

Hälg Group

# Rapport de durabilité 2023



Une alliance parfaite

**Hälg Group** 04

Organisation 04

Gestion d'entreprise 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

Notre contribution dans la pratique 16

Emissions 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

# Se développer ensemble: Hälg Group en route vers l'avenir

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

En tant qu'entreprise familiale de plus de 100 ans dirigée par les propriétaires, la durabilité est enracinée dans notre culture d'entreprise. A l'appui du présent rapport, nous aimerions vous donner un aperçu de notre engagement et vous informer en toute transparence sur nos objectifs, progrès et défis. Nous l'avons déjà fait en 2022, avec notre premier rapport.

Voici quelques points forts de l'année passée: dans le domaine social, nous avons effectué un sondage complet de notre personnel, qui s'est soldé par un taux de satisfaction remarquable. Cela nous conforte dans la voie empruntée comme employeur, mais nous continuerons à faire des efforts pour nous améliorer.

En matière d'environnement, notre parc automobile électrique est, certes, encore peu développé, mais nous l'avons étendu et sommes fiers d'apporter en tant que prestataire dans la technique du bâtiment et le Facility Management une contribution importante au ménagement des ressources naturelles.

Concernant l'économie, nous avons établi une base solide pour le développement pérenne de Hälg Group à travers le renforcement de notre organisation. Si cela vous semble trop aride, nous vous recommandons de regarder notre film, qui traite le sujet d'une manière divertissante.

Bonne lecture du rapport et bon visionnage du film!

Roger Baumer  
Copropriétaire

Marcel Baumer  
Copropriétaire

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



# Hälg Group – une entreprise familiale dirigée par les propriétaires

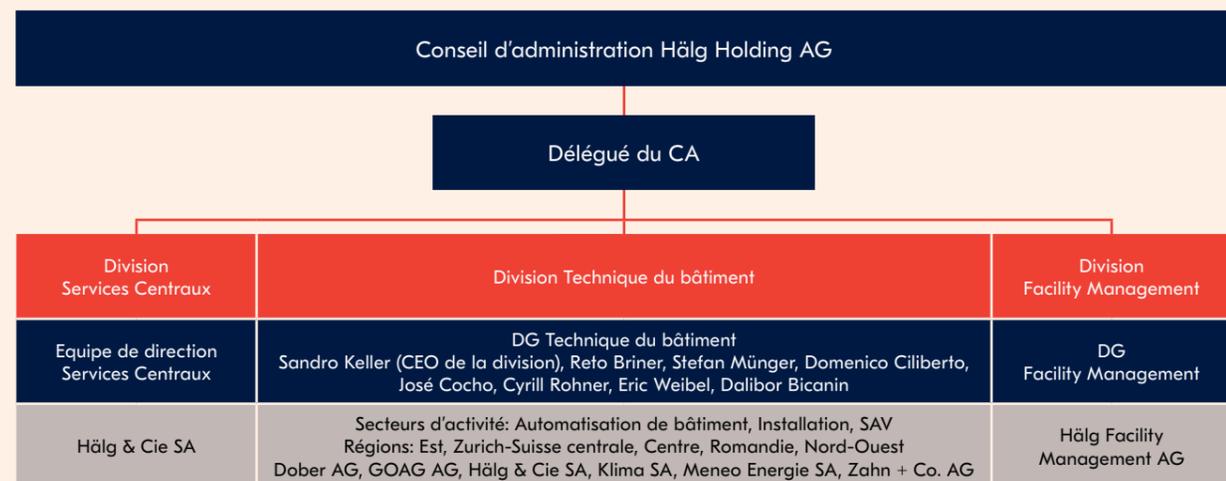
En tant qu'entreprise familiale, nous nous appuyons sur des objectifs définis sur le long terme et durables: nous voulons être l'entreprise suisse leader dans la technique du bâtiment et le Facility Management.

## Organisation

Hälg Group est actif en Suisse (GRI 2-1) et emploie 1 144 personnes sur 24 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. Les Services Centraux fournissent 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 son site Internet (GRI 2-28).



# 360

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

# 1144

Membres du personnel

## Gestion d'entreprise



Le comité pour la gestion opérationnelle des effets est formé du délégué du conseil d'administration et de la chargée RSE (GRI 2-13). Les services fonctionnels sont responsables du respect des engagements au quotidien. C'est ainsi, par exemple, que le département central Human Resources Management est chargé du respect des droits du personnel et que le service juridique est responsable de l'assurance de la protection des données (GRI 2-24). Durant la période de reporting, aucun cas de non-respect des lois et ordonnances en vigueur ne s'est présenté et aucune amende pour infractions n'a été établie (GRI 2-27).

L'organe de contrôle suprême (GRI 2-9) est le conseil d'administration de Hälg Holding AG (dgäd):

- Roger Baumer, délégué du conseil d'administration (depuis 2008)
- Marco Meyrat, membre du conseil d'administration (depuis 2020)
- Damir Bogdan, membre du conseil d'administration (depuis 2019)
- 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)

Le conseil d'administration est élu tous les ans par l'assemblée générale et donc par les propriétaires de Hälg Holding AG, selon une procédure de nomination et de sélection définie

en tenant 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 contrôle suprême, 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 séance commence par la présentation du thème, ce qui permet également de consolider le savoir lié au développement durable (GRI 2-17).

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 contrôle suprême et les dirigeants de Hälg Group, nous ne publions pas de données sur la politique de rémunération générale (GRI 2-19), 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 contrôle

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/fr/entreprise/service-de-signalement/](http://haelg.ch/fr/entreprise/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 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 linguistiques. Elle consigne nos valeurs et se base sur nos parties prenantes: clientèle, personnel, partenaires, secteur public et actionnaires.

La stratégie d'entreprise de Hälg Group est régulièrement révisée et respectivement définie sur une période de trois ans. La charte constitue le référentiel des valeurs.

Notre objectif est de pérenniser nos activités et d'avoir un comportement responsable. Nous développons ensemble des solutions qui contribuent au bien-être des personnes occupant les bâtiments et nous emplissent de fierté.

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

- Profitabilité durable
- Action responsable
- Etre l'entreprise la plus recommandée



Les lignes directrices pour les parties prenantes sont les suivantes (GRI 2-23):

- Clientèle: nous plaçons l'intérêt du client au centre de nos actions.
- Personnel: nous nous impliquons dans la réalisation de nos tâches.
- Partenaires: nous prenons soin des partenariats.
- Domaine public: nous avons l'esprit de communauté.
- Actionnaires: nous aspirons à pérenniser le succès de notre entreprise.

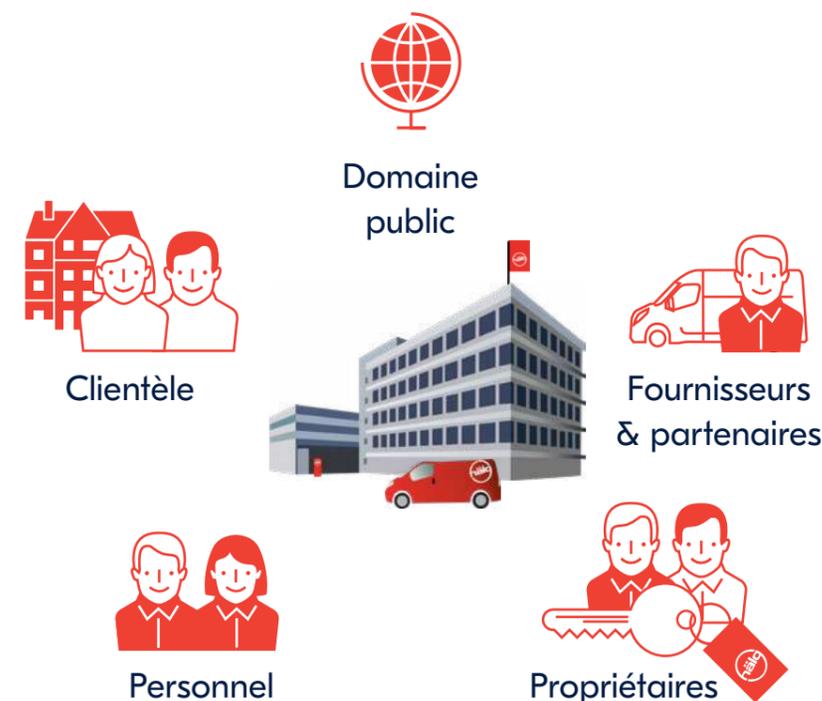


## L'environnement de marché de Hälg Group

Depuis plus de 100 ans, nous œuvrons 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). Nous informons le public externe avec notre rapport annuel imprimé, le magazine «update», sur le canal numérique, entre autres à travers notre site Internet et les posts publiés sur 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 numériques. L'Intranet est accessible à l'ensemble du personnel, en tout lieu et avec tout appareil. 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 res-

ponsabilité 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 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 relation avec des effets potentiels négatifs ou positifs. L'analyse de matérialité de l'année 2021 a donc été confirmée et constitue la base du rapport de durabilité (GRI 3-1).

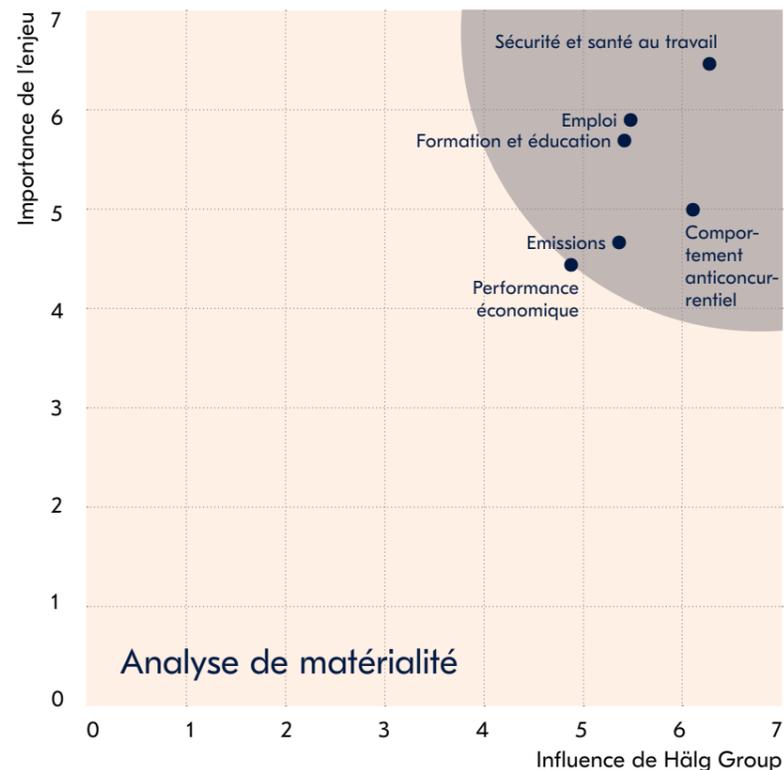
## Liste des enjeux pertinents

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 est un 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 figure montre les enjeux pertinents (GRI 3-2). Comme la conformité environnementale (GRI 307-2016) et la conformité socio-économique (GRI 419-2016) sont désormais intégrées dans les éléments d'information généraux des normes GRI 2021 (point 2-27 Conformité aux lois et aux règlements), elles ne sont plus mentionnées ici. Par ailleurs, le présent rapport est conforme aux normes GRI 2021, ce qui entraîne une adaptation de la présentation, qui n'a cependant pas d'autres effets directs (GRI 2-4).

On renonce à mentionner la gestion d'enjeux pertinents à cet endroit, pour développer ce point dans la partie

traitant du thème correspondant (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. Nous sommes une entreprise familiale dirigée par les propriétaires qui veille durablement à la satisfaction du personnel. Nous soutenons la formation tout au long de la vie à l'aide de mesures internes et externes, et maintenons ainsi l'employabilité de notre personnel. Nous sommes une entreprise ouverte, ayant de multiples facettes; l'égalité des sexes est une évidence pour nous.

### Sécurité au travail & protection de la santé

Nous formons régulièrement notre personnel aux règles vitales de la sécurité du travail. En plus, nous mettons à sa disposition des vêtements et du matériel de la plus haute qualité. La santé physique et psychique de nos employé(e)s nous tient à cœur. Proitera fournit au personnel de Hälq Group un service social d'entreprise gratuit qui accompagne les collaboratrices et les collaborateurs dans toutes les situations de vie, en garantissant l'anonymat.

### Entreprise formatrice par conviction

Nous formons les spécialistes de demain. Près de 10% de notre personnel suit une formation initiale professionnelle. Offrant une solide formation aux apprentis et un programme de cours étendu, nous favorisons la qualification professionnelle de la relève dans différents métiers. Nous assumons aussi activement la responsabilité en relation avec la relève dans les associations professionnelles.

### La responsabilité écologique, inscrite dans nos gènes

En tant que prestataire dans la technique du bâtiment, nous conseillons quotidiennement notre clientèle dans le choix de techniques à énergie optimisée. La responsabilité écologique est de ce fait une constante de notre modèle d'affaires. A l'intérieur de l'entreprise, nous veillons également à une gestion prévoyante des ressources naturelles et mettons ici l'accent sur un parc automobile moderne et énergétiquement efficace.





## 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.

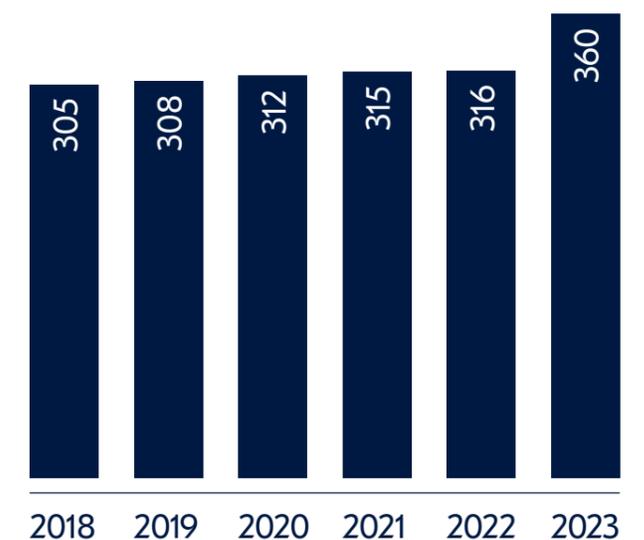
Le succès économique est à la fois la finalité et la base de l'action entrepreneuriale. Dans l'optique de l'action durable, l'évolution sur le long terme a plus de poids que les résultats trimestriels ou mensuels.

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. Par ailleurs, l'entreprise doit aussi être capable de surmonter des crises; si possible au moyen de ses propres fonds. Sur le long terme, cela signifie qu'elle dispose à tout moment des moyens nécessaires pour un développement durable et peut ainsi rester durablement compétitive.

Cela exige des investissements internes continus, notamment dans les outils de travail, les véhicules et l'équipement informatique. Par ailleurs, nous affectons des ressources conséquentes à des programmes et initiatives liés à la promotion du personnel. Afin de renforcer notre position face à la concurrence, nous investissons en continu dans le développement d'activités. Le succès durable et la politique d'investissement pertinente se soldent par une croissance continue de Hälgl Group, et cela depuis plus de deux décennies déjà. Cette croissance est conditionnée par la disponibilité de ressources suffisantes, ce qui est assuré par une politique de dividendes appropriée en relation avec les actionnaires (GRI 201-1).

Au moyen d'un controlling financier bien structuré, Hälgl Group veille à la plus haute transparence financière et à l'application des mesures qui s'imposent. Durant la période de référence, Hälgl Group n'a pas reçu de soutien pécuniaire de la part du secteur public (GRI 201-4). Hälgl Group remplit à part entière ses obligations vis-à-vis d'institutions de prévoyance. Pour des raisons de confidentialité, le groupe ne détaille cependant pas ses actions dans ce domaine (GRI 201-3).

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



# Evolution et étapes-clés de Hälg Group

Avec la création d'une entreprise individuelle – Ferd. Hälg Zentralheizungsfabrik – le 19 avril 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.

Economie

<b>1989</b>	Fondation de Hälg Holding AG	
<b>1995</b>	Reprise de Paul Wirz AG	
<b>1996</b>	Introduction de la gestion des processus selon ISO 9001	
<b>2000</b>	Fondation de Hälg Facility Management AG Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions de CHF	<b>100</b> M CHF
<b>2003</b>	Reprise de Thermovent AG (2010: intégration dans Hälg & Cie SA)	
<b>2005</b>	Reprise de Klima SA	
<b>2006</b>	Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires supérieur à 200 millions de CHF	<b>200</b> M CHF
<b>2008</b>	Début de la direction par la quatrième génération, représentée par les frères Roger et Marcel Baumer	
<b>2010</b>	Reprise de Brunner Haustechnik AG (2017: fusion Vadea AG) Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires supérieur à 250 millions de CHF	<b>250</b> M CHF
<b>2012</b>	Reprise de Zahn + Co. AG	
<b>2014</b>	Découpage régional et nouvelle structure de direction	
<b>2017</b>	Fondation de Vadea AG Reprise de Dober AG	
<b>2018</b>	Reprise de Meneo Energie SA Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires supérieur à 300 millions de CHF	<b>300</b> M CHF
<b>2020</b>	Hälg Holding AG se voit décerner pour la première fois la médaille d'argent pour la notation RSE obtenue par EcoVadis	
<b>2021</b>	Reprise et intégration de Jul. Meisser Haustechnik AG dans Hälg & Cie SA Coire Reprise et intégration de Malpur Gebäudetechnik AG dans la succursale de Winterthour Introduction du système de management de la santé et de la sécurité au travail selon ISO 45001 chez Hälg Facility Management AG	
<b>2022</b>	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	
<b>2023</b>	Reprise d'Ardüser AG Hälg Holding AG réalise pour la première fois un chiffre d'affaires supérieur à 350 millions de CHF	<b>350</b> M CHF
<b>2024</b>	Hälg Group renforce sa structure organisationnelle pour avancer vers un avenir responsable et pérenne	

↓



## Comportement anticoncurrentiel

Nous sommes partisans d'un système économique libéral. La concurrence est le moteur de l'économie nationale et par conséquent un socle 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 chez Hälg Group d'accepter de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages de la part de tiers, et de se laisser influencer par

là dans son comportement ou dans ses décisions en rapport avec une relation commerciale existante ou visée. Sont exclues 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 ailleurs, 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 statistiques d'émissions suisses basées sur la convention du climat des Nations unies, le parc immobilier contribue environ au quart des émissions de CO<sub>2</sub> dans notre pays.

Sur le long terme, les émissions des bâtiments montrent une tendance à la baisse. Et cela, bien que les surfaces alimentées en énergie n'aient cessé de croître tant au niveau des foyers que des prestations. Grâce à de meilleures normes d'isolation dans les bâtiments neufs et transformés, à l'assainissement énergétique des anciennes constructions et au remplacement accru du mazout et du gaz naturel par des sources non fossiles (pompes à chaleur, bois, etc.) pour chauffer les bâtiments, l'intensité des gaz à effet de serre a nettement baissé au cours des dernières années.

Cette voie doit être poursuivie dans le cadre de la stratégie énergétique 2050. L'efficacité énergétique et les énergies renouvelables sont des paramètres particulièrement importants pour les bâtiments. Il est donc prévu de continuer à réduire cette consommation énergétique et de renforcer l'utilisation d'énergies renouvelables, par ex. le soleil, le bois, le vent ou la géothermie.

En tant que prestataire dans la technique du bâtiment, nous avons un rôle clé à jouer dans la diminution de cette intensité des gaz à effet de serre (GRI 201-2). Notre objectif est de développer avec notre clientèle des solutions qui augmentent le bien-être dans l'environnement du bâtiment et ménagent en même temps les ressources naturelles. A cet égard, nous respectons à tout moment les dispositions légales et normes techniques en vigueur.

Tous nos secteurs d'activité y contribuent. Dans le domaine Installation, nous réalisons des équipements conformes à l'état de l'art. Dans l'Automatisation de bâtiment, nous veillons à une exploitation efficace de l'énergie avec la technique de mesure, de réglage et de commande. A travers nos prestations de service après-vente, nous assurons une maintenance et un entretien continus des installations. Dans le Facility Management, nous assumons en tant que facility manager intégral la responsabilité d'aires et de bâtiments entiers.

«Voir du sens dans mon activité professionnelle est capital pour moi. Travailler pour une entreprise qui développe des solutions pour des bâtiments économes m'emplit de fierté.»

Marie-Christine Wartenweiler, Hälgi & Cie SA Aarau



## Environnement

En tant que prestataire dans la technique du bâtiment, nous sommes fiers de pouvoir assumer quotidiennement notre responsabilité quant à la gestion prévoyante des ressources naturelles. En même temps, nous voulons aussi apporter une contribution interne en nous concentrant sur une gestion de parc fondée sur la durabilité.



## Notre contribution dans la pratique

Les exemples suivants montrent comment nous contribuons chaque jour à ménager nos ressources naturelles en tant que prestataire dans la technique du bâtiment. Vous trouverez d'autres projets sur notre site Internet:

[haelg.ch/fr/references](https://haelg.ch/fr/references)

### Assainissement énergétique de 581 logements

Le complexe immobilier «Telli», à Aarau, fait partie des ouvrages architectoniques emblématiques des années 1970. En 2021 et 2022, 581 logements ont fait l'objet d'un assainissement énergétique, pendant qu'ils étaient occupés par les locataires. Hälg & Cie SA Aarau a réalisé les systèmes de ventilation dans ce projet particulier.



**Immeubles Telli, Aarau**  
Aarau  
Hälg & Cie SA Aarau

Réalisation des installations de ventilation

➔ [haelg.ch/fr/telli](https://haelg.ch/fr/telli)

### Le nouveau quartier adapté à la Société 2000 watts

Un quartier innovant et vivant avec plus de 200 appartements de standing est né au milieu de Suhr. Le respect des hautes exigences énergétiques permet d'atteindre les objectifs de la Société 2000 watts. Hälg Group a planifié et réalisé ici toutes les installations techniques du bâtiment.



**Aire Henz Suhr**  
Hälg & Cie SA Aarau et  
Klima SA Spreitenbach

Planification et réalisation des installations techniques du bâtiment

➔ [haelg.ch/fr/aire-henz](https://haelg.ch/fr/aire-henz)

### Alimentation en énergie plus durable pour l'aire Allmend

En association avec le nouveau bâtiment pour l'école Allmend, les habitants de la commune d'Uitikon ont approuvé la nouvelle alimentation en énergie sur l'aire Allmend. Des pompes à chaleur combinées à des sondes géothermiques et panneaux photovoltaïques ont établi une alimentation énergétique plus durable. Hälg & Cie SA Zurich a reçu l'ordre de remplacer la chaudière à mazout par une pompe à chaleur.



**Réseau énergétique Uitikon Allmend**  
Uitikon  
Hälg & Cie SA Zurich

Remplacement d'une chaudière à mazout par une pompe à chaleur

➔ [haelg.ch/fr/reseau-energetique-allmend](https://haelg.ch/fr/reseau-energetique-allmend)

### La chaleur issue d'énergies renouvelables

Valbella Resort a fait l'objet d'un assainissement complet durant l'été 2022. Après la réalisation de nouvelles suites junior et l'extension du garage, on a également agrandi le restaurant. L'intégration d'une pompe à chaleur air permet au Valbella Resort de chauffer ses pièces avec des énergies renouvelables. Hälg & Cie SA Coire s'est occupée du chauffage et du froid dans ce projet.



**Valbella Resort**  
Valbella  
Hälg & Cie SA Coire

Réalisation des systèmes de chauffage et de froid durant la rénovation

➔ [haelg.ch/fr/valbella-resort](https://haelg.ch/fr/valbella-resort)

### Assainissement du chauffage d'une maison individuelle

En 1981, la famille Bodmer s'est installée dans sa maison individuelle. Pour atteindre les objectifs climatiques, l'usine municipale de Winterthur a décidé d'arrêter progressivement l'alimentation en gaz. Cette initiative a poussé la famille Bodmer à rénover complètement son chauffage. Hälg & Cie Winterthur a été chargée de l'assainissement global. Hälg Group réalise de nombreux travaux de ce type dans les maisons individuelles et immeubles collectifs.



**Rénovation du chauffage maison individuelle**  
Winterthur  
Hälg & Cie SA Winterthur

Planification et réalisation de systèmes de chauffage, PV et sanitaires

➔ [haelg.ch/fr/renovation-chauffage-mi](https://haelg.ch/fr/renovation-chauffage-mi)

## Emissions

La structure décentralisée de Hälg Group, voulue par les propriétaires, a pour effet de déléguer dans une large mesure les décisions entrepreneuriales à l'échelon des succursales et de prescrire peu de conditions-cadres au niveau central. La gestion des quelque 620 véhicules (fin 2023) en fait partie. Le présent rapport se focalise donc sur les émissions de GES directes (scope 1), se rapportant au parc automobile. Nous ne fournissons pas de données supplémentaires, car elles ne sont pas applicables à notre structure décentralisée (GRI 305-2/3/4/6/7).

Pour Hälg Group, les véhicules sont un outil de travail. Les chantiers et ouvrages que nous traitons sont répartis dans toute la Suisse. Nous exécutons nos prestations sur le site de la clientèle, et notre personnel doit donc disposer du matériel et de l'équipement nécessaires. Les véhicules pour le personnel de montage et de maintenance (la flotte rouge) doivent satisfaire à diverses exigences de base (par ex. autonomie, charge utile), ce qui restreint considérablement le choix.

La sélection des voitures pour cadres est plus flexible. Afin de réduire le plus possible l'impact CO<sub>2</sub>, les émissions maximales sont plafonnées. Le système de bonus/malus est une autre incitation au choix de véhicules à faibles émissions. A travers le programme «eMobility», Hälg Group encourage activement la sélection de véhicules électriques.

La composition du parc automobile est illustrée ci-dessous. Plus de détails à la page 25. Le nombre de véhicules à motorisation alternative a plus que doublé depuis 2021, alors que le nombre de modèles à motorisation classique s'est stabilisé malgré l'augmentation du parc.

Durant la période de reporting, le volume brut des émissions de GES directes (scope 1) du parc automobile s'élevait à 1 650 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> selon le procédé WLTP pour un total de 11 687 165 kilomètres parcourus (GRI 305-1). Cela ne nous a pas permis de réduire les émissions de GES indiquées (GRI 305-5).

A noter que fin 2021 plus de 160 véhicules de notre parc avaient été immatriculés avant l'introduction de la méthode de mesure WLTP. Fin 2021, ce nombre s'est élevé à 15. Par ailleurs, le procédé WLTP a été perfectionné et rendu plus sévère depuis son lancement. Comme les deux facteurs ont une influence directe sur les catégories d'efficacité énergétique et les émissions de CO<sub>2</sub> indiquées, on ne peut pas comparer les périodes de reporting.

Hälg Group a ordonné la réalisation d'une étude complète dans le but de réduire les émissions de GES du parc automobile. Il a été examiné si et dans quelle mesure les émissions de CO<sub>2</sub> des véhicules pour le personnel de montage et de SAV pouvaient être réduites et dans quelles conditions il était possible de proposer une voiture électrique aux chefs de projet. Sur la base de cette étude, nous avons décidé de remplacer en 2024 environ 20 véhicules de la flotte rouge par des véhicules électriques.

### Mise en circulation



### Véhicules

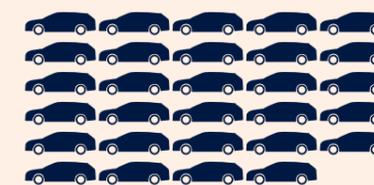
2021 **592** 2023 **618**

### Emissions

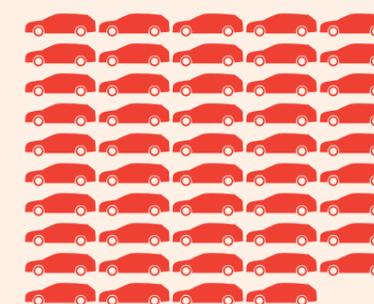
	2021	2023
Emissions de GES (tonnes)	1404	1650
Kilométrage	10 887 684	11 687 165

### Motorisation électrique ou hybride

● 2021 ● 2023



24 véhicules



49 véhicules



## 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.

Dans le cadre de la stratégie 2021 – 2023, nous avons globalement examiné la rétention et le développement du personnel. Cela nous a aussi amenés à accorder une plus grande attention au développement professionnel et personnel des collaboratrices et collaborateurs. Dans le cadre de l'initiative «direction@Hälg», nous avons durablement modifié notre culture de direction. Un dialogue axé sur le développement entre les collaboratrices/collaborateurs et les supérieur(e)s complète le processus classique de définition d'objectifs et de qualification. 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 effectué en 2023 confirme que Hälg Group est sur la bonne voie avec ses actions. Sur une échelle de 1 (pas du tout satisfaisant) à 6 (très satisfaisant), le personnel attribue à Hälg Group une bonne note comme employeur:

**5.0** Satisfaction globale

**5.2** Soutien par les supérieur(e)s

**5.3** Disposition à recommander l'entreprise

Hälg 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 (47,9%) (GRI 2-30). Hälg 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), Hälg Group fait aussi l'objet d'un contrôle périodique en termes de structure des salaires. Les vérifications administratives réalisées jusqu'ici montrent que ce principe d'égalité est respecté chez Hälg Group.

Nous entretenons un contact avec les collaboratrices et collaborateurs 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 justes et adaptées revêtent une importance capitale et sont naturelles 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 bureau à domicile
- Congé parental pour les mères et les pères

En relation avec 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 le total des 1144 employés et employé(e)s (fin 2023) 5 femmes et 41 hommes ont

**1144** employé(e)s de Hälgl Group selon le taux d'occupation

**202** A temps partiel **942** A plein temps

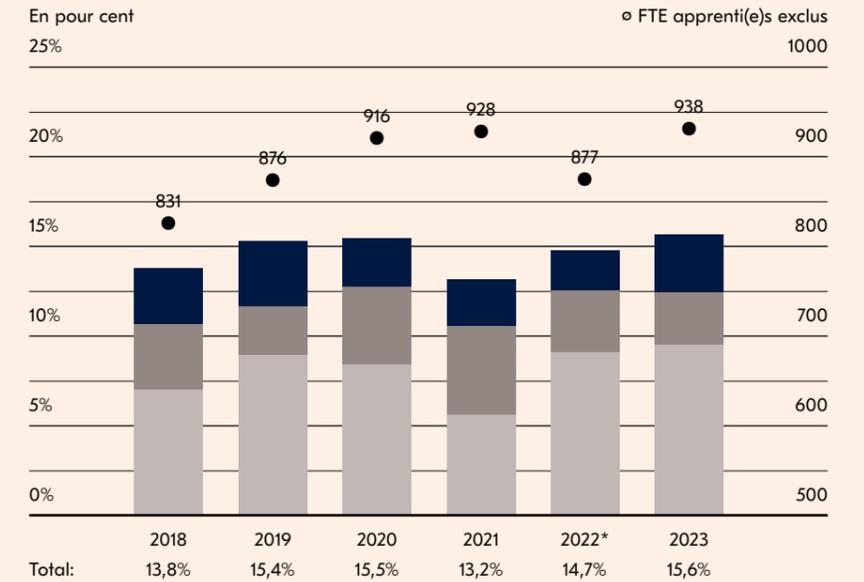
demandé un congé parental (GRI 401-3). L'ensemble du personnel de Hälgl Group peut bénéficier de prestations comme le congé parental ou les assurances, également les personnes employées à temps partiel ou ayant un contrat de travail à durée déterminée (GRI 401-2). Durant la période de reporting, Hälgl Group a embauché 245 nouvelles recrues et la rotation du personnel s'est élevée à 15,6% (GRI 401-1). Les valeurs statistiques ont peu changé par rapport à la période de reporting 2021 et le taux de rotation s'est stabilisé au niveau enregistré avant la pandémie. D'autres détails se trouvent dans les graphiques et sous les chiffres clés de l'aperçu (page 25).

Pour soutenir la gestion de la santé dans l'entreprise, Hälgl Group a établi un modèle de collaboration global entre les collaboratrices/collaborateurs, les supérieur(e)s et la direction des Ressources Humaines. Au besoin, les supérieur(e)s bénéficient d'un conseil interne. L'assistance complète permet 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 dans des situations de travail ou de vie difficiles. Ce recours est très apprécié par nos employé(e)s et le seuil d'inhibition a baissé depuis l'introduction.

## Rotation du personnel Hälgl Group

- Fluctuation naturelle (départ à la retraite)
- Fluctuation involontaire (licenciement)
- Fluctuation volontaire (démission)
- ○ FTE (12 derniers mois)

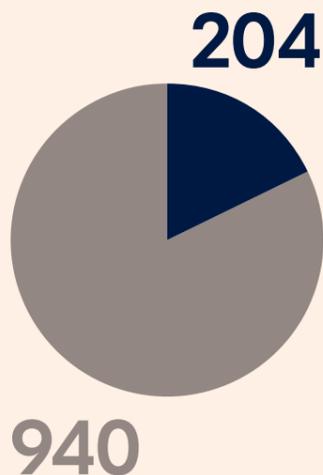
\* à partir de 2022 sans Vadea AG



Domaine social

### Personnel de Hälgl Group selon le sexe

- Femmes 21,7%
- Hommes 78,3%

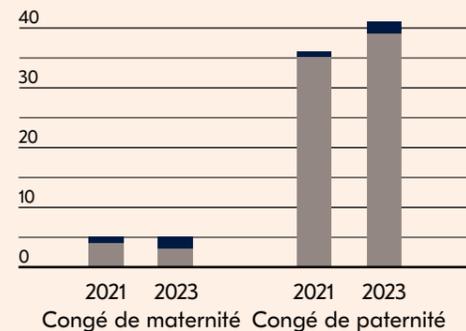


### Entrées, y compris apprenti(e)s

Classe d'âge	Total	Homme	Femme
Moins de 30	93	72	21
30 à 50	128	101	27
Plus de 50	24	16	8
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>189</b>	<b>56</b>

### Congé parental sollicité

- Nombre
- Employé(e)s de retour



## Sécurité et santé au travail

L'assurance et l'amélioration de la sécurité au travail sont des principes évidents 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) Pendant la période de reporting, on a introduit un nouvel outil permettant des analyses encore plus efficaces et des mesures encore plus ciblées.

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 (ChSé) et des personnes de contact pour la sécurité au travail (PERCOS). Le ChSé 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 ChSé 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).



Domaine social



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 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, Hälg Group investit chaque année un montant substantiel dans des outils de travail sûrs, tels que des échelles et plateformes élévatoires (GRI 403-6).

L'aperçu tabulaire montre une nette réduction du nombre de blessures dues au travail depuis la dernière période de reporting. Durant l'année 2021, 126 collaborateurs ont subi des blessures liées au travail. Ce nombre est passé à 105 en 2023 (GRI 403-9) bien qu'une hausse ait eu lieu par rapport à l'année précédente.

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.



Personnes de contact pour la sécurité au travail

### Accidents professionnels

Hälg Group	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de décès dus à des blessures professionnelles	0	0	0	0	0
Nombre de blessures professionnelles pouvant être documentées (total)	129	121	126	91	105
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences mineures (légères)	62	48	60	42	39
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences graves (lourdes)	67	73	66	49	66
<b>Principaux types de blessures professionnelles</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Tête (y compris yeux)	61	55	61	27	39
Membres	185	155	157	25	33
Autres	43	33	47	39	33

## Formation et éducation

Le personnel de Hälg Group est confronté à des exigences de compétences de plus en plus élevées. Celles-ci concernent le quotidien professionnel, l'évolution technique, le changement d'outils de travail lié à la numérisation, mais aussi la personnalité. A cet égard, nous citerons à titre d'exemple l'initiative BIM (Building Information Modeling) comme base de la transformation numérique dans le secteur de la construction, qui est une composante fixe de la mise en œuvre de nos objectifs stratégiques.

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, 9,1 heures (par année et par employé(e)) ont été consacrées en moyenne à la formation initiale et continue (GRI 404-1).

Les offres internes sont axées sur des formations et programmes transmettant du savoir-faire propre à l'entreprise et favorisant l'échange d'expérience à l'échelle du groupe. Pendant la période de reporting, le personnel de Hälg Group s'est vu proposer des formations internes selon le tableau reproduit (GRI 404-2).

Groupe cible Formation	Contenu (notamment)	Durée
Nouveau personnel	Hälg Day • Présentation générale de Hälg Group • Sécurité au travail • Hälg Group comme employeur • Faire connaissance	0,5 jour
Techniciennes et techniciens de service	Présentation chez la clientèle • Rôle du technicien de service • Présentation commerciale du technicien • de la prestation commerciale à l'avantage • Ventes additionnelles	2 jours
Installateur chef de chantier	Installation@Hälg • Rôle de l'installateur chef de chantier • Communication et organisation • Numérisation dans le montage • Champ de responsabilité Sécurité au travail	2 jours
Chef(fe)s de projet	Formation de base PM • Modèle par phases du traitement de projets • Rôle du/de la chef(fe) de projet • Etude d'exemples pratiques • Impact sur la réputation	4 jours
Chef(fe)s de projet expérimenté(e)s	formation à la négociation • Les phases d'une négociation • Concept Harvard pour les négociations • Techniques de négociation • Facteurs de succès d'une négociation	1 jour
Chefs de projet expérimentés	Gestion des contrats et des avenants • 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 • Gestion d'entreprise • Gestion stratégique • Direction à l'aide de chiffres clés • Organisation & processus • Leadership • Rôle de supérieur • Conduite du personnel • Conduite de l'équipe	10 jours

Les formations sont complétées par un ensemble de cours effectués sur la plateforme en ligne interne. Ces derniers 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 nos spécialistes de demain. Près de 10% de notre personnel est en formation. Offrant une solide formation aux apprentis et un programme de formation continue 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. Hälg Group soutient aussi des apprentissages complémentaires, stages, insertions AI et formations de reconversion.



# Perspectives

L'orientation durable de l'activité commerciale est depuis toujours ancrée dans le système de valeurs de Hälg Group. A l'occasion de nos 100 ans, nous avons établi au printemps 2022 notre premier rapport de durabilité d'après les normes GRI. 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 sur une longue période prime un profit maximal 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 créons ainsi des moyens de subsistance pour notre personnel. Notre clientèle de même que d'autres parties prenantes externes savent qu'elles peuvent aussi compter sur Hälg Group demain.

## Environnement

Nous voulons continuer à assumer notre responsabilité en tant que prestataire dans la technique du bâtiment et aider notre clientèle à optimiser sa consommation d'énergie. Au niveau interne, nous resterons focalisés sur le parc automobile. Après une analyse minutieuse, nous poursuivrons l'électrification de notre parc de véhicules en 2024 et privilégierons les motorisations alternatives dans le cadre des futurs remplacements ou acquisitions. Nous suivons les développements technologiques et accordons la priorité absolue à une performance fiable pour satisfaire notre clientèle.

## Domaine social

Nous sommes convaincus que la rétention et le développement de notre personnel constituent des facteurs de réussite décisifs. Les bons résultats du sondage du personnel confirment la pertinence de notre action, mais nous ne nous reposons pas sur nos lauriers pour autant. Nous voyons les potentiels comme opportunité pour tirer des leçons et continuer à renforcer notre culture d'entreprise. C'est pourquoi nous avons l'intention de réviser la gestion interne de la santé et d'appliquer, le cas échéant, des mesures complémentaires.

# Aperçu des chiffres clés

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

Domaine social	2021	2023	2025
Effectifs	1117	1144	
dont apprenti(e)s	102	104	
dont femmes	184	204	
dont hommes	933	940	
dont personnel à temps partiel	210	202	
dont personnel à plein temps	907	942	
dont soumis à une convention collective de travail	525	500	
dont non soumis à une convention collective de travail	592	644	
Nombre de nouvelles recrues	137	245	
Rotation du personnel	13,2%	15,6%	
Congé parental sollicité	41	46	
dont femmes	5	5	
dont hommes	36	41	
Nombre d'heures consacrées à la formation initiale et continue (total)	10 612	10 417	
Nombre moyen d'heures de formation initiale et continue par employé(e)	9,5	9,1	
Taux de recommandation du personnel (Kununu)	89%	91%	
Sécurité au travail			
Nombre de décès dus à des blessures professionnelles	0	0	
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences graves	66	66	
Nombre de blessures professionnelles ayant des conséquences mineures	60	39	

Environnement	2021	2023	2025
Nombre de véhicules du parc	592	618	
dont équipés d'un moteur électrique	14	31	
dont équipés d'un moteur hybride	10	18	
dont équipés d'un moteur à essence	26	27	
dont équipés d'un moteur diesel	538	542	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique A	136	62	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique B	68	38	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique C	16	69	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique D	65	83	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique E	191	145	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique F	86	99	
dont faisant partie de la classe d'efficacité énergétique G	30	122	
Emissions de GES (scope 1) du parc automobile en tonnes selon le procédé WLTP	1 404	1 650	
Nombre de kilomètres parcourus avec le parc automobile	10 887 684	11 687 165	

Etat: 31.12.2023

# Index GRI

Déclaration d'utilisation: Le reporting de Hälz Group couvre la période du 01.01.2023 au 31.12.2023 et est conforme aux normes GRI.

GRI 1 utilisée: GRI 1: Principes généraux 2021

Norme sectorielle GRI applicable: aucune



Norme GRI	Elément d'information	Omission / raison / explication	Lieu
<b>Eléments généraux d'information</b>			
<b>L'organisation et ses pratiques de reporting</b>			
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
<b>Activités et collaborateurs/trices</b>			
	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
<b>Gouvernance</b>			
	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 Evaluation 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 de confidentialité des cadres dirigeants, nous ne publions pas d'informations sur les politiques et méthodes de rémunération, ni sur la rémunération totale annuelle.	5
	Elément d'information 2-20 Processus de détermination de la rémunération		5
	Elément d'information 2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		5
<b>Stratégie, politiques et pratiques</b>			
	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
<b>Engagement des parties prenantes</b>			
	Elément d'information 2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes		7
	Elément d'information 2-30 Négociations collectives		19
<b>Enjeux pertinents</b>			
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
	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents		8
<b>Performance économique</b>			
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 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: Hälz Group respecte ses engagements vis-à-vis des institutions de prévoyance mais s'abstient, pour des raisons de confidentialité, de communiquer des informations sur leur structure	11
GRI 201: Performance économique 2016	Elément d'information 201-4 Aide financière publique		11
<b>Comportement anticoncurrentiel</b>			
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
<b>Emissions</b>			
GRI 3: Enjeux pertinents 2021	Elément d'information 3-3 Gestion des enjeux pertinents		17
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-1 Emissions directes de GES (champ d'application 1)		17

GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-2 Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Non applicable: dans notre structure décentralisée, les décisions sont en grande partie prises dans les succursales. Peu de conditions-cadres sont établies au niveau central. Le rapport se limite donc aux émissions du parc de véhicules.	17
GRI 305: Emissions 2016	Elément d'information 305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)		17
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	Non applicable: dans notre structure décentralisée, les décisions sont en grande partie prises dans les succursales. Peu de conditions-cadres sont établies au niveau central. Le rapport se limite donc aux émissions du parc de véhicules.	17
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		17

<b>Emploi</b>			
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

<b>Sécurité et santé au travail</b>			
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.	21

<b>Formation et éducation</b>			
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

Le présent index a été contrôlé par GRI sur la base du service Context Index – Essentials. La vérification confirme qu'il répond aux normes de reporting GRI, présente une structure claire et est accessible aux parties prenantes de Hälz Group. Elle s'applique à la version allemande du rapport.

## Sur ce rapport

Nous avons rédigé le présent rapport de durabilité en conformité avec les normes GRI pour la période du 01.01.2023 au 31.12.2023 et l'avons publié le 19 mars 2024.

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



Tamara Bosshard  
Chargée RSE  
Hälz Group  
Lukasstrasse 30  
9001 St-Gall  
+41 71 243 39 80  
[tamara.bosshard@haelg.ch](mailto:tamara.bosshard@haelg.ch)

Hälz Group rend compte tous les deux ans de ses activités et progrès. Le dernier rapport a couvert la période 2021 (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 Hälz Group. Le rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'un contrôle externe (GRI 2-5).

## Impressum

Editeur  
Hälz Group  
Lukasstrasse 30  
9001 St-Gall  
[haelg.ch](http://haelg.ch)  
[haelg@haelg.ch](mailto:haelg@haelg.ch)

Rédaction  
Tamara Bosshard

Conception  
Die Gestalter AG, St-Gall  
[gestalter.ch](http://gestalter.ch)

Photographie  
Ramona & Thomas Vogt  
(couverture, page 16)  
Michael Huwiler, Rorschach

Hälg Group  
Lukasstrasse 30  
9001 St-Gall  
T +41 71 243 38 38  
[haelg@haelg.ch](mailto:haelg@haelg.ch)  
[haelg.ch](http://haelg.ch)