

Hälg Group

Rapport de durabilité 2025



Une alliance parfaite

Hälg Group 04

Organisation 04

Gouvernance 05

Système de management intégré 06

Valeurs, principes et stratégie 06

Environnement de marché 07

Parties prenantes 07

Intégration des parties prenantes 07

Enjeux pertinents 08

Méthode de détermination des enjeux pertinents 08

Liste des enjeux pertinents 08

Contribution aux objectifs des Nations unies 09

Economie 11

Evolution et étapes-clés de Hälg Group 12

Comportement anticoncurrentiel 13

Environnement 14

Emissions de Hälg Group 16

Evolution des émissions 17

Domaine social 19

Emploi 20

Sécurité et santé au travail 21

Formation et éducation 23

Perspectives 24

Chiffres clés 25

Index GRI 26

Sur ce rapport 27

Impressum 27

Hälg Group en route vers une durabilité mesurable

Chères clientes, Chers clients,
Chères partenaires, Chers partenaires,

En tant que société familiale de plus de 100 ans dirigée par les propriétaires, la durabilité est enracinée dans notre culture d'entreprise. Le présent rapport vous donne un aperçu clair de notre engagement, de nos objectifs, ainsi que des progrès et défis qui nous accompagnent sur ce chemin.

Voici quelques points forts de l'année passée: Dans le domaine du social, le dernier sondage du personnel reconferme la haute satisfaction à l'égard de l'employeur qu'est Hälg Group. Ce résultat réjouissant constitue à la fois un éperon et un engagement. Nous sommes particulièrement heureux de constater que la procédure de qualification de nos apprenti(e)s a une nouvelle fois atteint un pourcentage élevé, 91 %, et que nous avons réussi à obtenir trois excellents résultats aux SwissSkills.

Dans le domaine de l'environnement, nous avons établi pour l'année 2024 le premier bilan CO₂ complet de Hälg Group. Cette mesure «zéro» représente la base des objectifs climatiques définis et des mesures concernant la réduction des émissions. Pour suivre avec rigueur nos progrès le long de la trajectoire de réduction, nous actualisons le bilan CO₂ chaque année. Le présent rapport renferme les chiffres de 2025.

Dans le domaine de l'économie, nous avons enregistré une extension ciblée de notre position sur le marché. A travers des acquisitions, cinq nouvelles entreprises ont rejoint Hälg Group. Cela nous a permis de nous implanter dans la technique du bâtiment au Valais et de couvrir bien mieux le marché de la Suisse centrale dans le facility management.

Nous vous souhaitons une lecture inspirée et vous remercions de l'intérêt que vous portez à notre engagement en faveur de la durabilité.

Roger Baumer
Copropriétaire

Marcel Baumer
Copropriétaire

Action responsable
depuis 1922, entretien avec
Marcel & Roger Baumer:



Hälg Group – une entreprise familiale dirigée par les propriétaires

En tant qu'entreprise familiale, nous nous appuyons sur des objectifs définis sur le long terme et durables: nous voulons être l'entreprise suisse leader dans la technique du bâtiment et le facility management.



350

Chiffre d'affaires total de Hälg Group en millions de CHF

1295

Employé(e)s

Organisation

Hälg Group est actif en Suisse (GRI 2-1) et emploie 1295 personnes sur 30 sites (GRI 2-7). Le groupe est structuré en trois divisions, auxquelles sont rattachées des filiales (voir l'organigramme). La comptabilité et la consolidation s'appuient sur les normes Swiss GAAP RPC (GRI 2-2). A l'exception de GOAG General Optimizing AG, les sociétés œuvrent sous la marque faitière «Hälg Group», mais sont des entités juridiques autonomes (GRI 2-6). Les filiales sont détenues à part entière par Hälg Holding AG, dont le siège se trouve à St-Gall. Cette holding appartient à Marcel et Roger Baumer (GRI 2-1).

En matière d'organisation, Hälg Group suit le principe d'une décentralisation maximale, avec une structure centrale réduite à l'essentiel. La division Services Centraux fournit des prestations à l'ensemble de Hälg Group. La division Technique du bâtiment englobe les secteurs Automatisation de bâtiment (AdB), Installation et Service après-vente (SAV). A l'exception de l'AdB, la division est structurée en régions. La division Facility Management est constituée de succursales et de services centraux spécifiques.

Notre clientèle a les mêmes attentes élevées vis-à-vis de nos produits et prestations que nous vis-à-vis de nos fournisseurs. En tant que prestataire dans la technique du bâtiment (GRI 2-6), Hälg Group doit pouvoir compter sur des produits (matières brutes, appareils, composants, etc.) et services de haute qualité, ainsi que sur des relations de longue durée avec les fournisseurs (GRI 2-6). Hälg Group est membre d'associations sectorielles et économiques importantes. Un aperçu se trouve sur le site Internet de Hälg Group (GRI 2-28).



Gouvernance

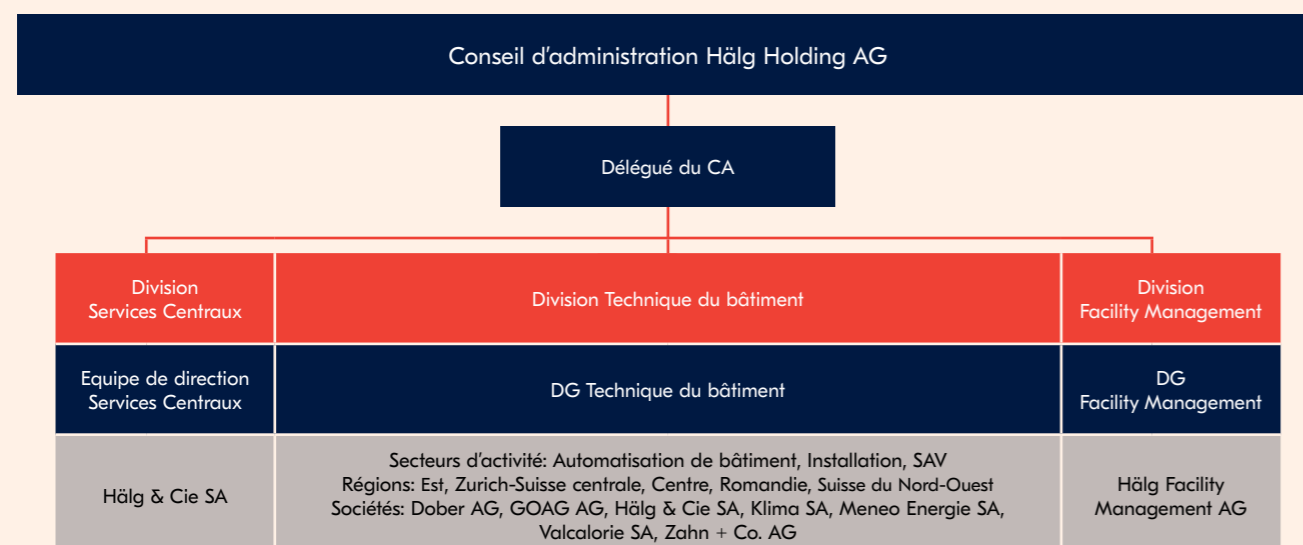
L'organe de gouvernance le plus élevé (GRI 2-9) est le conseil d'administration de Hälg Holding AG:

- Matthias Schmid, président du conseil d'administration (depuis 2016)
- Christoph Fierz, vice-président du conseil d'administration (depuis 2020)
- Marcel Baumer, membre du conseil d'administration (depuis 2008)
- Roger Baumer, membre et dél. du conseil d'administration (depuis 2008)
- Damir Bogdan, membre du conseil d'administration (depuis 2019)
- Marco Meyrat, membre du conseil d'administration (depuis 2020)

Le conseil d'administration est élu tous les ans par l'assemblée générale et donc par les actionnaires de Hälg Holding AG, selon une procédure de nomination et de sélection définie qui tient compte de l'indépendance (GRI 2-10/GRI 2-18).

La présidence et trois autres sièges sont occupés par des personnalités étrangères à la famille propriétaire (GRI 2-11), qui n'assument pas de fonctions opérationnelles au sein du groupe. En tant qu'organe de gouvernance le plus élevé, le conseil d'administration est responsable des effets économiques, écologiques et sociaux (GRI 2-12). La vérification et la validation des informations de reporting ont lieu une fois par an dans le cadre de la réunion ordinaire du conseil d'administration (GRI 2-14). Celle-ci veille aussi à éviter des conflits d'intérêts (GRI 2-15).

La politique de rémunération de Hälg Group soutient notre contribution au développement durable et concorde avec les intérêts des parties prenantes. Comme il existe une obligation de confidentialité en relation avec l'organe de gouvernance suprême et les dirigeants de Hälg Group, nous ne publions pas de données sur la politique de rémunération générale (GRI 2-19), sur la procédure de détermination de la rémunération (GRI 2-20) ou sur le ratio de rémunération totale annuelle (GRI 2-21).



Système de management intégré

Un système de management de la qualité selon ISO 9001:2015 garantit la cohérence et l'uniformité de nos prestations. Le processus d'amélioration continue (PAC) est un élément important de ce système. Le personnel a ainsi la possibilité d'émettre des propositions d'amélioration jusqu'au niveau de l'organe de gouvernance

suprême. Par ailleurs, le personnel et les parties prenantes externes peuvent déclarer des affaires critiques à un service de signalement externe, notamment en matière de conformité (GRI 2-16). De plus amples détails à ce sujet se trouvent sur notre site Internet (haelg.ch/service-de-signalement)

(GRI 2-26). Avec l'introduction du service de signalement, Hälg Group a établi un processus d'éclaircissement et d'évaluation pour définir des mesures sur plusieurs niveaux indépendants. Cela nous permet d'exclure des conflits d'intérêts (GRI 2-25).

Valeurs, principes et stratégie



Notre charte a été établie par une équipe de collaboratrices et de collaborateurs issus de divers niveaux hiérarchiques, succursales et régions. Elle consigne nos valeurs et se base sur nos parties prenantes: clientèle, personnel, partenaires, secteur public et actionnaires. (GRI 2-23)

Durant l'année de reporting, nous nous sommes penchés sur notre promesse d'employeur:

- Responsables:** nous entretenons des relations mutuelles d'estime et de respect.
- Fiers:** conscients de notre bonne réputation et de nos prestations de qualité, nous agissons en conséquence.
- Ouverts:** nous avons un esprit curieux et encourageons une culture dans laquelle chaque voix compte.
- Professionnels:** notre travail est axé sur la qualité et les hautes exigences.

Cela guide les activités de notre personnel et renforce notre position d'employeur attrayant.

La stratégie d'entreprise de Hälg Group est régulièrement révisée par le conseil d'administration et définie sur une période de trois ans. La charte constitue le référentiel des valeurs. Notre volonté est de pérenniser nos activités et d'avoir un comportement responsable.

Pour les années 2024 – 2026, nous poursuivons les objectifs suprêmes suivants (GRI 2-22), comme pendant la dernière période stratégique:

- Profitabilité durable
- Action responsable
- L'entreprise la plus recommandée

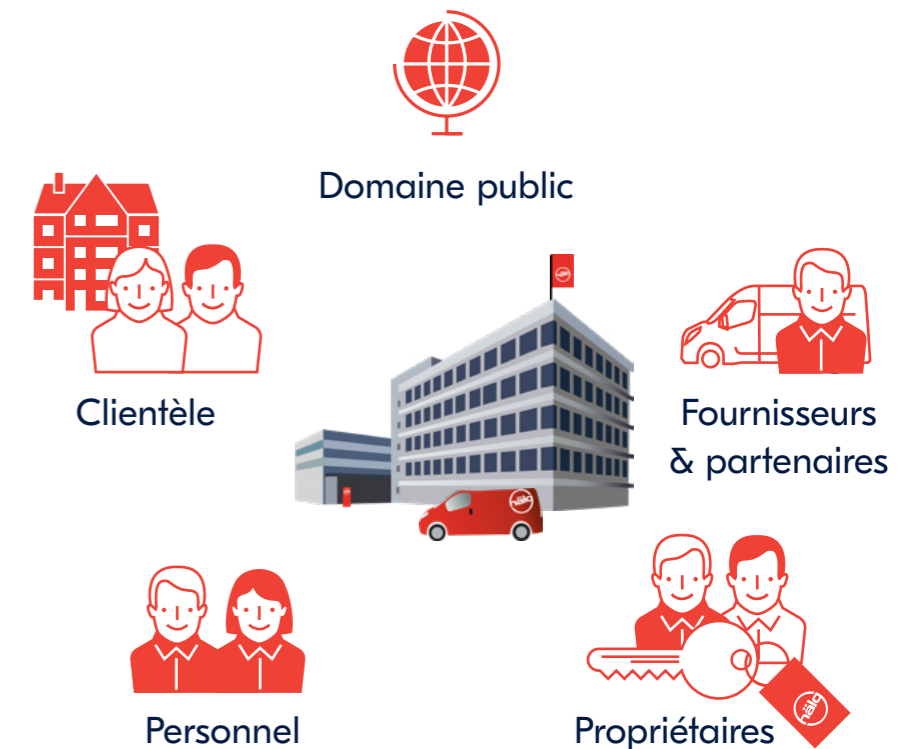


L'environnement de marché de Hälg Group

Depuis plus de 100 ans, nous œuvrons avec succès comme prestataire de qualité sur un marché concurrentiel, où œuvrent plusieurs milliers d'acteurs. Nous entretenons des relations partenariales avec les parties prenantes.

Parties prenantes

Hälg Group tient compte d'une manière équilibrée des exigences de ses parties prenantes et mise sur une collaboration partenariale. Les principales parties prenantes sont indiquées dans la figure.



Implication des parties prenantes

Hälg Group entretient un dialogue institutionnalisé avec les parties prenantes internes et externes (GRI 2-29). En externe, nous communiquons sous forme imprimée via notre rapport annuel et le magazine clients «Update», ainsi que par voie numérique, notamment à travers notre site internet et les réseaux sociaux. Nous avons aussi des échanges étroits avec la presse spécialisée. En dehors de la conférence de presse annuelle, celle-ci reçoit régulièrement des communiqués et est invitée à des événements centrés sur les clients et les partenaires.

Nous informons rapidement le personnel sur des événements importants lors de réunions, par Intranet ou d'autres canaux. L'Intranet est accessible à l'ensemble du personnel, en tout lieu et dans de nombreuses langues. Même le personnel sans poste de travail fixe peut ainsi être informé rapidement. Par ailleurs, nous publions deux fois par an le journal «Celsius», qui est aussi adressé aux retraité(e)s.

Dans le cadre de fonctions de direction actives ou de son affiliation, Hälg Group assume également sa responsabilité dans des associations et d'autres groupes d'intérêts. L'entreprise tient des exposés dans des écoles et d'autres institutions (GRI 2-28).

Nous sondons régulièrement la clientèle pour déterminer son degré de satisfaction et les améliorations potentielles. Des entretiens annuels ont lieu avec les fournisseurs importants et d'autres partenaires.

Enjeux pertinents

Le contenu et la structure du rapport de durabilité constituent la base d'une gestion systématique de la durabilité. Outre une analyse de matérialité complète, le rapport tient compte des conditions-cadres organisationnelles de Hälq Group.

Méthode de détermination des enjeux pertinents

Pour déterminer les enjeux de durabilité pertinents, nous avons réalisé un processus en plusieurs étapes en 2021. Dans un premier temps, nous avons présélectionné les thèmes dans un atelier avec les copropriétaires et l'équipe de projet. Sur cette base, nous avons effectué une analyse de matérialité classique par le biais d'un sondage de notre personnel cadre (n=115) et de

notre clientèle (n=214). Ce processus échelonné a été bouclé avec la validation des résultats par la direction et les propriétaires.

La chargée RSE a examiné cette analyse avec le délégué du conseil d'administration.

On peut en conclure que les activités de Hälq Group n'ont pas changé en termes d'effets potentiels négatifs ou positifs.

L'analyse de matérialité des années 2021 et 2023 a donc été confirmée et constitue la base du rapport de durabilité (GRI 3-1).

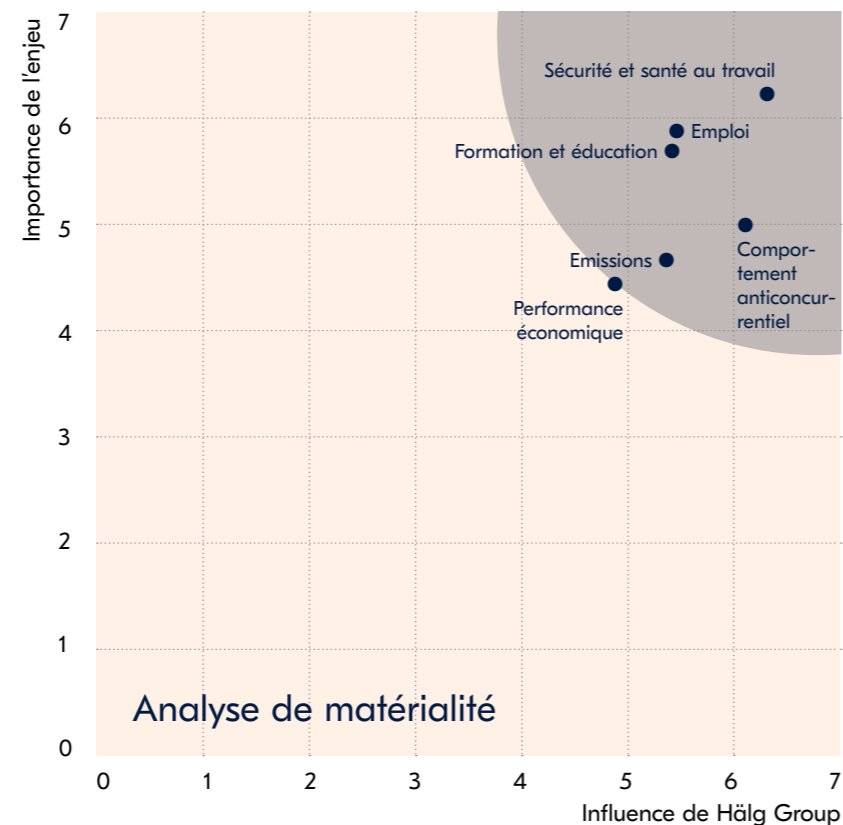
Liste des enjeux pertinents

L'analyse de matérialité atteste l'efficacité et le succès de notre engagement dans le domaine social. Dans le cadre de nos activités de prestataire, le personnel constitue le facteur de réussite déterminant. Car, pour pérenniser notre position de prestataire de qualité, nous devons aussi être un employeur attractif. Hälq Group peut avoir et aura une influence directe et mesurable sur ces thèmes du point de vue du management.

La représentation ci-dessous montre les enjeux pertinents de Hälq Group (GRI 3-2). L'analyse de matérialité n'a pas fait l'objet d'adaptations par rapport au rapport de durabilité 2023.

Nous pouvons pour la première fois présenter un compte rendu complet de l'enjeu «émissions» dans le présent rapport. L'établissement d'un bilan CO₂ à l'échelle du groupe fournit les chiffres clés pertinents, permettant ainsi de couvrir les indicateurs concernés (GRI 2-4). La gestion d'enjeux pertinents n'est pas détaillée à cet en-

droit, afin de développer ces aspects dans les sections dédiées à chaque thème (GRI 3-3).



Notre contribution à l'atteinte des objectifs des Nations unies

Les Etats membres des Nations unies ont entériné en 2015 l'agenda 2030 pour un développement durable basé sur 17 objectifs clés (Sustainable Development Goals).

Hälq Group s'engage à participer activement à la réalisation de l'agenda 2030:



Employeur attractif

Notre personnel est la clé de notre succès. Entreprise familiale dirigée par ses propriétaires, nous veillons sur le long terme à la satisfaction de nos collaborateurs. Nous soutenons l'apprentissage tout au long de la vie au moyen de mesures de formation internes et externes, contribuant ainsi au maintien de leur employabilité. Nous sommes une entreprise ouverte et axée sur la diversité. L'égalité et l'équité des chances sont pour nous une évidence, indépendamment du genre ou de l'origine.



Sécurité au travail & protection de la santé

Nous formons régulièrement notre personnel aux règles vitales de la sécurité au travail. Par ailleurs, nous mettons des vêtements et du matériel de protection à sa disposition. La santé psychique de nos employé(e)s nous tient également à cœur. Proitera est un conseil social d'entreprise gratuit auquel notre personnel peut s'adresser. En complément, nous avons commencé, durant l'année de reporting, à élaborer un concept de GIS. Cela établit une base structurée pour favoriser la santé, la performance et la satisfaction de nos collaborateurs/trices sur le long terme et faire progresser les mesures préventives de manière ciblée.



Entreprise formatrice par conviction

Nous formons les spécialistes de demain. Près de 10% de notre personnel suit une formation professionnelle initiale ou accomplit un stage. Offrant une solide formation aux apprenti(e)s et un programme de cours étendu, nous favorisons la qualification professionnelle de la relève dans différents métiers. Nous assumons également activement notre responsabilité à l'égard de la relève au sein des associations professionnelles.



Le bilan CO₂ comme base de notre stratégie climatique

En tant que prestataire dans la technique du bâtiment, la responsabilité écologique fait partie de notre modèle d'affaires. Durant l'année de reporting, nous avons réalisé un premier bilan CO₂ complet (année de base 2024). Cette mesure «zéro» sert de référence à nos objectifs climatiques et aux mesures résultantes. Afin de piloter notre trajectoire de réduction, le bilan CO₂ sera désormais mis à jour chaque année.





Economie — succès durable et indépendance

En tant qu'entreprise, nous aspirons à la pérennisation du succès et à l'indépendance économique afin de garder notre liberté d'action à tout moment. Nous assurons ainsi les emplois, restons un partenaire fiable pour notre clientèle et pouvons toujours remplir nos obligations vis-à-vis des parties prenantes.

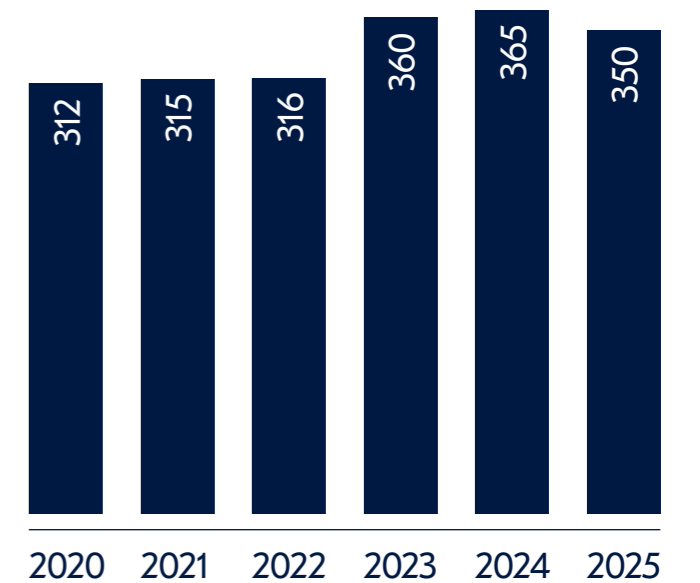
Le succès économique est à la fois la finalité et la base de l'action entrepreneuriale. Dans l'optique de l'action durable, l'évolution sur le long terme a plus de poids que les résultats trimestriels ou mensuels, orientés vers le court terme.

Afin de garantir l'indépendance financière, Hälgl Group génère les ressources nécessaires pour maintenir la capacité d'action entrepreneuriale à court et à long terme. A court terme, cela signifie que nous sommes toujours en mesure de remplir nos obligations financières vis-à-vis du personnel, des fournisseurs et d'autres parties prenantes. A long terme, cela garantit que l'entreprise dispose des ressources pour un développement durable et reste compétitive.

Cette approche nécessite des investissements continus dans l'entreprise, notamment dans les outils de travail et le développement du personnel. La croissance enregistrée sur de nombreuses années constitue un signe de croissance durable. Après l'année record 2024, Hälgl Group a connu en 2025 un léger recul du chiffre d'affaires, qui est passé à 350 MCHF. Cette baisse était principalement due à une charge de travail locale réduite dans le secteur d'activité «Installation», alors que d'autres domaines ont présenté une évolution stable, voire une croissance. En même temps, Hälgl Group a posé des jalons pour une plus grande croissance à travers des acquisitions ciblées. La réception et le carnet de commandes nettement supérieurs constituent une solide base pour la future évolution. Les ressources financières suffisantes, assurées grâce à une politique de dividendes appropriée à l'égard des actionnaires, est la condition d'un succès pérenne de l'entreprise (GRI 201-1).

Appliquant une gestion de contrôle financier bien structurée, Hälgl Group veille à un haut niveau constant de transparence et peut, si nécessaire, mettre en œuvre des mesures précoces. Durant la période de reporting, Hälgl Group n'a pas reçu de soutien financier de la part du secteur public (GRI 201-4). Le groupe s'acquitte entièrement de ses obligations vis-à-vis d'institutions de prévoyance, un point qui ne sera pas développé davantage dans ce rapport pour des raisons de confidentialité (GRI 201-3).

Chiffre d'affaires de Hälgl Group en millions de CHF



Evolution et étapes-clés de Hälg Group

Avec la création d'une entreprise individuelle – Ferd. Hälg Zentralheizungsfabrik – en 1922, Ferdinand Hälg a posé la première pierre de ce qui allait devenir Hälg Group. La chronologie présente les étapes-clés de Hälg Holding AG.

1989	Fondation de Hälg Holding AG	
1995	Reprise de Paul Wirz AG	
1996	Introduction de la gestion des processus selon ISO 9001	
2000	Fondation de Hälg Facility Management AG	
2003	Reprise de Thermovent AG (2010: intégration dans Hälg & Cie SA)	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires annuel supérieur à 100 MCHF
2005	Reprise de Klima SA	
2006		
2008	Début de la direction par la quatrième génération, représentée par les frères Roger et Marcel Baumer	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires annuel supérieur à 200 MCHF
2010	Reprise de Brunner Haustechnik AG (2017: fusion Vadea AG)	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires annuel supérieur à 250 MCHF
2012	Reprise de Zahn + Co. AG	
2014	Découpage régional et nouvelle structure de direction	
2017	Fondation de Vadea AG Reprise de Dober AG	
2018	Reprise de Meneo Energie SA	
2020	Reprise et intégration de Jul. Meisser Haustechnik AG dans Hälg & Cie SA Coire	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires annuel supérieur à 300 MCHF
2021	Reprise et intégration de Malpur Gebäudetechnik AG dans la succursale de Winterthur	
2022	Hälg Group fête ses 100 ans Reprise et intégration de Simeon Haustechnik AG dans Hälg & Cie SA Coire Vadea AG devient indépendante Reprise et intégration d'ETAVIS Facility Management AG dans Hälg Facility Management AG Reprise et intégration de Gygli + Partner AG dans Hälg & Cie SA Berne	
2023	Reprise d'Ardüser AG	
2024	Hälg Group renforce sa structure organisationnelle pour avancer vers un avenir responsable et pérenne Reprise et intégration de Meier Tobler Lüftungshygiene AG Reprise et intégration de Caspar Haustechnik AG Reprise et intégration d'Oberhänsli AG Gebäudetechnik	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires annuel supérieur à 350 MCHF
2025	Reprise et intégration de Löwen Bau- und Betriebs AG Reprise et intégration de Charly Sanitaire SA Reprise et intégration de Wintsch Klimatechnik AG Reprise et intégration de Dörflinger & Partner AG Reprise de Valcalorie SA	
	↓	

Economie



Comportement anticoncurrentiel

Nous sommes partisans d'un système économique libéral. A cet égard, la concurrence est le moteur de l'économie nationale et par conséquent un socle d'innovation, de croissance, d'emplois et de prospérité. Nous agissons de manière à ne pas entraver la concurrence et à éviter que notre clientèle, nos partenaires et nous-mêmes, en tant qu'entreprise, ne subissions un préjudice économique.

Conformément à notre culture de la confiance, nous comptons sur l'intégrité de notre personnel. Bien entendu, les règles les plus importantes sont en même temps définies dans les conditions d'engagement et les directives correspondantes.

Il est de ce fait interdit au sein de Hälg Group d'accepter de l'argent, des cadeaux ou tout autre avantage de la part de tiers, dans le but d'influencer son comportement ou ses décisions dans le cadre d'une relation commerciale existante ou envisagée. Sont

exclus de cette interdiction les gratifications et invitations d'une valeur commerciale négligeable dans le cadre des relations commerciales et des usages locaux. Par analogie, il est aussi proscrit d'accorder des avantages illicites, d'effectuer des invitations inappropriées et d'offrir des cadeaux inadéquats à la clientèle ou des tiers dans le but d'obtenir un avantage indu.

Hälg Group est très attaché à l'assurance d'un comportement conforme à la loi sur les cartels. Le groupe cherche à exclure, ou du moins à réduire, le risque d'une violation de la loi sur les cartels, à l'aide d'informations et de mesures de sensibilisation. Les moyens mis en œuvre à cet effet sont des formations et une directive interne explicite. Cette directive développe les points clés du comportement conforme à la loi sur les cartels, présente les conséquences d'un non-respect et définit un bureau interne qui réceptionne les informations sur les écarts. Par ail-

leurs, le personnel peut s'adresser à un service externe pour signaler des faits ou des soupçons en conservant l'anonymat s'il le souhaite. Au travers d'un cours en ligne, toutes les personnes clés sont sensibilisées et formées de façon régulière et documentée.

Hälg Group n'a jamais été impliqué dans une procédure judiciaire due à un comportement anticoncurrentiel, à la formation d'un cartel ou d'un monopole (GRI 206-1).

Economie

Environnement — notre contribution comme prestataire de technique du bâtiment

Selon les rapports de l'Office fédéral de l'environnement, le secteur du bâtiment génère plus d'un cinquième des émissions totales de gaz à effet de serre en Suisse. Celles-ci sont principalement causées par des combustibles fossiles pour le chauffage et l'eau chaude.

A long terme, les émissions du secteur du bâtiment affichent une tendance à la baisse, et ce malgré l'augmentation des surfaces de référence énergétique dans les foyers et le secteur tertiaire. Les meilleures normes d'isolation pour les bâtiments neufs et transformés, les rénovations énergétiques du parc immobilier et le remplacement de systèmes de chauffage fossiles par des supports d'énergie non fossiles, tels que les pompes à chaleur ou le bois, ont nettement réduit l'intensité des gaz à effet de serre de bâtiments au cours des dernières années. Dans le cadre de la stratégie d'énergie 2050, cette évolution devrait se poursuivre. L'augmentation de l'efficacité énergétique et le plus grand recours à des énergies renouvelables sont au cœur de ces initiatives.

En tant que prestataire dans la technique du bâtiment, nous avons un rôle clé dans cette transformation (GRI 201-2). Nous élaborons pour notre clientèle des solutions qui augmentent le bien-être dans les bâtiments et ménagent en même temps les ressources, en tenant compte des dispositions légales et des normes en vigueur.

Nous promovons aussi la protection du climat au sein de notre groupe. Pour l'année 2024, nous avons établi un premier bilan CO₂ complet. Cette mesure «zéro» représente la base des objectifs climatiques définis et de la trajectoire de réduction qui en est déduite. Afin de pouvoir mesurer systématiquement les progrès réalisés, nous actualiserons le bilan CO₂ chaque année.

Pour réaliser nos objectifs climatiques, nous étudions actuellement en particulier la poursuite de l'électrification de notre parc de véhicules, la décarbonation de notre approvisionnement en courant et la rénovation de biens immobiliers qui nous appartiennent. En outre, nous examinons des mesures ayant trait à la gestion de la mobilité de notre personnel.

L'ordre que nous exécutons sur l'aire Suurstoffi montre comment nous contribuons à ménager les ressources:



Notre contribution dans la pratique

Nous sommes fiers de pouvoir assumer quotidiennement notre responsabilité quant à la gestion prévoyante des ressources naturelles.

Notre site Internet renferme un certain nombre de projets mis en œuvre:

➔ haelg.ch/fr/references



Comprendre nos émissions

Jusqu'ici, notre rapport de durabilité a uniquement rendu compte des émissions générées par notre propre parc automobile. Afin d'obtenir un aperçu complet de nos émissions et d'établir une solide base pour le pilotage des mesures de protection climatique, nous avons réalisé pour l'année 2024 un premier bilan complet des gaz à effet de serre. Celui-ci a été établi selon le protocole reconnu à l'échelle internationale Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Dans la mesure du possible,

nous avons utilisé des données d'activité spécifiques à l'entreprise. Pour les émissions liées aux combustibles sans données de consommation, nous nous sommes servis de valeurs moyennes appropriées.

L'exploitation responsable de ressources naturelles est ancrée dans notre stratégie d'entreprise. Avec le bilan des gaz à effet de serre, nous disposons pour la première fois d'une base fondée pour définir des objectifs climatiques concrets

et réaliser des progrès mesurables. Entre-temps, le premier bilan pour l'année 2024 a été vérifié et mis à jour. Dans le présent rapport, nous nous référons au bilan actualisé des gaz à effet de serre pour 2025.

Emissions issues de propres sources

Nos émissions directes de gaz à effet de serre se sont élevées en 2025 à 2372 tCO₂eq (GRI 305-1). Elles proviennent principalement de l'utilisation de combustibles et carburants, notamment en relation avec notre parc automobile. Comparé à la mesure de base (2024: 1992 tCO₂eq), les émissions ont augmenté. La croissance de Hälj Group en constitue la raison principale.

En même temps, l'électrification de notre parc automobile se poursuit:

	2021	2023	2025
Nombre de véhicules	592	618	696
dont équipés d'un moteur électrique	14 2.36 %	31 5.02 %	73 10.49 %
dont équipés d'un moteur hybride	10 1.69 %	18 2.91 %	28 4.02 %
dont équipés d'un moteur à essence	26 4.39 %	27 4.37 %	34 4.89 %
dont équipés d'un moteur diesel	538 90.88 %	542 87.70 %	561 80.60 %

Emissions issues de l'énergie achetée

Nos émissions indirectes provenant de l'énergie achetée se sont situées en 2025 à 185 tCO₂eq (GRI 305-2). Elles sont liées à notre approvisionnement en courant et à la chaleur à distance sur nos sites. En raison de sa croissance, notre entreprise enregistre une légère augmentation par rapport à l'année de base (2024: 175 tCO₂eq).



1240 → 1295
Employé(e)s



+ 2
Nouveaux sites

Emissions le long de la chaîne de valeur

Les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre de notre entreprise ont représenté en 2025 167873 tCO₂eq (GRI 305-3). Comparé à l'année de base (2024: 200196 tCO₂eq), la valeur a considérablement diminué. Cela

tient principalement aux prestations et biens achetés, qui constituent la plus grande part des émissions du champ d'application 3. En raison de la baisse du chiffre d'affaires de 365 MCHF à 350 MCHF, nous avons acheté et installé

moins de matériel. En même temps, la combinaison de prestations a changé: la part de projets d'installation classiques a reculé, tandis que les prestations SAV ont progressé avec une plus faible utilisation de matériel.

Evolution de nos émissions

Afin d'évaluer l'évolution de nos émissions indépendamment de la croissance de l'entreprise, nous examinons aussi l'intensité des émissions par rapport au chiffre d'affaires (GRI 305-4).

Tandis que l'intensité des émissions relatives aux champs d'application 1 et 2 a légèrement augmenté, nous avons pu réduire l'intensité totale des émissions.

Le présent rapport ne contient pas d'indications sur les substances diminuant l'ozone, ni sur les oxydes d'azote et de soufre, car les données correspondantes n'ont pas encore fait l'objet d'une

saisie complète (GRI 305-6/7). Nous analyserons le relevé de ces émissions dans le cadre des futurs comptes rendus d'émissions.

Chiffres clés	2024	2025
Intensité champs d'application 1-2	0,006 kg CO ₂ eq/CHF	0,007 kg CO ₂ eq/CHF
Intensité champs d'application 1-3	0,554 kg CO ₂ eq/CHF	0,487 kg CO ₂ eq/CHF

Notre chemin vers la réduction des émissions

Nous nous sommes fixé l'objectif de réduire considérablement nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030:

- 25 %
dans les champs d'application 1 et 2

- 20 %
dans le champ d'application 3

Nous voyons les plus grands potentiels de diminution dans les domaines suivants:



Electrification du parc automobile



Décarbonation du courant et rénovation des propres biens immobiliers

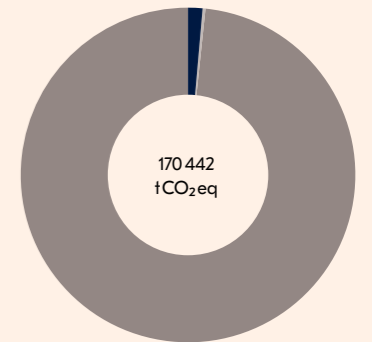


Trajets pendulaires et gestion de la mobilité

Durant l'année de reporting, nous n'avons pas encore réussi à faire baisser les émissions relevant des champs d'application 1 et 2 (GRI 305-5). Nous saisissons l'occasion de ce développement pour continuer à concrétiser et à faire avancer nos mesures.

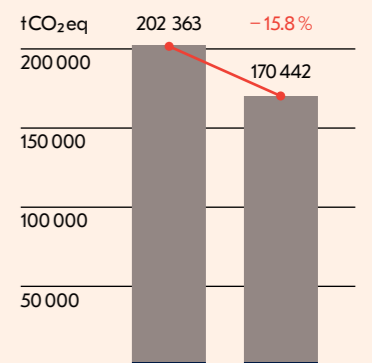
Emissions totales

	tCO ₂ eq	%
● Champ d'application 1	2372	1.4 %
● Champ d'application 2	185	0.1 %
● Champ d'application 3	167 873	98.5 %
Prestations et biens achetés	42 975	25.2 %
Biens d'équipement	1224	0.7 %
Combustible	615	0.4 %
Trajet pendulaire	706	0.4 %
Utilisation des produits vendus	122 007	71.6 %



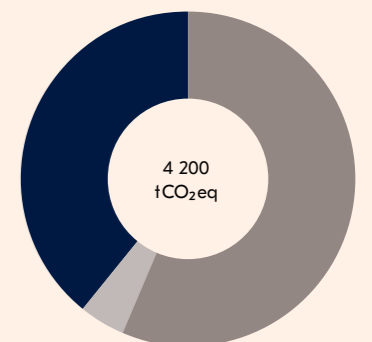
Série annuelle

	2024	2025
● Champ d'application 1	1992	2372
● Champ d'application 2	175	185
● Champ d'application 3	200 196	167 873



Emissions dans le champ d'influence direct

	tCO ₂ eq	%
● Champ d'application 1	2372	56.5 %
Carburants	2224	53.0 %
Combustibles	148	3.5 %
● Champ d'application 2	185	4.4 %
Chaleur à distance	175	4.2 %
Electricité	10	0.2 %
● Champ d'application 3	1643	39.1 %
Emissions rel. au carburant et à l'énergie	615	14.6 %
Déchets d'exploitation	202	4.8 %
Voyages d'affaires	1	0.0 %
Trajet pendulaire	706	16.8 %
Biens loués	120	2.8 %





Domaine social – encourager activement le développement

Un personnel qui apporte toutes ses compétences et son engagement est la clé de notre succès pérenne. Il joue un rôle central dans la consolidation de notre réputation et constitue notre caractéristique distinctive par rapport à la concurrence.

Hälq Group s'efforce en continu de garder son personnel et d'agir en faveur de son développement. Dans le cadre de l'initiative «direction@Hälq», nous avons modifié notre culture de direction. Un format de dialogue axé sur le développement complète le processus classique de qualification et de définition d'objectifs. «Progress FOCUS» a étendu cette approche: en dehors du développement et de l'attachement de leurs équipes, les cadres dirigeants favorisent aussi les compétences d'acquisition personnelles et exploitent de façon ciblée les opportunités liées aux réseaux. Cela, dans le dessein d'encourager les points forts individuels, de déterminer des champs de développement et de permettre une planification pérenne de la relève.

Le sondage du personnel a lieu une fois par an. Nos employé(e)s nous ont aussi attribué de bonnes notes lors de l'enquête menée en 2025, avec un taux de participation de 75%. Sur une

échelle de 1 (pas du tout) à 6 (tout à fait), les collaborateurs/trices ont évalué très positivement Hälq Group comme employeur:

4.9 Satisfaction globale

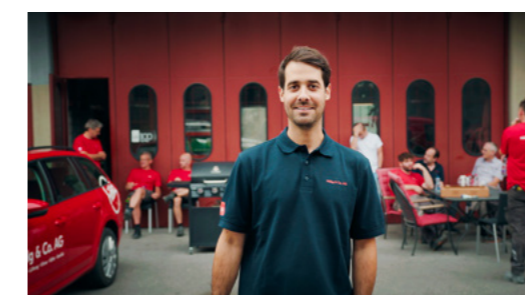
5.1 Soutien par les supérieur(e)s

5.2 Disposition à recommander l'entreprise

Hälq Group est également considéré comme un partenaire sûr dans les associations professionnelles et la commission paritaire. Etabli dans les deux régions linguistiques que sont la Suisse alémanique et la Romandie, notre groupe doit respecter les dispositions de quatre conventions collectives de travail (Suissetec, Meroba, Mevauba, Allpura). A celles-ci est soumis l'ensemble du personnel issu des catégories professionnelles correspondantes (41.9%) (GRI 2-30). Hälq Group remplit les normes en vigueur et les surpasse même en partie, notamment dans le domaine des congés payés annuels.

Dans le cadre de différents procédés de soumission, ainsi que des obligations fondamentales d'égalité des salaires (révision de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes du 01.06.2020), Hälq Group fait aussi l'objet d'un contrôle périodique en termes de structure des salaires. Les vérifications administratives réalisées jusqu'ici montrent que le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes est respecté chez Hälq Group.

Nous entretenons un contact avec les collaborateurs/trices partis à la retraite. A cet égard, nous organisons entre autres chaque année une excursion attrayante d'une journée auxquels les conjoints sont aussi invités. Cette sortie est très appréciée des anciens membres du personnel.



C'est ce que confirme aussi Roman Kessler de Coire. Il raconte en ses propres termes comment nous vivons notre engagement social:



Emploi

Face à la volonté d'établir une collaboration durable avec le personnel, les conditions d'engagement équitables et adaptées revêtent une importance capitale et constituent une évidence pour Hälgl Group. L'entreprise tient aussi compte de l'évolution de la société. Ainsi, l'équilibre entre le travail et la famille gagne en importance. En même temps, nous sommes conscients de l'importance de la santé physique et mentale, en particulier face aux exigences croissantes du travail quotidien. La conciliation du travail et de la famille est entre autres prise en compte avec les éléments suivants:

- Modèles de travail à temps partiel
- Possibilité d'acheter des jours de congé supplémentaires
- Accords sur le travail à domicile
- Congé parental pour les mères et les pères

Concernant le congé de paternité de deux semaines révisé au 01.01.2021, Hälgl Group maintient à titre volontaire le versement du salaire intégral au lieu de le limiter à 80%. Sur un total de 1295 employé(e)s (fin 2025) pendant la période de reporting, 5 femmes et

1295 employé(e)s de Hälgl Group selon le taux d'occupation

253 A temps partiel
1042 A plein temps

37 hommes ont demandé un congé parental (GRI 401-3). L'ensemble du personnel de Hälgl Group peut bénéficier de prestations comme le congé parental ou les assurances, ainsi que les personnes employées à temps partiel ou ayant un contrat de travail à durée déterminée (GRI 401-2). Durant la période de reporting, Hälgl Group a embauché 288 nouvelles recrues et la rotation du personnel s'est élevée à 13,8% (GRI 401-1). Comparé à la période précédente (2023), cela représente une baisse d'environ 2% et est réjouissant. Le taux de fluctuation a donc de nouveau atteint un niveau stable.

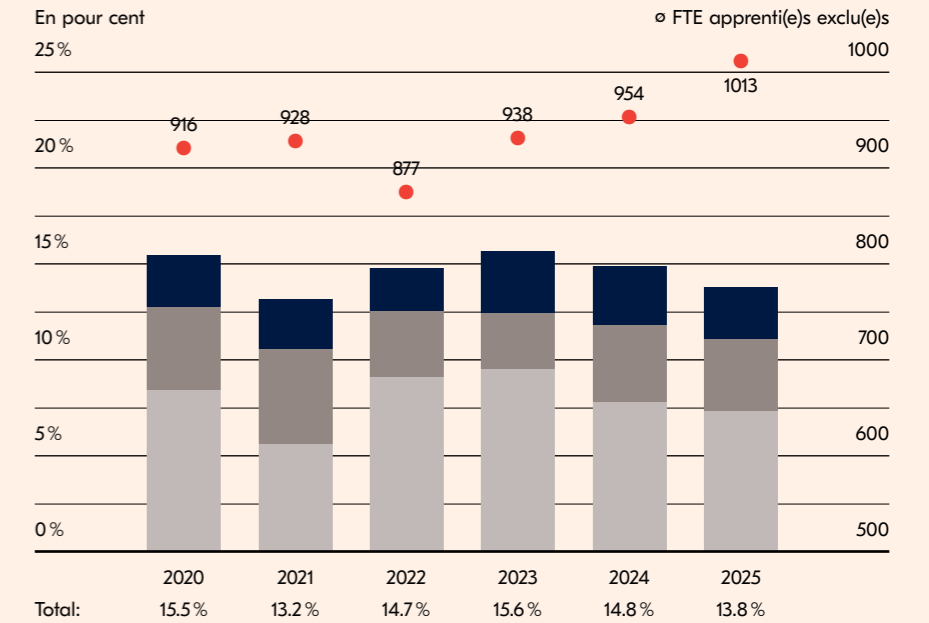
D'autres détails se trouvent dans les graphiques et sous les chiffres clés de l'aperçu (page 25).

Durant la période de reporting, Hälgl Group a commencé à élaborer un concept pour une gestion interne de la santé (GIS). Celui-ci forme une base structurée pour la planification, la mise en œuvre et la progression de mesures préventives et en faveur de la santé. L'assistance complète permet, par exemple, d'identifier de façon précoce des risques pour la santé ou de planifier à temps les mesures de réinsertion prévues après une maladie ou un accident.

Par ailleurs, Hälgl Group offre avec le conseil social d'entreprise (Proitera) à tout le personnel un soutien externe gratuit et confidentiel en cas de situations de travail ou de vie difficiles. Ce recours est très apprécié par nos employé(e)s et le seuil d'accès a diminué depuis son introduction.

Taux de fluctuation Hälgl Group

- Départ à la retraite (fluctuation naturelle)
- Licenciement (fluctuation involontaire)
- Démission (fluctuation volontaire)
- FTE (12 derniers mois)



Sécurité et santé au travail

Garantir et améliorer la sécurité au travail est une évidence pour Hälgl Group. L'entreprise veille ainsi à des conditions de travail exemplaires et protège son personnel. En d'autres termes, chaque nouvelle recrue qui débute son travail dans un état de bonne santé et d'intégrité devrait aussi l'arrêter dans ces conditions.

Pour mettre en œuvre les objectifs et garantir le respect des dispositions légales comme la LAA et la LAMal, Hälgl Group a établi dès 2001 avec la SUVA un système de sécurité au travail. L'entreprise a suivi la norme

CFST (commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail) à cet égard (GRI 403-1), qui est appliquée pour tout le personnel de Hälgl Group (GRI 403-8). Par ailleurs, Hälgl Facility Management AG est certifiée selon ISO 45001 pour la sécurité au travail et la protection de la santé.

La direction opérationnelle est responsable de l'application du système de sécurité au travail. Elle est assistée sur ce plan par l'organisation de sécurité au travail, constituée du chargé de sécurité et des personnes de contact pour la sécurité au travail (PERCOS). Le

chargé de sécurité rend directement compte au CEO et est responsable à l'échelle de Hälgl Group.

Les PERCOS sont les premiers interlocuteurs dans les succursales en matière de sécurité au travail (GRI 403-3) et travaillent en étroite collaboration avec le chargé de sécurité au niveau du groupe (GRI 403-4).

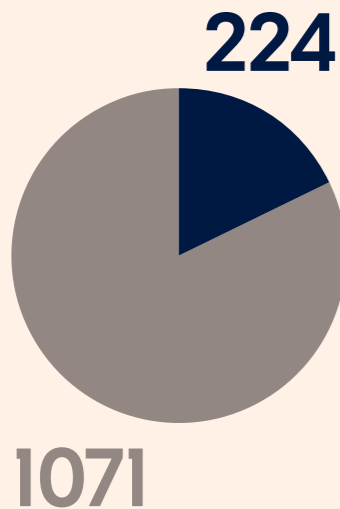
Les formations régulières à la sécurité dans les entreprises relèvent aussi de la compétence de l'organisation de la sécurité. Les nouveaux membres du personnel et apprenti(e)s sont initiés lors de leur prise de fonctions et en partie directement par le chargé de sécurité. Cela, en complément d'une formation en ligne que toutes les nouvelles recrues accomplissent (GRI 403-5).

Le chargé de sécurité détermine chaque année un programme de sécurité comprenant plusieurs phases et axes thématiques (GRI 403-7). Durant ces phases, le personnel est sensibilisé à des questions de sécurité importantes. Parallèlement, des audits de sécurité ont lieu (GRI 403-2).



Personnel de Hälgl Group selon le sexe

- Femmes 17,3%
- Hommes 82,7%

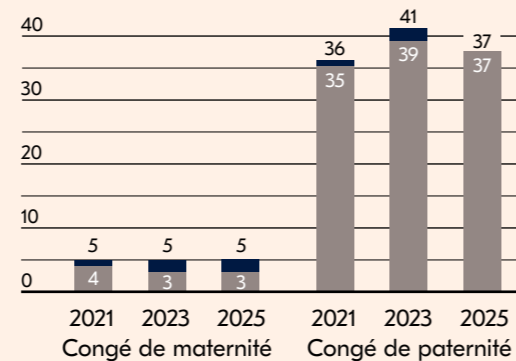


Entrées, y compris apprenti(e)s

Classe d'âge	Total	Homme	Femme
Moins de 30	118	100	17
30 à 50	115	98	16
Plus de 50	55	45	10
Total	288	243	43

Congé parental sollicité

- Nombre
- Employé(e)s de retour

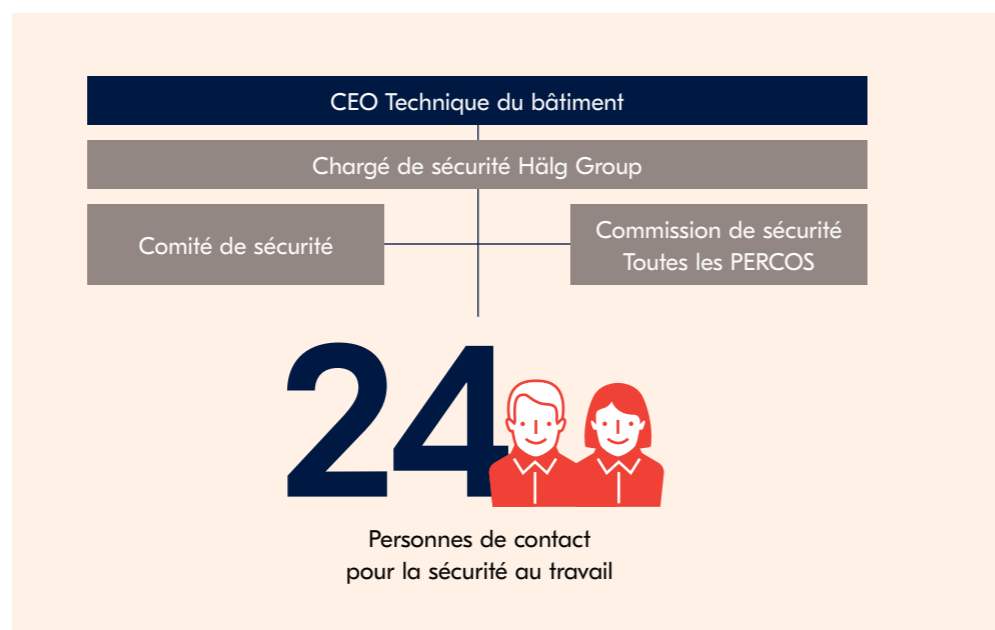




Le nombre d'accidents est relevé mensuellement et fait partie de notre système d'information de gestion. Ces chiffres sont à la base de la définition des mesures et campagnes pour renforcer la sécurité du personnel et garantir son intégrité physique (GRI 403-2). Cela inclut la mise à disposition constante des moyens de travail et de protection nécessaires. Le personnel peut se procurer son équipement de protection individuelle via un magasin en ligne. En outre, Hälgl Group investit chaque année un montant substantiel dans des outils de travail sûrs, tels que des échelles et plateformes élévatoires (GRI 403-6).

L'accroissement du nombre absolu de blessures dues au travail durant la période de reporting s'explique par l'augmentation des effectifs. Par rapport au nombre d'employé(e)s, la fréquence des accidents se situe en dessous du niveau de 2021, même si elle a légèrement progressé en comparaison avec les années précédentes (GRI 403-9).

Nous ne pouvons pas rendre compte des maladies dues au travail (GRI 403-10). Selon l'ordonnance sur la protection des données, les données relatives à la santé méritent une protection particulière. Le personnel n'est pas obligé de les indiquer et, en tant qu'employeur, nous n'avons pas le droit de les exiger.



Statistiques relatives aux accidents	2021		2023		2025	
	absolu	relatif	absolu	relatif	absolu	relatif
Personnel	1177		1144		1295	
Nombre de décès dus à des blessures professionnelles	0	0%	0	0%	0	0%
Nombre de blessures professionnelles pouvant être documentées (total)	126	11.28%	105	9.18%	132	10.19%
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences mineures (légères)	60	5.37%	39	3.41%	55	4.25%
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences graves (lourdes)	66	5.91%	66	5.77%	77	5.95%
Principaux types de blessures professionnelles						
Tête (y compris yeux)	61	5.46%	39	3.41%	44	3.40%
Membres	157	14.06%	33	2.89%	33	2.55%
Autres	47	4.21%	33	2.89%	44	3.40%

Formation et éducation

Notre personnel se voit confronté à des exigences de compétence croissantes, au niveau professionnel, méthodologique et en relation avec de nouveaux outils de travail et de numérisation.

Afin de répondre à ces exigences, nous faisons évoluer en continu nos concepts de formation éprouvés. Il nous tient à cœur d'intégrer activement dans la formation continue des personnes clés internes en tant que porteurs de savoir-faire. Nous voyons la formation continue comme une responsabilité personnelle que nous assumons en collaboration avec des partenaires externes choisis.

Pendant la période de reporting, le personnel de Hälgl Group ont bénéficié de formations internes comme indiqué dans le tableau (GRI 404-2).

Dans le cadre des négociations d'objectifs pratiquées chaque année avec l'ensemble du personnel (GRI 404-3), des possibilités de développement individuel sont discutées et des mesures de formation continue concrètes en sont déduites. Pendant la période de reporting, 6,9 heures (par année et par employé(e)) ont été consacrées en moyenne à la formation initiale et continue (GRI 404-1).

Les formations sont complétées par un ensemble de cours effectués sur la plateforme en ligne interne. Ces der-

Groupe cible	Formation	Contenu (notamment)	Durée
Nouveau personnel	Hälgl Day	<ul style="list-style-type: none"> Présentation générale de Hälgl Group Sécurité au travail Hälgl Group comme employeur Faire connaissance 	0,5 jour
Technicien(ne)s de service	Présentation chez la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> Rôle du/de la technicien(ne) de service Présentation commerciale de l'employé(e) De la prestation à l'avantage Ventes additionnelles 	2 jours
Installateur chef de chantier (H/F)	Installation@Hälgl	<ul style="list-style-type: none"> Rôle de l'installateur chef de chantier Communication et organisation Numérisation dans le montage Responsabilité Sécurité au travail 	2 jours
Chef(fe) de projet	Base PM	<ul style="list-style-type: none"> Rôle du/de la chef(fe) de projet Gestion des processus et projets Réunion kick off Modifications de la commande 	1 jour
Chef(fe)s de projet expérimenté(e)s	Formation à la négociation	<ul style="list-style-type: none"> Les phases d'une négociation Concept Harvard pour les négociations Techniques de négociation Facteurs de succès d'une négociation 	1 jour
Chef(fe)s de projet expérimenté(e)s	Gestion des contrats et des avenants	<ul style="list-style-type: none"> Principes de base du contrat d'entreprise Principes de base de la gestion des avenants 	1 jour
Spécialistes et supérieur(e)s	Progress En collaboration avec l'institut pour les PME de l'université de St-Gall	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Gestion stratégique Direction à l'aide de chiffres clés Organisation & processus Leadership Rôle du/de la supérieur(e) Conduite du personnel Conduite de l'équipe 	10 jours

niers sont à la disposition de tout le personnel, à tout moment et en tout lieu, et garantissent la cohérence et la qualité de la formation indépendamment de la formatrice ou du formateur.

Contenu des cours, entre autres:

- Sécurité au travail
- Directives d'achat

- Sécurité de l'information et sécurité informatique
- Loi sur les cartels
- Cours sur les outils et les directives internes

Nous formons les spécialistes de demain: Près de 10% de notre personnel est en formation. Offrant une solide formation aux apprenti(e)s et un programme de cours étendu, nous favorisons la qualification professionnelle de la relève dans différents métiers. A la fin d'un apprentissage réussi, nous embauchons si possible les jeunes diplômés sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Nous soutenons aussi les apprentissages complémentaires, stages, insertions AI et formations de reconversion.

Durant la période de reporting, nous avons étendu l'offre de formations professionnelles. Désormais, Hälgl Group forme également des informaticien(ne)s du bâtiment CFC ainsi que des informaticien(ne)s CFC et tient ainsi compte de la numérisation croissante.



Perspectives

L'orientation durable de l'activité commerciale est depuis toujours ancrée dans le système de valeurs de Hälgl Group. A l'occasion de nos 100 ans, nous avons établi au printemps 2022 notre premier rapport de durabilité d'après les normes GRI comme document d'orientation. Depuis, nous rendons compte tous les deux ans de nos activités et progrès.



Economie

En tant qu'entreprise familiale dirigée par les propriétaires, nous aspirons au succès financier et à une rentabilité pérenne. A cet égard, le développement à long terme prime sur la maximisation des profits à court terme. Comme le prévoit notre charte, nous voulons assurer notre indépendance financière. Elle doit nous permettre d'investir en continu dans le développement de notre entreprise. Nous maintenons et créons ainsi des emplois. Notre clientèle de même que d'autres parties prenantes externes savent qu'elles peuvent aussi compter sur Hälgl Group demain.

Environnement

Au cours des prochaines années, nous poursuivrons les objectifs climatiques fixés. Le bilan CO₂, que nous utilisons comme instrument de pilotage, en forme la base. Pour atteindre nos objectifs, nous mettons en œuvre des mesures ciblées en relation avec notre parc automobile, nos besoins en électricité et la rénovation de nos propres biens immobiliers. Nous étudions aussi des initiatives concernant la gestion de la mobilité de notre personnel. Par ailleurs, la certification ISO 14001 est prévue ; elle constitue une étape importante dans l'ancrage systématique de nos objectifs environnementaux.

Domaine social

Le soutien du personnel fait partie des facteurs de réussite clés de Hälgl Group. A l'appui du concept GIS lancé en 2025, nous continuerons à faire progresser la question de la santé en mettant l'accent sur la prévention. En 2026, nous commencerons à recenser les données et effectuerons une analyse de stress professionnel sur plusieurs sites. Celles-ci constitueront la base de mesures préventives ciblées. L'ensemble du processus est accompagné et soutenu professionnellement par des partenaires externes. Nous renforçons ainsi notre culture de prévention et investissons durablement dans la santé de notre personnel.

Aperçu des chiffres clés

Economie	2021	2023	2025
Chiffre d'affaires en MCHF	315	360	350
Nombre de sites	22	24	30
Effectifs	1117	1144	1295
Taux de recommandation de la clientèle	98 %	97 %	97 %
Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	0	0	0

Domaine social	2021	2023	2025
Effectifs	1117	1144	1295
dont apprenti(e)s	102 9.13 %	104 9.09 %	99 7.64 %
dont femmes	184 16.47 %	204 17.83 %	224 17.30 %
dont hommes	933 83.53 %	940 82.17 %	1071 82.70 %
dont personnel à temps partiel	210 18.80 %	202 17.66 %	253 19.54 %
dont personnel à plein temps	907 81.20 %	942 82.34 %	1042 80.46 %
dont soumis à une convention collective de travail	525 47 %	500 43.71 %	542 41.85 %
dont non soumis à une convention collective de travail	592 53 %	644 56.29 %	753 58.15 %
Nombre de nouvelles recrues	137 12.27 %	245 21.42 %	288 22.24 %
Rotation du personnel	13.2 %	15.6 %	13.8 %
Congé parental sollicité	41 3.67 %	46 4.02 %	42 3.24 %
dont femmes	5 0.45 %	5 0.44 %	5 0.39 %
dont hommes	36 3.22 %	41 3.58 %	37 2.86 %
Nombre d'heures consacrées à la formation initiale et continue (total)	10 612	10 417	8 656
Nombre moyen d'heures de formation initiale et continue par employé(e)	9.5	9.1	6.9
Taux de recommandation par le personnel (issu du sondage du personnel)	---	83 %	94 %
Sécurité au travail			
Nombre de décès dus à des blessures professionnelles	0	0	0
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences mineures	60 5.46 %	39 3.41 %	55 4.25 %
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences graves	66 5.91 %	66 5.77 %	77 5.95 %

Environnement	2021	2023	2025
Emissions de GES directes (champ d'application 1) en CO ₂ eq	---	---	2372
Emissions de GES indirectes liées à l'énergie (champ d'application 2) en CO ₂ eq	---	---	185
Autres émissions de GES indirectes (champ d'application 3) en CO ₂ eq	---	---	167 873
Intensité des émissions de GES 1–2 en kg tCO ₂ eq par CHF	---	---	0.007
Intensité des émissions de GES champs d'application 1–3 en kg tCO ₂ eq par CHF	---	---	0.487
Nombre de véhicules du parc	592	618	696
dont équipés d'un moteur électrique	14 2.36 %	31 5.02 %	73 10.49 %
dont équipés d'un moteur hybride	10 1.69 %	18 2.91 %	28 4.02 %
dont équipés d'un moteur à essence	26 4.39 %	27 4.37 %	34 4.89 %
dont équipés d'un moteur diesel	538 90.88 %	542 87.70 %	561 80.60 %
Nombre de kilomètres parcourus avec le parc automobile	10 887 684 ◊18 391	11 687 165 ◊18 911	14 124 059 ◊20 293

Etat: 31.12.25

Index GRI

Déclaration d'utilisation: le reporting de Hälgl Group couvre la période du 01.01.2025 au 31.12.2025 et est conforme aux normes GRI.

GRI 1 utilisée: GRI 1: principes généraux 2021

Norme sectorielle GRI applicable: aucune



2026

Concernant le service Content Index – Essentials, GRI Services a vérifié la conformité de l'index GRI aux normes GRI au niveau des dispositions pour un reporting, de même que la clarté de la présentation et l'accessibilité des informations de l'index vis-à-vis des parties prenantes. Le contrôle a été effectué sur la base de la version allemande du rapport.

Norme GRI	Elément d'information	Omission / raison / explication	Lieu
Eléments généraux d'information			
L'organisation et ses pratiques de reporting			
GRI 2: Eléments généraux d'information 2021	Elément d'information 2-1 Détails sur l'organisation		4
	Elément d'information 2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation		4
	Elément d'information 2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting		27
	Elément d'information 2-4 Reformulations d'informations		8
	Elément d'information 2-5 Vérification externe		27
Activités et collaborateurs/trices			
	Elément d'information 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires		4
	Elément d'information 2-7 Salarié(e)s		4
	Elément d'information 2-8 Collaborateurs/trices qui ne sont pas des salarié(e)s		20
Gouvernance			
	Elément d'information 2-9 Structure et composition de la gouvernance		5
	Elément d'information 2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé		5
	Elément d'information 2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé		5
	Elément d'information 2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts		5
	Elément d'information 2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts		5
	Elément d'information 2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité		5
	Elément d'information 2-15 Conflits d'intérêts		5
	Elément d'information 2-16 Communication des préoccupations majeures		6
	Elément d'information 2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé		5
	Elément d'information 2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé		5
	Elément d'information 2-19 Politiques de rémunération	Obligation de confidentialité: en raison des obligations relatives à la loi sur la protection des données vis-à-vis des cadres dirigeants, nous ne publions pas d'informations sur les politiques et méthodes de rémunération, ni sur la rémunération totale annuelle. Cela concerne toutes les exigences des éléments d'information 2-19, 2-20 et 2-21.	
	Elément d'information 2-20 Processus de détermination de la rémunération		
	Elément d'information 2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		
Stratégie, politiques et pratiques			
	Elément d'information 2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable		6
	Elément d'information 2-23 Engagements politiques		6
	Elément d'information 2-24 Intégration des engagements politiques		5
	Elément d'information 2-25 Remédiation des impacts négatifs		6
	Elément d'information 2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations		6
	Elément d'information 2-27 Conformité aux législations et aux réglementations		5
	Elément d'information 2-28 Adhésions à des associations		4
Engagement des parties prenantes			
	Elément d'information 2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes		7
	Elément d'information 2-30 Négociations collectives		19
Enjeux pertinents			
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-1 Processus pour déterminer les enjeux pertinents		8
	Elément d'information 3-2 Liste des enjeux pertinents		8
Performance économique			
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents		11
GRI 201: Performance économique 2016	Elément d'information 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée		11
GRI 201: Performance économique 2016	Elément d'information 201-2 Implications financières pour l'entreprise et autres risques et opportunités dus au changement climatique		14
GRI 201: Performance économique 2016	Elément d'information 201-3 Engagements liés au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Obligation de confidentialité: Hälgl Group respecte ses obligations vis-à-vis des institutions de prévoyance, mais est soumis à des dispositions de confidentialité émanant de la loi sur la protection des données, qui excluent une divulgation. Cela concerne toutes les exigences de l'élément d'information 201-3.	
GRI 201: Performance économique 2016	Elément d'information 201-4 Aide financière publique		11
Comportement anticoncurrentiel			
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents		13
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	Elément d'information 206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust		13

Index GRI

Impressum

Emissions		
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents	16
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-1 Emissions directes de GES (champ d'application 1)	16
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-2 Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)	16
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	16
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-4 Intensité des émissions de GES	17
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-5 Réduction des émissions de GES	17
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-6 Emissions de substances réduisant la couche d'ozone	Informations non disponibles: les chiffres clés nécessaires n'ont pas fait l'objet d'un relevé systématique jusqu'ici. L'évolution de la saisie des données et du reporting sera examinée. Cela concerne toutes les exigences des éléments d'information 305-6 et 305-7.
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-7 Emissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	

Emploi		
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents	19
GRI 401: Emploi 2016	Elément d'information 401-1 Recrutement de salarié(e)s et rotation du personnel	21
GRI 401: Emploi 2016	Elément d'information 401-2 Avantages accordés aux salarié(e)s à temps plein et non aux salarié(e)s temporaires ou à temps partiel	20
GRI 401: Emploi 2016	Elément d'information 401-3 Congé parental	20

Sécurité et santé au travail		
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-3 Services de santé au travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-4 Participation et consultation des collaborateurs/trices et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-5 Formation des collaborateurs/trices à la santé et à la sécurité au travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-6 Promotion de la santé des collaborateurs/trices	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-8 Collaborateurs/trices couvert(e)s par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-9 Accidents du travail	21
GRI 403: Sécurité et santé au travail 2018	Elément d'information 403-10 Maladies professionnelles	Interdictions légales: selon la nouvelle loi suisse sur la protection des données (LPD), les données liées à la santé du personnel font l'objet d'une protection particulière. En tant qu'employeur, nous n'avons donc pas le droit de les exiger.

Formation et éducation		
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents	23
GRI 404: Formation et éducation 2016	Elément d'information 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par salarié(e)	23
GRI 404: Formation et éducation 2016	Elément d'information 404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des salarié(e)s/aides à la transition	23
GRI 404: Formation et éducation 2016	Elément d'information 404-3 Pourcentage de salarié(e)s bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	23

Sur ce rapport

Nous avons rédigé le présent rapport de durabilité en conformité avec les normes GRI pour la période du 01.01.2025 au 31.12.2025 et l'avons publié le 24 mars 2026.

Contact pour les questions relatives à ce rapport (GRI 2-3):



Tamara Bosshard
Chargée RSE
Hälgl Group
Lukasstrasse 30
9001 St-Gall
+41 71 243 39 80
tamara.bosshard@haelg.ch

Hälgl Group rend compte tous les deux ans de ses activités et progrès. Le dernier rapport a couvert la période 2023 (GRI 2-3). Ce document s'appuie sur les dispositions du Global Reporting Initiative (GRI). Celles utilisées pour le présent rapport datent de 2021.

PricewaterhouseCoopers AG (St-Gall) est l'organisme en charge de vérifier les données de Hälgl Group. Le rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'un contrôle externe (GRI 2-5).

Impressum

Editeur
Hälgl Group
Lukasstrasse 30
9001 St-Gall
haelg.ch
haelg@haelg.ch

Rédaction
Tamara Bosshard

Conception
Die Gestalter AG, St-Gall
gestalter.ch

Photographie
Focus Format GmbH (Cover)
Michael Huwiler, Rorschach

Hälg Group
Lukasstrasse 30
9001 St-Gall
T +41 71 243 38 38
haelg@haelg.ch
haelg.ch