



## 07

# Index du contenu

<b>07.1</b> Index du contenu GRI	144
<b>07.2</b> Index du contenu ESRS	171
<b>Annexe-I</b> Entités Hager (2024)	174
<b>Annexe-II</b> Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024)	176
<b>Annexe-III</b> Structure de Direction (2024)	180
<b>Annexe-IV</b> Données relatives à l'éthique	181
<b>Annexe-V</b> Données relatives aux ressources humaines (RH)	184
<b>Annexe-VI</b> Données relatives à l'environnement	198
<b>Annexe-VII</b> 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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>Informations générales</b>						
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	2-1 Informations organisationnelles		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hager SE</li> <li>b. Hager SE (Hager Group) est une entreprise familiale</li> <li>c. Le siège social du Groupe est situé à Blieskastel, en Allemagne</li> <li>d. Section <a href="#">Hager en bref</a></li> </ul>			
	2-2 Entités incluses dans le Rapport de Développement Durable de l'entreprise	ESRS 2 BP-1 §5a, (b) i	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Annexe-I Entités Hager (2024)</li> <li>b. Toutes les entités décrites dans le rapport financier de Hager SE (Hager Group) sont incluses dans son Rapport de Développement Durable.</li> <li>c. Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe</li> </ul> <p>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.</p>			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.
	2-3 Période de rapport, fréquence et point de contact		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, le Rapport de Développement Durable est préparé à une fréquence annuelle.</li> <li>b. Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.</li> <li>c. 12.09.2025</li> <li>d. Contact</li> </ul>			
	2-4 Reprises d'informations	ESRS 2 BP-2 §13 (a) à (c), §14 (a) à (c)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021</li> </ul>			



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	2-5 Vérification externe		<p>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.</p> <p>b. Section 1.3.2 Périmètre et vérification externe Déclaration concernant la vérification</p>	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)	<p>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).</p> <p>b. Section 1.5 Chaîne de valeur collaborative pour la durabilité Section Hager en bref Section Produits et services - <a href="#">Rapport de Développement Durable de Hager Group</a></p> <p>c. Les autres relations commerciales pertinentes sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariats technologiques et d'innovation avec des instituts de recherche et des universités pour la recherche et le développement</li> <li>- Prestataires logistiques tiers</li> <li>- Banques et institutions financières</li> <li>- Agences gouvernementales et organismes de réglementation</li> <li>- Assistance clientèle et service après-vente</li> <li>- Syndicats et représentants des salariés</li> <li>- Prestataires de services informatiques</li> </ul> <p>d. Aucun changement significatif observé dans les activités, la chaîne de valeur et les autres relations commerciales par rapport à l'exercice précédent</p>			
	2-7 Salariés	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) à (b) et (d) à (e), §51, §52	<p>a. Annexe V Données relatives aux ressources humaines (RH)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	2-8 Collaborateurs qui ne sont pas salariés	ESRS S1 S1-7 §55, §56	<p>a et b. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)</p> <p>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.</p> <p>c. Aucune fluctuation significative n'a été constatée concernant le nombre de collaborateurs externes entre 2023 et 2024.</p>			
	2-9 Structure de gouvernance et composition	ESRS 2 GOV-1 §21(a) à (c), et (e), §22 (a), §23	<p>a. et b. Section 3.3 Gouvernance de la durabilité</p> <p>c. Annexe-III Structure de direction (2024)</p>			
	2-10 Nomination et sélection du principal organe de gouvernance		<p>a. Le principal organe de gouvernance est composé de deux conseils : le Directoire et le Conseil de surveillance.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 ;</li> <li>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</li> <li>iii. a été condamnée pour une ou plusieurs infractions pénales intentionnelles énumérées à l'article 76(3) du Stock Corporation Act.</li> </ul> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. est déjà membre du conseil de surveillance de dix sociétés commerciales légalement tenues de constituer un conseil de surveillance ;</li> <li>ii. est le représentant légal d'une entreprise contrôlée par la société ;</li> <li>iii. est le représentant légal d'une société dont le conseil de surveillance considère un membre du Directoire comme un administrateur.</li> </ul>			



Norme GRI/ Autre source	Divulgation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
GRI 2: Informations générales 2021	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.
	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	2-17 Connaissance collective du principal organe de gouvernance	ESRS 2 GOV-1 §23	<p>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.</p> <p>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.</p>			
	2-18 Évaluation de la performance du principal organe de gouvernance		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>c. Les membres du Conseil de surveillance décident des mesures à prendre en réponse aux évaluations, et notamment du versement des primes de performance.</p>			
	2-19 Politiques de rémunération	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) à (d)	a. i. & b. Section 3.3.2 Politique d'incitation	<p>a. décrire les politiques de rémunération des membres du principal organe de gouvernance et des cadres supérieurs, notamment</p> <p>ii. primes à la signature ou primes d'embauche</p> <p>iii. indemnités de départ</p> <p>iv. récupérations</p> <p>v. pensions de retraite</p>	Sans objet	Élément non régulier, donc absence de politique



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	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)	<p>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.</p> <p>Managers &amp; cadres supérieurs :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>3) Le service Rémunération et avantages sociaux du Groupe prépare et coordonne l'examen des salaires au niveau du groupe.</li> </ol> <p>Cadres subordonnés :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2) Les examens de salaire (fichiers) sont préparés et coordonnés par les responsables RH/People Solutions locaux conformément aux directives C&amp;B du Groupe.</li> </ol> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	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



Norme GRI/ Autre source	Divulgaration	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	2-22 Déclaration relative à la stratégie de développement durable	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)	<a href="#">Lettre du CEO</a>			
	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 <a href="#">Déclaration de principes sur le respect des droits humains</a> <a href="#">Charte éthique</a>			
	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			
	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 2: Informations générales 2021</b>	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 (CECAP).  - 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	Divulgateur	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	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Thèmes pertinents</b>						
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			
	3-2 Liste des thèmes pertinents	ESRS 2 SBM-3 §48 (a)	a. & b. Section 2.2.4 Finalisation et validation des thèmes pertinents			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.



Norme GRI/ Autre source	Divuligation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents		a. à f. Section 3.5 Approvisionnement durable			
<b>GRI 204: Pratiques d'approvisionnement 2016</b>	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			
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	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			
<b>GRI 205: Lutte contre la corruption 2016</b>	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	Divulgateion	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	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.
<b>GRI 301: Matériaux 2016</b>	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents		<p>a. &amp; b. Annexe-II Impacts, Risques et opportunités (IRO) (2024)</p> <p>c. &amp; d. Section 16.3 Énergie</p> <p>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.</p>	<p>e. fournir les informations suivantes concernant le suivi de l'efficacité des mesures prises :</p> <p>i. processus utilisés pour suivre l'efficacité des mesures</p> <p>ii. objectifs, cibles et indicateurs utilisés pour évaluer les progrès</p> <p>iii. efficacité des mesures, y compris progrès vers les objectifs et cibles.</p> <p>iv. enseignements tirés et intégration de ceux-ci aux politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise</p>	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.
<b>GRI 302: Énergie 2016</b>	302-1 Consommation totale d'énergie au sein de l'organisation	ESRS E1 E1-5 §37 & §38	<p>a. à c. &amp; e. Section 6.3.2 Notre mix énergétique</p> <p>d. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</p> <p>f. &amp; g. Section 6.3.1 Méthodologie</p>			
	302-2 Consommation d'énergie hors de l'organisation		<p>a. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</p> <p>b. &amp; 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<sup>2</sup>) utilisée par nos opérations. Aucun ratio de conversion n'est appliqué.</p>			
	302-3 Intensité énergétique	ESRS E1 E1-5 §40	<p>a. &amp; b. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</p> <p>c. &amp; d. Section 6.3.2 Notre mix énergétique</p>			
<b>GRI 302: Énergie 2016</b>	302-4 Réduction de la consommation énergétique		<p>a. &amp; b. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</p> <p>c. &amp; d. Section 6.3.2 Notre mix énergétique</p>			
	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.	<p>b. Base de calcul des réductions de consommation énergétique, notamment année de référence ou référence, et justification de ce choix.</p> <p>c. Normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.</p>	Sans objet	Aucun calcul n'est effectué, car les besoins énergétiques des produits et services vendus restent inchangés.



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. &amp; b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024)</li> <li>c. Section 3.4 Intégration de la durabilité dans les opérations quotidiennes</li> <li>d. Section 6.1 Notre Blue Planet Commitment</li> <li>e. Section 6.2.3 Engagement SBTi</li> <li>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.</li> </ul>			
<b>GRI 305: Émissions 2016</b>	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	ESRS E1 E1-6 48 (a) & (b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions</li> <li>b. &amp; e. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie</li> <li>c. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</li> <li>d. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021</li> </ul>			
	305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	ESRS E1 E1-6 §49 (a) & (b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. &amp; b. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions</li> <li>c. &amp; e. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie</li> <li>d. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021</li> </ul>			
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	ESRS E1 E1-6 §51	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions</li> <li>b. d. &amp; f. to g. Section 6.2.4.1 Méthodologie</li> <li>e. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021</li> </ul>	c. Émissions de CO <sub>2</sub> biogénique en tonnes d'équivalent de CO <sub>2</sub> .	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. à c. Annexe-VI Données relatives à l'environnement</li> <li>d. Tous les cas listés sont inclus dans le calcul</li> </ul>			
	305-5 Réduction des émissions de GES		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. &amp; d. Section 6.2.4.3 Aperçu de l'évolution des émissions</li> <li>b. &amp; e. Section 6.2.4.1 Méthodologie</li> <li>c. Section 6.2.4.2 Notre référence 2021</li> </ul>			



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	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	Divulgateion	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 401: Employment 2016</b>	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.
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	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			
<b>GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018</b>	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	Divulgateur	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	<p>a. à c. Section 5.7 Santé et sécurité au travail</p> <p>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.</p> <p>Des responsables sont désignés pour les étapes du processus et les actions qui en découlent.</p> <p>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&amp;S) du Groupe (dont le périmètre a été étendu à l'ensemble du Groupe au 3<sup>e</sup> 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.</p> <p>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.</p>	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	Divuligation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018</b>	403-4 Participation des salariés, consultation et communication en matière de santé et de sécurité au travail		<p>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.</p> <p>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 de 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>			
	403-5 Worker training on Santé et sécurité au travail		<p>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 Kaizen et/ou après incident, ainsi qu'une formation spécifique relative à la manutention manuelle et à l'ergonomie.</p> <p>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.</p> <p>Cette formation sera étendue, par ordre décroissant d'exposition aux risques, aux services Logistique, Ventes, Gestion de l'énergie, ainsi qu'aux fonctions support.</p>			



Norme GRI/ Autre source	Divuligation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018</b>	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 reconnait 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	Divulgateur	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);	<p>a. i. to iii. &amp; b. i. to iii. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)</p> <p>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.</p> <p>a. v. et b. v. 26 307 243 heures</p> <p>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.</p>	<p>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 :</p> <p>iii. Le nombre et le taux d'accidents du travail déclarables ;</p>	<p>Information non disponible/incomplète</p>	<p>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.</p>
			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>e. Tous les salariés de Hager SE sont inclus dans cette publication.</p> <p>f. Section 5.7 Santé et sécurité au travail</p> <p>g. Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH)</p>	<p>b. v. Pour tous les collaborateurs non salariés dont le travail et/ou le lieu de travail sont sous le contrôle de l'organisation :</p>	<p>Contraintes de confidentialité</p>	<p>En France, il est illégal d'enregistrer les heures travaillées par une force extérieure</p>



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018</b>	403-10 Problèmes de santé liés au travail	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) et (d);	<p>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.</p> <p>a (iii) et b (iii). Principaux types de problèmes de santé liés au travail : ergonomie liée aux microtraumatismes répétés entraînant des limitations fonctionnelles.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d. Tous les salariés de Hager SE sont inclus dans ces informations.</p>	<p>a. Pour tous les salariés :</p> <p>ii. Le nombre de cas de problèmes de santé liés au travail devant faire l'objet d'une déclaration.</p> <p>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.</p> <p>e. Toute information contextuelle nécessaire à la compréhension de la manière dont les données ont été compilées, comme les normes, méthodes et hypothèses utilisées.</p>	<p>Information non disponible/incomplète</p> <p>Sans objet</p>	<p>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.</p> <p>Aucun décès ni incident de santé lié au travail n'ont été enregistrés au cours de la période couverte par le rapport.</p>
			<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents		<p>a. &amp; b. Annexe-II Impacts, risques et opportunités (IRO) (2024)</p> <p>c. &amp; d. Section 5.5 Notre organisation apprenante</p> <p>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.</p>



Norme GRI/ Autre source	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 404: Formation et éducation 2016</b>	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)			
<b>GRI 404: Formation et éducation 2016</b>	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)	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.
			c. & d. Section 5.8 Diversité, équité et inclusion			
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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	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			
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</b>	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			
<b>GRI 3: Thèmes pertinents 2021</b>	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	Divulgateur	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
<b>GRI 416: Santé et sécurité des clients 2016</b>	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	Divuligation	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
Eau et effluents						
<b>GRI 303: Eau et effluents 2018</b>	303-3 Prélèvement d'eau		a. à d. Section 6.6.2 Gestion de l'eau Annexe-VI Données relatives à l'environnement			
Biodiversité						
<b>GRI 304: Biodiversité 2016</b>	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	Divulgateion	Alignement avec les ESR	Localisation/Explication	Omission		
				Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication
Déchets						
<b>GRI 306: Déchets 2020</b>	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
<b>Informations générales</b>			
<b>ESRS 2 Informations générales</b>	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
<b>Thèmes pertinents</b>			
<b>ESRS E1 Changement climatique</b>	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
<b>ESRS E1</b> <b>Changement climatique</b>	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
<b>ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire</b>	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
<b>ESRS S1 Travailleurs de l'entreprise</b>	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
<b>ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux</b>	S4-3	25	a. à d. Section 4.7 Sécurité des produits
	S4-3	26	Section 4.7 Sécurité des produits
<b>ESRS G1 Conduite des affaires</b>	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
<b>Atténuation et adaptation au changement climatique</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation au changement climatique</li> <li>Atténuation du changement climatique</li> </ul>	Impact négatif	Approvisionnement en matériaux et composants — Amont	L'extraction et la transformation des matières premières contribuent à la hausse des émissions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de l'utilisation de matériaux recyclés</li> <li>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</li> <li>Suivi en temps réel des risques liés au changement climatique via la plateforme Sphera</li> </ul>
<b>Atténuation et adaptation au changement climatique</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atténuation du changement climatique</li> </ul>	Impact négatif	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La dépendance à des matières premières spécifiques limite la flexibilité et accroît la vulnérabilité climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement et exploration de solutions alternatives bas carbone pour les matières premières</li> <li>Priorité aux produits éco-conçus, comme Cubyko Leaf, qui réduit les émissions de CO<sub>2</sub> d'au moins 3 %</li> </ul>
<b>Atténuation et adaptation au changement climatique</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atténuation du changement climatique</li> </ul>	Impact négatif	Phase d'utilisation — Aval	En fonction des sources énergétiques du client, les émissions de la phase d'utilisation du produit varient sensiblement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de produits à haute efficacité énergétique pour réduire la consommation énergétique des clients</li> <li>Promotion de systèmes intelligents de gestion de l'énergie pour les foyers de particuliers et les entreprises</li> </ul>
<b>Atténuation et adaptation au changement climatique</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atténuation du changement climatique</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La tarification du carbone et la taxation des émissions augmentent les charges d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration des pratiques d'économie circulaire par l'utilisation optimisée des matériaux</li> <li>Mise en œuvre de stratégies de réduction des émissions de carbone générées par les opérations</li> </ul>
<b>Atténuation et adaptation au changement climatique</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation au changement climatique</li> <li>Atténuation du changement climatique</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La chaîne logistique subit des perturbations en raison de phénomènes météorologiques extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de stratégies de résilience de la chaîne logistique</li> <li>Amélioration des cadres de gestion des risques pour faire face aux risques climatiques physiques</li> </ul>
<b>Énergie</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Énergie</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de principes de recyclabilité et d'économie circulaire, dans la mesure où l'extraction de matériaux recyclés consomme moins d'énergie</li> <li>Collaboration avec des fournisseurs pour adopter des sources d'énergie renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique</li> </ul>
<b>Énergie</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Énergie</li> </ul>	Impact négatif	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	La dépendance aux combustibles fossiles et la production énergivore accentuent l'impact climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transition vers des processus de production à haute efficacité énergétique</li> <li>Mise en œuvre d'un éclairage LED, isolation des bâtiments et installation de systèmes de récupération de chaleur pour améliorer l'efficacité</li> <li>Mise en œuvre de technologies émergentes qui réduisent l'intensité énergétique</li> </ul>
<b>Énergie</b>	ESRS E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Énergie</li> </ul>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adoption de contrats d'achat d'énergie (CAE) pour un approvisionnement en énergies renouvelables</li> <li>Amélioration de l'efficacité énergétique des processus de production</li> </ul>



## 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
<b>Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes</b>	ESRS E2 – Pollution	<ul style="list-style-type: none"> <li>Substances préoccupantes</li> <li>Substances extrêmement préoccupantes</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surveillance des émissions de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes et, si nécessaire, mise en œuvre de mesures de précaution</li> </ul>
<b>Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes</b>	ESRS E2 – Pollution	<ul style="list-style-type: none"> <li>Substances préoccupantes</li> <li>Substances extrêmement préoccupantes</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transition vers des substances chimiques plus sûres et plus respectueuses de l'environnement en production</li> </ul>
<b>Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes</b>	ESRS E2 – Pollution	<ul style="list-style-type: none"> <li>Substances préoccupantes</li> <li>Substances extrêmement préoccupantes</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Allégations légales concernant les impacts sanitaires causés par des substances (extrêmement) préoccupantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de programmes stricts de gestion et de formation sur les substances dangereuses</li> </ul>
<b>Utilisation des ressources et économie circulaire</b>	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flux de ressources entrants, et utilisation des ressources</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approfondissement de la recherche en éco-conception et en innovation matérielle</li> <li>Promotion de la circularité dans le développement de produits et les systèmes de réparation des produits</li> </ul>
<b>Utilisation des ressources et économie circulaire</b>	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flux de ressources entrants, et utilisation des ressources</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de la récupération, du recyclage et de la réutilisation des matériaux dans la fabrication</li> <li>Investissement dans des matériaux biosourcés, synthétiques ou composites pour réduire la dépendance aux matières premières</li> <li>Développement de produits modulaires, réparables et recyclables pour se conformer à des exigences d'économie circulaire plus strictes</li> </ul>
<b>Durabilité des produits</b>	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flux de ressources sortants concernant les produits et services</li> </ul>	Opportunité	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	De nouveaux modèles économiques (services 10R, gestion de l'énergie, mobilité électrique, stockage d'énergie) émergent	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
<b>Durabilité des produits</b>	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flux de ressources sortants concernant les produits et services</li> </ul>	Opportunité	Phase d'utilisation — Aval	Certains produits améliorent l'efficacité énergétique des bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>



## 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
<b>Engagement des collaborateurs et droit du travail</b>	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Temps de travail</li> <li>– Salaires adéquats</li> <li>– Dialogue social</li> <li>– Liberté d'association</li> <li>– Convention collective</li> <li>– Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</li> <li>– Sécurité de l'emploi</li> </ul>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– Partenaire du Pacte mondial des Nations Unies pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises</li> <li>– Programmes ciblant nos jeunes talents, notamment TAI Community en France, en Allemagne et en Pologne</li> <li>– « Tell us! » : enquête auprès des collaborateurs axée sur la motivation, la performance et l'engagement</li> <li>– « IC Agents » : réseau de communication interne visant à informer et à communiquer avec tous nos salariés à travers le monde.</li> <li>– Prix Hager Group : distinctions attribuées à des projets exceptionnels</li> <li>– Déclaration des droits de l'homme</li> <li>– Soutien en santé mentale et services favorisant la santé physique (par exemple, cours de sport, salle de sport)</li> </ul>
<b>Engagement des collaborateurs et droit du travail</b>	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Travail des enfants</li> <li>– Travail forcé</li> <li>– Confidentialité</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Le non-respect des droits humains peut nuire à la réputation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Politiques et mesures de conformité strictes pour éviter toute violation des droits humains</li> </ul>
<b>Attraction, formation et développement des talents</b>	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Training et skills development</li> </ul>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Développement de programmes de formation technique et de leadership via Hi! University</li> <li>– Mise à disposition d'une plateforme de formation structurée proposant des cours en ligne, des académies et des programmes de développement personnalisés</li> <li>– Incitation des collaborateurs à explorer des rôles transversaux grâce à des programmes de mobilité interne structurés</li> <li>– Promotion de programmes de transfert de connaissances visant à atténuer les risques liés à la perte d'échanges entre les générations de collaborateurs</li> </ul>
<b>Santé et sécurité au travail</b>	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Health et safety</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Initiatives du Comité d'entreprise européen de Hager Group, maintien d'une politique de tolérance zéro en matière d'accidents</li> <li>– Organisation de campagnes de sécurité régulières et de rapports mensuels sur les accidents du travail</li> <li>– Renforcement des protocoles de sécurité, programmes de formation et mesures de protection</li> </ul>
<b>Santé et sécurité au travail</b>	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Health et safety</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisation de campagnes de sécurité régulières et de rapports mensuels sur les accidents du travail</li> <li>– Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) adéquats pour les collaborateurs</li> <li>– 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</li> </ul>



## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversité</li> <li>– Emploi et intégration de personnes en situation de handicap</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hager Group promeut activement l'égalité des chances et un environnement de travail inclusif</li> </ul>
Diversité et inclusion	ESRS S1 – Travailleurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mesures contre les violations et le harcèlement</li> <li>– Égalité hommes-femmes et égalité salariale</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Les réglementations plus strictes exigent le respect des lois sur la diversité (quotas, tec.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place de formations obligatoires en matière d'éthique et de diversité pour lutter contre les préjugés inconscients et garantir un traitement équitable</li> <li>– Maintien, voire augmentation, de la représentation des femmes au sein de la direction, y compris aux postes de direction exécutive et de direction senior</li> </ul>
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux</li> </ul>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Consignes de sécurité pour les produits critiques afin de sensibiliser les utilisateurs aux risques.</li> <li>– Système de contrôle et d'assurance qualité pendant la conception et la phase de production.</li> <li>– Système de retour d'information des clients en cas de réclamations ou de préoccupations.</li> </ul>
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux</li> </ul>	Risque	Phase d'utilisation — Aval	Les rappels/retraits de produits entraînent des coûts supplémentaires liés au contrôle qualité et à la gestion des rappels	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> </ul>
Sécurité des produits	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux</li> </ul>	Risque	Phase d'utilisation — Aval	Risques juridiques liés au non-respect des réglementations en matière de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Intégration des exigences réglementaires dans la conception des produits et la gestion de l'AQ/CQ</li> </ul>
Conduite des affaires	ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Corruption et pots-de-vin</li> </ul>	Risque	Production et fabrication — Opérations de l'entreprise	Pratiquer la corruption/les pots-de-vin et mener des actions de lobbying non transparentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Politique éthique et mécanisme de réclamation bien établis pour surveiller et contrôler les pratiques contraires à l'éthique.</li> <li>– Mise à disposition de modules de formation et nomination d'Ambassadeurs de l'éthique pour sensibiliser les employés</li> </ul>



## Annexe-III Structure de direction (2024)

Nom	Poste	Sexe (M/F)	Executif	Types de membre	
				Non exécutif	Indépendant
<b>Conseil de surveillance</b>					
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
<b>Directoire</b>					
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 Business 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						
Pays	2022		2023		2024	
	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						
Pays	2022		2023		2024	
	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

Salariés en CDI/CDD — Sexe	2022		2023		2024	
	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

Salariés en CDI/CDD — Région	2022		2023		2024	
	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
<b>Total</b>	<b>11.326</b>	<b>1.577</b>	<b>11.651</b>	<b>1.295</b>	<b>11.706</b>	<b>951</b>



## 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

Type de salarié — Sexe	2022		2023		2024	
	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

Salariés à temps plein/temps partiel — Sexe	2022		2023		2024	
	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

Salariés à temps plein/temps partiel — Région	2022		2023		2024	
	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%

Rotation des effectifs — Sexe	2022			2023			2024		
	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%

Rotation des effectifs — Régions	2022		2023		2024	
	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%
<b>Total</b>	<b>1.082</b>	<b>10,3%</b>	<b>883</b>	<b>7,8%</b>	<b>901</b>	<b>7,7%</b>



## 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

Embauches — Sexe	2022			2023			2024		
	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%

Embauches — Tranche d'âge	2022		2023		2024	
	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%

Embauche de salariés — Région	2022		2023		2024	
	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

Dirigeants — Sexe	2022		2023		2024	
	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

Catégorie de salarié — Sexe	2022		2023		2024	
	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
<b>Total</b>	<b>5.210</b>	<b>7.693</b>	<b>5.220</b>	<b>7.725</b>	<b>5.048</b>	<b>7.609</b>



## Annexe-V Données relatives aux ressources humaines (RH) suite

### Diversité — Catégorie de salarié

Source : Effectifs et mouvements PowerBI

Effectifs internes

À fin décembre

Catégorie de salarié — Tranche d'âge	2022						2023				2024			
	+ 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
<b>Total</b>	<b>1.294</b>	<b>3.357</b>	<b>3.385</b>	<b>3.252</b>	<b>1.566</b>	<b>49</b>	<b>1.066</b>	<b>3.215</b>	<b>3.435</b>	<b>109</b>	<b>3.427</b>	<b>3.327</b>	<b>1.482</b>	<b>122</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

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
<b>Taux de couverture</b>	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)
<b>0-19%</b>	EUROPE (SUISSE/ ROYAUME-UNI)			EUROPE (SUISSE/ ROYAUME-UNI)		
<b>20-39%</b>						
<b>40-59%</b>						
<b>60-79%</b>						
<b>80-100%</b>	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

Congé parental — Sexe	2024							
	Éligible au congé parental		Ayant pris un congé parental		Retour de congé parental		Taux de retour au travail	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salariés internes	2.649	4.815	89	96	84	107	3%	2%
<b>Total — France et Allemagne*</b>	<b>7.464</b>		<b>185</b>		<b>191</b>		<b>3%</b>	

\* \*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 :  $\sum(\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1\,000\,000) / \sum(\text{Nombre d'heures travaillées au cours de l'année de référence})$

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
<b>Effectifs</b>	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.
<b>Effectifs internes</b>	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.	
<b>Effectifs externes</b>	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.	
<b>Taux de départ volontaire</b>	Proportion de salariés en CDI qui quittent volontairement Hager (démission ou congé sans préavis)	$(\text{Nombre de départs volontaires pour les CDI au cours des 12 derniers mois}) / (\text{Effectifs moyens en fin de mois pour les CDI au cours des 12 derniers mois})$



## 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
<b>Énergie totale vendue (GWh)</b>	<b>0</b>	<b>0,02</b>	<b>0,03</b>	<b>0,05</b>

	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
<b>Consommation totale d'énergie hors de l'organisation (GWh)</b>	<b>0</b>	<b>10,22</b>	<b>4,91</b>	<b>2,91</b>

#### 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 <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> e)	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 <sub>2</sub> e/milliards d'euros) (Σ[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	
<b>Prélèvement total d'eau dans des zones de stress hydrique (ML)</b>	<b>0</b>	<b>12,27</b>	<b>12,22</b>	<b>13,28</b>	

#### 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 (km <sup>2</sup> )	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	<p>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.</p> <p>Premiers résultats de cet exercice :</p> <p>E2-4 : les polluants couverts par l'E2-4 se sont avérés inférieurs aux seuils E-PRTR et conformes aux exigences réglementaires locales.</p> <p>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.</p>
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	<p>Hager Group ne surveille pas les KPI associés. Cependant, Hager Group ne prévoit pas d'impact significatif pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- 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 »).</li> </ul>
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
<b>Espèces affectées</b>	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.
<b>Étendue des zones impactées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impact terrestre dynamique : 11 MSA.km<sup>2</sup></li> <li>- Impact terrestre statique : 328 MSA.km<sup>2</sup></li> </ul>	
<b>Durée des impacts</b>	<p>Selon les définitions incluses dans la BFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empreinte dynamique : causée par des changements, des consommations ou des restaurations durant la période évaluée.</li> <li>- L'empreinte statique comprend tous les effets « persistants » ou « à long terme » qui persistent dans le temps.</li> </ul>	
<b>Réversibilité ou irréversibilité des impacts</b>	<p>Selon les définitions incluses dans la BFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'impact dynamique est réversible ;</li> <li>- L'impact statique est persistant.</li> </ul>	

### 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 :

tonnes	2021				2022				2023				2024			
	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	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