexe-VI Données relatives à l'environnement c. & d. Section 6.3.2 Notre mix énergétique			
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services		Aucune réduction significative des besoins énergétiques de nos produits et services que nous vendons n'a été constatée.	b. Base de calcul des réductions de consommation énergétique, notamment année de référence ou référence, et justification de ce choix. c. Normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.	Sans objet	Aucun calcul n'est effectué, car les besoins énergétiques des produits et services vendus restent inchangés.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024) c. Section 3.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes d. Section 6.1 Notre Blue Planet Commitment e. Section 6.2.3 Engagement SBTi f. Toutes les parties prenantes responsables de la gestion des émissions de GES participent activement aux discussions et à la prise de décisions sur ce sujet. Les résultats de leurs initiatives leur sont communiqués lors de réunions internes et présentés dans le Rapport de Développement Durable de l'entreprise.			
GRI 305: Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	ESRS E1 E1-6 48 (a) & (b)	a. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions b. & e. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie c. Annexe-VI Données relatives à l'environnement d. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021			
	305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	ESRS E1 E1-6 §49 (a) & (b)	a. & b. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions c. & e. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie d. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021			
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	ESRS E1 E1-6 §51	a. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions b. d. & f. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie e. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021	c. Émissions de CO_2 biogénique en tonnes d'équivalent de CO_2.	Sans objet	Dans notre calcul des émissions de GES, les émissions biogéniques sont intégrées, le cas échéant, aux émissions par catégorie. Elles ne sont pas calculées séparément.
	305-4 Intensité des émissions de GES	ESRS E1 E1-6 §53	a. à c. Annexe-VI Données relatives à l'environnement d. Tous les cas listés sont inclus dans le calcul			
	305-5 Réduction des émissions de GES		a. & d. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions b. & e. Section 6.2.4.1 Méthodologie c. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 305: Émissions 2016	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)			Complètement omis	Sans objet	Le système de production de Hager Group n'émet pas de tels gaz.
	305-7 Oxydes d'azote (NOx), oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives			Complètement omis	Sans objet	Le système de production de Hager Group n'émet pas de tels gaz.
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. à f. Section 3.5.3 Gestion des risques liés à la chaîne logistique : utiliser l'IA pour mettre en place une surveillance des risques ESG en temps réel			
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères environnementaux	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	a. Au total, 2 075 fournisseurs actifs ont été sélectionnés selon des critères environnementaux. Aucun nouveau fournisseur n'a été ajouté au cours de l'année couverte par le rapport.			
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne logistique et mesures prises		a. Section 3.5.3 Gestion des risques liés à la chaîne logistique : utiliser l'IA pour mettre en place une surveillance des risques ESG en temps réel b. 7 c. 22 d. 0,34% e. 0			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024) c. & d. Section 5.5 Notre organisation apprenante Section 5.6 Gestion prévisionnelle des effectifs f. Section 5.4 Dialogue social e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise		Information non disponible/ incomplète	En 2025, le groupe Hager a lancé un programme de durabilité humaine. Dans le cadre de ce programme, les objectifs et cibles liés à ces thèmes seront finalisés.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 401: Employment 2016	401-1 Nouvelles embauches et rotation des salariés	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	a. & b. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)			
	401-2 Avantages offerts aux salariés à temps plein, qui ne le sont pas aux salariés en CDD ou à temps partiel	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75		Complètement omis	Information non disponible/ incomplète	Nous ne disposons pas encore de la vue d'ensemble. Nous commencerons à y travailler à partir de 2026.
	401-3 Congé parental	ESRS S1 S1-15 §93	a. à c. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)	d. Nombre total de salariés ayant repris le travail après un congé parental et toujours en poste 12 mois après leur retour au travail, par sexe. e. Taux de retour au travail et de maintien en poste des salariés ayant pris un congé parental, par sexe.	Information non disponible/ incomplète	Rapport non disponible pour ce calcul pour le moment. Les données seront disponibles pour 2026.
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) - 2024 c. à f. Section 5.7 Santé et sécurité au travail			
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	ESRS S1 S1-1 §23; S1-1 §23	a. Section 5.7 Santé et sécurité au travail Tous les sites de production sont actuellement certifiés ISO45001, Système de gestion de la sécurité et de la santé, par un organisme tiers et à titre individuel. Hager Group reconnaît que les risques liés à la santé et à la sécurité au travail se situent principalement dans ce domaine. Il n'existe aucune obligation légale de mettre en œuvre la norme ISO45001, bien que la législation locale des pays dans lesquels nous sommes présents nous impose de créer un lieu de travail sûr et sain en mettant en œuvre des systèmes de travail sécurisés. b. Le périmètre actuel des activités relevant de la norme ISO45001 comprend la fabrication (fabrication d'interrupteurs électromécaniques, y compris moulage par injection, emboutissage de l'acier et assemblage manuel) et la logistique associée pour la logistique interne et l'entreposage des matières premières.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	ESRS S1 S1-3 §32(b) et §33	a. à c. Section 5.7 Santé et sécurité au travail d. Nous disposons d'un processus bien établi de signalement et d'enquête en matière de santé et de sécurité. Ce processus définit clairement la chronologie applicable pour (1) déclencher une alerte de sécurité, (2) mener une enquête selon la méthode des « 5Why », (3) analyser les facteurs contributifs en les plaçant dans les catégories Organisation/Procédure/Équipe et actions individuelles/défense absentes, (4) recommander des mesures d'atténuation des risques actuels et des actions préventives pour éviter la répétition des événements, et (5) tirer des enseignements pour aider l'entreprise à réfléchir à ses pratiques et mettre en œuvre des améliorations pertinentes en dehors du lieu où l'incident s'est produit. Des responsables sont désignés pour les étapes du processus et les actions qui en découlent. Conformément au processus, une alerte de sécurité doit être déclenchée dans les 24 heures suivant un incident. Le responsable du site/de la fonction est chargé de déclencher l'alerte. L'enquête sur l'incident et son rapport, ainsi que les améliorations recommandées, doivent être soumis dans les 5 jours ouvrés suivant l'incident par le responsable du site/de la fonction. Une fois le rapport d'enquête et les recommandations soumis, le Comité SST (H&S) du Groupe (dont le périmètre a été étendu à l'ensemble du Groupe au 3ᵉ trimestre 2024) examine le rapport d'accident et décide des mesures à prendre. Il est également obligatoire d'organiser une réunion en présentiel entre la direction et le salarié dans les 5 jours ouvrés suivant le retour au travail. Le responsable du site/de la fonction et le supérieur hiérarchique sont chargés d'animer cette réunion. Le processus d'enquête sera mis à jour pour adopter la Méthode d'analyse des causes des incidents (ICAM) à partir de 2025. Quelque 30 spécialistes SST des sites de fabrication et le personnel SST du Groupe seront formés.	c. Une description des politiques et des processus permettant aux collaborateurs de se retirer de situations de travail qu'ils estiment susceptibles de donner lieu à des blessures ou des problèmes de santé, ainsi qu'une explication de la manière dont les collaborateurs sont protégés contre les représailles.	Sans objet	Il n'existe aucune politique de ce type au niveau du groupe. La nouvelle fonction SST (OH&S) de Hager Group élaborera des politiques et des processus, notamment concernant la manière dont les collaborateurs peuvent se retirer de situations de travail qu'ils estiment susceptibles de donner lieu à des blessures ou des problèmes de santé, et sur la manière dont ils peuvent être protégés contre les représailles.
	403-3 Services de santé au travail		a. Section 5.7.3 Gestion de la santé et des soins			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-4 Participation des salariés, consultation et communication en matière de santé et de sécurité au travail		a. Hager SE s'engage à garantir la santé et la sécurité de ses salariés et des autres parties prenantes essentielles à la sécurité de ses opérations. La culture de l'entreprise impose par ailleurs de prendre en compte les opinions de ses parties prenantes lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de tout système. Pour la fonction Santé et sécurité, cet aspect est actuellement géré au niveau de la filiale, dans laquelle les salariés peuvent contacter le spécialiste de la sécurité au travail ou leur supérieur hiérarchique pour toute préoccupation ou tout commentaire concernant la SST. Les cartes d'alerte Kaizen sont une méthode efficace et immédiate permettant aux salariés de participer et d donner leur avis sur les questions de santé et sécurité. Ces cartes Kaizen disponibles dans les filiales peuvent être remplies par les collaborateurs lorsqu'ils identifient un quasi-accident ou un risque pour la sécurité, afin d'effectuer un signalement et de mettre en place des mesures immédiates et/ou à long terme pour y remédier. Les informations, les mises à jour, les enseignements tirés des incidents et autres données relatives à la santé et à la sécurité sont communiqués lors de réunions d'équipe hebdomadaires sur les sites de production. La communication continuera d'être améliorée à mesure que les fonctions Santé et sécurité du Groupe mettront en place des processus de communication en 2025. b. Des Comités de sécurité au travail dédiés sont mis en place par chaque filiale et se réunissent régulièrement (généralement une fois par trimestre, mais cette fréquence peut varier selon le pays). Ces comités sont généralement composés du spécialiste de la sécurité au travail (responsable Santé et sécurité) de la filiale concernée, de responsables sécurité, de médecins du travail, de membres du comité d'entreprise, du responsable de la protection incendie, du responsable des opérations, d'un responsable RH et d'un représentant de la direction. Le Comité d'entreprise européen dispose également d'un sous-comité Santé et sécurité, directement informé par le Directeur Santé et sécurité du Groupe (depuis le troisième trimestre 2024).			
	403-5 Worker training on Santé et sécurité au travail		a. Les salariés de la production (fonction la plus à risque) sont formés à 100 % à l'évaluation des risques liés à leurs postes et tâches. Cette formation couvre des évaluations annuelles et des améliorations continues via des fiches Kaisen et/ou après incident, ainsi qu'une formation spécifique relative à la manutention manuelle et à l'ergonomie. Des matrices de compétences sont élaborées localement pour proposer des formations axées sur les risques aux salariés en fonction de leur(s) poste(s), par exemple cariste, secouriste, pompier, avec des intervalles de remise à niveau et de renouvellement de certification. Cette formation sera étendue, par ordre décroissant d'exposition aux risques, aux services Logistique, Ventes, Gestion de l'énergie, ainsi qu'aux fonctions support.			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des salariés		a. & b. Section 5.7.3 Gestion de la santé et des soins			
	403-7 Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations commerciales	ESRS S2 S2-4 §32 (a)		Complètement omis	Information non disponible/ incomplète	Hager SE ne dispose actuellement d'aucun système permettant de prévenir ou d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité au travail (SST) résultant de ses relations commerciales, directement liés à ses propres opérations, produits ou services. Cependant, Hager SE reconnaît la nécessité d'un tel système et s'efforcera de le mettre en place.
	403-8 Collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et sécurité au travail	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90		Complètement omis	Information non disponible/ incomplète	Tous nos sites de production sont certifiés ISO45001 (Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé) par un organisme tiers, à titre individuel. Cependant, nous ne disposons pas de données précises sur la couverture. Ces données devraient être disponibles lors du prochain cycle de reporting.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Blessures professionnelles	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) et (c);	a. i. to iii. & b. i. to iii. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) a. iv. et b. iv. Les principaux types d'accidents du travail sont : ergonomie ou efforts répétitifs, manutention manuelle, objets tranchants, lames, choc avec un objet. a. v. et b. v. 26 307 243 heures c. Les dangers professionnels présentant un risque de blessures graves sont déterminés à l'aide d'une évaluation des risques, qui inclut une notation des risques sur la matrice et est complétée par des analyses d'incidents et des enseignements tirés par le Comité Santé et sécurité. Les dangers professionnels présentant un risque de blessures graves sont : manutention manuelle ; mouvements répétitifs, assemblage manuel ; déplacement de matériel ; objets tranchants ; logistique, déplacements de chariots élévateurs. Parmi les dangers répertoriés, les déplacements répétitifs, l'assemblage manuel, la logistique et les déplacements de chariots élévateurs ont causé ou contribué à des blessures graves au cours de la période couverte par le rapport. Afin d'éliminer ces risques, des groupes de travail, auxquels participent la direction et des équipes d'experts, ont été mis en place pour les questions d'ergonomie et les chariots élévateurs. Ces équipes rendront compte au Comité SST et lui présenteront des projets d'amélioration de la réduction des risques pour ces dangers, sur la base de la hiérarchie de la prévention, au troisième trimestre 2025. Ceci n'inclut pas les améliorations apportées à la suite de signalements d'incidents ou des évaluations des risques de routine. d. Un projet de registre des risques vise à décrire les 20 principaux risques SST matérialisés chez Hager SE, avec notamment les mesures d'atténuation des risques actuelles, leur efficacité et les plans d'amélioration en cours. Un premier rapport est attendu au troisième trimestre 2025. e. Tous les salariés de Hager SE sont inclus dans cette publication. f. Section 5.7 Santé et sécurité au travail g. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)	b. Pour tous les collaborateurs qui ne sont pas des salariés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail sont contrôlés par l'organisation : iii. Le nombre et le taux d'accidents du travail déclarables ;	Information non disponible/ incomplète	b. Nous ne disposons pas d'un registre distinct des accidents du travail des collaborateurs non salariés du groupe Hager. Nous allons y remédier et nous efforcerons de présenter les données dans le prochain rapport.
				b. v. Pour tous les collaborateurs non salariés dont le travail et/ou le lieu de travail sont sous le contrôle de l'organisation :	Contraintes de confidentialité	En France, il est illégal d'enregistrer les heures travaillées par une force extérieure

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-10 Problèmes de santé liés au travail	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) et (d);	a. i. et b. i. Aucun décès ni problème de santé lié au travail n'ont été enregistrés au cours de l'année couverte par le rapport. Cela inclut les salariés et les non-salariés. a (iii) et b (iii). Principaux types de problèmes de santé liés au travail : ergonomie liée aux microtraumatismes répétés entraînant des limitations fonctionnelles. c. Dangers professionnels présentant un risque pour la santé : manutention manuelle, mouvements répétitifs, assemblage manuel. L'évaluation des risques comprend une notation des risques sur la matrice et est complétée par des analyses d'incidents et des enseignements tirés par le Comité SST. Parmi les dangers répertoriés, les mouvements répétitifs lors de l'assemblage manuel ont causé ou contribué à des problèmes de santé au cours de la période couverte par le rapport. Afin d'éliminer ces risques, des groupes de travail, auxquels participent la direction et des équipes d'experts, ont été mis en place pour les questions d'ergonomie et les chariots élévateurs. Ces équipes rendront compte au Comité SST et lui présenteront des projets d'amélioration de la réduction des risques pour ces dangers, sur la base de la hiérarchie de la prévention, au troisième trimestre 2025. Ceci n'inclut pas les améliorations apportées à la suite de signalements d'incidents ou des évaluations des risques de routine. d. Tous les salariés de Hager SE sont inclus dans ces informations.	a. Pour tous les salariés : ii. Le nombre de cas de problèmes de santé liés au travail devant faire l'objet d'une déclaration. b. Pour tous les collaborateurs qui ne sont pas des salariés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail sont contrôlés par l'entreprise : le nombre de cas de problèmes de santé liés au travail devant faire l'objet d'une déclaration.	Information non disponible/ incomplète	Hager SE gère ces dossiers au niveau local, conformément aux exigences de conformité en vigueur dans chaque région. Cependant, aucun système de reporting n'a encore été mis en place au niveau du groupe concernant les questions de santé au travail. Cet aspect est inclus dans les statistiques SST pour 2025.
				e. Toute information contextuelle nécessaire à la compréhension de la manière dont les données ont été compilées, comme les normes, méthodes et hypothèses utilisées.	Sans objet	Aucun décès ni incident de santé lié au travail n'ont été enregistrés au cours de la période couverte par le rapport.
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024) c. & d. Section 5.5 Notre organisation apprenante f. Hager Group mène des entretiens de performance et de développement bien structurés, axés sur l'identification et la consolidation des besoins de développement des parties prenantes, tels que les opportunités de mobilité interne et les besoins de formation. Une équipe dédiée au sein du département des Ressources humaines examine ces besoins tant au niveau individuel qu'organisationnel afin de garantir une offre de formation ciblée et efficace pour chaque collaborateur.	e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise	Information non disponible/ incomplète	En 2025, le groupe Hager a lancé un programme de durabilité humaine. Dans le cadre de ce programme, les objectifs et cibles liés à ces thèmes seront finalisés. La définition des objectifs tient également compte des retours des parties prenantes.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 404: Formation et éducatio 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	ESRS S1 S1-13 §83 (b)	a. Section 5.5.3 Hi! University Annexe-V (Données RH)			
GRI 404: Formation et éducation 2016	404-2 Programmes de renforcement des compétences des salariés et programmes d'aide à la transition		a. & b. Section 5.5.3 Hi! University	b. Programmes d'aide à la transition mis en place pour faciliter le maintien de l'employabilité et la gestion des fins de carrière à la suite d'un départ à la retraite ou d'un licenciement.	Sans objet	Hager Group ne propose pas de programme spécifique d'aide à la transition. Toutefois, les salariés peuvent utiliser notre plateforme de formation, Hi! University, pour perfectionner leurs compétences, ce qui peut faciliter leur transition et favoriser le maintien de l'employabilité.
	404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluations des performances et d'entretiens de développement de carrière à une fréquence régulière	ESRS S1 S1-13 §83 (a)	a. Section 5.5.4 Entretiens de performance et de développement (EPD) Annexe-V (Données RH)			

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024) c. & d. Section 5.8 Diversité, équité et inclusion	e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise f. décrire comment l'engagement avec les parties prenantes a influencé les mesures prises (3-3-d) et comment il a permis de déterminer si les actions ont été efficaces (3-3-e).	Information non disponible/ incomplète	En 2025, le groupe Hager a lancé un programme de durabilité humaine. Dans le cadre de ce programme, les objectifs et cibles liés à ces thèmes seront finalisés. La définition des objectifs tient également compte des retours des parties prenantes.
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des salariés	ESRS S1 S1-6 §50(a); S1-9 §66 (a) à (b); S1-12 §79	a. & b. Section 5.8 Diversité, équité et inclusion Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)			
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	ESRS S1 S1-16 §97 et §98		Complètement omis	Information non disponible/ incomplète	Hager Group adapte actuellement son processus afin de collecter ces informations à l'échelle mondiale, conformément à la directive européenne sur la transparence des rémunérations. La date limite de mise en œuvre de ce processus est fixée à 2026.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	ESRS G1 G1-2 §12 et §15 (a)	a. à f. Section 3.5.3 Gestion des risques liés à la chaîne logistique : utilisation de SPHERA pour la surveillance en temps réel des risques ESG			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs sélectionnés selon des critères sociaux	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	a. Total 2.075 active suppliers were screened using environmental criteria. No new suppliers were added in the reporting year.			
	414-2 Impacts sociaux négatifs dans la chaîne logistique et mesures prises		a. Section 3.5.3 Gestion des risques liés à la chaîne logistique : utiliser l'IA pour mettre en place une surveillance des risques ESG en temps réel b. 19 c. 39 d. 0,92% e. 0			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. & b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) - 2024 c. à d & f. Section 4.7 Sécurité des produits	e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises : i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles. iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise	Sans objet	Nous disposons d'un processus défini pour garantir la sécurité de chacun des produits que nous fabriquons. Il s'agit d'un élément de notre engagement qualité. Par conséquent, aucun objectif de contrôle qualité n'est défini.

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 416: Santé et sécurité des clients 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et services sur la santé et la sécurité		a. Section 4.7 Sécurité des produits			
	416-2 Incidents de non-conformité concernant les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité	ESRS S4 S4 -4 §35	a. & b. Section 4.7 Sécurité des produits			

Index du contenu GRI

Reporting volontaire sur les thèmes non-matériels en référence au standards GRI

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
Eau et effluents						
GRI 303: Eau et effluents 2018	303-3 Prélèvement d'eau		a. à d. Section 6.6.2 Gestion de l'eau Annexe-VI Données relatives à l'environnement			
Biodiversité						
GRI 304: Biodiversité 2016	304-1 Sites opérationnels détenus, loués ou exploités dans ou à proximité d'aires protégées et de zones à haute valeur de biodiversité hors aires protégées		a. i, iii. à vii. Section 6.6.1 Notre empreinte biodiversité Annexe-VI Données relatives à l'environnement	a. Pour chaque site opérationnel détenu, loué ou exploité dans ou à proximité d'aires protégées et de zones à haute valeur de biodiversité hors aires protégées, les informations suivantes : ii. Terrains souterrains et sous-sols pouvant être détenus, loués ou exploités par l'entreprise	Sans objet	Hager Group ne possède, ne loue, ni n'exploite aucun terrain souterrain ou sous-sol. La taille du site d'exploitation n'a pas été utilisée comme paramètre d'évaluation.
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité		a. & b-i à ii. Section 6.6.1 Notre empreinte biodiversité Annexe-IV Données relatives à l'environnement	b. Impacts positifs et négatifs directs et indirects significatifs concernant les éléments suivants : iii. Durée des impacts ; iv. Réversibilité ou irréversibilité des impacts.	Information non disponible/ incomplète	Nous n'avons pas estimé la durée, la réversibilité ou l'irréversibilité des impacts.
	304-4 Espèces inscrites sur la Liste rouge de l'UICN et sur la Liste nationale de conservation dont les habitats se trouvent dans les zones affectées par les opérations		a. i. à iii. Section 6.6.1 Notre empreinte biodiversité Annexe-VI Données relatives à l'environnement	a. Nombre total d'espèces et d'habitats inscrits sur la Liste rouge de l'UICN et sur la Liste nationale de conservation dans les zones affectées par les activités des organisations, par niveau de risque d'extinction : iv. Quasi menacée v. Préoccupation mineure	Information non disponible/ incomplète	Nous n'avons pas estimé le niveau de risque pour les espèces quasi menacées et les espèces à risque mineur.

Index du contenu GRI suite

Reporting volontaire sur les thèmes non-matériels en référence au standards GRI

Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
Déchets						
GRI 306: Déchets 2020	306-3 Déchets générés		a. & b. Section 6.7 Gestion des déchets Annexe-VI Données relatives à l'environnement			
	306-4 Déchets détournés de l'élimination		a. i. à ii, b. i. à ii. & e. Section 6.7 Gestion des déchets Annexe-VI Données relatives à l'environnement	b. Poids total des déchets dangereux détournés de l'élimination, en tonnes, et ventilation de ce total selon les opérations de valorisation suivantes i. Préparation en vue du réemploi c. Poids total des déchets non dangereux détournés de l'élimination, en tonnes, et ventilation de ce total selon les opérations de valorisation suivantes : i. Préparation en vue du réemploi	Sans objet	Notre gestion des déchets repose principalement sur le recyclage et l'incinération. Il n'existe actuellement aucun registre de déchets détournés vers la réutilisation.
				d. Pour chaque opération de valorisation mentionnée dans les Informations 306-4-b et 306-4-c, ventilation du poids total, en tonnes, des déchets dangereux et des déchets non dangereux détournés de l'élimination : i. sur site; ii. hors site	Information non disponible/ incomplète	Nous ne disposons pas d'informations pour ce cycle de reporting. Nous les mettrons à jour lors du prochain cycle de reporting.

07.2

Index du contenu ESRS

Déclaration concernant l'usage

Hager SE (Hager Group) a communiqué d'autres données d'ESRS pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024

Informations générales/ Thèmes ESRS	Sous-thèmes	Section	Localisation/Explication
Informations générales			
ESRS 2 Informations générales	BP-1	5	b. Aucune filiale n'est exemptée de l'obligation de préparer un Rapport de Développement Durable consolidé c. Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe d. Aucune information n'a été omise pour protéger la propriété intellectuelle, le savoir-faire ou les résultats de l'innovation. e. Aucune exemption de divulgation pour les développements imminents ou les sujets en cours de négociation, telle que prévue aux articles 19a(3) et 29a(3) de la directive 2013/34/UE, n'a été appliquée.
	BP-2	9	a. Dans ce rapport, nous appliquons les horizons de court, moyen et long terme définis à la section 6.4 de l'ESRS 1 aux fins de déclaration : – Court terme : 0-1 an – Moyen terme : 1-5 ans – Long terme : 5-10 ans
	BP-2	10	a. à d. Section 6.2.4.1 Méthodologie
	BP-2	14	a. à c. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021
	BP-2	15	Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe
	GOV-5	36	a. à e. Section 1.3 Excellence du reporting de durabilité
	SBM-2	45	a. & b. Section 2.1.1.2 Cartographie et engagement des parties prenantes
	SMB-3	48	b. Annexe-II (IRO)
	IRO-1	53	a. & c. Section 2.1 Méthodologie e. & f. Section 3.3 Gouvernance de la durabilité
Thèmes pertinents			
ESRS E1 Changement climatique	E1-1	16	a. Section 6.2.3 Engagement SBTi b. Section 6.2.5 Plan de décarbonation
	SBM-3	18	Section 6.2 Notre plan de transition climatique

Informations générales/ Thèmes ESRS	Sous-thèmes	Section	Localisation/Explication
ESRS E1 Changement climatique	SBM-3	19	a. à c. Section 6.2 Notre plan de transition climatique
	IRO-1	20	a. à c. Section 6.2.4.1 Méthodologie Section 6.2 Notre plan de transition climatique
	IRO-1	21	Section 6.2 Notre plan de transition climatique
	E1-2	24	Section 3.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes
	E1-2	25	a. & b. Protection du climat Nous visons à réduire la consommation de ressources dans nos opérations et à minimiser notre impact environnemental en limitant les émissions, les déchets et la pollution. Notre stratégie climatique est alignée sur l'objectif de 1,5 °C et intègre l'atténuation des risques et la résilience fondées sur la science dans les opérations commerciales et la planification à long terme. c. Efficacité énergétique Nous respectons toutes les exigences légales en matière de consommation d'énergie et nous nous engageons à améliorer continuellement notre performance énergétique grâce à des technologies performantes en visant l'excellence opérationnelle. Notre approche inclut le développement de systèmes de gestion de l'énergie conformes à la norme ISO 50001, pilier essentiel de notre stratégie climatique et de durabilité.
	E1-3	28	Section 6.2.5 Plan de décarbonation
	E1-3	29	a. & b. Section 6.2.5 Plan de décarbonation
	E1-4	32	Section 6.2.3 Engagement SBTi
	E1-4	33	Section 6.2.3 Engagement SBTi
	E1-4	34	b. à e. Section 6.2.3 Engagement SBTi f. Section 6.2.5 Plan de décarbonation
	E1-4	39	Section 6.3.2 Notre mix énergétique Annexe-VI Données relatives à l'environnement
	E1-5	41	Section 6.3.2 Notre mix énergétique Annexe-VI Données relatives à l'environnement
	E1-5	42	Hager Group est présent dans le secteur de la fabrication d'équipements électriques et électroniques. Par conséquent, le secteur manufacturier figurant sur la liste des secteurs à fort impact des sections A à H et L de la NACE (telles que définies dans le règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission) est pris en compte dans le calcul de l'intensité énergétique.
	E1-6	46	Section 6.2.4.1 Méthodologie
	E1-6	47	Section 6.2.4.1 Méthodologie
	E1-6	50	a. Section 6.2.4.1 Méthodologie
	E1-6	52	a. & b. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions Annexe-IV Données relatives à l'environnement
	E1-9	66	a. à d. Section 6.2.1 Risques physiques liés au climat Section 6.2.2 Risques et opportunités liés à la transition climatique

Informations générales/ Thèmes ESRS	Sous-thèmes	Section	Localisation/Explication
ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire	E5-5	35	Section 6.5 Utilisation des ressources et économie circulaire Annexe-VI Données relatives à l'environnement
	E5-5	36	Section 6.5 Utilisation des ressources et économie circulaire Annexe-VI Données relatives à l'environnement
ESRS S1 Travailleurs de l'entreprise	S1-2	27	a. à e. Section 5.3 Notre culture du feedback Section 5.4.1 Gouvernance de l'engagement des collaborateurs
	S1-8	60	a. à c. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)
	S1-8	63	a. à b. Section 5.4.1 Gouvernance de l'engagement des collaborateurs Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)
	S1-12	79	Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)
	S1-17	102	Section 4.4 Signalement des alertes d'intégrité Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)
	S1-17	103	b. Aucune plainte enregistrée au cours de l'année couverte par le rapport
	S1-17	104	a. Aucun incident grave relatif aux droits humains enregistré au cours de l'année couverte par le rapport
ESRS S4 Consom-mateurs et utilisateurs finaux	S4-3	25	a. à d. Section 4.7 Sécurité des produits
	S4-3	26	Section 4.7 Sécurité des produits
ESRS G1 Conduite des affaires	G1-1	10	e. Section 4.3 Encourager les pratiques éthiques
	G1-2	14	En 2024, Hager Group a lancé sa Charte d'approvisionnement durable qui souligne notre engagement en faveur d'un approvisionnement responsable et de pratiques commerciales équitables. Nous garantissons une sélection transparente et impartiale des fournisseurs, rejetons les clauses contractuelles abusives et respectons les délais de paiement, conformément à nos obligations légales et contractuelles. Nous dialoguons régulièrement avec nos fournisseurs afin de renforcer la collaboration et appliquons une politique stricte de tolérance zéro en matière de corruption.
	G1-2	15	Section 3.5 Approvisionnement durable
	G1-3	21	a. Section 4.3.1 Programme de formation à l'éthique

Annexe-I Entités Hager (2024)

N°	Entités
1	Hager Electro Pty Ltd
2	Weber South Pacific Pty Ltd
3	Hager Electro Ges.m.b.H.
4	Hager Modulec SA
5	Hager doo
6	Hager Electric (Huizhou) Ltd
7	Hager Electric Management (Shanghai) Ltd
8	Hager Metal Works (DongGuan) Co Ltd
9	Dongguan EFEN Electrical Products Co Ltd
10	Hager Electro sro
11	Hager Electro SAS
12	Hager Controls SAS
13	Hager SAS
14	Eficia SAS
15	Advizeo SAS
16	Hager Safety SAS
17	Finatrys SAS
18	Hager Next SAS
19	Hager SE
20	Hager Electro GmbH & Co. KG
21	Hager Electro Geschäftsführungsgesellschaft mbH
22	Hager International GmbH
23	Hager Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG
24	Hager Vertriebs Geschäftsführungsgesellschaft mbH
25	Hager Eastern Europe GmbH

N°	Entités
26	Hager Énergie GmbH
27	Tehalit GmbH
28	Hager North et Central Europe GmbH
29	Noris GmbH
30	Polo Industrie GmbH
31	locate solution GmbH
32	Hager Systems Beteiligung GmbH
33	Hager Safety Deutschland GmbH
34	Berker GmbH & Co. KG
35	Elektroapparatebau Ottfingen GmbH
36	Hager Hellas SA
37	Hager Electro Ltd
38	Hager KFT
39	Hager Electro Private Ltd
40	PT Hager Electro Indonesia
41	Hager Services Ltd
42	Hager Ltd
43	Hager Italia Partecipazioni Srl
44	Hager Lumetal Spa
45	Silam-Plast Srl
46	Bocchiotti Spa
47	Kompongo S.R.L.
48	Hager Bocchiotti Spa
49	Herholdt Controls Srl
50	Ippomene Srl

Annexe-I Entités Hager (2024) suite

N°	Entités
51	PM Flex Srl
52	AB Plast Srl
53	PM Holding Sarl
54	Hager Investment SA
55	Hager Engineering (M) SDN BHD
56	Hager Limited
57	PM Flex Norge AS
58	Hager Polo Spzoo
59	Hager Production Poland Spzoo
60	Hager Business Services Spzoo
61	Hager Sistemas Electricos Modulares SA
62	Hager Qatar QFZ LLC
63	Hager Romania SRL
64	Hager Electro Sys Pte Ltd
65	Hager Industrial de Envolventes SAU

N°	Entités
66	Hager Sistemas SAU
67	Pmflex Group Northern Europe AB
68	Hager Elektro AB
69	Elektrofabriken i Malmö AB
70	Hager AG
71	Hager Systems AG
72	Hager Industrie AG
73	Hager Electro BV
74	Hager Elektrik Tic Ltd Sir
75	Hager Middle East FZE
76	Polo elektroobladnannia
77	Hager UK Ltd
78	Hager Engineering Ltd
79	Hager Ltd
80	Iboco Corporation

Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024)

Enjeu de durabilité	ESRS thématique pertinente	Sous-thème	Type d'IRO	Emplacement dans la chaîne de valeur	Description de l'IRO	Stratégie et modèle opérationnel de Hager Group pour gérer les IRO
Atténuation et adaptation au changement climatique	ESRS E1 – Changement climatique	– Adaptation au changement climatique – Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Approvisionnement en matériaux et composants — Amont	L'extraction et la transformation des matières premières contribuent à la hausse des émissions	– Augmentation de l'utilisation de matériaux recyclés – Cartographie des fournisseurs à haut risque via EcoVadis IQ+ et actions pour les inciter à définir des objectifs de décarbonation et des plans d'action – Suivi en temps réel des risques liés au changement climatique via la plateforme Sphera
Atténuation et adaptation au changement climatique	ESRS E1 – Changement climatique	– Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La dépendance à des matières premières spécifiques limite la flexibilité et accroît la vulnérabilité climatique	– Développement et exploration de solutions alternatives bas carbone pour les matières premières – Priorité aux produits éco-conçus, comme Cubyko Leaf, qui réduit les émissions de CO_2 d'au moins 3 %
Atténuation et adaptation au changement climatique	ESRS E1 – Changement climatique	– Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Phase d'utilisation — Aval	En fonction des sources énergétiques du client, les émissions de la phase d'utilisation du produit varient sensiblement	– Développement de produits à haute efficacité énergétique pour réduire la consommation énergétique des clients – Promotion de systèmes intelligents de gestion de l'énergie pour les foyers de particuliers et les entreprises
Atténuation et adaptation au changement climatique	ESRS E1 – Changement climatique	– Atténuation du changement climatique	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La tarification du carbone et la taxation des émissions augmentent les charges d'exploitation	– Amélioration des pratiques d'économie circulaire par l'utilisation optimisée des matériaux – Mise en œuvre de stratégies de réduction des émissions de carbone générées par les opérations
Atténuation et adaptation au changement climatique	ESRS E1 – Changement climatique	– Adaptation au changement climatique – Atténuation du changement climatique	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La chaîne logistique subit des perturbations en raison de phénomènes météorologiques extrêmes	– Mise en œuvre de stratégies de résilience de la chaîne logistique – Amélioration des cadres de gestion des risques pour faire face aux risques climatiques physiques
Énergie	ESRS E1 – Changement climatique	– Énergie	Impact négatif	Approvisionnement en matériaux et composants — Amont	L'extraction et le traitement des matériaux nécessitent des apports énergétiques importants, ce qui entraîne une hausse des émissions	– Intégration de principes de recyclabilité et d'économie circulaire, dans la mesure où l'extraction de matériaux recyclés consomme moins d'énergie – Collaboration avec des fournisseurs pour adopter des sources d'énergie renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique
Énergie	ESRS E1 – Changement climatique	– Énergie	Impact négatif	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La dépendance aux combustibles fossiles et la production énergivore accentuent l'impact climatique	– Transition vers des processus de production à haute efficacité énergétique – Mise en œuvre d'un éclairage LED, isolation des bâtiments et installation de systèmes de récupération de chaleur pour améliorer l'efficacité – Mise en œuvre de technologies émergentes qui réduisent l'intensité énergétique
Énergie	ESRS E1 – Changement climatique	– Énergie	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La hausse des prix de l'énergie augmente les charges d'exploitation. Les fluctuations des prix de l'énergie renforcent la volatilité des flux de trésorerie.	– Adoption de contrats d'achat d'énergie (CAE) pour un approvisionnement en énergies renouvelables – Amélioration de l'efficacité énergétique des processus de production

Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) suite

Enjeu de durabilité	ESRS thématique pertinente	Sous-thème	Type d'IRO	Emplacement dans la chaîne de valeur	Description de l'IRO	Stratégie et modèle opérationnel de Hager Group pour gérer les IRO
Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	ESRS E2 – Pollution	– Substances préoccupantes – Substances extrêmement préoccupantes	Impact négatif - Potentiel	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	L'émission de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes dans les effluents ou l'air pourrait entraîner des problèmes de santé pour la communauté dans laquelle nous sommes présents	– Surveillance des émissions de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes et, si nécessaire, mise en œuvre de mesures de précaution
Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	ESRS E2 – Pollution	– Substances préoccupantes – Substances extrêmement préoccupantes	Risque	Développement et conception de produits — Opérations de l'entreprise	L'adoption de réglementations plus strictes en matière de substances dangereuses peut nécessiter une reformulation des produits	– Transition vers des substances chimiques plus sûres et plus respectueuses de l'environnement en production
Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	ESRS E2 – Pollution	– Substances préoccupantes – Substances extrêmement préoccupantes	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Allégations légales concernant les impacts sanitaires causés par des substances (extrêmement) préoccupantes	– Mise en œuvre de programmes stricts de gestion et de formation sur les substances dangereuses
Utilisation des ressources et économie circulaire	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	– Flux de ressources entrants, et utilisation des ressources	Impact négatif	Développement et conception de produits — Opérations de l'entreprise	La conception du produit et sa nomenclature suggèrent l'utilisation de matériaux non renouvelables ou non recyclables	– Approfondissement de la recherche en éco-conception et en innovation matérielle – Promotion de la circularité dans le développement de produits et les systèmes de réparation des produits
Utilisation des ressources et économie circulaire	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	– Flux de ressources entrants, et utilisation des ressources	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La hausse des prix des matières premières (secondaires) et la raréfaction des ressources créent une pression sur les coûts	– Augmentation de la récupération, du recyclage et de la réutilisation des matériaux dans la fabrication – Investissement dans des matériaux biosourcés, synthétiques ou composites pour réduire la dépendance aux matières premières – Développement de produits modulaires, réparables et recyclables pour se conformer à des exigences d'économie circulaire plus strictes
Durabilité des produits	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	– Flux de ressources sortants concernant les produits et services	Opportunité	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	De nouveaux modèles économiques (services 10R, gestion de l'énergie, mobilité électrique, stockage d'énergie) émergent	– Hager Group met en place une transition vers des modèles d'économie circulaire, alignés sur l'approche 10R, et se concentre sur la recyclabilité et la réparabilité
Durabilité des produits	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	– Flux de ressources sortants concernant les produits et services	Opportunité	Phase d'utilisation — Aval	Certains produits améliorent l'efficacité énergétique des bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels	– Le Groupe développe des solutions pour le stockage d'énergie, la recharge bidirectionnelle et les bâtiments intelligents afin d'optimiser l'utilisation de l'énergie – Le Groupe s'appuie sur l'innovation numérique grâce à des acquisitions telles qu'Eficia et Advizeo pour développer et déployer des produits et services qui améliorent directement l'efficacité énergétique des bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels

Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) suite

Enjeu de durabilité	ESRS thématique pertinente	Sous-thème	Type d'IRO	Emplacement dans la chaîne de valeur	Description de l'IRO	Stratégie et modèle opérationnel de Hager Group pour gérer les IRO
Engagement des collaborateurs et droit du travail	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Temps de travail – Salaires adéquats – Dialogue social – Liberté d'association – Convention collective – Équilibre entre vie professionnelle et vie privée – Sécurité de l'emploi	Impact négatif-Potentiel	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	De piètres conditions de travail, notamment des pratiques inadéquates et un engagement limité des salariés, ont un impact négatif sur le bien-être, la fidélisation et la productivité.	– People frame : pierre angulaire de notre culture et clé de voûte du Projet 2030 ; incarnation de nos valeurs dans nos interactions quotidiennes avec les parties prenantes et dans la prise de décisions ; définition des actions et attitudes attendues de nos collaborateurs et des principes de leadership – Partenaire du Pacte mondial des Nations Unies pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises – Programmes ciblant nos jeunes talents, notamment TAI Community en France, en Allemagne et en Pologne – « Tell us! » : enquête auprès des collaborateurs axée sur la motivation, la performance et l'engagement – « IC Agents » : réseau de communication interne visant à informer et à communiquer avec tous nos salariés à travers le monde. – Prix Hager Group : distinctions attribuées à des projets exceptionnels – Déclaration des droits de l'homme – Soutien en santé mentale et services favorisant la santé physique (par exemple, cours de sport, salle de sport)
Engagement des collaborateurs et droit du travail	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Travail des enfants – Travail forcé – Confidentialité	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Le non-respect des droits humains peut nuire à la réputation	– Politiques et mesures de conformité strictes pour éviter toute violation des droits humains
Attraction, formation et développement des talents	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Training et skills development	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Augmentation des coûts de recrutement en raison d'une concurrence accrue pour attirer de la main-d'œuvre qualifiée. Perte de connaissances internes en cas de manque de formation intergénérationnelle. Manque de techniciens formés.	– Développement de programmes de formation technique et de leadership via Hi! University – Mise à disposition d'une plateforme de formation structurée proposant des cours en ligne, des académies et des programmes de développement personnalisés – Incitation des collaborateurs à explorer des rôles transversaux grâce à des programmes de mobilité interne structurés – Promotion de programmes de transfert de connaissances visant à atténuer les risques liés à la perte d'échanges entre les générations de collaborateurs
Santé et sécurité au travail	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Health et safety	Impact négatif	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	L'absence de mesures de sécurité au travail et de formation à la sécurité augmente le risque d'incidents fréquents et graves pour la santé et la sécurité	– Initiatives du Comité d'entreprise européen de Hager Group, maintien d'une politique de tolérance zéro en matière d'accidents – Organisation de campagnes de sécurité régulières et de rapports mensuels sur les accidents du travail – Renforcement des protocoles de sécurité, programmes de formation et mesures de protection
Santé et sécurité au travail	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Health et safety	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Hausse des coûts médicaux et d'indemnisation, augmentation de l'absentéisme et baisse de productivité en cas d'accidents du travail et de mauvaises conditions de travail	– Organisation de campagnes de sécurité régulières et de rapports mensuels sur les accidents du travail – Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) adéquats pour les collaborateurs – Mise à disposition d'un accès à des professionnels de santé et à un soutien en matière de santé mentale et physique, garantissant un environnement de travail sûr pour tous les employés et améliorant leur bien-être

Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024) suite

Enjeu de durabilité	ESRS thématique pertinente	Sous-thème	Type d'IRO	Emplacement dans la chaîne de valeur	Description de l'IRO	Stratégie et modèle opérationnel de Hager Group pour gérer les IRO
Diversité et inclusion	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Diversité – Emploi et intégration de personnes en situation de handicap	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Il est indispensable d'attirer une main-d'œuvre plus diversifiée compte tenu du vieillissement de la population active en Allemagne et en France	– Hager Group promeut activement l'égalité des chances et un environnement de travail inclusif
Diversité et inclusion	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	– Mesures contre les violations et le harcèlement – Égalité hommes-femmes et égalité salariale	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Les réglementations plus strictes exigent le respect des lois sur la diversité (quotas, tec.)	– Mise en place de formations obligatoires en matière d'éthique et de diversité pour lutter contre les préjugés inconscients et garantir un traitement équitable – Maintien, voire augmentation, de la représentation des femmes au sein de la direction, y compris aux postes de direction exécutive et de direction senior
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Impact négatif-Potentiel	Phase d'utilisation — Aval	L'absence de documentation produit complète et le non-respect des exigences de sécurité peuvent entraîner des situations dangereuses pour les utilisateurs finaux, notamment électrocutions, risques d'incendie ou dysfonctionnements dus à une conception défectueuse, une mauvaise utilisation ou une utilisation dans des environnements inappropriés.	– Consignes de sécurité pour les produits critiques afin de sensibiliser les utilisateurs aux risques. – Système de contrôle et d'assurance qualité pendant la conception et la phase de production. – Système de retour d'information des clients en cas de réclamations ou de préoccupations.
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Risque	Phase d'utilisation — Aval	Les rappels/retraits de produits entraînent des coûts supplémentaires liés au contrôle qualité et à la gestion des rappels	– Réalisation d'analyses des modes de défaillance et de leurs effets (AMDE) afin d'identifier les risques liés aux produits et d'adapter les processus
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Risque	Phase d'utilisation — Aval	Risques juridiques liés au non-respect des réglementations en matière de sécurité	– Intégration des exigences réglementaires dans la conception des produits et la gestion de l'AQ/CQ
Conduite des affaires	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	– Corruption et pots-de-vin	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Pratiquer la corruption/les pots-de-vin et mener des actions de lobbying non transparentes	– Politique éthique et mécanisme de réclamation bien établis pour surveiller et contrôler les pratiques contraires à l'éthique. – Mise à disposition de modules de formation et nomination d'Ambassadeurs de l'éthique pour sensibiliser les employés

Annexe-III Structure de direction (2024)

Nom	Poste	Sexe (M/F)	Types de membre		
			Executif	Non exécutif	Indépendant
Conseil de surveillance					
Daniel Hager	Président	M		X	
Filip Thon	Membre	M			X
Peter Hager	Membre	M		X	
Gisela Lanza	Membre	F			X
Rainer Lorz	Président adjoint	M			X
Antoine Raymond	Membre	M			X
Directoire					
Sabine Busse	Présidente-Directrice générale	F	X		
Franck Houdebert	Directeur des ressources humaines	M	X		
Mike Elbers	Directeur marketing	M	X		
Ralph Fürderer	Directeur technique	M	X		
Michael Flieger	Directeur financier	M	X		

Annexe-IV Données relatives à l'éthique

Mécanisme de réclamation – Let's talk!

Allégations de comportement malhonnête	2022	2023	2024
Conflit d'intérêts	–	10	7
Vol	–	4	0
Fraude	–	2	4
Intégrité	–	2	2
Corruption	2	1	0

Communication des politiques

Communication des politiques et procédures anti-corruption — Fonction			
Fonctions des salariés	**2022**	**2023**	**2024**
Protection des données	100%	100%	100%
Juridique et gestion des risques Groupe	100%	100%	100%
Responsabilité sociale Groupe	100%	100%	100%
Ventes & marketing Europe	98%	99%	99%
Développement de solutions	99%	98%	99%
Qualité & environnement Groupe	99%	98%	99%
Finance	99%	98%	100%
Ingénierie produit	99%	98%	99%
Ressources humaines	97%	97%	100%
Numérique et informations	97%	97%	99%
Génie industriel	99%	97%	100%
Immobilier, investissements et services aux entreprises Groupe	98%	96%	98%
Fonctions support et direction Groupe	92%	96%	95%
Sécurité de la Businss Unit SDM	100%	96%	100%
Social	94%	95%	95%
Stratégie Groupe	100%	94%	100%

Communication des politiques et procédures anti-corruption — Fonction			
Fonctions des salariés	**2022**	**2023**	**2024**
Communication Groupe	100%	94%	100%
Engine Room Ventes & marketing	89%	90%	85%
Ventes internationales	82%	89%	92%
Ventes Inde et Chine	82%	82%	78%
Hager Next	89%	82%	100%
Achats & chaîne logistique	78%	79%	82%
Fabrication	55%	60%	65%
BU Gestion de l'énergie	42%	38%	40%
EFICIA	–	–	44%
PM Flex	–	–	18%
Herholdt Controls Srl	–	–	5%
Opérations	–	–	100%

Annexe-IV Données relatives à l'éthique suite

Communication des politiques et procédures anti-corruption — Pays	2022		2023		2024	
Pays	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication
Australie	93	70%	105	71%	95	53%
Autriche	25	100%	30	100%	26	100%
Belgique	23	100%	24	100%	23	96%
Bosnie-Herzégovine	20	85%	20	85%	21	81%
Chine	1.561	40%	1.482	37%	1.529	35%
République tchèque	24	100%	24	96%	22	100%
France	3.672	83%	3.550	84%	3.469	86%
Allemagne	4.094	74%	4.184	76%	3.995	78%
Grèce	37	69%	37	62%	35	69%
Région administrative spéciale de Hong Kong en Chine	11	100%	12	92%	12	100%
Hongrie	16	83%	16	88%	15	87%
Inde	131	79%	158	82%	150	84%
Indonésie	8	100%	9	89%	7	100%
Irlande	23	83%	22	83%	25	81%
Italie	488	60%	496	62%	513	52%
Luxembourg	2	100%	1	100%	2	100%
Malaisie	19	100%	20	95%	18	100%
Pays-Bas	124	98%	124	99%	134	100%
Pologne	1.503	63%	1.530	76%	1.485	87%
Portugal	57	85%	59	92%	58	91%
Qatar	4	100%	4	100%	3	100%
Roumanie	14	67%	13	85%	13	85%
Singapour	13	100%	15	94%	17	100%

Annexe-IV Données relatives à l'éthique suite

Communication des politiques et procédures anti-corruption — Pays						
	2022		2023		2024	
Pays	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication	Nombre de salariés	% des salariés ayant reçu la communication
Espagne	190	67%	213	81%	211	89%
Suède	46	97%	44	98%	45	63%
Suisse	364	65%	390	78%	387	97%
Turquie	13	80%	12	100%	13	85%
Ukraine	31	64%	31	60%	29	63%
Émirats arabes unis	25	100%	24	100%	24	100%
Royaume-Uni	255	88%	283	84%	265	87%
États-Unis	17	50%	15	44%	16	44%

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)

Effectif total de salariés

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

Effectifs à fin décembre (sans calcul supplémentaire)

Effectif total	2022	2023	2024
Effectifs internes	12.903	12.947	12.657

Effectif total — Sexe	2022	2023	2024
Hommes	7.693	7.727	7.609
Femmes	5.210	5.220	5.048

Effectif total — Région	2022	2023	2024
AMÉRIQUES	17	15	16
ASIE-PACIFIQUE	1.836	1.801	1.828
EUROPE	11.008	11.090	10.773
MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD	42	40	40

Effectif total — Pays	2022	2023	2024
Australie	93	105	95
Autriche	25	30	26
Belgique	23	24	23
Bosnie-Herzégovine	20	20	21
Chine	1.561	1.482	1.529
République tchèque	24	24	22
France	3.672	3.550	3.469
Allemagne	4.094	4.184	3.995
Grèce	37	37	35
Région administrative spéciale de Hong Kong en Chine	11	12	12
Hongrie	16	16	15

Effectif total — Pays	2022	2023	2024
Inde	131	158	150
Indonésie	8	9	7
Irlande	23	22	25
Italie	488	496	513
Luxembourg	2	1	2
Malaisie	19	20	18
Pays-Bas	124	124	134
Pologne	1.503	1.530	1.485
Portugal	57	58	58
Qatar	4	4	3
Roumanie	14	13	13
Singapour	13	15	17
Espagne	190	213	211
Suède	46	44	45
Suisse	364	390	387
Turquie	13	12	13
Ukraine	31	31	29
Émirats arabes unis	25	24	24
Royaume-Uni	255	283	265
États-Unis	17	15	16

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Effectif total — Salariés en CDI/CDD

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

	2022		2023		2024	
Salariés en CDI/CDD — Sexe	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
CDI	6.758	4.568	6.934	4.717	7.003	4.703
CDD	935	642	792	503	606	345

	2022		2023		2024	
Salariés en CDI/CDD — Région	**CDI**	**CDD**	**CDI**	**CDD**	**CDI**	**CDD**
AMÉRIQUES	17	0	15	0	16	0
ASIE-PACIFIQUE	1.783	53	1.795	6	1.826	2
EUROPE	9.487	1.521	9.801	1.289	9.825	948
MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD	39	3	40	0	39	1
Total	**11.326**	**1.577**	**11.651**	**1.295**	**11.706**	**951**

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Effectif total — Type de salariés

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

Ce chiffre reflète les effectifs à la fin de la période et comptabilise tous les salariés, à temps plein comme à temps partiel.

Type de salarié — Nombre total	2022	2023	2024
Salarié en CDI	11.326	11.651	11.706
Salarié en CDD	1.289	1.015	664
Apprenti	230	235	249
Stagiaire	58	46	38

	2022		2023		2024	
Type de salarié — Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salarié en CDI	4.568	6.758	4.717	6.934	4.703	7.003
Salarié en CDD	575	714	438	577	284	380
Apprenti	48	182	49	186	47	202
Stagiaire	19	39	16	30	14	24

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Effectif total — Salariés à temps plein/temps partiel

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

	2022		2023		2024	
Salariés à temps plein/temps partiel — Sexe	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Temps plein	7.552	4.735	7.570	4.739	7.453	4.559
Temps partiel	141	475	156	481	156	489

	2022		2023		2024	
Salariés à temps plein/temps partiel — Région	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
AMÉRIQUES	17	0	15	0	16	0
ASIE-PACIFIQUE	1.832	4	1.799	2	1.827	1
EUROPE	10.397	611	10.455	635	10.130	643
MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD	41	1	40	0	39	1

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Rotation du personnel

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes — Salariés en CDI uniquement

À fin décembre

Les données sont compilées uniquement pour les départs volontaires. Pour connaître la méthode de calcul, consultez le tableau à la fin.

Rotation des effectifs — Total	2022	2023	2024
Départs volontaires	1.082	883	901
Taux de rotation volontaire	10,3%	7,8%	7,7%

	2022			2023			2024		
Rotation des effectifs — Sexe	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Départs (nombre)	423	659	1.082	343	540	883	341	560	901
Rotation (%) — Répartition par sexe	4%	6,3%	10,3%	3%	4,8%	7,8%	2,9%	4,8%	7,7%

	2022		2023		2024	
Rotation des effectifs — Régions	Départs	Taux de rotation	Cessations de contrat	Taux de rotation	Cessations de contrat	Taux de rotation
AMÉRIQUES	1	0,0%	2	0,0%	1	0,0%
ASIE-PACIFIQUE	746	7,1%	549	4,9%	600	5,2%
EUROPE	329	3,1%	331	2,9%	295	2,5%
MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD	6	0,1%	1	0,0%	5	0,0%
Total	**1.082**	**10,3%**	**883**	**7,8%**	**901**	**7,7%**

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Embauche de salariés

Source : Effectifs et mouvements PowerBI — embauches cumulées

Effectifs internes — Salariés en CDI uniquement

À fin décembre

Embauches : sauf réembauches et réembauches avec nouvel emploi

	2022			2023			2024		
Embauches — Sexe	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Embauches (nombre)	279	561	840	590	853	1.443	398	744	1.142
Taux d'embauches (%)	2,16%	4,35%	6,51%	4,56%	6,59%	11,15%	3,14%	5,88%	9,02%

	2022		2023		2024	
Embauches — Tranche d'âge	**Embauches**	**Taux d'embauches**	**Embauches**	**Taux d'embauches**	**Embauches**	**Taux d'embauches**
+ de 60 ans	11	0,09%	13	0,10%	7	0,06%
50 — 59 ans	117	0,91%	105	0,81%	76	0,60%
40 — 49 ans	201	1,56%	261	2,02%	187	1,48%
30 — 39 ans	327	2,53%	599	4,63%	487	3,85%
21 — 29 ans	182	1,41%	424	3,28%	340	2,69%
Moins de 20 ans	2	0,02%	41	0,32%	45	0,36%

	2022		2023		2024	
Embauche de salariés — Région	**Embauches**	**Taux d'embauches**	**Embauches**	**Taux d'embauches**	**Embauches**	**Taux d'embauches**
AMÉRIQUES	4	0,03%	4	0,03%	4	0,03%
ASIE-PACIFIQUE	70	0,54%	628	4,85%	678	5,36%
EUROPE	759	5,88%	809	6,25%	453	3,58%
MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD	7	0,05%	2	0,02%	7	0,06%

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Effectif total — Effectifs externes

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs externes

À fin décembre

Effectifs externes — Total	2022	2023	2024
Effectifs externes	1.796	1.525	1.569

Diversité — Dirigeants

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

Catégorie de salarié : dirigeants, cadres exécutifs, cadres supérieurs

	2022		2023		2024	
Dirigeants — Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Dirigeants, cadres exécutifs, cadres supérieurs	43	216	56	195	58	198
en %	17%	83%	22%	78%	23%	77%

Dirigeants — Tranche d'âge	2022	2023	2024
+ de 60 ans	50	47	49
50 — 59 ans	134	125	132
40 — 49 ans	62	70	66
30 — 39 ans	13	9	9
21 — 29 ans	0	0	0
Moins de 20 ans	0	0	0

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Diversité — Tranche d'âge des salariés

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

Salariés — Tranche d'âge	2022	2023	2024
+ de 60 ans	1.294	1.066	1.147
50 — 59 ans	3.357	3.215	3.152
40 — 49 ans	3.385	3.435	3.427
30 — 39 ans	3.252	3.431	3.327
21 — 29 ans	1.566	1.690	1.482
Moins de 20 ans	49	110	122

Diversité — Catégorie de salarié

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

	2022		2023		2024	
Catégorie de salarié — Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Dirigeants	4	22	5	21	5	21
Cadres exécutifs	19	113	21	96	22	102
Cadres supérieurs	20	81	30	78	31	75
Managers & professionnels	423	1.822	516	2.109	534	2.133
Spécialistes	1.476	2.663	1.495	2.696	1.508	2.689
Opérateurs & services	3.077	2.432	3.024	2.406	2.830	2.268
Sans objet	191	560	129	319	118	321
Total	**5.210**	**7.693**	**5.220**	**7.725**	**5.048**	**7.609**

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Diversité — Catégorie de salarié

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

	2022						2023				2024			
Catégorie de salarié — Tranche d'âge	**+ de 60 ans**	**50 — 59 ans**	**40 — 49 ans**	**30 — 39 ans**	**21 — 29 ans**	**Moins de 20 ans**	**+ de 60 ans**	**50 — 59 ans**	**40 — 49 ans**	**Moins de 20 ans**	**40 — 49 ans**	**30 — 39 ans**	**21 — 29 ans**	**Moins de 20 ans**
Dirigeants	6	18	2				7	15	4		3			
Cadres exécutifs	29	66	30	7			25	61	27		30	4		
Cadres supérieurs	15	50	30	6			15	49	39		33	5		
Managers & professionnels	245	696	729	504	71		212	727	866		869	725	102	
Spécialistes	435	1.056	1.054	1.159	434	1	343	1.008	1.063	2	1.102	1.210	507	2
Opérateurs & services	528	1.398	1.410	1.424	743	6	435	1.342	1.421	27	1.375	1.343	628	30
Sans objet	36	73	130	152	318	42	29	13	15	80	15	40	245	90
Total	**1.294**	**3.357**	**3.385**	**3.252**	**1.566**	**49**	**1.066**	**3.215**	**3.435**	**109**	**3.427**	**3.327**	**1.482**	**122**

Handicap

Source : Successfactors - Diversité

Effectifs internes

À fin décembre

Handicap	**2022**	**2023**	**2024**
Effectifs internes	404	424	414
en %	3%	3%	3%

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Entretien de performance et développement (EPD) — Sexe

Source : Successfactors - Campagne EPD CSR

* Le processus du groupe pour l'évaluation des performances et de l'évolution de carrière est déployé pour tous les salariés en CDI dans tous les pays (sauf Opérateurs et Services), ce qui couvre 54 % de nos effectifs internes. Parfois, des processus locaux sont en place pour les Opérateurs et Services, mais aucun reporting mondial n'est disponible pour le moment. La répartition par sexe s'applique à ces 54 % (salariés relevant du périmètre)

EPD — Sexe	2022	2023*	2024*
Hommes	non disponible	71%	71%
Femmes	non disponible	29%	29%

EPD — Catégorie de salarié	2022	2023*	2024*
Dirigeants	non disponible	non disponible	1%
Cadres exécutifs	non disponible	non disponible	2%
Cadres supérieurs	non disponible	non disponible	2%
Managers et professionnels	non disponible	non disponible	37%
Spécialistes	non disponible	non disponible	58%

Formation

Source : Powerpoint - Isabelle Wiedemann (Excel extrait des données Successfactors)

Effectifs internes

À fin décembre

Nombre moyen d'heures de formation — Sexe	2022	2023	2024
Hommes	17	16	18
Femmes	15	15	18
Total	**16**	**16**	**18**

Nombre moyen d'heures de formation — Fonction	2022	2023	2024
BU Gestion de l'énergie (B.046)	9	19	16
Protection des données (B.039)		3	n'existe plus
Numérique et informations (B.011)	14	11	15
Finance (B.010)	10	8	10
Communication Groupe (B.006)	15	32	14
Santé et sécurité Groupe (B.058)			18
Juridique et gestion des risques Groupe (B.007)	17	13	9
Qualité et environnement Groupe (B.012)	25	28	27
Immobilier, investissements et services aux entreprises Groupe (B.018)	12	16	15
Responsabilité sociale Groupe (B.043)	10	16	21
Stratégie Groupe (B.008)	10	9	10
Fonctions support et direction Groupe (B.013)	17	4	4
Hager Next (B.053)		20	22
Ressources humaines (B.015)	17	13	20
Ventes Inde et Chine (B.054)		13	17
Génie industriel (B.003)	20	26	22
Ventes internationales (B.050)	12	9	11
Fabrication (B.037)	17	16	21
Ingénierie produit (B.004)	22	25	22
Engine Room Ventes & marketing (B.051)	13	17	16
Ventes & marketing Europe (B.052)	17	15	13
Détecteurs de sécurité de la Business Unit SDM (B.048)	24	12	12
Social (B.017)	16	17	19
Développement de solutions et marketing (B.049)	14	12	24
Achats & chaîne logistique (B.036)	13	15	14

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Formation

Source : Powerpoint - Isabelle Wiedemann (Excel extrait des données Successfactors)

Effectifs internes

À fin décembre

Nombre moyen d'heures de formation — Catégorie de salarié	2022	2023	2024
Dirigeants	non disponible	9	10
Cadres exécutifs	non disponible	11	9
Cadres supérieurs	non disponible	9	13
Managers et professionnels	non disponible	16	18
Spécialistes	non disponible	17	19
Opérateurs et Services	non disponible	15	19

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Couverture des conventions collectives et du dialogue social

Convention collective — Couverture totale	2021	2023	2024
% des effectifs représentés par des représentants du personnel*	95%	96%	97%
% des effectifs couverts par une convention collective#	76%	90%	90%

* Dont représentants du personnel des petits pays au sein des comités d'entreprise de l'UE

\# Dont convention locale en Pologne (accord sur les conditions de temps de travail / assurance maladie)

Taux de couverture	2023			2024		
	Couverture des négociations collectives		Dialogue social	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
Taux de couverture	Salariés — EEE (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Salariés — Hors EEE (estimation pour les régions comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Salariés — EEE (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Salariés — Hors EEE (estimation pour les régions comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % de l'effectif total)
0-19%		EUROPE (SUISSE/ ROYAUME-UNI)			EUROPE (SUISSE/ ROYAUME-UNI)	
20–39%						
40–59%						
60–79%						
80–100%	France	ASIE-PACIFIQUE (CHINE)	France	France	ASIE-PACIFIQUE (CHINE)	France
	Allemagne		Allemagne	Allemagne		Allemagne
	Italie		Italie	Italie		Italie
	Pays-Bas		Pays-Bas	Pays-Bas		Pays-Bas
	Pologne		Pologne	Pologne		Pologne
	Portugal		Portugal	Portugal		Portugal
	Espagne		Espagne	Espagne		Espagne

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Congé parental

Source : Congé parental dans Successfactor

Effectifs internes

De janvier 2024 à décembre 2024

Le congé parental inclut aussi le congé maternité

	2024							
	Éligible au congé parental		Ayant pris un congé parental		Retour de congé parental		Taux de retour au travail	
Congé parental — Sexe	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Salariés internes	2.649	4.815	89	96	84	107	3%	2%
Total — France et Allemagne*	**7.464**		**185**		**191**		**3%**	

* *Nous sommes en train de compiler les données et nous nous concentrons actuellement sur les effectifs internes en France et en Allemagne, qui représentent 60 % de nos effectifs. Le choix de ces deux pays repose sur la maturité des données et l'importance des sites.

Sécurité

La formule utilisée pour compiler et calculer les données LTAR au niveau du groupe est la suivante : ∑(Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000) / ∑(Nombre d'heures travaillées au cours de l'année de référence)

Les données incluent les personnes salariées et non-salariées. Actuellement, nous ne faisons pas de distinction entre les titres de collaborateurs ; tous sont inclus dans nos statistiques. Cette situation sera améliorée au cours de la prochaine période.

Sécurité	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Décès	0	0	0	0
Blessures graves	0	0	0	0
Blessures professionnelles déclarables	87	82	93	69

Sécurité	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Taux de fréquence d'accidents avec arrêt	3,93	3,35	3,94	2,62

Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

Autres informations

Thèmes	Informations contextuelles	Méthode de calcul/consolidation
Effectifs	Les effectifs reflètent le nombre de salariés travaillant chez Hager. Ce chiffre reflète les effectifs à la fin de la période et comptabilise tous les salariés, à temps plein comme à temps partiel. La valeur des effectifs ne peut donc être que 0 ou 1.	Nombre total de salariés travaillant chez Hager à la fin du mois, quel que soit leur taux d'activité. Si le dernier jour travaillé du salarié est le dernier jour du mois, il est toujours actif et est donc comptabilisé pour le mois concerné.
Effectifs internes	Les effectifs internes regroupent les personnes ayant un contrat direct avec Hager et dont Hager est l'employeur. Il s'agit des salariés en CDI, des salariés en CDD, des stagiaires et des apprentis.	
Effectifs externes	Les effectifs externes regroupent les personnes n'ayant pas directement un contrat avec Hager, mais avec une entreprise tierce et dont Hager n'est pas l'employeur. Il s'agit des intérimaires, prestataires de services, stagiaires, salariés de la co-entreprise et salariés d'une entreprise nouvellement acquise.	
Taux de départ volontaire	Proportion de salariés en CDI qui quittent volontairement Hager (démission ou congé sans préavis)	(Nombre de départs volontaires pour les CDI au cours des 12 derniers mois) / (Effectifs moyens en fin de mois pour les CDI au cours des 12 derniers mois)

Annexe-VI Données relatives à l'environnement

Énergie

Énergie vendue et consommation totale d'énergie

	2021	2022	2023	2024
Électricité (GWh)	0	0,02	0,03	0,05
Chauffage (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Refroidissement (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Vapeur (GWh)	0	0,00	0,00	0,00
Énergie totale vendue (GWh)	**0**	**0,02**	**0,03**	**0,05**

	2021	2022	2023	2024
Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation (GWh)	254,59	244,46	231,07	213,98

Consommation d'énergie hors de l'organisation

	2021	2022	2023	2024
Données d'origine (GWh)	0	5,07	3,24	1,49
Extrapolation (GWh)	0	5,15	1,67	1,42
Consommation totale d'énergie hors de l'organisation (GWh)	**0**	**10,22**	**4,91**	**2,91**

Intensité énergétique

	2021	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires (milliards d'euros)	2,25	2,44	2,83	2,60
Intensité énergétique (GWh/milliard d'euros)	113	100	82	82

Réduction de la consommation d'énergie

	2021	2022	2023	2024
Volumes de réductions de la consommation d'énergie obtenues directement grâce aux initiatives de conservation et d'efficacité énergétique (joules ou multiples)	254,59	-10,13	-23,51	-40,61

Émissions

Émissions biogéniques

	2021	2022	2023	2024
Émissions biogéniques de CO_2 (tCO_2e)	53	46	98	199

Intensité des émissions

	2021	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires (milliards d'euros)	2,25	2,44	2,83	2,60
Ratio d'intensité des émissions de GES ($ktCO_2e$/milliards d'euros) (∑[Scope 1, 2, 3]/Chiffre d'affaires)	883	736	602	591

Annexe-VI Données relatives à l'environnement suite

Eau

Prélèvement d'eau dans des zones de stress hydrique

	2021	2022	2023	2024	Commentaire
Eaux de surface	0	0	0	0	Principal usage de l'eau : - usage sanitaire sur l'ensemble du site - refroidissement des tours et des bâtiments
Eaux souterraines	0	0	10,24	11,32	
Eau de mer	0	0	0	0	
Eau produite	0	0	0	0	
Eau de tiers	0	12,27	1,98	1,97	
Prélèvement total d'eau dans des zones de stress hydrique (ML)	**0**	**12,27**	**12,22**	**13,28**	

Type d'eau consommée

Prélèvements totaux d'autres eaux (> 1 000 mg/L de TDS) (ML)	0	0	0	0
Prélèvements totaux d'eau douce (≤ 1 000 mg/L de TDS) (ML)	292,30	288,26	263,02	257,59

Annexe-VI Données relatives à l'environnement suite

Biodiversité

Pour chaque site opérationnel détenu, loué ou exploité dans ou à proximité d'aires protégées et de zones à haute valeur de biodiversité hors aires protégées, les informations sont les suivantes :

	2023					
Localisation géographique	Blieskastel	Heltersberg	Kornik	La roca del Valles	Ottfingen	Saverne
Emplacement par rapport aux zones protégées	< 1 km	< 1 km	< 1 km	< 1 km	< 1 km	< 1 km
Types d'opération	Production et distribution d'EEE	Production et distribution d'EEE	Production et distribution d'EEE	Production et distribution d'EEE	Production et distribution d'EEE	Production et distribution d'EEE
Taille du site d'exploitation (km²)	89	256	33	17	41	9
Valeur de la biodiversité caractérisée par l'attribut de l'aire protégée ou de la zone à haute valeur de biodiversité	Zone de protection paysagère ; zone de protection spéciale (directive Oiseaux) ; réserve naturelle ; sites d'importance communautaire (directive Habitats) ; zones spéciales de conservation (directive Habitats)	Réserve de biosphère UNESCO-MAB	Zone paysagère protégée	Plan de protection ; zones spéciales de conservation (directive Habitats)	Zone de protection paysagère	Réserve de biosphère UNESCO-MAB
Valeur de la biodiversité caractérisée par l'inscription d'un statut de protection (tel que les catégories de gestion des aires protégées de l'UICN)	V ; IV	Sans objet	Sans objet	V	V	Sans objet

Annexe-VI Données relatives à l'environnement suite

Nature des impacts directs et indirects significatifs sur la biodiversité, par référence à un ou plusieurs des éléments suivants :

	2024
Utilisation d'usines de fabrication	**Fabrication et distribution de produits EEE**
Pollution	En 2025, Hager Group a réalisé une évaluation des mesures de pollution sur trois sites, conformément aux normes ESRS E2-4 et E2-5. Ces usines ont été sélectionnées, car elles sont représentatives de la majorité des procédés utilisés dans nos sites de fabrication. Premiers résultats de cet exercice : E2-4 : les polluants couverts par l'E2-4 se sont avérés inférieurs aux seuils E-PRTR et conformes aux exigences réglementaires locales. E2-5 : les substances surveillées dans le cadre de la directive E2-5 nécessitent une surveillance renforcée pour garantir leur conformité. Hager développe actuellement une procédure à l'échelle du groupe pour évaluer et surveiller ces substances sur tous ses sites de production.
Introduction d'espèces invasives, de nuisibles et d'agents pathogènes	Cet indicateur clé de performance (KPI) n'est pas surveillé par Hager Group. Cependant, Hager Group ne prévoit pas d'impact significatif, car le groupe respecte les réglementations douanières et les directives environnementales qui empêchent l'introduction d'espèces invasives.
Réduction des espèces	Aucun KPI associé n'est surveillé. Cependant, Hager Group ne prévoit pas d'impact significatif.
Conversion des habitats	Hager Group ne surveille pas les KPI associés. Cependant, Hager Group ne prévoit pas d'impact significatif pour les raisons suivantes : – Dans le cas de mesures de construction, les cahiers des charges sont définis dans le permis de construire (par exemple, les mesures de compensation écologique et les conditions du permis de construire). Des experts externes en matière de sols, de bien-être animal/protection des espèces et de protection des eaux interviennent également dans les nouveaux projets de construction (par exemple, Blieskastel). – Des plans d'action visant à préserver les habitats naturels ont été mis en œuvre sur certains sites (par exemple, Bischwiller a mis en œuvre un « projet transversal éco-responsable »).
Changements des processus écologiques non conformes aux intervalles de variation naturels	Hager Group respecte la réglementation locale et aucun impact significatif n'a été observé sur ses sites.

Annexe-VI Données relatives à l'environnement suite

Impacts positifs et négatifs directs et indirects significatifs concernant les éléments suivants :

	2023	comment
Espèces affectées	Non mesuré	La biodiversité n'est pas considérée comme significative pour les activités de Hager Group. Par conséquent, Hager Group n'a pas réalisé d'évaluation approfondie de l'impact sur la biodiversité en 2024. Cependant, l'évaluation de l'empreinte de biodiversité (BFA) réalisée en 2023, qui évaluait la zone impactée par Hager Group, reste pertinente.
Étendue des zones impactées	– Impact terrestre dynamique : 11 MSA.km² – Impact terrestre statique : 328 MSA.km²	
Durée des impacts	Selon les définitions incluses dans la BFA : – Empreinte dynamique : causée par des changements, des consommations ou des restaurations durant la période évaluée. – L'empreinte statique comprend tous les effets « persistants » ou « à long terme » qui persistent dans le temps.	
Réversibilité ou irréversibilité des impacts	Selon les définitions incluses dans la BFA : – L'impact dynamique est réversible ; – L'impact statique est persistant.	

Nombre total d'espèces et d'habitats inscrits sur la Liste rouge de l'UICN et sur la Liste nationale de conservation dans les zones affectées par les activités des organisations, par niveau de risque d'extinction

	2023
En voie d'extinction	207
Menacée	549
Vulnérable	1.179
Quasi menacée	Aucune information
Peu concernée	Aucune information

Annexe-VI Données relatives à l'environnement suite

Déchets

Poids total des déchets détournés de l'élimination (en tonnes), et répartition de ce total par opération de valorisation :

	2021				2022				2023				2024			
tonnes	**Total**	**Recyclage**	**Incinération**	**Durée de vie moyenne**	**Total**	**Recyclage**	**Incinération**	**Durée de vie moyenne**	**Total**	**Recyclage**	**Incinération**	**Durée de vie moyenne**	**Total**	**Recyclage**	**Incinération**	**Durée de vie moyenne**
Déchets non dangereux																
Métal	**11.339**	11.339	0	0	**11.788**	11.720	68	0	**14.048**	13.976	60	12	**7.327**	7.275	0	52
Plastique	**2.317**	958	509	850	**2.769**	2.392	318	60	**4.502**	3.800	601	100	**2.651**	1.648	784	219
Combinaison de déchets industriels normale	**1.590**	1	1.239	350	**1.519**	169	1.199	151	**1.690**	203	1.368	119	**1.665**	601	539	525
Carton	**1.451**	1.188	0	263	**1.557**	1.545	0	11	**4.366**	4.361	0	5	**1.100**	1.090	2	8
Cuivre	**1.524**	1.524	0	0	**1.121**	1.121	0	0	**1.375**	1.375	0	0	**527**	527	0	0
Bois	**818**	591	50	177	**734**	618	116	0	**825**	647	176	1	**862**	594	139	128
Matériels électroniques et DEEE mixtes	**427**	80	1	346	**376**	173	0	203	**186**	186	0	0	**132**	132	0	0
Biodéchets	**153**	118	3	32	**41**	23	18	0	**54**	42	11	0	**35**	16	20	0
Piles et batteries	**133**	132	0	1	**1**	0	0	1	**4**	3	0	1	**8**	8	0	0
Emballages plastiques	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**			
Autres	**423**	113	1	309	**1**	0	0	0	**263**	0	0	263	**307**	0	0	307
Papier	**789**	158	0	631	**787**	157	0	630	**788**	158	0	630	**937**	289	0	648
Déchets dangereux																
Déchets industriels spéciaux	**715**	280	205	230	**412**	17	361	34	**576**	82	472	22	**445**	274	102	69

Annexe-VII Sites de Hager Group avec exposition au risque physique climatique la plus élevée (2024)

Rang	Site	Danger naturel	Exposition
1	Bischwiller	Inondation, effondrement	100 ans / 100 ans
2	Emmenbruecke	Inondation	100 ans
3	Schalksmühle	Inondation	100 ans
4	Blieskastel	Eaux pluviales	100 ans
5	Vendenheim	Inondation, effondrement	500 ans / 100 ans
6	Chaponnay	Gel, effondrement	
7	Pune	Eaux pluviales	100 ans
8	Ottfingen	Eaux pluviales	100 ans
9	Arenzano	Eaux pluviales	100 ans
10	Dongguan	Vent, inondation	105 mph / 100 ans

Mentions légales

Publié par Hager Group

Hager SE
Zum Gunterstal
DE – 66440 Blieskastel
hagergroup.com
+49 6842 945 0

Christoph Ringwald
Group Communications & PR Director
christoph.ringwald@hagergroup.com

Samir Rouini
Sustainability Reporting Manager
samir.rouini@hagergroup.com

Coordination et gestion de projet :
Martha Schneider/Group Communications, Ranbir Chakraborty/Group CSR

Données utilisées dans le Rapport de Développement Durable :
Annika Kilian, Camille Collange, Kirsten Johannsen, Laeticia Dietrich, Martial Witt, Nadja Hoffmann, Claire Le Pape Jehl, Clotilde Raingue, Dariush Shahbaz, Jan Lesak, Marianne Noel, Asma Touati, Caroline Fauduet, Isabelle Wiedemann, Liam Dee, Leslie Moog, Catherine Distel, Celine Friedrich, Alexia Berton, Michel Voinson, Julien Krause, Alexandre Lacheteau, Volker Busch, Eric Baumann, Romane Douillard, Stephanie Kleinmann, Emilie Joliwald, Kathrin Zoehler

Maquette :
Emperor/ Group Communications

Rédaction et révision :
Emperor, Uwe Schick, Jasmin Krenzer, Clara Revon, Christoph Ringwald

Mise en page, graphique et composition ::
Emperor

Rapport numérique :
Stephan Pirsch, Philip Richter/ reichweitenstrategien.de, Anna Bielak/ Group Communications

Photographie :
Jan Ladwig, Oliver Dietze, Stefan Kranz, Christian Ernst, Dorothée Parent et bien d'autres.

Date de publication: 12 septembre 2025

hagergroup

Contact

Christoph Ringwald
Group Communications & PR Director
christoph.ringwald@hagergroup.com

Samir Rouini
Sustainability Reporting Manager
samir.rouini@hagergroup.com

E3 Éthique Employés Environnement