



Rapport RSE 2024

Sommaire

	LETTRES AUX PARTIES PRENANTES	4
1	INFORMATIONS GÉNÉRALES	9
1.1	Informations générales relatives au Rapport RSE	10
1.2	Le Groupe GEWISS et la Politique RSE	15
1.3	Intérêts et opinions des parties prenantes	28
1.4	Analyse de la double matérialité	32
2	INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT	39
2.1	Engagement en faveur de l'atténuation du changement climatique	40
2.2	Économie circulaire	49
3	INFORMATIONS SOCIALES	59
3.1	Les collaborateurs de GEWISS	60
3.2	Les collaborateurs de la chaîne de valeur	92
3.3	La relation avec les clients finaux	97
3.4	GEWISS soutient le territoire	106
4	INFORMATIONS RELATIVES À LA GOUVERNANCE	111
4.1	Conduite des affaires et éthique	112
5	INDEX DU CONTENU ESRS	121
6	INDEX DU CONTENU GRI	129

Lettres aux parties prenantes



Nous vivons à une époque où la notion de valeur ne se mesure plus uniquement à l'aune d'indicateurs économiques, mais aussi, et de plus en plus, à la lumière de **l'impact généré sur les personnes, les communautés et l'environnement**. Chez GEWISS, nous comprenons que chacun de nos choix contribue à façonner le monde de demain. Nous avons donc choisi une voie qui mène vers un **avenir plus durable** afin d'améliorer concrètement la qualité de vie, **aujourd'hui et pour les générations futures**, tout en préservant la disponibilité des ressources naturelles. L'évolution que nous connaissons actuellement s'inscrit dans la continuité et **le respect des principes qui ont toujours défini notre identité**. La vision entrepreneuriale de notre Groupe a jeté les bases d'un modèle où **l'innovation et le développement** ont été et restent encore aujourd'hui un véritable moteur. Cet héritage

se reflète désormais dans les **valeurs d'intégrité, de culture de l'excellence** et de **durabilité** qui nous inspirent dans chacun de nos projets.

Au cours de ces dernières années, nous avons accéléré le processus de transformation profonde en adoptant un nouveau modèle organisationnel et culturel, **M.In.D.S.**, qui englobe nos quatre leviers stratégiques :

- **Les paradigmes de gestion**, visant à renforcer notre structure interne, à développer le leadership et à améliorer les compétences de nos collaborateurs.
- **L'internationalisation**, afin de renforcer notre présence sur les marchés mondiaux, en optant pour une gouvernance solide et une vision industrielle commune.
- **La numérisation**, pour innover dans les processus et générer de nouveaux modèles commerciaux, en améliorant l'efficacité et la qualité de nos solutions.
- **La durabilité**, un critère directeur qui oriente nos choix stratégiques et industriels, dans le but de générer des impacts positifs durables tout au long de la chaîne de valeur.

Ce rapport est une analyse transparente des résultats obtenus en 2024 et des progrès réalisés dans **notre démarche de durabilité**. Chaque donnée, chaque initiative, **chaque étape importante reflète l'engagement solide de notre Groupe** à parler de l'avenir, mais aussi à le construire au quotidien avec passion, rigueur et cohérence. Je tiens à remercier **l'ensemble des collaborateurs de GEWISS** qui contribuent chaque jour à concrétiser cette vision, ainsi que **tous les partenaires** qui partagent nos valeurs et nous accompagnent dans cette aventure. C'est leur passion, leur engagement, leur expertise et leur sens des responsabilités qui permettent chacun de nos accomplissements.

Une entreprise est véritablement durable lorsqu'elle évolue sans perdre son identité, en **générant de la valeur** non seulement pour elle-même, mais aussi pour **toutes ses parties prenantes**, et ce quel que soit le contexte dans lequel elle opère.

Fabio BOSATELLI
Président de GEWISS



Cette année, le Rapport RSE réaffirme une fois de plus notre engagement envers la voie que nous avons choisie et souligne l'attention que le Groupe accorde à l'amélioration continue de ses performances. Il nous offre une occasion précieuse de réfléchir à la manière dont chaque choix, chaque projet, chaque transformation que nous avons entrepris contribue à **l'avenir de GEWISS**. Plus important encore, ce document nous invite à envisager l'avenir avec une vision nouvelle et plus éclairée. Avec la détermination de ceux qui savent que **l'avenir ne nous attend pas, mais qu'il se construit**.

Nous vivons dans un monde marqué par **une profonde incertitude et des défis systémiques**. La crise climatique, la fragilité géopolitique et l'accélération technologique sont autant de manifestations d'un changement historique qui nous concerne en tant qu'entreprise, mais aussi en tant que personnes. GEWISS a toujours considéré le changement comme une opportunité de transformer notre façon de travailler. C'est pourquoi, au cours des dernières années, **nous avons entrepris une évolution majeure** qui touche non seulement nos produits et nos marchés, mais aussi notre culture, nos modèles organisationnels et notre manière de créer de la valeur. Il s'agit d'une transformation qui repose sur trois leviers au cœur de notre stratégie : **les personnes, les processus, et les produits**, conformément à notre trajectoire de développement ESG.

Les personnes, avant tout : elles sont au cœur de notre démarche de durabilité, car le bien-être, la sécurité, la croissance et la confiance sont les véritables moteurs du changement. En 2024, nous avons dispensé plus de **40 000 heures de formation**, renforçant ainsi les compétences techniques et relationnelles dans tous les domaines de l'organisation. La culture de la sécurité a été renforcée, contribuant à une réduction de **43 % des accidents** par rapport à l'année précédente, grâce à des programmes structurés de prévention et d'amélioration continue. Témoignant de notre engagement en faveur d'un environnement de travail équitable et inclusif, nous avons adopté **un système de gestion de l'égalité des sexes** et mis en place un plan pluriannuel dédié à la **diversité et à l'inclusion** au sein du Groupe. La certification « **Great Place to Work** » confirme l'importance de cet engagement.

Ce sont toutefois l'énergie, les compétences et la participation quotidienne de tous les membres de notre Groupe qui importent vraiment.

Les processus comme levier d'une transformation durable. L'année 2024 a marqué une étape décisive dans l'optimisation et la numérisation de nos processus industriels. Nous avons réalisé une **économie globale de 1 410 MWh** grâce à d'importantes interventions en matière d'efficacité énergétique. La production **d'énergies renouvelables** a augmenté de **40 %** par rapport à l'année précédente, confirmant notre volonté de réduire la consommation des ressources et de renforcer la résilience de notre modèle énergétique.

Nous avons obtenu cinq nouvelles certifications pour nos systèmes de gestion conformes aux normes ISO : **ISO 45 001 pour la santé et la sécurité, ISO 14 001 pour l'environnement, ISO 37 001 pour la lutte contre la corruption, UNI PdR 125:2022 pour l'égalité des sexes**. Cela témoigne de notre approche unifiée au sein des différents bureaux du Groupe.

L'objectif de cet écosystème de solutions (produits et services) est de générer de la valeur partagée. Au cours des dernières années, nous avons mis en place un écosystème technologique qui relie les bâtiments, les espaces publics, les infrastructures et les personnes. GEWISS est désormais un leader intégré dans les domaines de la domotique et de l'immotique, de la gestion de l'énergie, de la mobilité électrique et de l'éclairage intelligent, apportant **des solutions évolutives et adaptables aux entreprises, aux professionnels et aux collectivités**. Une stratégie cohérente de croissance et de consolidation a rendu cela possible et a ouvert la voie à l'entrée dans notre groupe de sociétés technologiques de premier plan telles que **Performance in Lighting, Pulsar Engineering, Twilight et Beghelli**. Le présent Rapport RSE 2024 documente tout cela : c'est l'instantané **d'un Groupe qui a choisi de prendre position** pour relever les grands défis de notre époque. C'est une invitation à regarder plus loin, avec courage et cohérence. **Merci à tous les collaborateurs de GEWISS** qui incarnent au quotidien notre vision et notre parcours de durabilité.

L'avenir ne nous tombe pas dessus. **C'est nous qui le construisons. Ensemble.**

Paolo CERVINI
DG DE GEWISS

① INFORMATIONS GÉNÉRALES



1.1 Informations générales relatives au Rapport RSE

ESRS 2

1.1.1 Base générale pour la préparation des déclarations du rapport RSE

BP-1

Le champ d'application du Rapport RSE (ci-après également dénommé le « Rapport » ou le « Document ») comprend la Société mère, GEWISS S.p.A., dont le siège social est situé Via Domenico Bosatelli 1, Cenate Sotto (BG), et toutes ses filiales consolidées par intégration globale (ci-après également dénommées le « Groupe GEWISS » ou « GEWISS »). Ce champ d'application est aligné sur celui des états financiers consolidés 2024 du Groupe, à l'exception de PiL UK, en liquidation, et de TVILIGHT, Société acquise à la mi-décembre 2024. GW Belgium est également exclue du présent document, car elle a été intégrée à PiL Belgium au cours de l'année 2024, tout comme Beghelli, dont le processus d'acquisition sera finalisé au cours de l'exercice 2025.

Le présent Rapport a été établi volontairement, sur la base des *Normes européennes en matière de reporting de durabilité* (ESRS) introduites par le *Groupe consultatif européen pour l'information financière* (EFRAG) et adoptées par l'Union européenne (UE) dans le cadre de la *directive sur le reporting extra-financier des entreprises* (CSRD), mise en œuvre en Italie par le décret législatif 125/2024. Bien que le Groupe ne soit pas encore tenu de se conformer à ce décret pour l'exercice 2024, il a décidé de s'aligner de manière proactive et progressive sur les exigences de l'ESRS, à compter du présent Rapport. L'objectif est en effet de garantir une transparence et une fiabilité accrues des données fournies. GEWISS a affiné son processus de collecte de données tout au long de l'année afin de garantir l'exactitude et la fiabilité des informations figurant dans le document. En prévision de l'obligation réglementaire et dans la continuité du précédent Rapport RSE, le présent Document s'appuie sur les principes de reporting des normes GRI Sustainability Reporting Standards publiées par la Global Reporting Initiative (GRI) en 2016 et mises à jour en 2021, et il les utilise selon l'option « *en référence à* ».

Le Rapport RSE 2024 a été préparé avec le soutien technique et méthodologique de KPMG Advisory S.p.A. et a été présenté et approuvé lors de la réunion du conseil d'administration du 21/07/2025. La publication du Rapport, également disponible sur le site Web du Groupe (www.gewiss.com) dans la rubrique « Durabilité », doit être effectuée chaque année. Il convient de noter que GEWISS n'a omis aucune information pertinente relative à ses performances environnementales, sociales et de gouvernance en matière de propriété intellectuelle, de savoir-faire ou de résultats en matière d'innovation.

Informations relatives à des circonstances spécifiques

BP-2

Afin de favoriser la comparaison des données et de mieux décrire ses performances au fil des ans, le Groupe GEWISS publie les données relatives à la période de référence (1/01/2024 – 31/12/2024) et fournit également, dans la mesure du possible, les données relatives à l'année précédente (1/01/2023 – 31/12/2023).

Toute modification des données relatives à la période de référence précédente, en l'absence de changement de la méthodologie et du champ d'application, ainsi que toute restriction de ce dernier concernant les données individuelles et les informations relatives aux données estimées et/ou provenant de sources indirectes, sont signalées sans délai, en même temps que les données en question, dans les chapitres du document.



1.1.2

Gouvernance d'entreprise

GOV-1

Le modèle de gouvernance de GEWISS S.p.A., Société à la tête d'un Groupe international composé d'entreprises commerciales et industrielles, vise à garantir la mise en œuvre de sa stratégie d'entreprise et, par conséquent, à atteindre des objectifs organisationnels établis. La gouvernance de la Société garantit également une efficacité et une efficience opérationnelles maximales, contribuant de manière significative à la création de valeur partagée à moyen et long terme et fonctionnant avec transparence dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

Le modèle de gouvernance adopté par la Société mère, conformément aux dispositions des statuts, suit notamment la structure d'un modèle traditionnel d'administration et de contrôle et se divise en plusieurs organes :

Assemblée générale des actionnaires

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, au cours de la période considérée, est composé de cinq membres, dont le président du conseil d'administration, le directeur général et trois administrateurs. Le conseil d'administration, composé à 20 % de femmes¹, est chargé de l'orientation stratégique et organisationnelle de la Société et du Groupe. Il vérifie l'adéquation de la structure organisationnelle et la pertinence des contrôles nécessaires afin de suivre les progrès de la Société et du Groupe.

Conseil des commissaires aux comptes

Le conseil des commissaires aux comptes, composé de cinq membres (trois commissaires aux comptes titulaires et deux commissaires aux comptes suppléants), est l'organe chargé de veiller au respect de la loi et des statuts, des principes de bonne administration et à l'adéquation de la structure organisationnelle, administrative et comptable adoptée par la Société.

GEWISS S.p.A. dispose également d'un Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, tel que prévu par le décret législatif 231/2001. Celui-ci prévoit en effet la nomination d'un **conseil de surveillance**, composé de deux membres internes et d'un membre externe (le président), dotés de pouvoirs d'initiative et de contrôle indépendants et chargés de superviser le fonctionnement et le respect du modèle. Ce dernier comprend une section générale illustrant les principes et les objectifs du modèle organisationnel et des sections spéciales décrivant en détail les infractions considérées comme pertinentes pour la Société, les activités présentant un risque d'infraction, les principes de conduite et les procédures de contrôle de l'organisation.

¹ Selon l'indicateur des principales incidences négatives (PAI) défini dans le règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission complétant le règlement (UE) 2019/2088 (Règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR)), le pourcentage de femmes par rapport aux hommes est de 25 %.



Au 31 décembre 2024, le Groupe GEWISS est structuré comme indiqué ci-dessus.

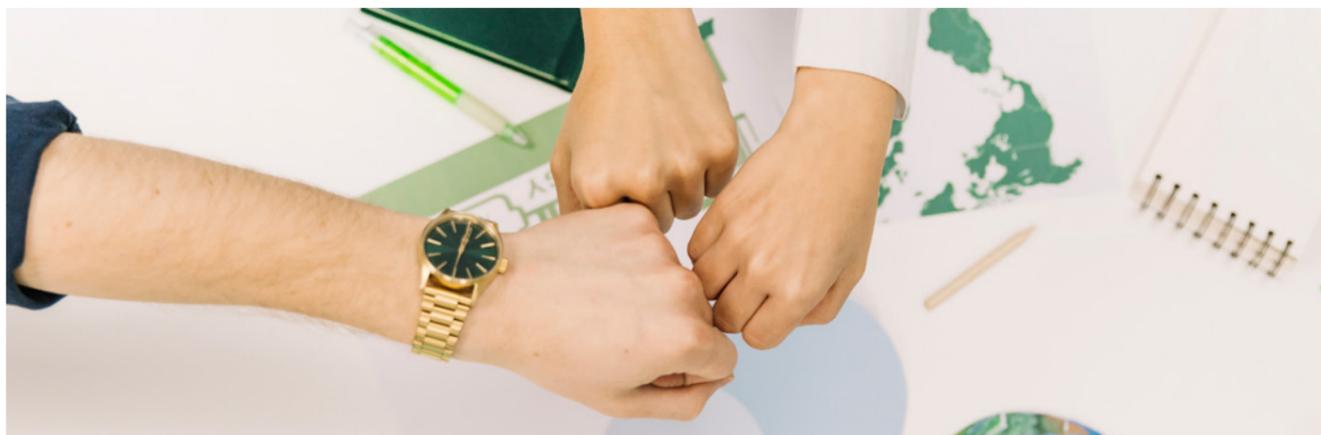
Gouvernance en matière de durabilité

GOV-2

Afin de garantir une répartition claire et efficace des responsabilités en matière de durabilité, ainsi que la bonne gestion des impacts, risques et opportunités pertinents pour le Groupe, GEWISS dispose d'une gouvernance spécifique en matière de durabilité dont voici la structure :

- > le **directeur général** de GEWISS, qui est chargé de définir la ligne de conduite du Groupe en matière de durabilité, d'approuver et de superviser les politiques, les plans d'action et les objectifs conformément à l'orientation stratégique globale de l'organisation ;
- > le **comité de pilotage de la durabilité**, un comité composé de membres de la direction générale et relevant directement du PDG. Cet organe se réunit périodiquement pour suivre les interventions sur les questions de durabilité et les mesures visant à gérer les impacts, risques et opportunités significatifs identifiés par le Groupe. Ces réunions visent également à définir de nouveaux plans stratégiques qui seront ensuite soumis à l'approbation du PDG, afin d'intégrer un modèle commercial durable avec une valeur à long terme aux objectifs de la Société ;
- > le **responsable de la durabilité**, qui encadre le comité de pilotage de la durabilité, est chargé de surveiller et d'atteindre les objectifs du Groupe en matière de durabilité, ainsi que de sensibiliser l'ensemble du Groupe à cette question ;
- > l'**équipe de parrainage de la durabilité** aide le comité de pilotage de la durabilité et le responsable de la durabilité à définir de nouveaux objectifs. Elle est chargée de participer aux différentes initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et de les promouvoir, ainsi que de diffuser la culture et les principes de la durabilité dans l'ensemble de l'organisation. L'équipe de parrainage de la durabilité se réunit régulièrement pour faire le point sur l'avancement des projets liés aux impacts, risques et opportunités du Groupe en matière de durabilité.

La liste des questions de durabilité qui ont été identifiées comme des enjeux matériels pour GEWISS en 2024, ainsi que leurs impacts, risques et opportunités (IRO) respectifs, figure dans la section « *Impacts, risques et opportunités pertinents et interaction avec la stratégie et le modèle commercial* » (voir les pages 33 et 34). Cette liste a été soumise au conseil d'administration le 21/07/2025 pour validation, en même temps que le Rapport RSE.



1.2 Le Groupe GEWISS et la Politique RSE

1.2.1 Stratégie, modèle commercial et chaîne de valeur

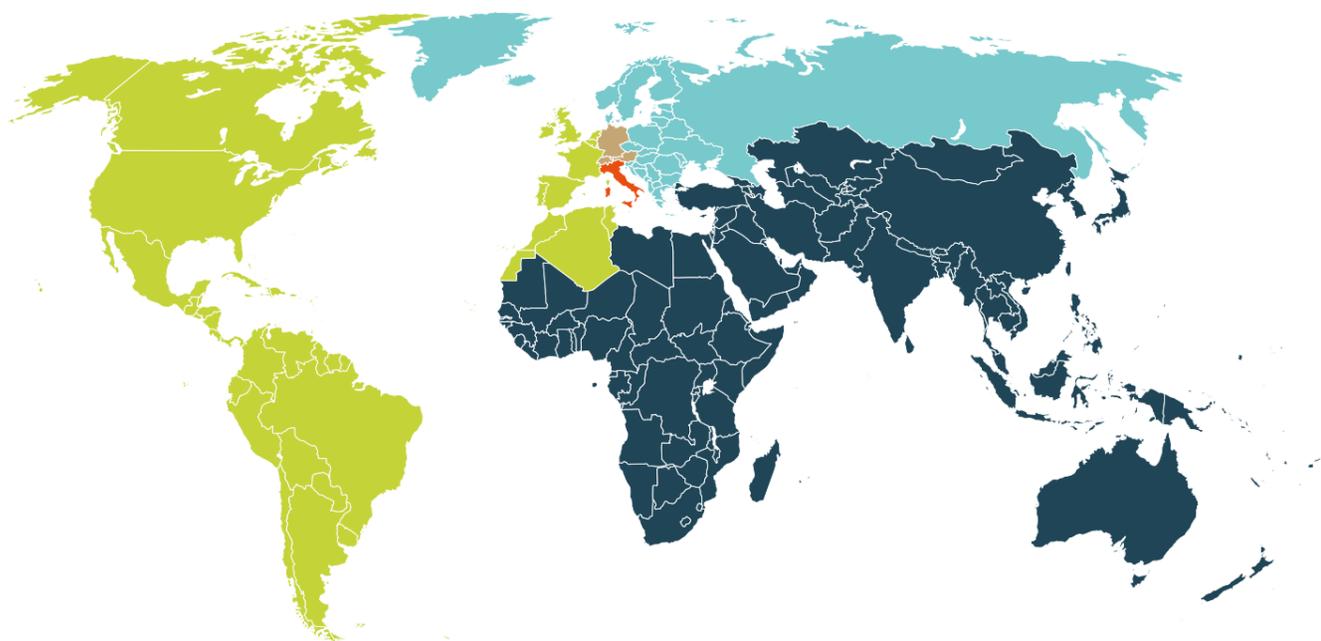
SBM-1

Fondée en **1970**, GEWISS est aujourd'hui une entreprise incontournable sur le marché des systèmes et composants d'installations électriques basse tension, qui comprend des solutions pour la *domotique* et *l'immoitique*, la protection et la distribution d'énergie, la mobilité électrique et l'éclairage intelligent.

Le Groupe est présent sur la plupart des grands marchés internationaux avec **11 sites de fabrication** (cinq en Italie, deux en Allemagne, un au Portugal, un en France, un aux États-Unis et un aux Pays-Bas), **29 entreprises industrielles/commerciales/de services** (Italie, Allemagne, France, Royaume-Uni, Espagne, Portugal, Turquie, Roumanie, Chili, Émirats arabes unis, Égypte, Chine, Pologne, Belgique, Suisse, Hongrie, Albanie, Suède, Croatie, États-Unis, Pays-Bas, Finlande et Inde) et un **pôle logistique** centralisé en Italie (Calcinatè, BG). GEWISS opère ainsi dans **plus d'une centaine de pays** et s'appuie sur un réseau commercial divisé en cinq grands pôles stratégiques :

- > le pôle **EUROPE OCCIDENTALE ET AMÉRIQUES (WEA)** comprend la péninsule ibérique, la France, y compris l'Afrique francophone, le Royaume-Uni, le Benelux, l'Irlande, l'Amérique latine et les Amériques et couvre à la fois les parties nord et sud du continent ;
- > le pôle **DACH** se concentre sur les pays de la région germanophone, à savoir l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche ;
- > le pôle **ITALIE** est exclusivement dédié au marché italien en raison de sa pertinence stratégique pour l'activité ;
- > le pôle **EUROPE DU NORD ET DE L'EST (NEE)** comprend les marchés de Roumanie, Pologne, Hongrie, République tchèque, Grèce, Chypre, Malte, Russie, Ukraine, pays scandinaves, pays baltes, Balkans et Arménie ;
- > et enfin, le pôle **FORTE CROISSANCE (HGR)** se concentre sur les pays en développement, comme le Moyen-Orient, la Turquie, l'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, Israël et la Palestine, l'Afrique (à l'exception de l'Afrique francophone), l'Inde, l'Extrême-Orient et l'Océanie.

Pôles



+2 200 employés



+100 pays à travers le monde dans lesquels nous avons des bureaux, des succursales, des agences et des sites de production



11 sites de production



29 sociétés industrielles/commerciales/de services



1 centre logistique centralisé gérant les expéditions à travers l'Europe

La clé du succès international de GEWISS réside dans ses **collaborateurs**. Le Groupe compte 2 214 employés répartis dans trois grandes régions, comme suit (voir les pages 77 et 78 pour plus d'informations sur les employés).

Employés ²	2024	2023
ITALIE	1 383	1 371
EUROPE ³	723	763
RESTE DU MONDE ⁴	108	101
TOTAL	2 214	2 235

622 millions d'euros de CA en 2024

*chiffre d'affaires brut avant primes clients, remises en espèces et autres coûts variables réduisant directement les ventes

+100 pays à travers le monde



2 La méthodologie utilisée consiste à compter les employés actifs au 31/12/2023 et au 31/12/2024.

3 La catégorie Europe comprend les pays suivants du Groupe : Albanie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Belgique, France, Croatie, Allemagne, Suisse, Portugal, Suède, Royaume-Uni, Espagne, Finlande, Pays-Bas.

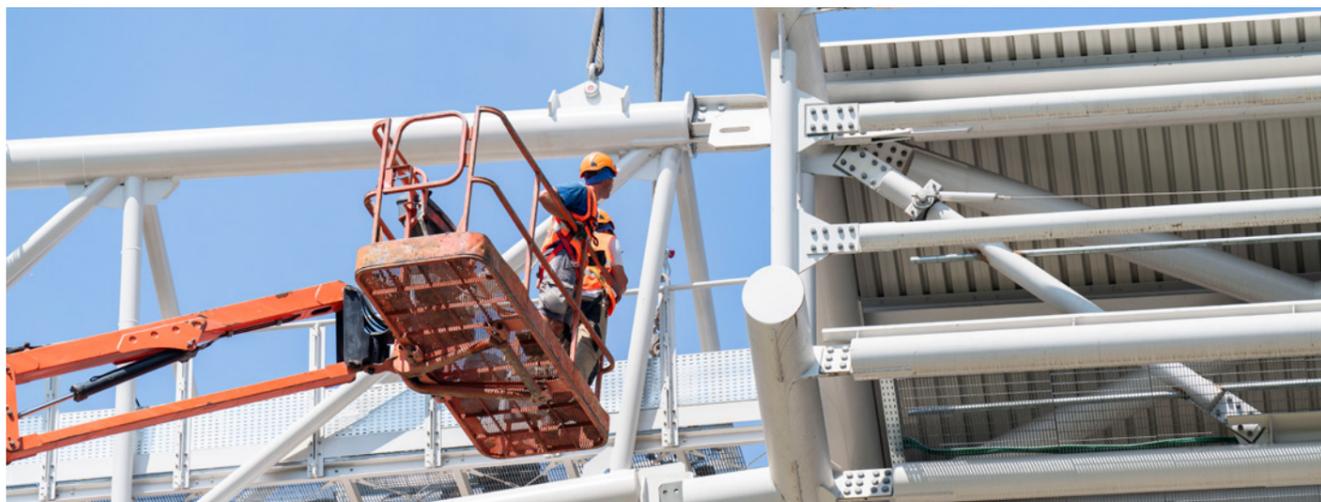
4 La catégorie Reste du monde comprend les pays suivants du Groupe : Chili, Chine, Égypte, Turquie, Émirats arabes unis, Israël, États-Unis d'Amérique.

Divisions

L'histoire entrepreneuriale de GEWISS repose sur une forte capacité **d'innovation**, avec des investissements continus dans la recherche et le développement, la formation de l'ensemble du personnel et l'amélioration des installations de production, afin d'interpréter les besoins actuels et d'envisager les meilleures solutions pour l'avenir. GEWISS considère l'innovation comme un moyen de répondre aux besoins des parties prenantes, en identifiant des solutions toujours plus durables, tant en termes de matériaux que de technologies et de processus industriels qui connectent les personnes et les objets afin d'améliorer la sécurité et la qualité de vie.

C'est dans ce contexte que l'offre GEWISS s'étend à une vaste gamme de solutions et de services pour la domotique et l'immotique, la distribution et la protection de l'énergie, la mobilité électrique et l'éclairage intelligent.

Ces solutions sont organisées en divisions spécifiques, chacune étant spécialisée dans la conception et la production de catégories ciblées de produits/services. Voici un aperçu des principales solutions proposées.



Installation

La **division « Installation »** est au cœur de l'offre GEWISS et comprend des systèmes de connexion, de distribution et d'automatisation, notamment :

- > un système de prises, fiches et prises interverrouillées conformes à la norme internationale CEI 60309, des tableaux câblés et non câblés conformes à la norme EN 61439, ainsi que des solutions garantissant un contrôle et une automatisation efficaces ;
- > des tableaux de distribution, des boîtes de jonction et des systèmes de connexion industriels, conçus pour répondre à tous les besoins possibles ;
- > des boîtiers apparents et encastrés, des gaines, des chemins de câbles et des supports d'installation.

Au cours de l'année 2024 et dans la continuité des années précédentes, plusieurs projets ont été menés à bien grâce à la recherche et à l'évaluation continues de nouveaux matériaux et technologies pour les produits et leurs emballages. L'objectif était d'améliorer les performances en matière de durabilité tout en garantissant des normes de performance élevées. Lors du premier semestre 2024, les premières certifications PEP (Product Environmental Profile) ont notamment été obtenues pour les gammes de chemins de câbles métalliques et les tuyaux ondulés, marquant le début d'un projet pluriannuel visant à obtenir d'autres déclarations environnementales de produits pour les solutions d'installation. Une solution de support modulaire brevetée destinée aux chemins de câbles métalliques a également été lancée afin d'améliorer la flexibilité d'installation pour les utilisateurs professionnels.



Énergie

La **division « Énergie »** propose des solutions personnalisées et fiables pour une gestion et une distribution efficaces de l'énergie, indépendamment des conditions et des contextes d'application, garantissant la protection des systèmes, des appareils connectés et des personnes, grâce à :

- > des appareils modulaires et en boîtier, des panneaux et des armoires pour la distribution d'électricité qui permettent la création d'un système de protection technologiquement avancé dans tous les domaines d'application, afin de garantir une qualité, une sécurité et une fonctionnalité optimales.

En 2024, une étude *d'analyse du cycle de vie* a été réalisée et la gamme MDC de disjoncteurs différentiels s'est vue décerner le *Product Environmental Profile* (PEP). Cet accomplissement reflète l'engagement de GEWISS en faveur de la durabilité environnementale. Différents projets liés à la durabilité figurent également sur la Feuille de route RSE des produits, notamment des concepts et des solutions pour une gestion efficace de l'énergie et une consommation éclairée et optimisée dans les environnements résidentiels.



Bâtiment

L'offre de la **division « Bâtiment »** comprend des systèmes pour la gestion intelligente des édifices et des habitations, intégrés dans l'écosystème de *l'Internet des objets*, notamment :

- des solutions domotiques et immotiques pour le contrôle et la gestion intégrés des espaces résidentiels et professionnels, caractérisées par le confort, les économies d'énergie, la sécurité, la supervision et le design.

L'année 2024 a été marquée par la poursuite de la gamme ChoruSmart qui a vu le jour en 2023, avec le lancement de la nouvelle solution Smart Home. Elle est dotée de la plaque EGO SMART, brevetée en 2023 et lauréate de nombreux prix internationaux pour son contenu innovant et son expérience utilisateur avancée. EgoSmart est la première plaque intelligente et connectée qui permet un contrôle fonctionnel et interactif de tous les appareils et capteurs intelligents de la maison. Elle permet également une interaction sûre, durable et intuitive avec l'environnement, et réduit l'impact environnemental en optimisant les matériaux utilisés et le nombre de dispositifs de contrôle installés. Elle s'appuie pour cela sur la technologie des radiofréquences et sur les matériaux *sans halogène* présentant un haut degré de résistance mécanique. L'acquisition de Pulsar Engineering constitue également un nouvel ajout important : cette entreprise pionnière dans les technologies d'automatisation des bâtiments et de systèmes de supervision est propriétaire de la plateforme ThinKNX. Celle-ci intègre différentes solutions d'automatisation des bâtiments dans une interface de supervision unique et personnalisable. ThinKNX permet une gestion et une coordination efficaces de toutes les fonctions dédiées à l'automatisation des installations techniques du bâtiment, ce qui renforce son efficacité énergétique.



Éclairage

La **division « Éclairage »**, qui comprend la marque PERFORMANCE IN LIGHTING « powered by GEWISS », se concentre sur l'offre de technologies avancées pour les systèmes d'éclairage intelligents. Elles se caractérisent par :

- des solutions d'éclairage intelligentes qui (*Smart Lighting*) s'appuient sur les technologies LED et IoT.

L'année 2024 a été marquée par le lancement de la gamme UNIQO, des luminaires industriels suspendus capables de garantir des performances élevées et uniformes ainsi qu'un impact énergétique minimal, même dans des conditions environnementales difficiles.

La durabilité est un élément clé de la proposition de valeur des solutions d'éclairage. Outre UNIQO, certaines gammes se distinguent particulièrement : les gammes SL730+, Flexiled et FL, dotées de la technologie Light Engine, ainsi que la gamme Index+ dont l'assemblage optique breveté exclusif permet une réduction significative de la consommation d'énergie et de l'éblouissement.



Mobilité

Enfin, la **division « Mobilité »** regroupe l'offre de recharge de véhicules électriques de GEWISS sous la marque JOINON. Elle propose à la fois l'infrastructure technologique du produit et des solutions pour sa gestion complète, y compris l'assistance technique et la maintenance, depuis les bornes de recharge jusqu'à l'application pour smartphones et tablettes, sans oublier la gestion intelligente des unités de recharge. L'année 2024 a également été marquée par le lancement de la nouvelle gamme de boîtiers muraux I-CON EVO : cette solution JOINON est dotée d'innovations significatives qui optimisent la connectivité, la sécurité et l'expérience utilisateur.

Fort de sa vaste gamme de produits, GEWISS détient plus de **590 titres de propriété industrielle actifs**. Au cours de l'année 2024, **six nouveaux brevets ont été déposés** et quatre ont été obtenus.

Chaîne de valeur

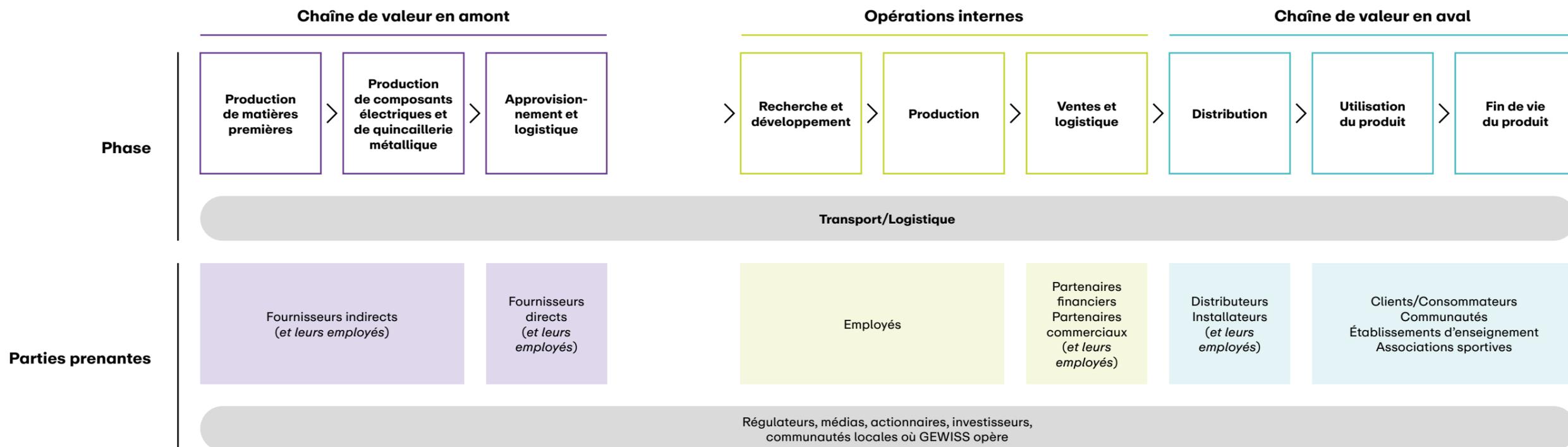
La chaîne de valeur de GEWISS s'appuie sur une série de mesures stratégiques visant à garantir et à promouvoir la qualité, l'innovation et la durabilité de ses solutions et produits. Le processus commence **en amont**, avec la production de matières premières, principalement du plastique et du métal, que GEWISS achète auprès de fournisseurs sélectionnés et spécialisés afin de garantir la fiabilité, la sécurité et la conformité aux normes réglementaires. Outre ce mode d'approvisionnement, nous faisons appel à nos fournisseurs de composants électriques et de quincaillerie métallique. Toutes les matières entrant dans le processus de fabrication sont fournies aux Sociétés du Groupe par des prestataires de services logistiques, principalement par voie routière et en partie par voie maritime.

Pour ce qui est de **ses propres activités**, GEWISS opère dans les domaines du développement, de la conception et de la production (par le biais de processus de moulage, d'extrusion et d'assemblage). La phase de recherche et de développement est essentielle pour GEWISS, notamment pour les solutions technologiques avancées qui répondent aux exigences en matière d'efficacité énergétique, de sécurité et d'innovation. L'étape de fabrication intègre l'automatisation et des contrôles de qualité stricts afin de minimiser les déchets et d'optimiser les processus, en mettant l'accent sur les normes les plus élevées en matière de sécurité des produits et de l'environnement de travail. Celles-ci sont garanties à tout moment. La sécurité des produits est garantie par la conformité aux normes IEC, CENELEC et CEI [Comitato Elettrotecnico Italiano (Comité électrotechnique italien)],

lorsqu'elles sont disponibles et applicables, et par des tests visant à évaluer leur impact sur la santé et la sécurité des clients. L'objectif est en effet de garantir des performances optimales à chaque instant. Enfin, la Société investit dans le support avant et après-vente en proposant une assistance technique et des formations. L'objectif est de maximiser la valeur du produit tout au long de son cycle de vie, et ainsi de renforcer la confiance des clients et leur compréhension globale des caractéristiques et du potentiel du produit.

La logistique est un facteur commun à toutes les activités de la chaîne de valeur, en amont comme en aval, et joue un rôle clé. En ce qui concerne les opérations du Groupe, une gestion efficace des flux de distribution garantit des délais de livraison rapides aux clients finaux, par exemple des installateurs et des distributeurs spécialisés.

La chaîne de valeur GEWISS s'étend ensuite **en aval**. Une fois la production achevée, les produits sont distribués via un réseau de canaux comportant des distributeurs et des installateurs spécialisés. L'accent est mis sur la gestion de la fin de vie du produit une fois qu'il a été utilisé par les clients du Groupe, qui sont principalement des installateurs professionnels, des entreprises et des particuliers. Le Groupe accorde une attention croissante à la conception de produits et de composants recyclables ou réutilisables. Outre la fourniture d'informations utiles aux clients et aux consommateurs pour le tri sélectif des déchets, GEWISS participe depuis plusieurs années à des consortiums de valorisation dédiés à la gestion des déchets provenant des matériaux d'emballage et des accumulateurs, batteries et produits en fin de vie. Cette démarche permet ensuite de lancer des opérations de valorisation et de recyclage.



Chaque catégorie de parties prenantes du Groupe GEWISS joue un rôle clé tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation. Le modèle développé par la Société vise à garantir la transparence et à faciliter l'implication de ces parties prenantes, de l'amont à l'aval.

Modèle commercial

Les moteurs du modèle commercial de GEWISS reposent sur le cadre **MInDS** doté de quatre piliers fondamentaux : Managerial paradigms (paradigmes de gestion), Internationalisation, Digitalisation (numérisation) et Sustainability (durabilité). Les « **Managerial paradigms** » (paradigmes de gestion) nécessitent d'avoir des objectifs clairs, de valoriser les talents et d'être ouvert à la diversité, à l'inclusion et aux nouveaux défis, l'« **Internationalisation** » implique une vision globale ainsi qu'une approche locale, axée sur la rapidité et l'excellence, tandis que la « **Digitalisation** » (numérisation) consiste à adopter des solutions de plus en plus tournées vers le numérique, tant dans les processus industriels que dans les services proposés au marché. Enfin, la « **Sustainability** » (durabilité) est définie comme un engagement quotidien impliquant l'ensemble de la chaîne de valeur, dans le but de créer une valeur partagée en tenant compte des attentes de chaque partie prenante.

Grâce aux piliers de son modèle commercial, le Groupe GEWISS exploite au mieux les **intrants** nécessaires pour générer de la valeur (extrants) et, surtout, des résultats. Les ressources naturelles, notamment les combustibles fossiles et les énergies renouvelables, les matières premières, les ressources humaines (en particulier le personnel de la Société), les ressources financières nécessaires au développement naturel de l'entreprise et le contexte social comptent parmi les principaux intrants du Groupe. Les **extrants** générés par GEWISS sont pertinents tant pour les parties prenantes externes, grâce à des produits de qualité et une chaîne de valeur durable, que pour les parties prenantes internes. Cela garantit une activité solide et une attention constante portée aux talents. À travers ses activités, GEWISS s'engage à accroître les effets positifs (*résultats*) et à minimiser les effets négatifs, en mesurant sa contribution à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) prioritaires du Groupe.

Vision

Être une entreprise de référence dans le secteur, en promouvant des **innovations significatives pour la société.**

Mission

Créer de la valeur pour nos clients **et notre équipe en fournissant des solutions innovantes et évolutives pour les bâtiments, les industries et les infrastructures, en connectant les personnes et les objets, et en améliorant la sécurité et la qualité de vie dans le respect des principes d'intégrité, de culture de l'excellence et de durabilité.**

Comportements

- > Être **CRÉATIF**, en développant des idées innovantes ;
- > Être **COOPÉRATIF** et promouvoir le travail en équipe ;
- > Être **RÉSILIENT** et responsable pour atteindre des objectifs ambitieux ;
- > Être **PRAGMATIQUE** et efficace, simplifier et agir rapidement ;
- > Être **UN COMMUNICANT EFFICACE**, en utilisant l'intelligence émotionnelle ;
- > Être **INCLUSIF** et embrasser la diversité dans un environnement multiculturel ;
- > Être **IMPLACABLE** en vue de satisfaire le client ;
- > Être **ÉLÉVATEUR DE TALENT**, apprendre et enseigner par la pratique.



La Feuille de route RSE de GEWISS

L'approche de GEWISS en matière de durabilité est cohérente et en synergie avec la mission de la Société. Dans le cadre de ses activités quotidiennes, le Groupe souhaite créer de la valeur partagée pour chaque partie prenante et tout au long de la chaîne de valeur dans l'ensemble des territoires où il opère. Il souhaite pour cela minimiser les impacts négatifs sur l'environnement et les personnes, gérer et atténuer les risques, et amplifier les impacts positifs et les opportunités. Afin de respecter ses engagements en faveur du développement d'un **modèle commercial responsable**, GEWISS s'engage à :

- **développer des produits innovants et durables** : application des principes de l'écoconception et investissements dans la recherche, le développement et les partenariats stratégiques ;
- **garantir la transparence et la satisfaction de ses clients** : transmission aux parties prenantes d'informations claires sur les performances en matière de durabilité et souci de leur entière satisfaction ;
- **promouvoir une économie circulaire et réduire les déchets** : élaboration de processus, produits et services respectueux des ressources naturelles et minimisent les déchets tout au long du cycle de vie.

Partageant les ambitions des *Objectifs de développement durable* (ODD) des Nations Unies⁵ et soutenant leur réalisation, GEWISS a également mis au point une série de programmes assortis d'initiatives spécifiques dans le cadre de sa **Feuille de route RSE**.

Chaque programme comprend de nombreuses initiatives qui visent à améliorer la durabilité en contribuant plus ou moins directement à **la gestion des impacts, des risques et des opportunités en la matière** jugés pertinents pour le Groupe.

Chaque année, lors de l'élaboration du plan opérationnel pour l'exercice financier suivant, GEWISS met à jour sa Feuille de route RSE et oriente ainsi l'organisation vers un avenir innovant et durable. Les projets prioritaires identifiés chaque année sont développés et réévalués périodiquement afin de définir les résultats obtenus et leur contribution à la durabilité du Groupe GEWISS. Chaque projet de la Feuille de route RSE est associé à une fonction commerciale responsable et, si nécessaire, il se voit allouer un budget. Le comité de pilotage de la durabilité, coordonné par le responsable de la durabilité, assure un suivi périodique des projets.

Les programmes de la Feuille de route RSE sont également définis conformément aux trois piliers du développement durable définis dans le rapport des Nations Unies intitulé « *Notre avenir à tous* » et s'en inspirent.

Les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de l'année 2024, ainsi que tous les progrès futurs, sont détaillés au début de chaque chapitre en fonction du thème abordé. Un aperçu des programmes définis est présenté ci-dessous.

⁵ Le 25 septembre 2015, les Nations unies ont approuvé le programme mondial de développement durable et ses 17 objectifs dédiés à atteindre d'ici 2030. Il souligne l'importance de la collaboration entre tous les membres de la société, des entreprises au secteur public, de la société civile aux institutions philanthropiques, des universités aux centres de recherche, sans oublier les acteurs de l'information et de la culture.

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Œuvrer à la protection du climat Améliorer l'efficacité énergétique interne Gérer et réduire les déchets 	
Responsabilité sociale	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la satisfaction des collaborateurs et la sécurité au travail Assurer la satisfaction client Donner du pouvoir aux communautés locales 	
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'éthique et la conformité Développer des produits innovants et durables Améliorer l'efficacité des processus internes Développer une chaîne logistique durable 	

1.3 Intérêts et opinions des parties prenantes

SBM-2

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, GEWISS s'engage sans relâche à intégrer l'innovation et la durabilité dans son modèle commercial. Il est toutefois impossible d'y parvenir sans l'implication des différentes parties prenantes, tant internes qu'externes, tout au long de la chaîne de valeur. Conformément à ce principe, GEWISS a lancé en 2023 un processus d'identification des catégories de parties prenantes les plus pertinentes, en tenant compte de trois variables clés :

Influence

Parties prenantes susceptibles d'avoir un impact sur la prise de décision stratégique ou opérationnelle de la Société ou d'une autre partie prenante.

Dépendance

Parties prenantes qui dépendent directement ou indirectement des activités de la Société ou dont la Société dépend pour fonctionner.

Continuité

Parties prenantes qui entretiennent des relations opérationnelles, financières, sociales ou environnementales continues et régulières avec la Société.

Cette analyse a permis d'identifier 12 catégories de parties prenantes, présentées ci-dessous :



Employés



Fournisseurs directs



Partenaires commerciaux



Distributeurs



Installateurs



Clients/Consommateurs



Actionnaires et investisseurs



Organismes de réglementation



Partenaires financiers



Fournisseurs indirects



Communautés/établissements d'enseignement/associations sportives



Médias

Au fil du temps, GEWISS a instauré un dialogue continu avec ses parties prenantes, tant internes qu'externes, ce qui lui a permis de prendre en compte un large éventail d'opinions et de points de vue différents dans ses choix stratégiques. C'est grâce à cette communication ouverte que le Groupe suit constamment les besoins et les attentes des parties prenantes, en traitant les problèmes de manière rapide et ciblée.

Afin de garantir une interaction efficace, la Société a développé des canaux de communication dédiés à chaque catégorie de parties prenantes, répondant spécifiquement à leurs besoins et particularités. Elle espère ainsi mener ses activités de manière durable, équitable et responsable, tout en minimisant les impacts environnementaux et sociaux.

L'engagement des employés est géré par le biais d'enquêtes périodiques et d'initiatives récurrentes de formation et d'information. Elles sont visibles via l'intranet de la Société, qui garantit un flux constant d'informations sur des sujets pertinents liés à la vie du Groupe et aux initiatives organisées en faveur des collaborateurs de GEWISS.

GEWISS a également mis au point différents canaux de communication destinés aux **parties prenantes externes** tout au long de la chaîne de valeur. Le Groupe établit des partenariats stratégiques avec ses fournisseurs et organise fréquemment des visites sur site. Le Code de conduite des fournisseurs définit également une série de principes éthiques et opérationnels que GEWISS partage avec chacun de ses interlocuteurs tout au long de la chaîne logistique.

Une interaction constante est également assurée avec les **partenaires commerciaux** du Groupe, les clients, les distributeurs et les installateurs. Elle est ponctuée de réunions régulières et de visites au GEWISS Experience Center, dans le but d'adapter les stratégies commerciales aux besoins du marché.

Le Groupe s'engage en outre à répondre aux questions et aux demandes des **clients et des fournisseurs**, tant en ce qui concerne l'approche de la durabilité au niveau de la Société que les caractéristiques de durabilité et de performance des produits. Cette démarche contribue à instaurer et à maintenir la transparence auprès des parties prenantes du Groupe.

Le dialogue avec les **communautés locales** se structure de la même manière. Le Groupe GEWISS comprend son rôle social et économique dans le contexte dans lequel il opère et s'engage à promouvoir périodiquement des initiatives visant à améliorer le bien-être des personnes et bénéfiques pour l'environnement.

Pour ce qui est des **établissements d'enseignement**, nous aimerions évoquer le lancement en 2023 d'un cours structuré sur l'innovation ouverte en collaboration avec l'observatoire « Startup Intelligence » du Politecnico di Milano. L'année 2024 a été marquée par la consolidation de cette collaboration, avec notamment la participation de l'observatoire « Artificial Intelligence » du Politecnico di Milano. L'ensemble du processus vise à promouvoir la collaboration avec l'écosystème des startups innovantes dans toutes les opérations commerciales participant au développement de nouvelles solutions. Cette démarche a permis d'approfondir le dialogue avec les start-ups, les centres de recherche et les acteurs clés du paysage technologique, accélérant ainsi la capacité de la Société à développer des solutions toujours plus innovantes et en phase avec les attentes du marché.



Participation à des associations professionnelles

GEWISS est un acteur majeur du secteur électrique et électronique, activement engagé tant au niveau international que national dans la définition de normes et de politiques soutenant l'innovation et la compétitivité du secteur. Voici les principales organisations dont GEWISS est membre.

Au niveau international, le Groupe GEWISS est membre des organismes suivants :

- > **CECAPI** : le Comité de coordination européen représentant les associations de fabricants de produits d'installations électriques rassemble et représente les intérêts des fabricants d'équipements électriques et électroniques à usage domestique et tertiaire. Son objectif est de promouvoir et de développer les intérêts techniques, industriels, économiques et politiques collectifs de l'industrie européenne dans ces secteurs ;
- > **CENELEC** : le Comité européen de normalisation en électronique et en électrotechnique est un organisme européen qui élabore des normes techniques pour le secteur électrotechnique, électronique et des télécommunications dans les différents pays d'Europe ;
- > **IEC** : la Commission électrotechnique internationale est une organisation internationale qui élabore et publie des normes mondiales pour les technologies électriques, électroniques et connexes, notamment de production, de transport et de distribution d'énergie ;
- > **LightingEurope** : cette organisation représente les fabricants, les entreprises, les associations nationales et d'autres entités du secteur de l'éclairage en Europe ;
- > **CharIN** : cette association mondiale de premier plan compte plus de 300 membres. Elle se consacre à l'amélioration des normes dans le domaine des systèmes de recharge pour véhicules électriques (VE) de tous types et dans le plus grand nombre possible de régions du monde.

En Italie, GEWISS est un membre actif des organismes suivants :

- > **ANIE** : La Fédération nationale italienne des entreprises électrotechniques et électroniques (Associazione Nazionale Industrie Elettrotecniche ed Elettroniche) est l'une des organisations transalpines les plus importantes de cette catégorie. Elle est membre de Confindustria, la principale fédération d'entreprises d'Italie. Elle compte parmi ses membres environ 1 300 entreprises du secteur électrotechnique et électronique, fournissant des systèmes et des solutions technologiques de pointe ;
- > **ASSIL** : l'Association nationale italienne des fabricants d'éclairage (Associazione Nazionale Produttori Illuminazione). Cette association transalpine est membre de l'ANIE et représente des entreprises qui fabriquent des équipements et des composants électriques pour l'éclairage, les sources lumineuses et les LED, opérant sur le marché italien ;
- > **Prosiel** : l'Association pour la promotion de la sécurité électrique (Promotori della Sicurezza Elettrica) est une organisation à but non lucratif à la pointe de la promotion d'une culture de la sécurité électrique et de l'innovation, dont les membres sont les principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement électrique ;
- > **CEI** : le Comité électrotechnique italien (Comitato Elettrotecnico Italiano) est un organisme à but non lucratif chargé de la normalisation technique, au niveau national, dans le domaine de l'électrotechnique, de l'électronique et des télécommunications. Il participe directement aux organismes de normalisation européens (CENELEC) et internationaux (CEI) correspondants.

1.4 Analyse de la double matérialité

1.4.1 Impacts, risques et opportunités matériels, et leur interaction avec la stratégie et le modèle commercial

SBM-3

L'analyse de double matérialité, telle qu'expliquée dans la section « *Processus d'identification des impacts, risques et opportunités matériels* » (voir les pages 35 à 37), permet d'identifier les impacts, tant positifs que négatifs, les risques et les opportunités (IRO) liés aux activités menées par le Groupe, y compris sa chaîne de valeur. L'ensemble des IRO que GEWISS juge matériels pour l'année de référence sont liés, plus ou moins directement, au modèle commercial de la Société.

Concernant l'environnement, GEWISS a identifié deux enjeux matériels liés à l'exercice de son activité : le changement climatique et l'utilisation des ressources. La mise en œuvre de nouvelles solutions visant à améliorer systématiquement l'efficacité énergétique et la conception de produits plus durables et réparables permet d'une part au Groupe d'avoir un impact positif sur l'environnement. D'autre part, la production d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités exercées, ainsi que la production de déchets destinés à être éliminés, constitue les impacts négatifs actuels types d'une entreprise manufacturière. Ces aspects ont été identifiés sans tenir compte des mesures d'atténuation déjà mises en œuvre par GEWISS, comme l'exige la méthodologie d'évaluation.

Pour ce qui est du domaine social, le personnel a bénéficié d'impacts positifs significatifs grâce à différentes initiatives (travail flexible, avantages sociaux et parcours de développement de carrière) visant à instaurer un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée. Un traitement équitable et égalitaire, quel que soit le sexe, et le développement continu des compétences professionnelles grâce à l'évaluation des performances et à des activités de formation ciblées, sont autant d'aspects essentiels de la gestion des ressources humaines chez GEWISS. En termes d'impacts négatifs, c'est le risque de blessures ou de maladies professionnelles lors de l'exercice des activités opérationnelles qui est le plus probable. Cet aspect a été identifié sans tenir compte des nombreuses mesures de sécurité déjà adoptées, en particulier pour les employés réalisant des tâches opérationnelles, mais aussi pour les opérateurs officiant tout au long de la chaîne de valeur.

Dernier point : la gouvernance. GEWISS contribue à la lutte contre la corruption active et passive par la promotion et l'engagement en faveur de principes et de valeurs éthiques, le fondement même de la conduite responsable des affaires du Groupe. Cet engagement se traduit notamment par des programmes de formation axés sur les employés et visant à favoriser une culture d'entreprise fondée sur l'intégrité et la transparence.

Les sections suivantes décrivent en détail les politiques et les mesures mises en œuvre par GEWISS pour prévenir, atténuer et corriger les impacts négatifs matériels, tant réels que potentiels, et pour traiter les risques pertinents et/ou poursuivre et maintenir les opportunités et les impacts positifs pertinents.

Aucun changement important n'est à signaler concernant la liste des enjeux matériels présentés dans le Rapport RSE 2023 et déjà traitée par GEWISS. Certaines modifications méthodologiques ont été apportées, principalement en raison de l'intégration de l'« *importance financière* » (telle que décrite dans la section « *Processus d'identification des impacts, risques et opportunités matériels pertinents* », pages 35 à 37), avec la prise en compte conséquente des risques et opportunités pouvant avoir un impact financier significatif sur le Groupe.

IRO matériels pour l'ESRS	Catégorie	Sous-thème	Sous-thème secondaire	Chaîne de valeur en amont	Opérations internes	Chaîne de valeur en aval
E1 – Changement climatique						
Production d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux bâtiments et aux installations de production du Groupe.	Impact réel	Atténuation du changement climatique		●	●	●
Élaboration et mise en œuvre de solutions innovantes qui garantissent l'efficacité énergétique, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique.	Impact réel	Énergie			●	
Échec dans le développement de solutions innovantes pouvant entraîner une atteinte à la réputation et une diminution de la valeur/part de marché du Groupe.	Risque	Énergie			●	●
Accès à de nouveaux segments de marché grâce au développement et à la distribution de produits propices à la transition énergétique.	Opportunité	Énergie			●	●
E5 – Économie circulaire						
Risque de hausse des prix des matières premières stratégiques, accompagné d'une concurrence accrue entre les secteurs pour les matières premières durables, telles que les plastiques recyclés.	Risque	Entrée de ressources		●	●	
Augmentation des coûts d'exploitation due à l'introduction de nouvelles exigences réglementaires concernant l'utilisation de produits et de procédés industriels, qui peuvent nécessiter l'utilisation de matières premières plus coûteuses ou l'adaptation des processus internes.	Risque	Entrée de ressources		●	●	
Utilisation accrue de matières plastiques d'origine recyclée et recyclable, favorisant une utilisation minimale de plastique vierge.	Impact réel	Entrée de ressources		●	●	
Conception et développement de produits qui renforcent les principes de circularité, notamment la durabilité et la réparabilité, afin de soutenir l'économie circulaire.	Impact réel	Gestion des externalités		●	●	
Production de déchets, dangereux ou non, destinés à être éliminés plutôt qu'à être valorisés.	Impact réel	Déchets		●	●	●
S1 – Effectifs internes						
Équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée grâce à des mesures telles que le travail flexible, les initiatives en matière de bien-être et les avantages sociaux pour les employés, le développement de carrière, etc.	Impact réel	Conditions de travail	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée		●	
Promotion d'une culture d'entreprise qui respecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés, ainsi que leur santé et leur sécurité, ce qui a un impact positif sur la réputation de l'entreprise et la productivité des employés.	Opportunité	Conditions de travail	Temps de travail Équilibre entre vie professionnelle et vie privée Santé et sécurité		●	
Risque de non-respect des normes en matière de santé, de sécurité et d'environnement (SSE) sur le lieu de travail, pouvant entraîner des blessures pour les travailleurs et les sous-traitants, ainsi qu'une fermeture temporaire ou une interruption des activités.	Risque	Conditions de travail	Santé et sécurité		●	
Risque de blessures et/ou de maladies professionnelles pouvant survenir lors de l'exécution d'activités opérationnelles, susceptibles d'affecter la santé et l'intégrité psychophysique des travailleurs.	Impact potentiel	Conditions de travail	Santé et sécurité		●	
Risque de perte de collaborateurs clés et de talents et par conséquent de taux élevé de rotation du personnel dû à une gestion insuffisante et/ou défaillante des ressources humaines et non conforme aux tendances du marché du travail.	Risque	Conditions de travail	Tous les sous-thèmes secondaires		●	

IRO matériels pour l'ESRS	Catégorie	Sous-thème	Sous-thème secondaire	Chaîne de valeur en amont	Opérations internes	Chaîne de valeur en aval	
Opportunités pour le Groupe en matière de réputation résultant de la création d'un environnement de travail positif propice à l'inclusion et à la diversité des employés.	Opportunité	Égalité de traitement et d'opportunités pour tous	Tous les sous-thèmes secondaires		●		
Équité et égalité de traitement indépendamment du sexe à chaque étape de la carrière et dans toutes les relations professionnelles.	Impact réel	Égalité de traitement et d'opportunités pour tous	Égalité entre les sexes et en matière de rémunération pour un travail de valeur égale Diversité		●		
Développement des compétences professionnelles des employés grâce à une évaluation continue des performances et à la mise à disposition d'activités et de sessions de formation pour un personnel qualifié et formé régulièrement.	Impact réel	Égalité de traitement et d'opportunités pour tous	Formation et développement des compétences		●		
Risque pour la réputation du Groupe en raison de la survenue de discriminations et/ou de violations des droits humains sur le lieu de travail.	Risque	Égalité de traitement et d'opportunités pour tous	Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap		●		
			Mesures contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail				
			Diversité				
		Autres droits liés au travail					
			Travail des enfants				
			Travail forcé				
			Vie privée				
S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur							
Risque de blessures et/ou de maladies professionnelles pouvant survenir lors de l'exécution d'activités opérationnelles, susceptibles d'affecter la santé et l'intégrité psychophysique des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur.	Impact potentiel	Conditions de travail	Santé et sécurité	●		●	
Risque pour la réputation lié à une violation potentielle des droits de l'homme, y compris en matière de santé et de sécurité, tout au long de la chaîne de valeur.	Risque	Autres droits liés au travail	Conditions de travail	Tous les sous-thèmes secondaires	●	●	
			Travail des enfants				
			Travail forcé				
			Vie privée				
Risques pour la réputation et de non-conformité liés à des violations des droits des travailleurs au sein de la chaîne logistique.	Risque	Conditions de travail	Tous les sous-thèmes secondaires	●			
			Égalité de traitement et d'opportunités pour tous				Tous les sous-thèmes secondaires
		Autres droits liés au travail	Travail des enfants				
			Travail forcé				
			Vie privée				
S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux							
Renforcement de la fidélité des clients en répondant à leurs attentes en termes de qualité, de fiabilité et de service lors de la fabrication des produits.	Opportunité	Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Santé et sécurité Sécurité de la personne Vie privée		●		
G1 – Conduite des affaires							
Lutte contre la corruption active et passive grâce à la diffusion des principes éthiques par le biais de formations destinées aux employés.	Impact réel	Culture d'entreprise Corruption et pots-de-vin		●	●	●	

1.4.1

Processus d'identification des impacts, risques et opportunités matériels

IRO-1

Au cours de l'année 2024, GEWISS a révisé son processus d'analyse de matérialité en introduisant le concept de « **double matérialité** », s'inspirant de la méthodologie introduite par l'ESRS et des lignes directrices associées. Les nouvelles normes exigent notamment que les questions de durabilité soient identifiées et rapportées en tenant compte de deux aspects : *la matérialité d'impact* et *la matérialité financière*.

La matérialité d'impact consiste à identifier les impacts que le Groupe génère ou pourrait générer sur l'environnement et les personnes, tant du fait de ses activités que de celles de la chaîne de valeur en amont et en aval. Cette approche a guidé l'analyse de matérialité GEWISS 2023, permettant au Groupe d'identifier les principaux impacts sur le contexte externe.

La matérialité financière, intégrée à l'analyse de matérialité au cours de l'année 2024, porte sur les aspects liés à l'identification des risques et des opportunités. Il s'agit des aspects liés aux questions environnementales, sociales ou de gouvernance qui peuvent avoir un effet négatif ou positif, respectivement, sur la situation financière et patrimoniale, le résultat économique, les flux financiers et l'accès au financement ou le coût du capital du Groupe.

L'objectif de ces deux perspectives, associées dans le concept de « double matérialité », est d'identifier **les impacts, les risques et les opportunités (IRO)** pertinents pour GEWISS. Plus précisément, GEWISS a mené un processus de double matérialité en plusieurs phases en 2024.



Analyse du contexte ESG

Une analyse a été menée afin de comprendre le contexte interne et externe dans lequel évolue le Groupe. Il s'est pour cela appuyé sur des **documents d'entreprise**, tels que les états financiers consolidés de GEWISS et la liste des impacts identifiés ces dernières années, qui sont continuellement révisés et mis à jour. Une analyse *comparative* a ensuite été réalisée afin d'étudier les questions de durabilité pertinentes pour les **acteurs du secteur**, y compris les fournisseurs, les clients et les *meilleures pratiques* en la matière. Les tendances ESG décrites dans les **publications scientifiques** ont également été prises en compte afin d'obtenir une vue d'ensemble complète des principaux enjeux de durabilité pour l'activité de GEWISS.

Liste exhaustive des impacts, risques et opportunités

Les résultats de l'analyse contextuelle ont été communiqués avec les thèmes et sous-thèmes fournis par l'ESRS 1 (AR 16). Cela a permis d'établir une liste préliminaire des impacts, risques et opportunités potentiellement pertinents pour GEWISS. Dans la plupart des cas, les impacts identifiés ont donné lieu à un risque et/ou une opportunité afférent(e)s, et vice versa. La liste des IRO a été complétée et validée par le service Durabilité, en collaboration avec le service Administration, finances et contrôle, avant d'être évaluée.

Évaluation des impacts, risques et opportunités pertinents

Chaque IRO a d'abord été évalué par l'équipe Durabilité des services Qualité, sécurité, environnement et Administration, finances et contrôle, puis par des représentants des principaux départements en fonction de leur domaine d'expertise, lors d'ateliers spécifiques répartis par thème : *environnement, secteur social et gouvernance*.

Conformément à l'ESRS, l'analyse d'impact a été réalisée en tenant compte de plusieurs facteurs, tels que **l'ampleur, la portée et le caractère irrémédiable** (pour les impacts négatifs) et la **probabilité** (pour les impacts potentiels). L'ampleur est définie comme la mesure du bénéfice d'un impact positif ou de la gravité d'un impact négatif, la portée représente l'étendue de l'impact et le caractère irrémédiable indique la mesure dans laquelle un impact négatif peut être corrigé. Les risques et les opportunités ont plutôt été évalués en tenant compte de la **magnitude** de l'effet financier, en plus de la **probabilité**.

Chacune des variables prises en compte a été notée selon les échelles dédiées définies par le Groupe. Les IRO ont été identifiés et évalués **sans tenir compte des activités d'atténuation** requises par l'ESRS. L'évaluation a également été réalisée en tenant compte de l'origine de l'impact, du risque ou de l'opportunité : s'agit-il des activités propres à l'entreprise et/ou de celles de la chaîne de valeur (et dans ce dernier cas, sont-elles réalisées en amont et/ou en aval) ?

Afin de déterminer les questions de durabilité pertinentes à des fins de reporting, les résultats des évaluations obtenus pour chaque IRO ont été représentés dans deux *graphiques* spécifiques : l'un pour vérifier le positionnement des impacts et l'autre relatif aux risques et opportunités. Le seuil de matérialité a été défini dans les deux cas à une pertinence moyenne-élevée et élevée.

Les analyses réalisées ont permis d'établir une liste de 23 IRO jugés pertinents, répartis par enjeu de durabilité (voir la liste présentée aux pages 33 et 34).

Les résultats des analyses de double matérialité, suite aux évaluations, ont ensuite été présentés au conseil d'administration pour validation lors de la présentation du présent Rapport de durabilité.

② INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT



2.1 Engagement en faveur de l'atténuation du changement climatique

ESRS E1

2.1.1 Politiques relatives au changement climatique

E1-2

GEWISS a toujours considéré la protection de l'environnement comme une exigence essentielle à son développement. Le Groupe se distingue par l'importance qu'il accorde à la gestion des ressources naturelles, comme en témoigne sa promotion de l'efficacité énergétique. Cette initiative contribue à limiter la production de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1 et 2 grâce à la réduction de la consommation de combustibles fossiles.

Témoignant de sa volonté d'atténuer les impacts environnementaux négatifs liés à ses activités, GEWISS a formalisé sa **Politique RSE et sa Politique intégrée**. Toutes deux visent à garantir une efficacité et une efficacité maximales des processus opérationnels et à promouvoir la protection de l'environnement dans chaque activité du Groupe tout au long de la chaîne de valeur. Ces politiques formalisent également l'objectif du Groupe de poursuivre le développement et la mise en œuvre de solutions innovantes garantissant l'efficacité énergétique à ses clients, jetant ainsi les bases d'une contribution concrète à la lutte contre le changement climatique.

L'accent mis sur les « coûts qui ne génèrent pas de valeur » est au cœur de ces politiques. GEWISS adopte cette approche en optimisant les ressources afin de garantir une utilisation efficace et efficiente de chaque élément du processus de production. Cela se traduit par un usage rationnel des ressources, axé sur la réduction des déchets et l'amélioration de l'efficacité énergétique. Le Groupe s'engage à acheter des produits et services à haute efficacité énergétique, en favorisant l'adoption de sources d'énergie renouvelables et à faible émission de carbone afin de réduire l'impact environnemental de ses activités.

GEWISS continue également d'innover dans ses pratiques opérationnelles, en les actualisant sans cesse en fonction des avancées technologiques. La mise en œuvre des exigences des systèmes

de gestion environnementale et énergétique, conformément aux normes internationales, et l'adoption de systèmes de gestion certifiés sont un pas de plus vers la création d'un modèle commercial toujours plus durable et axé sur l'efficacité. L'objectif est en effet de respecter les engagements environnementaux et énergétiques, tout en minimisant l'impact des activités de GEWISS.

Les engagements définis dans la Politique RSE du Groupe vont dans le sens des Objectifs de développement durable (ODD) 11, 12 et 13.

La Politique RSE et la Politique de gestion intégrée s'appliquent à toutes les Sociétés du Groupe GEWISS, et donc à l'ensemble des employés. Elles sont également promues à tous les niveaux entre les employés et les partenaires commerciaux du Groupe à l'échelle mondiale. Le PDG est chargé d'approuver la Politique RSE et, avec le soutien du comité de pilotage de la durabilité, il la réexamine périodiquement afin d'évaluer sa pertinence et de définir les éventuelles mesures d'amélioration.

Les Politiques sont également à la disposition des employés via l'intranet de la Société et des parties prenantes externes sur le site Web du Groupe www.gewiss.com.

2.1.2 Mesures liées au changement climatique

E1-3

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Environnement	<p>Œuvrer à la protection du climat</p> <p>Améliorer l'efficacité énergétique interne</p> <p>Gérer et réduire les déchets</p>	  	<p>Amélioration de l'efficacité des systèmes de chauffage et de climatisation sur les sites italiens</p> <p>Optimisation des systèmes d'éclairage dans l'usine française de Liernais</p>	<p>Remplacement des lampes sur les sites italiens</p> <p>Optimisation des systèmes de chauffage sur les sites de production en Italie et en Allemagne</p> <p>Développement de projets d'autoproduction d'énergie renouvelable</p> <p>Audits énergétiques sur les sites de production en Allemagne et au Portugal</p>

GEWISS encourage l'utilisation consciente des ressources disponibles grâce à une gestion prudente et optimisée des sources d'énergie utilisées dans les cycles de production et à la définition d'objectifs d'économie d'énergie. Le Groupe s'engage ainsi à réduire les émissions générées dans le cadre de sa propre consommation. La consommation d'énergie est l'une des principales sources d'émissions du Groupe. C'est donc l'un des domaines dans lesquels GEWISS concentre ses efforts pour atteindre son objectif de durabilité.

Conformément à notre philosophie, la **Feuille de route RSE** du Groupe présente les mesures et les solutions visant à améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation et la production d'énergie à partir de sources renouvelables. Pour cela, nous identifions sans cesse des projets axés sur l'efficacité énergétique et l'optimisation des installations, dans le cadre d'un plan couvrant les trois prochaines années.

En 2024, le Groupe a mené des interventions visant à améliorer l'efficacité énergétique dans le cadre de la Feuille de route RSE. Il a par exemple optimisé des systèmes de chauffage et de refroidissement de l'usine de production de Cenate Sopra (BG) et du centre logistique de Calcinata (BG), remplacé certains systèmes par de nouveaux à haute efficacité énergétique dans les usines de Castel San Giovanni (PC) et Colognola ai Colli (VR). Il a également optimisé le système d'éclairage de l'usine de fabrication de Liernais en France.

GEWISS a par ailleurs lancé divers projets d'efficacité énergétique au cours de l'année 2024, qui devraient être achevés en 2025. Citons par exemple le projet de récupération de chaleur et de remplacement de chaudière sur le site de Castel San Giovanni, où un *remplacement des lampes* est également réalisé pour un éclairage plus efficace. Le réfrigérateur sera remplacé par une nouvelle pompe à chaleur au sein de l'usine de production de Cenate Sotto. Enfin, un autre projet important concerne le remplacement des brûleurs du système de peinture de l'usine française de Liernais.

Dans un souci de gestion responsable et d'amélioration continue de sa performance énergétique, le Groupe prévoit de lancer de nombreux projets d'efficacité énergétique et d'optimisation des usines en 2025 dans différents domaines d'intervention, notamment :

- **éclairage** : optimisation du système d'éclairage à Calcinata (BG), remplacement des lampes de l'usine de production à Colognola ai Colli (VR) ;
- **systèmes électriques** : remplacement d'un compresseur à Cenate Sotto (BG), rénovation d'un centre électrique à Castel San Giovanni (PC) ;
- **chauffage** : remplacement des chaudières à Castel San Giovanni (PC), du système de climatisation à Colognola ai Colli (VR), du système de climatisation à Penafiel (Portugal), optimisation du système de chauffage à Ottfingen (Allemagne) ;
- **machines de traitement** : remplacement de certains équipements de traitement à Castel San Giovanni (PC) ;
- **autres mesures** : développement de projets visant à l'autoproduction d'énergie renouvelable, audits énergétiques dans les usines de production de Goslar (Allemagne) et Penafiel (Portugal).

Une gestion rigoureuse et une amélioration technologique continue s'accompagnent de systèmes de gestion fondamentaux dans la stratégie de durabilité, ainsi que dans le contexte environnemental et énergétique.

Plus précisément, le processus de certification selon la norme internationale **ISO 14001** a été achevé en 2024 dans l'usine de production GEWISS de Penafiel, au Portugal. Le site s'ajoute donc aux Sociétés du Groupe déjà certifiées selon cette norme pour leur système de gestion environnementale : GEWISS en Italie et GEWISS en France. L'adoption du système de gestion de l'énergie certifié selon la norme **ISO 50001** dans les usines italiennes (GEWISS S.p.A.) s'est avérée cruciale pour la gestion rigoureuse et l'amélioration technologique des installations de production et de leur performance énergétique.

Grâce à ces systèmes de gestion, qui reposent sur une approche « axée sur les risques », l'entreprise se concentre sur l'amélioration continue de ses performances énergétiques et environnementales, tout en tenant compte de facteurs tels que le contexte et les besoins/attentes des parties prenantes pour déterminer les risques et les opportunités associées.

Dans le cadre de ses mesures visant à réduire ses émissions, GEWISS envisage de diversifier ses sources d'énergie, en évaluant la faisabilité de l'utilisation et de l'approvisionnement en énergies renouvelables. À ce jour, le Groupe a conclu des **contrats d'approvisionnement en électricité renouvelable** pour l'usine GEWISS au Portugal et pour certaines de ses filiales commerciales.

Des analyses et des études de faisabilité pour de nouveaux systèmes photovoltaïques sont en cours pour les sites GEWISS en Italie et en France. L'installation récemment mise en place dans le centre logistique de Calcinata (BG) a permis de couvrir 19 % de la consommation électrique du site en 2024. Cela évite le rejet d'environ 125 tonnes de CO₂ dans l'atmosphère et renforce l'autonomie énergétique du Groupe grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables et s'ajoute aux systèmes de Colognola ai Colli (VR), Bruxelles en Belgique et Herradores en Espagne. Au total, 168 tonnes de CO₂ ont ainsi été économisées.



GEWISS dispose d'un **réseau de surveillance** de la consommation d'énergie en constante évolution et développement sur ses principaux sites de production. Ce système de surveillance se compose d'un réseau de compteurs d'énergie électrique et d'autres vecteurs énergétiques qui mesurent la consommation en temps réel, analysent les écarts éventuels et évaluent l'efficacité des efforts visant à améliorer l'efficacité énergétique.

Le maintien des performances énergétiques et la recherche constante de leur amélioration se traduisent par des **investissements économiques** visant à rendre les installations de production et de services plus efficaces. Cela se traduit aussi par des mesures continues en matière de **formation et de sensibilisation**, ainsi que par la mise en place minutieuse de paramètres fonctionnels permettant d'éviter et de réduire les déchets dans les usines.

Les projets d'amélioration de la performance énergétique mis en place en 2024 ont permis de réduire la consommation d'environ 1 400 MWh, soit près de 220 tonnes d'équivalent CO₂. Ces initiatives ont également permis de réduire considérablement les coûts. Les détails des interventions réalisées en 2024 sont présentés ci-dessous, avec indication de la réduction de la consommation et des émissions estimées.



Projets d'efficacité énergétique	Économies annuelles (MWh)	Réduction des émissions en 2024 (tCO ₂ e)
Optimisation du système de chauffage et de refroidissement de Cenate Sopra*	803	115
Optimisation du système de chauffage et de refroidissement au sein du centre logistique de Calcinatè*	504	79
Remplacement du réfrigérateur par un nouveau modèle à haute efficacité énergétique dans l'usine de Castel San Giovanni**	43	14
Remplacement des brûleurs par de nouveaux modèles à haut rendement dans l'usine de Colognola ai Colli***	34	6
Optimisation du système d'éclairage de l'usine de Liernais**	27	9
Total	1 410	222

*Opérations avec réduction des émissions de Scope 1 et de Scope 2

**Opérations avec réduction des émissions de Scope 2

***Opérations avec réduction des émissions de Scope 1

1 410 MWh

d'économies d'énergie grâce à des projets d'efficacité énergétique

+40 %

de production d'énergie renouvelable par le Groupe par rapport à 2023

Le groupe GEWISS agit dans le strict respect des exigences législatives et des règlements/procédures de la Société et prend des mesures encore plus restrictives pour protéger l'environnement chaque fois que cela est possible. Comme les années précédentes, cela se traduit par l'absence totale de litiges environnementaux à l'encontre de GEWISS en 2024.

2.1.3 Objectifs relatifs au changement climatique

E1-4

Le changement climatique est un enjeu complexe qui ne cesse d'inciter les entreprises à prendre des mesures toujours plus ciblées pour réduire leur impact environnemental. Bien que le Groupe n'ait pas encore défini d'objectifs quantitatifs spécifiques dans le cadre du changement climatique, GEWISS travaille activement à leur identification pour l'avenir. En parallèle et pour soutenir ses efforts continus et dynamiques, GEWISS surveille sa performance énergétique et l'efficacité de ses mesures. Le Groupe applique pour cela les exigences du système de gestion de l'énergie ISO 50001 et du système de gestion environnementale ISO 14001, qui guident la Société vers une amélioration continue et une gestion plus consciente des ressources.

En collaboration avec l'équipe *Énergie* et le *responsable Énergie*, le Groupe veille également à la gestion optimale des ressources énergétiques. Pour ce faire, il surveille la consommation des principaux services publics d'énergie, il mesure la performance énergétique, il évalue les possibilités d'amélioration à l'aide des meilleures technologies disponibles sur le marché et il élabore des plans d'amélioration continue.

Concernant les risques et des opportunités, une évaluation des risques climatiques physiques, aigus ou chroniques, ainsi que des activités de transition, devrait être réalisée sous peu. Le but est d'évaluer la vulnérabilité de la Société à ces différents risques et d'examiner leur pertinence globale pour ses activités, ainsi que de définir des mesures de gestion et d'atténuation appropriées et les objectifs connexes.



2.1.4 Consommation et mix énergétiques

E1-5

Les chiffres de consommation d'énergie en 2023 et 2024 sont présentés dans le tableau ci-dessous et exprimés en mégawattheures (MWh). En 2024, la consommation d'énergie est restée quasi constante, avec une augmentation minimale de 1,7 % par rapport à 2023, attribuable au développement continu des activités commerciales et de production. Il convient de noter que la part des sources fossiles est restée inchangée par rapport à l'année précédente, tandis que la consommation issue de sources renouvelables a augmenté d'environ 10 %.

Consommation et mix énergétiques (en MWh) ⁶	2024	2023 ⁷
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits dérivés du charbon	-	-
Consommation de carburant provenant du pétrole brut et des produits pétroliers	10 012	9 882
Consommation de gaz naturel	11 444	10 928
Consommation de carburant provenant d'autres sources fossiles	-	-
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou obtenus à partir de sources fossiles	27 969	27 878
Consommation totale d'énergie provenant de combustibles fossiles	49 425	48 688
Taux de combustibles fossiles dans la consommation totale d'énergie	98 %	98 %
Consommation de carburant provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (qui comprend également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	-	-
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou obtenus à partir de sources renouvelables	633	710
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	554	370
Consommation totale d'énergie renouvelable	1 187	1 079
Taux de sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	2 %	2 %
Consommation totale d'énergie	50 613	49 768

La production d'énergie renouvelable, comme le montre le tableau ci-dessous, a augmenté de près de 40 % par rapport à 2023, passant de 578 MWh à 817 MWh grâce au système photovoltaïque de Calcinatè (BG) qui fonctionne à pleine capacité.

Production d'énergie (en MWh)	2024	2023
Production d'énergie non renouvelable	-	-
Production d'énergie renouvelable	817	578

⁶ Des estimations basées sur la consommation énergétique moyenne par employé ont été réalisées pour certains sites commerciaux et pour les années 2023 et 2024, car les données plus récentes ne sont pas disponibles.

⁷ Les données de l'exercice 2023 ont été alignées sur la couverture totale du périmètre et diffèrent donc de celles présentées dans le Rapport RSE de cette même année.

2.1.5

Émissions de gaz à effet de serre

E1-6

La consommation d'énergie a été réévaluée en termes d'émissions équivalentes de CO₂, comme le montre le tableau suivant, confirmant la pertinence du Scope 2 sur les émissions totales du Groupe GEWISS. C'est également la première année que GEWISS a décidé de calculer ses émissions de GES selon la méthode *fondée sur le marché* avec les facteurs de conversion correspondants, dans une logique d'alignement progressif sur les exigences de la CSRD.

Les émissions totales de GES ont légèrement augmenté, passant de 13 607,9 tCO₂e à 13 813,8 tCO₂e selon la méthodologie *fondée sur la localisation*, et de 17 434,6 tCO₂e à 18 747,7 tCO₂e selon la méthodologie *fondée sur le marché*. Le pourcentage des émissions couvertes par les systèmes d'échange reste à 0 % pour les deux années, car le Groupe n'est actuellement pas concerné par le système d'échange de quotas d'émission (SEQUE ou *Emission Trading Scheme*).

En 2024 et dans le cadre du développement continu des activités commerciales et de production, les émissions directes (Scope 1) sont passées de 4 771,2 tCO₂e en 2023 à 4 959,9 tCO₂e en 2024. Cela reflète une légère augmentation liée à l'utilisation du gaz naturel pour le chauffage, des carburants pour les flottes professionnelles et des gaz réfrigérants pour l'entretien des installations. Les émissions indirectes liées à la localisation (Scope 2) sont restées globalement inchangées, passant de 8 836,7 tCO₂e en 2023 à 8 853,9 tCO₂e en 2024. Les émissions indirectes (Scope 2) ont quant à elles été calculées à l'aide de la méthode fondée sur le marché et ont connu une légère augmentation, principalement due à l'utilisation de facteurs de conversion influencés par les performances du marché de l'énergie.

Émissions de gaz à effet de serre ⁸ (en tCO ₂ e)	2024	2023
Émissions de GES de Scope 1		
Émissions brutes de GES de Scope 1	4 959,9	4 771,2
Pourcentage des émissions de GES de Scope 1 couvertes par des systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission (%)	-	-
Émissions de GES de Scope 2		
Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur la localisation	8 853,9	8 836,7
Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur le marché	13 787,8	12 663,5
Total des émissions de GES		
Total des émissions de GES fondées sur la localisation	13 813,8	13 607,9
Total des émissions de GES fondées sur le marché	18 747,7	17 434,6

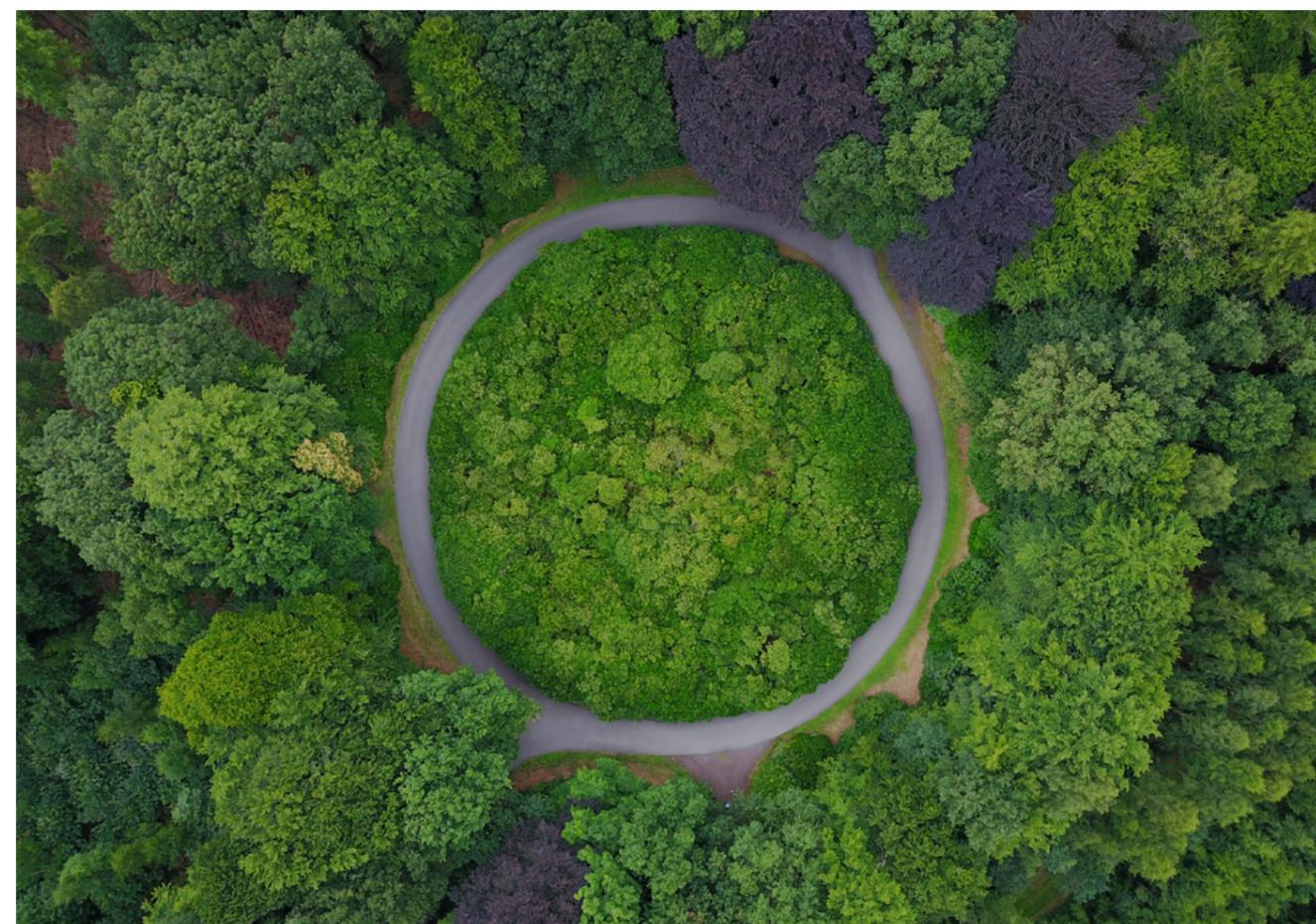
⁸ Les facteurs d'émission du DEFRA, mis à jour pour 2024, ont été utilisés pour calculer les émissions de GES de cette même année. Pour les émissions liées à l'achat d'électricité (Scope 2), le facteur d'émission « Comparaison internationale 2019 » de Terna (entreprise italienne de transport d'électricité) a été utilisé, car il fournit des données spécifiques pour chaque pays. Des estimations basées sur la consommation énergétique moyenne par employé ont également été réalisées pour certains sites commerciaux pour lesquels aucune donnée récente n'était disponible afin de calculer les émissions globales de Scope 1 et 2 du Groupe pour les années 2023 et 2024.

2.2 Économie circulaire

ESRS E5

IRO-1

Deux risques matériels majeurs découlent du modèle commercial du Groupe, comme en témoigne l'analyse de la double matérialité réalisée. La pression croissante sur les coûts des matières premières stratégiques, d'une part, et le possible durcissement des réglementations environnementales, d'autre part, pourraient entraîner des changements opérationnels rapides, ainsi qu'une augmentation des coûts et la nécessité éventuelle de modifier les processus de production.



Face à ces défis, GEWISS investit sans cesse dans des solutions techniques propices à l'utilisation de matières premières recyclées.

Le Groupe génère ainsi des impacts positifs liés à la conception et au développement de solutions innovantes qui intègrent de plus en plus les principes de l'économie circulaire (durabilité et réparabilité), ainsi qu'à l'utilisation accrue de matériaux d'origine recyclable/recyclée. GEWISS s'engage à s'approvisionner en matières premières d'origine recyclable/recyclée, mais aussi à sélectionner des matières premières présentant un haut degré de recyclabilité, afin de faciliter leur gestion adéquate en fin de vie.

Les activités du Groupe, principalement axées sur la transformation des matières plastiques pour le moulage par injection et l'extrusion, la métallurgie, l'assemblage et la logistique, ont également un impact négatif lié à la production et à la gestion des déchets. C'est particulièrement vrai dans les usines de fabrication GEWISS, sans tenir compte des mesures d'atténuation et des garanties mises en place. Cela inclut le suivi et la gestion en totale conformité avec les réglementations nationales et locales pour le lancement du processus de récupération et/ou d'élimination.



2.2.1

Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

E5-1

Depuis toujours, le Groupe GEWISS s'engage à évaluer et à adopter des solutions qui garantissent une gestion responsable des ressources environnementales nécessaires à la satisfaction de ses besoins actuels. L'objectif est en effet d'éviter de les endommager ou de les épuiser et de garantir leur utilisation par les générations futures.

La **Politique RSE** (présentée à la page 40) définit les lignes directrices qui régissent toutes les activités du Groupe, de la conception à la production, dans le respect total de l'environnement et de ses ressources. Comme défini dans la Politique, le Groupe accorde la plus grande attention à l'utilisation rationnelle et efficace des ressources. Il minimise autant que possible la quantité de ressources entrant dans le cycle de production, il incite et contribue au développement d'une économie circulaire, dès la phase de conception des produits. Il s'engage également dans la recherche et le développement de nouvelles technologies et solutions permettant l'utilisation de matières premières recyclées et de composants contenant des matériaux recyclés dans le processus de production. GEWISS étend ses efforts en la matière au conditionnement, en favorisant l'adoption d'emballages qui valorisent les matériaux de seconde vie, qui peuvent à leur tour être récupérés en fin de vie.

La politique formalise également l'engagement de GEWISS à minimiser l'impact environnemental généré par la **production de déchets**. C'est dans cette optique que le Groupe a adopté une approche fondée sur la prévention de la production de déchets à la source : il prend des mesures directes pour réduire la quantité de déchets liés au processus de production et en investissant dans la récupération et le recyclage des matériaux ainsi que dans l'élimination adéquate des matériaux non recyclables.

Les déchets générés par l'activité commerciale sont entièrement suivis et gérés selon les réglementations nationales et locales en matière de collecte et d'élimination.

Enfin, GEWISS formalise son engagement à travers une **Politique intégrée** qui met l'accent sur la recherche constante d'efficacité et d'efficience dans les processus et les flux opérationnels. Cela se traduit par une attention particulière portée à l'amélioration continue de la performance environnementale.

2.2.2 Mesures liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

E5-2

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Environnement	<p>Œuvrer à la protection du climat</p> <p>Améliorer l'efficacité énergétique interne</p> <p>Gérer et réduire les déchets</p>		<p>Initiatives en faveur de l'économie circulaire</p> <p>Adoption de la méthode d'analyse du cycle de vie (ACV) pour comprendre les impacts environnementaux des produits tout au long de leur cycle de vie</p> <p>Adoption pilote à l'usine de Cenate Sotto d'une plateforme informatique pour la gestion des déchets à 360°</p>	<p>Extension de l'utilisation de la plateforme informatique pour la gestion des déchets à d'autres usines de production du Groupe</p> <p>Extension de la collecte différenciée dans certaines usines de production italiennes (Cenate Sotto, Castel San Giovanni, Colognola ai Colli)</p> <p>Extension des études d'analyse du cycle de vie (ACV) visant à obtenir des déclarations environnementales de produits</p>

Les engagements de GEWISS définis dans la Politique RSE sont mis en œuvre par la **Feuille de route RSE**. Celle-ci présente les initiatives concrètes du Groupe afin de promouvoir l'économie circulaire, d'utiliser des matériaux à l'impact environnemental moindre que les matériaux conventionnels et à optimiser la gestion des déchets des sites de production. Toutes ces mesures vont dans le sens des objectifs de développement durable, en particulier les ODD 11, 12 et 13.



Recherche et Innovation : utilisation des ressources et économie circulaire

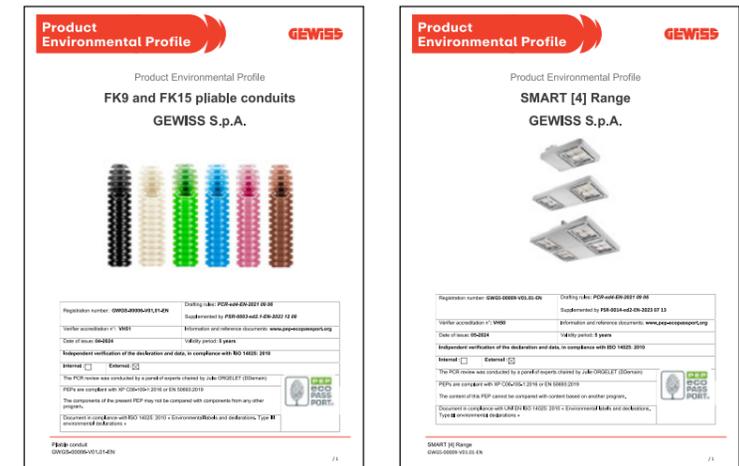
GEWISS s'efforce d'explorer le marché pour identifier de nouvelles opportunités commerciales et surveiller les risques repérés. L'objectif est en effet d'atténuer les risques liés à l'augmentation des coûts des matières premières stratégiques, à la concurrence accrue entre les secteurs pour l'approvisionnement en matières premières durables, ou à l'augmentation des coûts d'exploitation pour se conformer aux nouvelles exigences réglementaires relatives à l'utilisation de matières premières plus coûteuses. Cela permet d'adopter un modèle commercial « ambidextre ».

Le Groupe s'engage, lorsque cela est techniquement possible, à mener des recherches continues sur de nouveaux matériaux issus de sources renouvelables ou du recyclage pré et post-consommation pour le développement de projets en cours ou à venir.

L'année 2024 a été cruciale, grâce, d'une part, à la consolidation des relations du Groupe avec les organismes de recherche et les observateurs concernés (voir la page 29) et, d'autre part, au lancement de projets exploratoires visant à identifier de nouvelles solutions intégrées et opportunités commerciales entre la numérisation et la durabilité dans le paysage commercial actuel.

L'innovation a toujours été un pilier stratégique pour GEWISS, comme en témoigne la création en 2023 du **nouveau service Innovation et perspectives**. Son objectif est de faciliter le développement managérial des processus d'innovation, et d'allouer des ressources dédiées aux activités d'exploration du marché afin d'identifier de nouvelles opportunités commerciales. Le service Innovation et perspectives a permis au Groupe de développer des projets exploratoires visant à identifier de nouvelles opportunités commerciales et des solutions intégrées entre numérisation et durabilité dans le paysage commercial au cours de l'année sous revue, tout en conservant l'innovation comme partie intégrante de l'ADN de GEWISS.

En 2024, le Groupe a obtenu 10 **certifications PEP** (Product Environmental Profile) pour certaines gammes de produits, soit plus de 1 100 codes. GEWISS franchit ainsi une nouvelle étape dans sa stratégie de durabilité et met l'accent sur le développement d'un modèle économique circulaire.



9 Approche de gestion qui associe efficacité opérationnelle et innovation, en tirant parti des compétences et des ressources existantes pour optimiser les opérations tout en explorant de nouvelles opportunités afin d'assurer une croissance et une adaptabilité à long terme.

Les certifications PEP, qui font partie du programme PEP Ecopassport®, sont des déclarations environnementales de type III, vérifiées par des tiers, qui sont conformes aux exigences de la norme internationale **ISO 14025**. Elles constituent une référence valable pour les produits des industries électriques, électroniques et de chauffage et de refroidissement. L'application des exigences PEP Ecopassport® permet d'évaluer l'impact environnemental d'un produit tout au long de son cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la fin de vie.

Ces certifications ont été appliquées aux conduits souples en PVC et aux chemins de câbles en acier (solutions « Installation »), aux disjoncteurs modulaires pour la protection contre les courants résiduels (solutions « Énergie ») et à la gamme de dispositifs d'éclairage LED de la gamme Smart[4] (solutions « Éclairage »). Des analyses ont également été lancées en 2024 afin de développer des solutions d'emballage permettant de réduire la quantité d'emballages utilisés et la consommation de matières vierges, et d'améliorer le recyclage en fin de vie des emballages. Le Groupe a également lancé des projets d'atténuation de l'impact environnemental grâce à l'utilisation de matériaux moins traités chimiquement, tels que le carton non teinté.

Afin de soutenir l'impact positif des ressources entrantes, GEWISS a en outre maintenu son engagement continu en faveur de l'amélioration de l'efficacité de ses processus de fabrication. Concrètement, les déchets plastiques générés lors de la transformation des matières premières dans le cadre des activités de moulage et d'extrusion sont réintroduits de manière contrôlée dans le cycle de production, en fonction du type de traitement en cours, des caractéristiques des matériaux et du pourcentage d'utilisation. Des utilisations alternatives sont évaluées si les déchets ne peuvent pas être réutilisés directement dans le cycle de production qui les a générés. Cette opération est menée à bien par des entreprises spécialisées dans la récupération des matières plastiques. À l'avenir, GEWISS prévoit d'élargir les gammes de produits couvertes par la certification PEP Ecopassport® à l'avenir. La recherche sur l'utilisation de nouveaux matériaux à moindre impact environnemental se poursuit également, tant pour les gammes de produits déjà lancées que pour les nouvelles. Cette recherche est menée parallèlement à l'analyse et à l'étude de matériaux et de technologies innovants destinés à être utilisés dans les emballages. Le but est de minimiser la consommation de ressources et d'améliorer la recyclabilité en fin de vie.

Déchets

Afin de garantir une qualité maximale et un impact minimal, GEWISS poursuit son engagement en faveur de mesures continues visant à **éliminer les composants difficilement recyclables** et à optimiser les formes et les épaisseurs. En tant que fabricant d'appareils électriques et électroniques, GEWISS encourage la **conception respectueuse de la durabilité** de tous ses produits relevant du champ d'application de la directive DEEE¹⁰. Le Groupe souhaite en effet faciliter les opérations de démontage, de réparation, de préparation en vue du réemploi, de valorisation et d'élimination prévues par la directive DEEE et ainsi réduire la production de déchets.

Afin de prévenir la production de déchets à la source, GEWISS a optimisé ses processus de fabrication et continue à rechercher de nouvelles solutions pour les optimiser : le but est de réduire tous les déchets plastiques et, plus généralement, tout impact environnemental lié aux activités du Groupe. En 2024 encore, le Groupe a mis en œuvre une **réduction progressive de la consommation d'emballages plastiques** dans ses processus de production. Dans le même temps, un processus visant à rationner les boîtes d'emballage est en cours afin de réduire leur nombre et leur complexité.

Les déchets générés sont temporairement collectés dans des zones dédiées au sein des usines du Groupe afin de faciliter leur gestion correcte et efficace. Le Groupe veille tout particulièrement au respect des réglementations applicables à chaque matériau et à la prévention de tout impact sur l'environnement. Chaque type de déchet est clairement identifié par une signalisation spécifique, régulièrement mise à jour afin d'éviter toute confusion et de faciliter la collecte et l'élimination. Seules les personnes dûment formées et qualifiées manipulent les déchets.

¹⁰ Directive 2012/19/UE du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2012 relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

GEWISS fournit également aux utilisateurs finaux des informations utiles concernant l'élimination dans les instructions relatives à ses produits, en vue d'opérations ultérieures de récupération et de recyclage, soulignant ainsi l'importance de la préservation et de la protection de l'environnement.

Le Groupe participe activement à des consortiums spécialisés dans la gestion des déchets issus des matériaux d'emballage, ainsi que des équipements électriques et électroniques en fin de vie. Cela assure un traitement et un recyclage appropriés des DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) et contribue ainsi à l'instauration d'un système intégré de collecte et de recyclage des matériaux. GEWISS S.p.A. a également intégré le consortium ERION PACKAGING en juillet 2023, un consortium italien regroupant les producteurs et importateurs d'équipements électriques et électroniques (EEE) et de piles et accumulateurs. La mission d'Erion Packaging consiste à promouvoir une approche innovante de la gestion des déchets d'emballage, notamment du papier, du plastique et du bois. Il prône le développement d'une économie circulaire et la durabilité environnementale comme modèle virtuel afin de remplir les obligations réglementaires du secteur de manière certifiée et durable.

En 2024, le projet visant à mettre en place un système de collecte sélective des déchets produits dans toutes les zones des usines GEWISS à Castel San Giovanni (PC) a été achevé. Des interventions ont également été menées pour améliorer la gestion de la collecte des déchets au sein de l'usine au Portugal.

2.2.3

Objectifs relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

E5-3

Le Groupe s'engage à **définir des objectifs** en matière de réduction des déchets destinés à être éliminés. Dans le même temps, GEWISS s'est également engagé à **améliorer ses performances en matière de gestion des déchets grâce aux aspects suivants** :

- instructions précises sur l'utilisation et l'élimination adéquates des produits GEWISS ;
- choix minutieux des matériaux d'emballage, en évitant notamment les emballages multimatériaux ;
- conception de produits selon les principes de l'écoconception ;
- utilisation de matières premières recyclées et écocompatibles qui optimisent à la fois l'approvisionnement en matériaux et leur élimination en fin de vie ;
- choix de matériaux afin d'optimiser le recyclage des déchets industriels grâce à un tri adéquat, même sans outils permettant de séparer les différents matériaux constitutifs ;
- produits conçus pour être entièrement démontés, avec des composants recyclés et réutilisés, afin de promouvoir une économie circulaire et d'éviter le gaspillage ;
- formation continue des collaborateurs à travers l'ensemble du Groupe.

GEWISS réalise par ailleurs des audits auprès des prestataires chargés du transport et de l'élimination des déchets. Le Groupe s'assure ainsi de l'efficacité de ses mesures en matière de gestion des déchets et contrôle le respect des réglementations environnementales.



2.2.3

Gestion des externalités

E5-5

La production de déchets au sein du Groupe est étroitement liée aux activités de fabrication et découle principalement du traitement des plastiques et des métaux, ainsi que de l'assemblage et de la manutention des marchandises.

En 2024, le Groupe a généré un peu plus de 2 800 tonnes de déchets. De manière générale, la production de déchets sur les sites de production du Groupe a diminué par rapport à 2023. Seules deux usines italiennes font exception : Colgnola ai Colli (VR) et Ghisalba (BG), où l'élimination de matériaux désuets a entraîné une augmentation de la quantité de déchets produits. Cette situation a entraîné une augmentation globale de la production de déchets d'environ 6 %. En 2024, les déchets non dangereux représentaient près de 96 % du total des déchets générés par le Groupe.

Suite aux opérations de tri effectuées dans les usines de production, le pourcentage de déchets non recyclés en 2024 est passé de 16 à 11 % par rapport à 2023. Ces chiffres reflètent l'engagement du Groupe en faveur d'une gestion durable des déchets et de la réduction de leur impact environnemental.

Déchets générés (tonnes) ¹¹	2024	2023 ¹²
Total des déchets générés	2 811,8	2 653,5
Total des déchets dangereux générés	121,4	91,9
Total des déchets non dangereux générés	2 690,5	2 561,5
dont déchets radioactifs	0,0	0,0

Déchets à éliminer (tonnes) ¹³	2024	2023
Total des déchets non recyclés	307,5	431,8
Pourcentage de déchets non recyclés	10,94 %	16,27 %

Ces résultats ont été obtenus grâce à diverses initiatives du programme « Gérer et réduire les déchets » de la Feuille de route RSE du Groupe GEWISS. Ce programme est conçu pour la gestion et la réduction des déchets. Il vise à promouvoir les initiatives d'économie circulaire et à sensibiliser l'ensemble du personnel de GEWISS.

96 % des déchets générés ne sont pas dangereux

¹¹ Les données globales relatives aux déchets produits par le Groupe en 2023 et 2024 incluent les estimations pour certains sites commerciaux, basées sur la production moyenne de déchets par employé, car aucune donnée plus récente n'est disponible.

¹² Les données de l'exercice 2023 ont été modifiées par rapport aux rapports précédents à la suite d'améliorations apportées à la collecte des données afin d'assurer une couverture complète du périmètre.

¹³ Les données relatives aux méthodes de gestion des déchets se réfèrent exclusivement aux sites de production du Groupe GEWISS.

③ INFORMATIONS SOCIALES



3.1 Les collaborateurs de GEWISS

ESRS S1

S1-SBM3

Les collaborateurs de GEWISS sont la pièce maîtresse de son identité et de sa stratégie. Le Groupe a d'ailleurs toujours considéré que la création d'un environnement de travail sain, équitable et méritocratique est une véritable valeur ajoutée pour sa croissance durable.

La Société a conscience qu'il est essentiel d'identifier et de gérer efficacement les impacts, les risques et les opportunités liés à la main-d'œuvre. Sans oublier de veiller à ce que chacun soit soutenu et valorisé grâce à des politiques et des mesures propices au bien-être et à l'évolution professionnelle.



La main-d'œuvre de GEWISS se compose **d'employés**, principalement permanents, et de travailleurs **non salariés**. Il s'agit notamment de travailleurs contractuels, membres d'agences de travail temporaire, de travailleurs intérimaires, qui sont employés pour répondre à des besoins temporaires spécifiques, et de stagiaires.

Les impacts sur les effectifs de GEWISS, identifiés à travers deux analyses de matérialité, sont étroitement liés à la stratégie et au modèle commercial. Ils démontrent également l'importance que GEWISS accorde à la création d'un environnement de travail sain et stimulant. La flexibilité au travail, un large éventail d'avantages, notamment sociaux, offerts aux employés contribuent à trouver un **équilibre positif entre vie professionnelle et vie privée**.

L'engagement du Groupe en faveur de l'élimination de toute forme de discrimination est lui aussi propice à la création d'un environnement équitable. GEWISS y garantit **l'égalité de traitement** indépendamment du sexe, de l'âge ou de toute autre caractéristique personnelle, à chaque étape de la carrière et dans toutes les relations professionnelles. **La formation et le développement des compétences** sont des éléments clés de la stratégie de développement des ressources humaines de GEWISS. Le Groupe évalue en continu les performances afin de s'assurer que la main-d'œuvre est compétente et bien formée. Ce processus est essentiel au maintien du modèle commercial dans un environnement en constante évolution. Les analyses de matérialité ont également permis d'identifier les opportunités qui découlent de la promotion d'un environnement de travail positif, de la création d'une réputation positive et d'une image attrayante sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes talents, ainsi que de la stimulation de l'innovation et de la compétitivité au sein de la Société.

De même, certains impacts négatifs potentiels liés à d'éventuelles blessures ou maladies professionnelles résultant de l'exécution de tâches professionnelles ont été identifiés grâce aux analyses de double matérialité réalisées sans tenir compte des mesures de protection mises en place. Si elles ne sont pas bien gérées, ces blessures ou maladies peuvent nuire à la **santé** et au **bien-être psychophysique** des travailleurs.

Des risques susceptibles d'entraîner le non-respect des réglementations en matière de santé et de sécurité ont également été identifiés. Les incidents de discrimination ou les difficultés à retenir les talents sont aussi des aspects à surveiller du point de vue des risques. Afin de faire face à ces risques, GEWISS a pris des mesures d'atténuation, notamment l'amélioration des conditions de travail et la promotion d'une culture d'entreprise axée sur la sécurité.

3.1.1 Politiques relatives à l'éthique et à la diversité

S1-1

GEWISS est pleinement conscient que son succès repose sur la contribution fondamentale de ses collaborateurs.

C'est le **Code d'éthique** (voir la page 113) qui définit les fondements de cette approche et établit les règles de conduite à suivre pour protéger les personnes. GEWISS a mis en place plusieurs politiques de Groupe axées sur des domaines clés afin de renforcer son engagement en faveur de l'autonomisation et de la protection de ses collaborateurs.

Les politiques décrites ci-dessous **sont approuvées par le PDG de GEWISS**, qui les examine régulièrement afin de s'assurer de leur adéquation et d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés. Tous les documents sont à la disposition des parties prenantes internes au Groupe via l'intranet et les tableaux d'affichage de la Société. Les parties prenantes externes peuvent quant à elles consulter ces documents sur le site Web du Groupe.

Politique en matière de droits de l'homme

Au cours de l'année 2024, conformément aux activités définies dans la Feuille de route RSE, GEWISS a adopté la **Politique en matière de droits de l'homme**. Le Groupe a ainsi souhaité formaliser son engagement en faveur de la protection des droits de l'homme, en cohérence avec les principes internationaux qui le guident dans la gestion transparente et responsable de ses activités. Voici certains de ces principes :

- la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- l'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée nationale des Nations unies et ses 17 Objectifs de développement durable (ODD).

À travers cette Politique, GEWISS s'engage à prévenir et à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur l'âge, l'origine ethnique, la nationalité, les opinions politiques et syndicales, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les vulnérabilités individuelles et toute autre caractéristique personnelle ; aucune forme de harcèlement n'est tolérée.

La Politique réaffirme l'engagement du Groupe à garantir un environnement de travail qui protège les droits des employés et favorise l'acquisition de nouvelles compétences. Parmi les principes sur lesquels elle repose, citons également le refus de toute forme d'exploitation au travail (y compris le travail des personnes dont l'âge est inférieur à l'âge minimum requis par la loi et le travail forcé) et la condamnation de la traite des êtres humains sous toutes ses formes. Outre la reconnaissance du droit des travailleurs à se réunir au sein d'associations syndicales et à négocier collectivement, la Politique réaffirme le respect des droits des communautés locales, le rejet de toutes les formes de corruption et le respect du droit à la vie privée.

La Politique en matière de droits de l'homme s'applique à toutes les Sociétés du Groupe GEWISS et est promue à tous les niveaux, tant auprès des employés que des partenaires commerciaux, et dans tous les pays où le Groupe opère. GEWISS s'engage en outre à diffuser le contenu de la présente Politique tout au long de la chaîne de valeur et est ouvert à toute collaboration visant à protéger les droits de l'homme.

Politique en matière de diversité et d'inclusion

Le Groupe GEWISS estime que la diversité et la pluralité des opinions contribuent à la création d'un environnement de travail ouvert, stimulant et innovant. Une culture inclusive favorise par ailleurs l'efficacité des processus de prise de décisions grâce à la richesse des compétences, des opinions et des perspectives qui guident l'innovation, permettant des réponses rapides et ciblées aux évolutions du marché, promouvant des améliorations durables des performances de la Société et des comportements vertueux.

La **Politique en matière de diversité et d'inclusion** de GEWISS a été définie en 2022 et 2023, sur la base des résultats de *groupes de discussion* organisés en 2023 sur des thèmes spécifiques. La Politique décrit l'engagement de GEWISS à travers cinq piliers, sur des thèmes liés à la diversité : sexe, génération, capacités, interculturelité et pensée. Les groupes de discussion étaient composés de participants au projet « Diversité et inclusion », de certains membres de la direction de la Société et de certains de leurs collaborateurs, afin de créer un groupe de travail plus diversifié.

À travers l'adoption de cette Politique, le Groupe s'engage à :

- promouvoir l'équité et l'inclusion en garantissant l'égalité des chances pour tous, sans distinction de sexe, d'âge, de capacités, de culture ou d'orientation ;
- favoriser un environnement de travail inclusif en éliminant les obstacles et les stéréotypes, et en encourageant le dialogue intergénérationnel ;
- créer les meilleures conditions pour l'épanouissement personnel grâce à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- soutenir l'intégration culturelle et la coopération afin d'enrichir le contexte commercial grâce à des expériences, des connaissances et des compétences diverses ;
- tirer parti de la pluralité des idées et des points de vue, en reconnaissant les contributions uniques de chacun.

La Politique en matière de diversité et d'inclusion s'applique à tous les niveaux de la Société et elle est promue auprès des employés et des partenaires commerciaux. Le PDG de GEWISS est responsable de la mise en œuvre de la Politique. En 2024, un comité pour l'égalité des sexes a été nommé afin d'évaluer périodiquement l'adéquation de la Politique et d'identifier les domaines à améliorer.

Diversité et Inclusion

La Politique intégrée

L'histoire entrepreneuriale de GEWISS repose sur une solide éthique de travail et une culture technique, des valeurs qui se renouvellent au quotidien dans une volonté constante de changement. C'est dans ce contexte qu'est née la **Politique intégrée** : elle combine les principes de qualité, de sécurité, d'environnement, d'énergie et de sécurité de l'information, appliqués à chaque Société du Groupe.

Le Groupe considère que la qualité des processus, la protection de l'environnement, la prévention des risques et la bonne gestion de ses ressources sont essentielles.

GEWISS s'engage notamment à garantir des environnements de travail sûrs et sains, conformes à la réglementation en vigueur, et à prévenir les accidents et les maladies professionnels.

La Société promeut également le respect des ressources humaines : elle met l'accent sur le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs et encourage la participation active au respect des droits de l'homme. Chaque employé emprunte un parcours de responsabilisation, qui consiste notamment à adopter une attitude proactive en matière de qualité, de santé et de sécurité au travail.

L'engagement continu des collaborateurs vise à identifier les situations anormales, à respecter strictement les procédures de la Société et à participer activement aux formations proposées, dans le but de garantir un environnement de travail sain et sûr pour tous.



3.1.2 Processus visant à impliquer les effectifs internes dans la réflexion sur les impacts

S1-2

L'implication des effectifs internes de GEWISS s'effectue à travers différents canaux de communication et d'interaction. Les employés peuvent contacter directement les **partenaires commerciaux des ressources humaines** (HRBP) compétents dans chaque domaine. Des enquêtes périodiques sur le climat au travail sont aussi menées pour recueillir des commentaires et surveiller le bien-être au travail.

Le dialogue est soutenu par les relations avec les RSU de l'entreprise, qui représentent les travailleurs au niveau syndical. Les HRBP rencontrent régulièrement les responsables de service pour faire le point, et chaque employé a la possibilité de demander un entretien individuel avec son HRBP à tout moment de l'année. Des réunions de mise à jour, en présentiel ou en ligne, sont organisées afin de partager des informations, de discuter de sujets pertinents pour GEWISS et de suivre les résultats.

« Great place to work »

L'enquête « Great Place to Work » a été lancée à l'échelle du Groupe au cours de l'année 2024 afin de recueillir des informations sur le climat social, dans la continuité des activités menées les années précédentes. L'engagement des employés à travers cette enquête facilite l'identification et renforce la compréhension des points forts qui sont évidents au sein de l'organisation. Cette initiative identifie également les domaines qui nécessitent des mesures d'amélioration afin de renforcer la qualité de la culture et de l'environnement de travail, et de promouvoir un modèle d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée où chacun peut réaliser son plein potentiel.

Les résultats de l'enquête ont permis à GEWISS d'obtenir la certification « Great Place to Work » en Italie et dans d'autres pays où le Groupe officie. La certification a été décernée sur la base des résultats d'une enquête interne menée auprès des employés par l'institut de recherche, dans le but d'évaluer la culture d'entreprise dans cinq domaines : la crédibilité, le respect, l'équité, le sentiment de fierté et la cohésion.

Ambassadeur de la marque GEWISS

Le projet Employer Branding développé par GEWISS vise à renforcer la réputation mondiale de la Société en améliorant sa visibilité en ligne, son influence auprès des clients et sa capacité à attirer de nouveaux talents. Dans le cadre de ce projet en cours et lancé en 2022, les collaborateurs de la Société sont invités à la décrire, ainsi que sa vision, sa mission et les valeurs qui font l'identité de la marque. Les employés s'appuient pour cela sur leurs expériences personnelles.

3.1.3 Processus de gestion des impacts et canaux de signalement

S1-3

Le principal canal utilisé par la Société pour signaler les cas de non-respect de ses principes, règles et procédures est la plateforme « @Whistleblowing ». Elle garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des éventuels facilitateurs, des parties impliquées, ainsi que du contenu du signalement, y compris toute documentation fournie.

Le processus de gestion des signalements est défini dans la **Procédure de signalement** du Groupe (à l'exception des Sociétés étrangères PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. et Pulsar Engineering S.r.l.). La gestion des signalements s'effectue de manière confidentielle, sous la responsabilité du service d'audit interne, qui mobilise tous les services susceptibles de contribuer à l'enquête sur le cas. Si nécessaire, il est possible de faire appel à d'autres services de la Société, notamment le conseil de surveillance en cas de violations graves conformément au décret législatif 231/2001. Des mesures sont également en place pour protéger le lanceur d'alerte contre tout acte de représailles. Celles-ci peuvent prendre la forme de comportements, de mesures ou d'omissions qui, même s'il ne s'agit que de tentatives ou de menaces, peuvent causer un préjudice injustifié au lanceur d'alerte.

La plateforme « @Whistleblowing » et la Procédure de signalement sont consultables sur l'intranet de la Société et sur le site Web de GEWISS et PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. L'existence du canal d'alerte et les instructions relatives à son utilisation sont par ailleurs communiquées au personnel par le biais de formations et de documents diffusés au sein de la Société (par exemple, Modèle 231, Code d'éthique, procédures de la Société, etc.).

Des boîtes aux lettres sont également à la disposition du personnel sur les principaux sites de GEWISS S.p.A. et PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. Nous souhaitons en effet garantir que chacun dispose de canaux de communication directs pour signaler ses préoccupations, ses suggestions d'amélioration ou tout problème lié à la sécurité, à l'environnement et à l'égalité des sexes. Dernier point, les membres du personnel peuvent s'adresser à leur HRBP afin de faciliter le processus de gestion des problèmes grâce au soutien des RH.

3.1.4 Mesures liées aux effectifs internes

S1-4

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Responsabilité sociale	<p>Assurer la satisfaction des collaborateurs et la sécurité au travail</p> <p>Assurer la satisfaction client</p> <p>Donner du pouvoir aux communautés locales</p>	      	<p>Organisation d'événements thématiques sur la durabilité ouverts aux employés</p> <p>Développement de projets visant à promouvoir la diversité et l'inclusion</p> <p>Adoption de la norme UNI PdR 125:2022 pour l'égalité des sexes</p>	<p>Extension du suivi des indicateurs clés de performance (KPI) relatifs à l'égalité des sexes dans les bureaux du Groupe situés à l'étranger</p> <p>Poursuite des programmes de formation et des événements sur la durabilité destinés aux employés de l'ensemble du Groupe</p>

La **Feuille de route RSE** repose sur une approche intégrée associant satisfaction des collaborateurs du Groupe et responsabilité sociale. Le contrôle de l'efficacité des mesures en matière de durabilité sociale est effectué périodiquement par le biais d'une réévaluation des projets et d'une collecte de commentaires afin de définir les résultats et les contributions apportées au développement durable global du Groupe. Les systèmes de gestion, y compris le système de santé et de sécurité au travail, jouent un rôle clé dans la réalisation des engagements énoncés dans la stratégie de durabilité. Ils reposent sur une analyse approfondie du contexte et des processus opérationnels, afin de mesurer, surveiller et gérer les risques et les opportunités, dans le but d'améliorer sans cesse les activités et les processus.

En 2024, GEWISS S.p.A. a poursuivi la mise en œuvre et le maintien du **Modèle de confidentialité** et de la documentation associée, conformément à la législation en vigueur afin de protéger la vie privée et de prévenir les risques pour la réputation liés à d'éventuelles violations des données personnelles des employés. L'objectif était de garantir que les données personnelles sont traitées dans le respect total de la confidentialité et de la sécurité des employés, en prévenant les risques liés à une utilisation illégitime qui pourrait compromettre l'intégrité de la Société.

Dans les filiales étrangères du groupe GEWISS (à l'exception des sociétés étrangères PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. et Pulsar Engineering S.r.l.), le Modèle de confidentialité et la documentation connexe requis par la législation en vigueur ont été adoptés dans les bureaux situés en Allemagne, en France, en Espagne, au Portugal, en Turquie et en Roumanie. En 2025, le Modèle de confidentialité devrait également être adopté pour les filiales au Royaume-Uni, aux Émirats arabes unis, en Égypte, au Chili, en Israël, en Albanie, en Hongrie, en Pologne, en Suède et en Croatie.

Afin de renforcer la culture d'entreprise axée sur la transparence et la responsabilité, une formation sur la confidentialité a également été dispensée en 2024 à tous les employés du Groupe. GEWISS souhaite en effet sensibiliser aux pratiques appropriées en matière de protection des données personnelles et ainsi éviter tout incident susceptible de nuire à sa réputation et à celle de ses employés.

Fin 2023, GEWISS S.p.A. a obtenu la certification **ISO 27001** – Système de management de la sécurité de l'information, pour les services d'information fournis par le service Transformation numérique, Systèmes d'information, Sécurité et conformité (DIS). La Société a atteint le niveau de maturité requis par la norme au cours de l'année 2024. Les travaux visant à se conformer aux nouvelles directives européennes en matière de sécurité informatique se poursuivront également.

Diversité et inclusion

Dans le prolongement de la politique lancée en 2023, un plan d'action pertinent a été défini. Il comprend divers projets visant à promouvoir une culture d'inclusion chez GEWISS, qui accompagnera l'entreprise au cours des prochaines années. La priorité a été donnée à quatre grands domaines d'intervention pour identifier les activités contenues dans le plan d'action : la formation, la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la définition d'indicateurs clés de performance pour suivre les progrès de l'entreprise sur les thèmes traités ainsi que la promotion d'événements visant à sensibiliser l'ensemble du personnel à la diversité.

En 2024, la campagne de formation « Diversité et inclusion » s'est poursuivie, avec pour objectif de sensibiliser les collaborateurs au concept de biais cognitifs et de microagressions sur le lieu de travail. Un cours en ligne a notamment été lancé pour les employés disposant d'un compte d'entreprise, tandis que des sessions en présentiel ont été organisées pour le personnel actif pour sensibiliser l'ensemble du personnel aux thèmes abordés.

En ce qui concerne le pilier *genre* de la Politique, le système de gestion de l'égalité des sexes mis en œuvre par GEWISS S.p.A. en 2024 a été certifié par un organisme accrédité conformément aux exigences de la **norme UNI PdR 125:2022**. Celui-ci fournit des lignes directrices en Italie pour l'adoption de politiques en faveur de l'égalité des sexes. Au cours de l'année, PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. a également lancé un projet visant à adopter les exigences des pratiques de référence UNI PdR 125:2022 avant d'obtenir la certification en décembre 2024. Le rôle du comité pour l'égalité des sexes a été consolidé en 2024 dans le cadre du système de gestion de l'égalité des genres : le but est d'évaluer périodiquement l'efficacité des projets du plan d'action pour la diversité et l'inclusion et d'assurer la supervision de tous les rapports reçus.

Parmi les objectifs visés figurent la promotion d'une plus grande participation des femmes au marché du travail et la nécessité de fournir des lignes directrices aux entreprises afin qu'elles établissent des



parcours clairs vers l'équité au sein des organisations, de manière à ce que chacun puisse développer son potentiel dans un environnement inclusif.

L'objectif pour l'année 2025 est d'étendre les KPI de la norme au-delà des frontières italiennes de la Société et de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble du Groupe.

Dans le cadre du Sustainability Journey 2024 (présenté aux pages 88 à 91), un événement a été organisé en collaboration avec l'association WAW (Women at Work). Il s'intitule « Méthodes de négociation : comparaison entre hommes et femmes » (Negotiation methods: men and women compared), et s'est tenu au GEWISS Experience Center à Cenate Sotto. Avec une centaine de participants, dont des collaborateurs de GEWISS et des associées de Women at Work, cet événement a été l'occasion d'explorer les différences et les similitudes entre les méthodes de négociation des hommes et des femmes, en mettant l'accent sur la diversité des genres comme ressource clé pour enrichir l'environnement de travail. La norme UNI PdR 125:2022 donne la priorité à la protection de la parentalité et des soins, soulignant également l'importance de maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Dans le cadre du Sustainability Journey 2024, des cours liés à la parentalité et aux soins ont été proposés. Ils s'articulent autour des modes d'application des compétences acquises dans la vie privée au milieu professionnel.

La Société a décidé de proposer de la viande halal au menu de la cantine de son siège social afin de soutenir son engagement en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité. Elle souligne ainsi l'importance des échanges culturels pour favoriser un environnement de travail ouvert et stimulant. Enfin, toujours dans le cadre du programme Sustainability Journey 2024, un nouveau concours vidéo intitulé « Be Inclusive Awards » a été lancé à l'intention de l'ensemble du personnel de la Société au cours du dernier trimestre 2024. Dans le cadre de cette initiative, les employés ont été invités à envoyer une vidéo illustrant comment une attitude « Be Inclusive » peut être appliquée dans le cadre professionnel ou personnel.



Gestion des ressources et des talents

Le Groupe souhaite promouvoir le développement des ressources adapté aux besoins spécifiques de chaque domaine. L'ensemble des services ou groupes d'entreprises sont donc soutenus par un partenaire commercial dédié aux ressources humaines. Le groupe Gestion des talents, spécialisé dans le recrutement et la sélection du personnel, suit scrupuleusement les directives commerciales afin de bien comprendre les exigences et les caractéristiques des profils recherchés. Cette approche stratégique permet d'identifier les compétences les mieux adaptées à chaque poste.

Le programme de primes de recommandation a par ailleurs encouragé les employés à recommander des candidats, élargissant ainsi leur réseau professionnel. L'utilisation systématique du système de suivi des candidats (ATS) a quant à elle rationalisé le processus de recrutement, garantissant une évaluation plus objective des candidatures. Les responsables du recrutement et les professionnels des RH s'appuient sur une approche structurée pour analyser les profils en fonction d'un ensemble de compétences prédéfini.

Un système de rétroaction à 360° destiné à certains groupes spécifiques a été mis en place afin de favoriser le **développement professionnel**. Grâce à cet outil, les employés prennent davantage conscience de leurs points forts et des points à améliorer en recueillant les commentaires de différentes parties prenantes. Cette approche permet à chacun de mieux comprendre l'impact de son style de communication et de ses relations sur les autres, ce qui favorise une croissance et un développement personnel continu. Au total, 1 352 collaborateurs ont été évalués en fonction de leurs performances en 2023 (67 % d'hommes évalués et 49 % de femmes évaluées).

En matière de gestion de la **formation** et du développement des compétences, GEWISS a maintenu en 2024 son engagement à proposer des formations sur mesure pour développer les compétences de ses collaborateurs, en mettant **l'accent sur la mise à niveau des compétences** dans un environnement en constante évolution.

Parmi les principales initiatives, l'apprentissage en ligne a été élargi pour inclure des cours sur des sujets pertinents pour l'ensemble de la population active, tels que les affaires, la technologie, la communication et le leadership. Ce contenu a été mis à disposition via le **système de gestion de l'apprentissage (LMS)** de la Société. Les employés accèdent ainsi facilement aux ressources de formation, ce qui favorise le développement continu des compétences dans tous les domaines. Il a également été confirmé via le LMS que la formation linguistique se déroulait en mode auto-apprentissage. Le personnel en Italie et à l'étranger peut y accéder pour continuer à améliorer ses compétences linguistiques, ce qui est essentiel dans le contexte commercial international actuel.

L'accent mis sur le développement des compétences en matière de gestion et de leadership a conduit à l'introduction du nouveau cours de formation **Jump Higher** destiné aux responsables d'équipe. Ce programme vise à améliorer les compétences relationnelles et à donner à chacun des outils pour relever avec succès des défis complexes, notamment dans le domaine des relations et de la communication, répondant ainsi aux besoins d'un environnement de plus en plus dynamique.

Dans une optique d'amélioration continue, la Société s'efforce également de trouver des propositions et des solutions nouvelles et innovantes, en phase avec le dynamisme de l'organisation.

En 2024, le projet pilote de formation a été lancé dans le cadre de l'initiative **LinkedIn Learning** : un groupe restreint de collaborateurs a ainsi pu découvrir la plateforme de formation. Depuis le lancement du programme pilote, la plateforme a été étendue à l'ensemble du Groupe afin d'approfondir divers sujets tels que les compétences numériques, la gestion, le leadership, l'intelligence émotionnelle, le bien-être, les méthodes de négociation, etc. Pour ce faire, elle propose une gamme complète de cours et de bibliothèques linguistiques.

Parallèlement, une **formation à haut potentiel** a été mise en place afin d'accompagner et de préparer les futurs dirigeants de GEWISS à contribuer à son succès et à sa croissance. Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un processus de planification de la relève visant à identifier les successeurs à des postes clés, afin d'assurer la pérennité de la Société. Une autre initiative importante menée par GEWISS est la mise en place d'un système de **classification des emplois** visant à garantir l'égalité salariale pour des postes de même valeur, en veillant à ce que ces derniers soient répartis de manière équitable entre les différents services de l'entreprise.

Entre juillet 2024 et décembre 2024, plus de 2 200 collègues ont participé au **Sustainability Journey**, marqué par de nombreux événements et sessions de formation en présentiel et en ligne. Basé sur la « recette » du développement durable des **3P (Personnes, Processus, Produits)**, le programme Sustainability Journey a renforcé la sensibilisation des employés aux questions de durabilité grâce à plus de 150 sessions de formation en présentiel et à distance, trois initiatives lancées tout au long de l'année et quatre événements en présentiel. En ce qui concerne les *personnes*, les différentes sessions de formation ont porté sur des thèmes tels que la nutrition, le sommeil et le bien-être, la posture, la pleine conscience et la *bienveillance*.

En matière de *produits*, des études approfondies ont été menées sur le greenwashing et sur l'impact environnemental des produits à travers un cours d'introduction à la méthodologie de l'analyse du cycle de vie. Enfin, pour ce qui est des *processus*, les thèmes sélectionnés allaient de la sécurité au travail à l'approche *lean* et à l'économie circulaire.

GEWISS Academy

En 2018, GEWISS a fondé la **GEWISS ACADEMY**, une extension de GEWISS Professional, une initiative spécialisée dans la présentation de solutions commerciales sous un angle technique. Avec la création de la GEWISS ACADEMY, l'entreprise souhaitait créer un centre d'excellence dédié à la formation commerciale, dans le but de renforcer les compétences et la préparation des effectifs de vente.

La GEWISS ACADEMY est chargée de dispenser des formations de haute qualité axées sur le développement continu des compétences techniques, commerciales et managériales. Grâce à son approche dynamique, l'Académie constitue un véritable laboratoire d'apprentissage qui gère les connaissances commerciales et favorise l'évolution continue du personnel. Chaque membre des effectifs de vente GEWISS est ainsi impliqué dans un processus de formation ciblé, qui non seulement augmente la valeur personnelle, mais améliore également les relations avec les clients. Cela renforce la confiance dans une entreprise capable de répondre avec succès aux besoins du marché.

Le véritable ADN de la GEWISS ACADEMY réside dans la **fourniture de cours de formation** adaptés aux besoins spécifiques de chaque poste. La structure d'apprentissage est divisée en trois domaines clés : les compétences techniques sur les produits, les compétences commerciales et les compétences en affaires. Chaque formation est conçue pour répondre précisément aux exigences du poste, tout en continuant à mesurer les progrès afin de garantir l'adéquation et l'efficacité de chaque étape du processus d'apprentissage. La formation se transforme ainsi en une expérience structurée, mais flexible, qui s'adapte aux défis quotidiens.

En soutien à cet engagement, GEWISS a développé **ATOM (Academy Training Offer Management)**, un écosystème numérique de **gestion des connaissances** qui rend l'apprentissage encore plus pratique et personnalisé. ATOM permet de collecter et d'organiser le contenu de formation dans les formats les mieux adaptés aux différentes cibles, tant internes qu'externes. La formation implique donc non seulement les effectifs de vente, mais aussi les clients, garantissant une évolutivité globale et une diffusion cohérente des messages commerciaux clés sur tous les marchés. En 2024, la GEWISS ACADEMY a organisé près de **200 événements de formation**, rassemblant plus de **2 000 participants**, parmi lesquels des collaborateurs internes et des clients, pour un total de **5 600 heures de formation**. Ces chiffres confirment l'efficacité d'une stratégie qui privilégie les ressources humaines, où l'apprentissage n'est pas seulement un objectif, mais un processus continu qui favorise la croissance collective et renforce la compétitivité de GEWISS sur la scène internationale.

Bien-être et promotion du bien-être au sein de la Société

Selon GEWISS, le *bien-être* découle des conditions propices à son instauration et à l'harmonie entre vie privée et vie professionnelle au quotidien. Chacun peut alors profiter pleinement de son environnement de travail. La **plateforme u Groupe dédiée au bien-être** a à nouveau été utilisée en 2024. Grâce à cette plateforme, les employés bénéficient de biens et services exonérés d'impôt, ainsi que de divers chèques-services. De nombreux accords, au bénéfice des collaborateurs et des familles, ont également été lancés tout au long de l'année.

Enfin, GEWISS a officiellement adopté le concept de **Smart Working** après deux ans d'essai. Cette approche ne se résume pas simplement à la possibilité de travailler à domicile : c'est une toute nouvelle façon de travailler qui repose sur la définition d'objectifs clairs et la mesure des résultats, en mettant l'accent sur la flexibilité, l'indépendance et le sens des responsabilités. Cette méthode de travail améliore les performances, renforce le niveau d'engagement ainsi que la motivation du personnel du Groupe. Cela fait plusieurs années que le GEWISS propose des options de travail à temps partiel afin de répondre aux besoins personnels et familiaux spécifiques de ses employés, améliorant ainsi leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Parmi les initiatives qui ont vu le jour au cours de l'année pour promouvoir le bien-être des employés, nous sommes heureux d'annoncer le lancement, en décembre 2024, d'un projet pilote de **conseil et soutien psychologique** pour tous les salariés de GEWISS S.p.A. et PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A.

Le service d'accompagnement psychologique est un dispositif individuel proposé par la Société à ses collaborateurs afin de préserver leur bien-être et d'améliorer leur santé mentale. Les personnes qui en font la demande bénéficient d'un accompagnement pour développer leur résilience personnelle et acquérir des compétences leur permettant de gérer efficacement les difficultés et de favoriser des relations constructives et stimulantes au sein de leur groupe de travail. Nous devrions étendre ce service aux sites du Groupe à l'étranger au cours de l'année 2025.

BeLong Award

La cérémonie des BeLong Awards s'est tenue en 2024, récompensant les employés qui ont atteint cette année-là les jalons de 15, 25 et 35 ans d'ancienneté chez GEWISS. Il s'agit d'un événement important qui célèbre les valeurs de la Société, l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance de ceux qui ont franchi ces étapes importantes.



Initiatives collaboratives

Après le succès de la première édition en 2022, la Société a de nouveau organisé son OPEN DAY en mai 2024, un événement qui rassemble les employés pour un moment de convivialité et de partage. Depuis 2024, l'événement n'est plus seulement organisé au siège social de Cenate Sotto, mais également sur d'autres sites GEWISS en Italie et à l'étranger, accueillant les membres de l'équipe ainsi que leurs familles et amis.

En 2024, le Groupe a de plus continué à organiser des événements AperigEC en Italie afin de partager un apéritif entre collègues dans l'espace GEWISS Experience Center. Ces événements ont été organisés afin de créer un sentiment de convivialité et de détente parmi les employés, tout en offrant une occasion de réseautage aux collaborateurs travaillant dans différents domaines organisationnels. Deux événements ont notamment été organisés, le premier au cours du premier semestre, dédié aux nouveaux embauchés, et le second en collaboration avec une coopérative sociale dans le cadre du Sustainability Journey 2024.

Sensibilisation et prévention dans les domaines de la santé et du bien-être

GEWISS a toujours accordé la priorité au bien-être de ses employés, les plaçant au premier plan de ses efforts grâce à la mise en œuvre de campagnes et de programmes de protection de la santé. Conformément à ce principe, une initiative de sensibilisation au cancer du sein a été lancée en 2024 afin de souligner l'importance de la prévention et du diagnostic précoce dans la lutte contre la maladie. À la suite de cette initiative, GEWISS a décidé de consolider ce programme de santé et de bien-être grâce à un accord conclu entre l'Accademia dello Sport per la Solidarietà (Académie sportive pour la solidarité) et le Centro di Radiologia e Fisioterapia (Centre de radiologie et de physiothérapie) de Gorle (BG).

Dans le cadre du Sustainability Journey 2024, deux soirées ont par ailleurs été organisées avec un kinésithérapeute de la région de Bergame. Ces sessions ont permis d'analyser en profondeur l'importance de la posture sur le lieu de travail et son impact sur le bien-être général. Dès novembre 2024, les employés ont également bénéficié d'une collaboration officielle avec un centre spécialisé dans la rééducation musculo-squelettique, neurologique et sportive. D'autres initiatives de sensibilisation seront menées en 2025 avec des médecins spécialistes, dans le but de poursuivre ce programme dédié à la santé et au bien-être.

Share out the idea

Le projet « Share Out the Idea » vise à promouvoir un système permettant de générer, de collecter et de récompenser les propositions d'amélioration émanant des acteurs économiques impliqués dans la production et la logistique.

Ce projet de système de suggestions a été lancé en 2022 au sein des usines de fabrication italiennes. En 2023, il a été étendu au secteur logistique en Italie et aux sites de fabrication au Portugal et en Allemagne. L'initiative a été consolidée en 2024.



Santé et sécurité

GEWISS a toujours accordé la priorité à la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Cet engagement se reflète dans la Politique intégrée de GEWISS en matière de qualité, de santé et de sécurité, d'environnement, d'énergie et de sécurité de l'information, ainsi que dans sa Politique RSE. GEWISS s'engage à garantir et à promouvoir des processus et des comportements sûrs pour ses employés, ses collaborateurs et chacune des parties prenantes. La Société a également mis en place une surveillance sanitaire attentive du personnel exposé. Cette initiative se traduisait par des contrôles préventifs visant à s'assurer que les travailleurs ne présentaient aucune contre-indication aux tâches qui leur étaient assignées. Des contrôles de santé périodiques ont permis de surveiller le bien-être des travailleurs et d'évaluer leur aptitude à la réalisation de tâches spécifiques. L'entreprise a aussi inspecté les environnements de travail afin d'identifier et de traiter tout risque sanitaire. Grâce à l'expertise d'un médecin compétent, la Société a évité des problèmes critiques et assuré une bonne gestion de la santé de son personnel.

La gestion de la santé et de la sécurité au travail repose sur la prévention des risques et des situations dangereuses, conformément aux directives définies par la Société mère, dans le respect total des différentes réglementations locales en vigueur. Les principales mesures, décrites ci-dessous, sont mises en œuvre avec cohérence en fonction des besoins des différentes sociétés/sites du groupe, conformément à la législation de référence la plus récente :

- analyse approfondie de l'applicabilité réglementaire et définition de la gouvernance en matière de santé et de sécurité au travail ;
- évaluation des risques dans les environnements de travail afin d'identifier les mesures d'élimination et/ou de contrôle des risques ;
- suivi et analyse des données relatives aux accidents, à l'aide des pratiques du rapport 8D réinterprétées dans une optique de sécurité et adoptées dans toutes les usines de production du Groupe ;
- collecte et analyse des données issues d'études physiques et chimiques menées dans des environnements de travail (y compris les études photométriques/champs électromagnétiques, les agents chimiques et biologiques, etc.) ;
- évaluation et fourniture d'équipements de protection individuelle ;
- analyse des besoins en formation et organisation de cours de formation ;
- inspections périodiques et implication des services de l'entreprise dans la mise en œuvre des mesures de prévention et d'amélioration ;
- suivi et évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre ;
- gestion des urgences et inspection des équipements de prévention des incendies/de premiers secours ;
- implication et participation de tous les employés dans le développement d'une culture de la sécurité et de la sensibilisation aux risques.

L'usine de fabrication de Penafiel au Portugal a obtenu la certification ISO 45 001 au premier trimestre 2024. Le projet d'adoption et de mise en œuvre des exigences de la norme ISO 45001 pour GEWISS Deutschland a débuté en 2024 et devrait s'achever en 2025. Le Groupe PERFORMANCE iN LIGHTING a également poursuivi ses efforts pour améliorer la gestion de la santé et de la sécurité dans ses bureaux et pour créer une synergie. Lors de la préparation du budget pour l'année suivante, l'entreprise évalue annuellement les mesures nécessaires dans le domaine concerné et anticipe ses responsabilités, les coûts et le calendrier de mise en œuvre.

Enfin, et toujours en 2024, les mesures suivantes se sont poursuivies pour GEWISS S.p.A. :

- > divers projets (pauses formation, ergonomie...) visant à sensibiliser les travailleurs à l'importance d'adopter quotidiennement des mouvements et des postures ergonomiques afin de réduire le risque de surcharge mécanique des membres ;
- > « projet de supervision », visant à sensibiliser à l'importance du rôle du superviseur dans la garantie de la sécurité sur le lieu de travail.

Les mesures en matière de santé et de sécurité concernent les employés de la Société et les travailleurs temporaires qui officient pour le compte de GEWISS et sous sa supervision. Des activités spécifiques sont également mises en œuvre pour contrôler les sociétés externes opérant dans le périmètre de GEWISS. En résumé, la gestion de la santé et de la sécurité se concentre sur la prévention des risques et des dangers et sur la promotion d'une culture de la sécurité et de la sensibilisation. Chaque mesure d'amélioration est gérée et son efficacité vérifiée grâce à un suivi constant des indicateurs pertinents et à des rapports appropriés. Ces rapports sont communiqués périodiquement à tous les acteurs de l'entreprise.

3.1.4 Objectifs liés aux effectifs internes

S1-5

La main-d'œuvre GEWISS est au cœur des préoccupations du Groupe, comme en témoignent ses nombreuses politiques en la matière.

GEWISS s'engage donc activement à prévenir et à lutter contre toute forme de discrimination et à promouvoir un traitement équitable pour tous les employés, indépendamment du sexe, de l'origine ou du milieu social.

Cela se reflète dans les mesures de veille menées par le Groupe, comme le canal de signalement permettant de mettre en évidence toute discrimination ou violation des droits des travailleurs. GEWISS s'engage également à créer un environnement toujours plus inclusif en mettant en œuvre des pratiques garantissant l'égalité de traitement. Cela passe par la surveillance et l'amélioration du climat des affaires afin de favoriser une culture de respect, d'équité et d'inclusion.

GEWISS se concentre sur la consolidation du plan de relève : le Groupe surveille les postes clés de l'organisation et veille à la création d'un *plan de relève* solide. En l'absence de remplaçants, il est essentiel d'avoir des solutions de secours assurant la continuité des activités. Le Groupe souhaite également augmenter le nombre de collaborateurs très performants en mettant en œuvre les processus de gestion de la performance et de gestion de la performance commerciale (SPM). GEWISS s'efforce également d'assurer l'équité interne et la compétitivité externe en classifiant les emplois. Ce système de classification catégorise les rôles sur la base de critères prédéfinis et permet une gestion structurée et transparente des ressources humaines tout en offrant des opportunités d'évolution professionnelle.

3.1.5 Indicateurs relatifs aux effectifs internes

Caractéristiques des collaborateurs

S1-6

GEWISS opère dans le respect total des ressources humaines et oriente ses efforts vers le développement des compétences individuelles. Cet engagement garantit la mise à disposition de lieux de travail sains et sûrs, conformes aux dernières réglementations. Au 31 décembre 2024, GEWISS comptait un total de **2 214** employés, soit légèrement moins qu'en 2023. Voici la répartition par sexe : 66 % d'hommes et 34 % de femmes.

Sexe	2024	2023
Femmes	759	799
Hommes	1 455	1 436
Autre	0	0
Non communiqué	0	0
Nombre total d'employés	2 214	2 235

En 2024, 202 employés ont quitté le Groupe, ce qui correspond à un taux de rotation de 9,1 %¹⁴. Ce chiffre est donc en baisse par rapport à 2023, car 281 employés avaient quitté le Groupe, soit un taux de rotation de 13 %.

L'Italie est le seul pays dans lequel GEWISS est fortement implanté¹⁵, avec 1 383 employés, ce qui représente 62,5 % de l'effectif total. Le nombre d'employés du Groupe est présenté par région et par type de contrat ci-dessous. Il apparaît clairement que plus de 98 % des employés du Groupe ont un contrat à durée indéterminée, ce qui témoigne d'une amélioration par rapport à l'année précédente (97 %).

Nombre d'employés par type de contrat, par sexe	Femmes		Hommes		Autre		Non communiqué		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nombre total d'employés	759	799	1 455	1 436	0	0	0	0	2 214	2 235
Contrat à durée indéterminée	742	765	1 437	1 407	0	0	0	0	2 179	2 172
Contrat à durée déterminée	17	31	18	27	0	0	0	0	35	58
Durée variable	0	3	0	2	0	0	0	0	0	5
Temps plein	606	621	1 430	1 411	0	0	0	0	2 036	2 032
Temps partiel	153	178	25	25	0	0	0	0	178	203

¹⁴ Le taux de rotation est calculé en prenant en compte le nombre d'employés ayant quitté le Groupe (à l'exclusion des contrats arrivés à expiration) et en le divisant par le nombre réel d'employés restant à la fin de la période considérée.

¹⁵ Une présence significative signifie que les pays comptent au moins 50 employés, soit au moins 10 % du total des effectifs du Groupe.

Nombre d'employés par type de contrat, par région	Italie		Europe ¹⁶		Reste du monde ¹⁷		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nombre total d'employés	1 383	1 371	761	788	70	76	2 214	2 235
Contrat à durée indéterminée	1 374	1 362	736	736	69	74	2 179	2 172
Contrat à durée déterminée	9	9	25	47	1	2	35	58
Durée variable	0	0	0	5	0	0	0	5
Temps plein	1 258	1 227	708	729	70	76	2 036	2 032
Temps partiel	125	144	53	59	0	0	178	203

2 214 employés au total

98 % des employés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée

¹⁶ Veuillez noter que la catégorie Europe comprend les pays suivants du Groupe : Albanie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Belgique, France, Croatie, Allemagne, Suisse, Portugal, Suède, Royaume-Uni, Espagne, Finlande, Pays-Bas.

¹⁷ Veuillez noter que la catégorie Reste du monde comprend les pays suivants du Groupe : Chili, Chine, Égypte, Turquie, Émirats arabes unis, Israël, États-Unis d'Amérique.

Caractéristiques des personnes non salariées faisant partie des effectifs internes

S1-7

Le nombre de travailleurs non salariés chez GEWISS est passé de 68 en 2023 à 38 en 2024, soit une baisse de 44 %. Les catégories de travailleurs non salariés qui font partie de la main-d'œuvre sont principalement gérées par des entreprises spécialisées dans la recherche, le recrutement et la mise à disposition de personnel. Les stagiaires représentent une partie résiduelle de la main-d'œuvre.

	2024	2023
Nombre total de travailleurs non salariés dans l'effectif interne¹⁸	38	68
Travailleurs indépendants	0	0
Travailleurs dont les services sont proposés par des entreprises spécialisées dans la recherche, le recrutement et la mise à disposition de personnel	36	67
Stagiaires	2	1

¹⁸ Il convient de noter que le décompte se réfère aux travailleurs actifs non salariés au 31 décembre 2024 pour les données de 2024 et au 31 mars 2024 pour les données de 2023 (nécessaire en raison de la réorganisation du système de gestion des données).



Conventions collectives et dialogue social

S1-8

En 2024, le nombre **d'employés couverts par des conventions collectives** est passé à 1 986, contre un total de 1 874 employés couverts en 2023, soit une augmentation absolue de 112, malgré la diminution du nombre total d'employés. Ce changement a entraîné une augmentation du pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives : cette part a atteint environ 90 % en 2024, contre près de 84 % en 2023.

GEWISS détermine les conditions de travail et d'emploi des employés non couverts par des conventions collectives sur la base des conventions collectives nationales.

Indicateurs de diversité

S1-9

En 2024, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction¹⁹ a légèrement diminué, passant de 10 à 9 représentantes. À l'inverse, la proportion d'hommes occupant des postes de direction a légèrement augmenté, passant de 50 à 53 hommes en 2024 ; la disparité entre les sexes est restée pratiquement inchangée par rapport à l'année précédente.

En ce qui concerne la **tranche d'âge**, on constate une légère baisse du nombre d'employés de moins de 30 ans. La tranche d'âge des 30 – 50 ans, bien que restant la plus importante, a connu une baisse tant en pourcentage (de 57 à 52 %) qu'en nombre (de 1 261 à 1 152). La tranche d'âge des plus de 50 ans a connu une augmentation significative, passant de 33 à 39 %, soit 120 personnes en plus (de 740 à 860).

En bref, aucun changement significatif n'est à signaler en termes de répartition hommes-femmes au sein de la direction en 2024. La répartition par tranche d'âge montre quant à elle une légère hausse du nombre d'employés âgés de plus de 50 ans par rapport aux données de 2023, tandis que les employés âgés de moins de 30 ans sont les moins représentés dans l'organisation.

¹⁹ Les membres de la direction générale, les cadres supérieurs et les responsables nationaux/directeurs généraux font partie de la direction du Groupe GEWISS.

Répartition par sexe des cadres supérieurs	2024	2023
Femmes occupant des postes de direction	9	10
Part du total dans la haute direction	14,5 %	16,7 %
Hommes occupant des postes de direction	53	50
Part du total dans la haute direction	85,5 %	83,3 %
« Autre » genre à des postes de direction	0	0
Part du total dans la haute direction	0,0 %	0,0 %
Sexe « non communiqué » au sein de la direction générale	0	0
Part du total dans la haute direction	0,0 %	0,0 %
Total au sein de la haute direction	62	60

Répartition des employés par tranche d'âge	2024	2023
< 30 ans	202	213
Pourcentage de travailleurs < 30 ans	9,1 %	9,5 %
30 – 50 ans	1 152	1 261
Pourcentage d'employés âgés de 30 à 50 ans	52,0 %	56,4 %
> 50 ans	860	740
Pourcentage de travailleurs > 50 ans	38,8 %	33,1 %
Non précisé	0	21
Pourcentage des employés non spécifié	0,0 %	0,9 %

Employés par catégorie professionnelle	Femmes		Hommes		Autre		Non communiqué		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Cadres	9	10	53	50	-	-	-	-	62	60
Cadres intermédiaires	48	47	232	222	-	-	-	-	280	269
Personnel administratif	338	331	730	796	-	-	-	-	1 068	1 127
Ouvriers	364	398	440	360	-	-	-	-	804	758
Nombre total d'employés	759	786	1 455	1 428	-	-	-	-	2 214	2 214

Personnes en situation de handicap

S1-12

En 2024, le Groupe comptait 80 employés en situation de handicap, soit une légère augmentation par rapport aux 77 salariés de la période précédente. Conformément aux principes de sa Politique en matière de diversité et d'inclusion, GEWISS propose de reconnaître l'égalité des chances à tous les membres du personnel, indépendamment de leurs vulnérabilités sensorielles, cognitives et motrices. Le Groupe souhaite en effet favoriser leur inclusion et contribuer ainsi à l'élimination des barrières culturelles, sensorielles et physiques.

Indicateurs relatifs à la formation et au développement des compétences

S1-13

GEWISS renforce les compétences et les qualités de ses collaborateurs grâce à la mise en place de formations propices à leur développement professionnel.

De nombreuses formations dans les domaines techniques, des compétences relationnelles, de la conformité et de la santé et sécurité ont également été organisées dans les filiales étrangères du Groupe.

En 2024, un total de **40 434** heures de formation ont été dispensées au personnel du Groupe GEWISS, dans le cadre du processus clé de gestion des RH impliquant l'ensemble de l'entreprise et visant à protéger, promouvoir et développer les effectifs.

Évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle	Femmes		Hommes		Autre		Non communiqué		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Pourcentage d'employés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle	49 %	53 %	67 %	56 %	-	-	-	-	61 %	55 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	19,33	25,19	17,71	16,10	-	-	-	-	18,26	19,35

plus de

40 000 heures

des formations dispensées aux employés

Vous trouverez ci-dessous la répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle au sein du Groupe.

Nombre d'heures de formation, par sexe	2024	Moyenne d'heures par sexe en 2024
Femmes	14 669,09	19,33
Hommes	25 764,75	17,71
Nombre total d'heures de formation	40 433,84	18,26

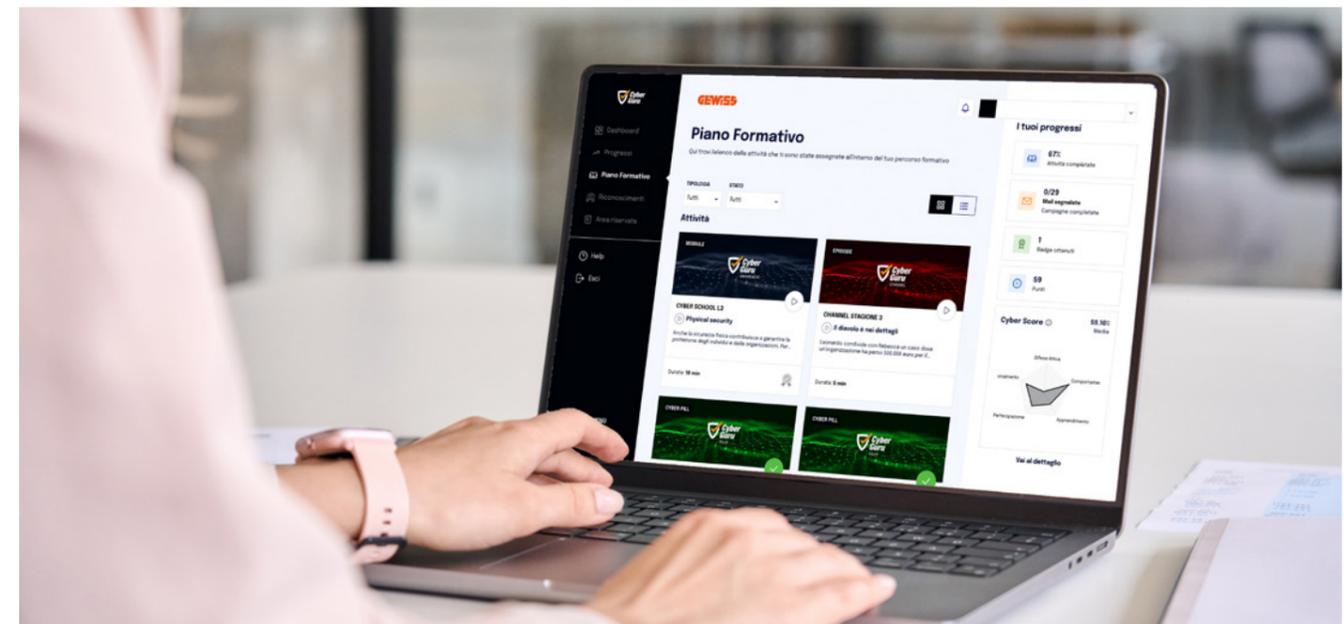
Nombre d'heures de formation, par catégorie professionnelle	2024	Moyenne d'heures par catégorie professionnelle en 2024
Cadres	2 454,5	39,59
Cadres intermédiaires	6 760	24,14
Personnel administratif	18 609,42	17,42
Ouvriers	12 609,92	15,68
Nombre total d'heures de formation	40 433,84	18,26

Formation sur la cybersécurité

Dans le contexte actuel, la cybersécurité est devenue une préoccupation de plus en plus forte. Pour répondre à ce besoin, GEWISS a adopté des mesures proactives visant à anticiper, prévenir, détecter et contrer les activités malveillantes perpétrées par les cybercriminels. Ces dernières années, une initiative a été mise en place afin de sensibiliser l'ensemble du personnel de la Société aux risques cybernétiques liés à l'accès aux ressources informatiques de l'entreprise.

En 2022, GEWISS a adhéré à un programme de formation de trois ans, Cyberguru, comprenant 36 modules, chacun composé de trois activités différentes accompagnées d'un test d'apprentissage. En 2023, le portail de sensibilisation à la cybersécurité a également été étendu aux employés de PERFORMANCE iN LIGHTING. Le projet de formation s'est également poursuivi en 2024 à travers des modules approfondis destinés à tous les employés.

En juillet, deux sessions approfondies sur les nouvelles tendances en matière de cybersécurité ont été organisées : une version exécutive destinée à l'équipe de direction et une version étendue destinée aux cadres intermédiaires.



Un projet scolaire

« Un progetto di classe » (Un projet scolaire) est le concours créé par la GEWISS ACADEMY dans le but d'améliorer et de diffuser les bonnes pratiques en matière de conception électrique, grâce à l'utilisation de logiciels professionnels. Ce concours s'adressera à tous les établissements secondaires en Italie afin qu'il s'intègre à l'apprentissage des étudiants et réduise le fossé entre l'éducation et les attentes du marché de l'emploi. Il offrira l'occasion aux étudiants d'approfondir différents aspects du programme scolaire de façon détaillée et stimulante, tout en leur donnant la possibilité de s'immerger dans un cas réel. Ils découvriront les différents postes d'une équipe et acquerront des compétences techniques de haut niveau.

La XIe édition du concours pour l'année scolaire 2023/2024 était axée sur le thème « LIGHT UP THE PERFORMANCE ». Les étudiants devaient définir des solutions d'éclairage permettant d'obtenir le meilleur résultat possible en termes de performances à l'aide d'une série de produits GEWISS et PERFORMANCE IN LIGHTING. Ils ont pour cela utilisé un logiciel d'éclairage dans un centre commercial et développé au moins quatre types d'espaces différents, indiqués par GEWISS (deux espaces intérieurs et deux espaces extérieurs).

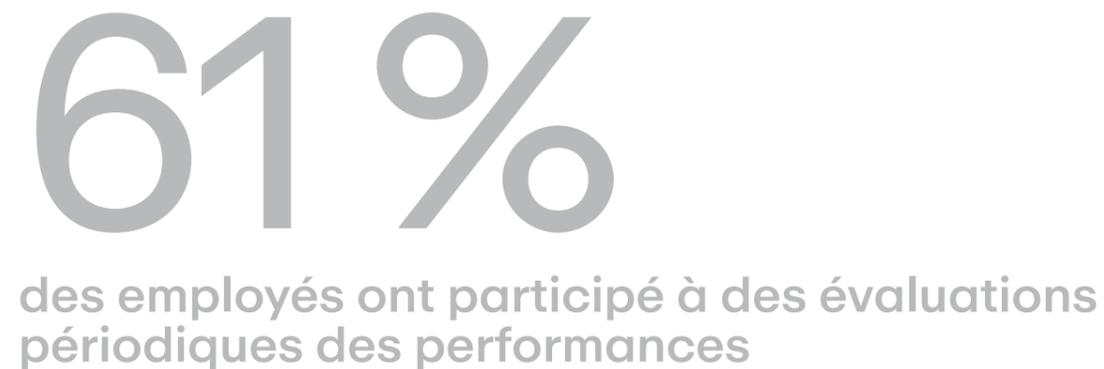
Évaluation régulière des performances et de l'évolution professionnelle

En 2024, la participation aux évaluations périodiques des performances et de l'évolution professionnelle chez GEWISS a augmenté par rapport à 2023. La participation totale est passée de 55 à 61 %, ce qui témoigne d'une amélioration générale.



Employés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle, par sexe	2024	Pourcentage en 2024	2023	Pourcentage en 2023
Femmes	374	49 %	421	53 %
Hommes	978	67 %	802	56 %
Nombre total d'employés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle par sexe	1 352	61 %	1 223	55 %

Employés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle, par catégorie professionnelle	2024	Pourcentage en 2024	2023	Pourcentage en 2023
Cadres	57	92 %	45	75 %
Cadres intermédiaires	260	93 %	218	81 %
Personnel administratif	995	93 %	769	68 %
Ouvriers	40	5 %	191	25 %
Nombre total d'employés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle par catégorie professionnelle	1 352	61 %	1 223	55 %



Indicateurs de santé et de sécurité

S1-14

GEWISS est convaincu que la santé et la sécurité individuelle et collective sont des exigences de base qui doivent influencer les comportements individuels et les décisions de l'entreprise. Les principes de la norme ISO 45001 constituent les prérequis du développement de systèmes de gestion de la sécurité sur tous les sites du Groupe et la conformité aux exigences législatives couvre 100 % de ses effectifs internes. Les sites GEWISS situés en Italie, en France et au Portugal, représentant environ 70 % de ses effectifs et sont notamment certifiés ISO 45001. C'est la garantie d'une gestion systématique et efficace de chaque aspect lié à la santé et à la sécurité au travail. Il convient de noter que l'obtention de la certification ISO 45001 au Portugal a entraîné une hausse significative de la part d'employés du Groupe couverts par le système de gestion certifié : elle est en effet passée de 56 % à près de 70 %.



L'entreprise promeut une culture de la sécurité à travers sa Politique intégrée, qui met l'accent sur le développement d'environnements et de processus de travail sûrs et sains, conformément à la réglementation en vigueur. Elle se concentre également sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et sur la formation spécifique des employés.

Une communication interne efficace est essentielle pour promouvoir des lieux de travail sûrs et sains. Cela peut se faire par divers moyens, tels que l'envoi d'e-mails, la publication d'actualités sur l'intranet de l'entreprise, l'affichage d'avis sur des panneaux dédiés, l'organisation de réunions formelles, la fourniture de supports de formation et la distribution de brochures. Un autre aspect crucial est la recherche continue visant à améliorer constamment les performances. Cela implique d'explorer et de générer de nouvelles idées et initiatives dans tous les domaines de l'entreprise.

Au cours de l'année 2024, le service Qualité, sécurité, environnement a poursuivi son activité d'inspection dans certaines usines de production de PERFORMANCE IN LIGHTING et de GEWISS à l'étranger, afin de promouvoir la prévention à tous les niveaux.

	Employés		Personnel non salarié	
	2024	2023	2024	2023
Pourcentage de travailleurs employés par l'entreprise couverts par son système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise, basé sur les exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles	0	0	0	0
<i>Dont nombre de décès dus à des accidents du travail</i>	-	-	-	-
<i>Dont nombre de décès dus à des maladies professionnelles</i>	-	-	-	-
Nombre d'accidents du travail enregistrables	13	23	3	1
Taux d'accidents du travail enregistrables ²⁰	3,6	6,4	34,3	10,5

Le nombre d'accidents du travail impliquant des employés du Groupe est passé de 23 en 2023 à 13 en 2024, soit une baisse de près de 43 %. Le taux d'accidents du travail a ainsi chuté de manière significative, passant de 6,4 en 2023 à 3,6 en 2024, confirmant l'importance accordée par le Groupe à la gestion des questions de santé et de sécurité.

Pour les travailleurs non salariés, le nombre d'accidents du travail a légèrement augmenté, passant de 1 en 2023 à 3 en 2024. Les incidents survenus étaient toutefois mineurs et n'étaient pas toujours directement liés à une activité professionnelle spécifique.

-43 % des blessures enregistrées ont touché des employés par rapport à 2023

²⁰ En 2024, un relevé précis des heures de travail a été effectué ; l'estimation des heures travaillées n'a été réalisée que pour une seule entreprise du Groupe.

Les journées du développement durable

+1500

participants

+20

pays impliqués

+150

sessions de formation



+4

événements avec des invités externes

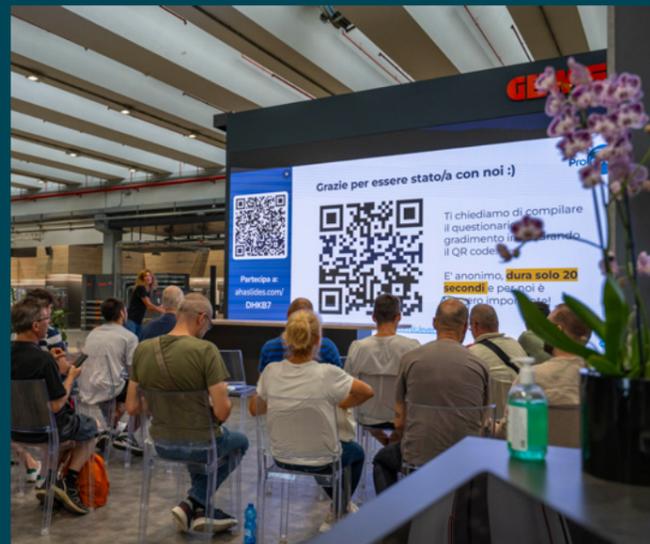
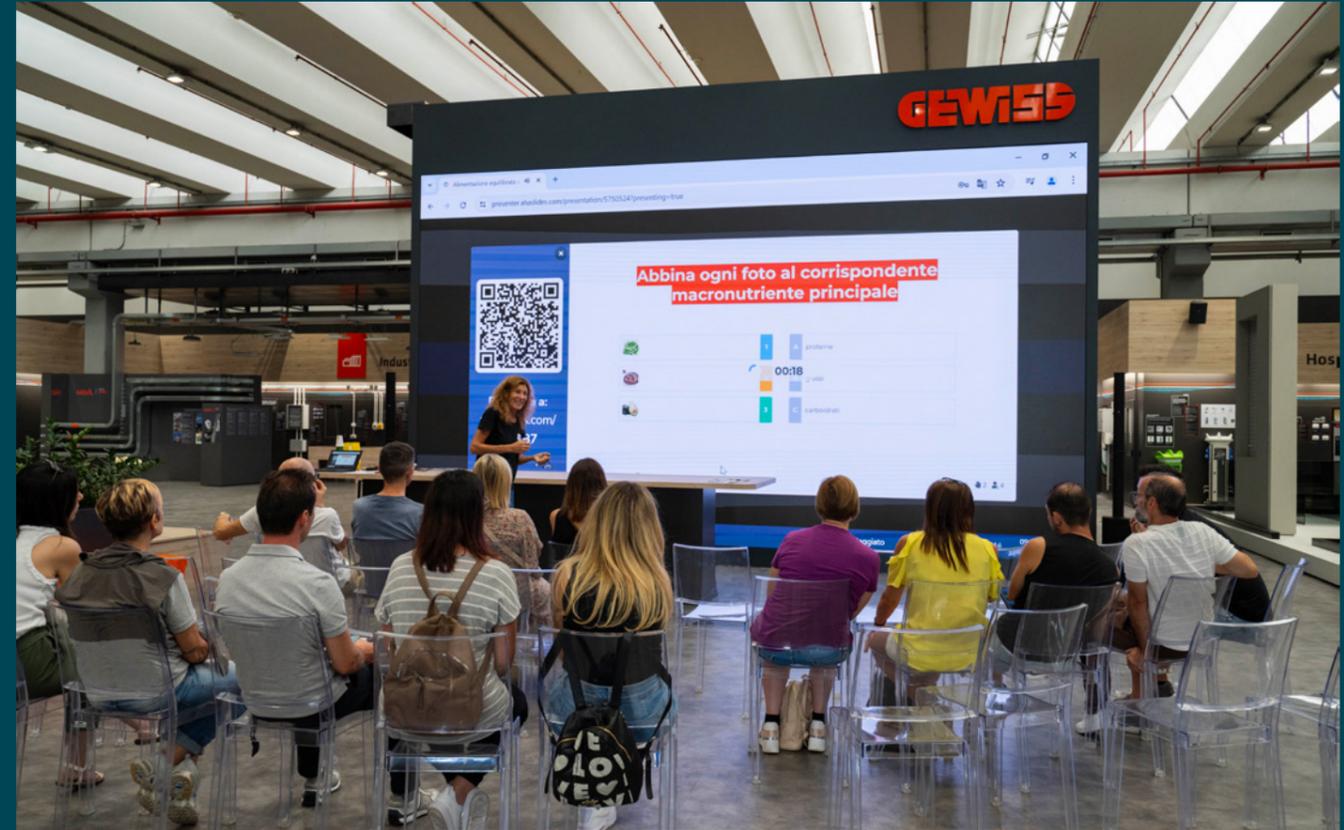
+3

initiatives lancées

+1

activité de bénévolat avec l'équipe de direction





3.2 Les collaborateurs de la chaîne de valeur

ESRS S2

L'analyse de matérialité relative à la thématique des travailleurs au sein de la chaîne de valeur a révélé un impact considérable : il est apparu sans tenir compte des mesures adoptées par le Groupe. Cet impact était lié au risque de blessures et/ou de maladies professionnelles survenant dans le cadre de l'exécution des activités opérationnelles. L'évaluation de la matérialité financière a également identifié des risques pour la réputation liés à d'éventuelles violations des droits de l'homme, notamment des questions de santé et de sécurité tout au long de la chaîne de valeur, et à toute non-conformité résultant de violations des droits des travailleurs dans la chaîne logistique.

GEWISS a adopté une approche ciblée pour gérer les impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs et la protection des droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur.

Le Groupe s'est engagé à intégrer ces questions dans sa stratégie commerciale, en prévenant les blessures, les maladies professionnelles et les risques pour la réputation liés aux violations des droits des travailleurs, et en promouvant des normes éthiques et de conformité élevées tout au long de sa chaîne logistique et parmi ses fournisseurs.

3.2.1 Politiques relatives aux collaborateurs au sein de la chaîne de valeur

S2-1

GEWISS se consacre à la conception, la production, la vente et la distribution de produits et de solutions de haute qualité, en adoptant, partageant et promouvant des comportements qui favorisent la durabilité. À cette fin, GEWISS encourage la compréhension et respecte la diversité. Le Groupe défend la culture de l'intégrité et promeut une culture d'excellence au sein de son organisation, mais aussi dans ses interactions avec les parties prenantes de sa chaîne de valeur, s'engageant à partager ces valeurs avec le personnel de ses fournisseurs et de ses clients.

À partir des valeurs identifiées dans le Code d'éthique, GEWISS a adopté et formalisé en 2022 le **Code de conduite des fournisseurs**. Celui-ci définit un ensemble de principes généraux que tous les fournisseurs du Groupe sont tenus de respecter dans leurs relations commerciales avec lui.

Par cette mesure, GEWISS s'engage à ne pas entretenir, directement ou indirectement, de relations avec des personnes qui violent les droits de l'homme, en accordant une attention particulière à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, et exige de ses fournisseurs qu'ils fassent de même. Les principes généraux du Code s'inspirent de ceux de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales, le cadre de politique sociale de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le Code de conduite des fournisseurs s'appuie également sur la Politique en matière de droits de l'homme (référence à la page 62), qui condamne toute forme d'exploitation au travail (y compris le travail impliquant des personnes n'ayant pas l'âge minimum légal) et le travail forcé. Il s'oppose également à toute forme de traite des êtres humains, y compris au sein de sa propre chaîne de valeur.

Ce document est accessible au public sur le site Web de la Société GEWISS. Il est donc à la disposition de toutes les parties prenantes externes. GEWISS exige de ses fournisseurs, qui sont essentiels au développement de la Société, qu'ils adoptent le même comportement sur des questions telles que les droits de l'homme, la santé et la sécurité au travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, le développement social et les valeurs communes, en transmettant ces valeurs tout au long de leur chaîne logistique.

En 2024, en plus de sa politique en matière de droits de l'homme, GEWISS a formalisé son engagement en faveur du *travail décent* en créant un document interne qui décrit les pratiques mises en place pour protéger les droits des travailleurs, notamment en matière de salaires, de conditions de travail, de traitement, de droits de l'homme et de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

3.2.2 Processus visant à dialoguer avec les collaborateurs au sein de la chaîne de valeur au sujet des impacts

S2-2

GEWISS s'efforce de renforcer continuellement la collaboration tout au long de la chaîne de valeur en favorisant une coopération fondée sur les valeurs de durabilité, d'excellence et d'intégrité. Le Groupe développe des projets visant à partager son modèle commercial et ses pratiques opérationnelles, afin de sensibiliser ses fournisseurs et ses clients à l'impact plus large de leurs activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

La relation entre GEWISS et ses fournisseurs et clients repose sur la croissance, la collaboration et la coopération mutuelle. Cette approche renforce l'ensemble de la chaîne de valeur, atténuant les impacts négatifs potentiels et amplifiant les impacts positifs.

En 2024, la **GEWISS Supplier Day 2024** s'est tenue à Cenate Sotto, en Italie, au **GEWISS Experience Center**, afin de confirmer cette approche d'engagement et de transparence. Plus de 170 invités issus de plus de 110 entreprises du monde entier ont assisté à l'événement. Celui-ci a également permis de partager les objectifs technologiques et les innovations, donnant un aperçu des perspectives d'avenir qui guideront le parcours de GEWISS.

Au cours de la journée, les prestigieux **2024 Supplier Awards** ont été décernés à trois entreprises qui se sont distinguées dans des catégories spécifiques et ont apporté une contribution exceptionnelle.

La société **Radici Group S.p.A.**, lauréate dans la catégorie Durabilité, a été récompensée pour avoir développé un matériau innovant spécialement conçu pour une solution GEWISS. Ce matériau est fabriqué à partir de déchets issus de l'industrie textile, contribuant ainsi à la création de « produits circulaires » conformes aux principes de durabilité.

Dans la catégorie Intégrité, le prix a été décerné à **Akron S.p.A.** pour son engagement continu en matière de collaboration, d'éthique, de transparence et d'équité dans ses relations avec GEWISS. Ces valeurs réaffirment le principe d'intégrité qui sous-tend les partenariats du Groupe.

Pour finir, **Mi Me Minuterie Metalliche Meles S.p.A.** s'est vu décerner le Supplier Award dans la catégorie Excellence pour le haut niveau de qualité atteint, l'absence de non-conformités et sa démarche d'amélioration continue partagée avec GEWISS.

Le GEWISS Supplier Day a été une occasion importante de renforcer les liens avec les partenaires stratégiques et de réaffirmer une vision commune pour une croissance mutuelle.

Afin de renforcer leur implication dans la chaîne de valeur, les clients peuvent participer aux processus de l'entreprise et à leurs impacts, en toute transparence, en se rendant régulièrement au GEWISS Experience Center.

3.2.3

Processus de gestion des impacts et canaux de signalement

S2-3

Le Code de conduite des fournisseurs offre aux parties concernées la possibilité de signaler les violations du Code via la plateforme « @Whistleblowing », disponible sur le site Web de l'entreprise, parallèlement à la « procédure de signalement ».

Le Groupe encourage la coopération responsable de toutes les parties prenantes en s'engageant à protéger la confidentialité des signalements.

Tous les signalements, y compris anonymes, sont gérés par le service d'audit interne, qui garantit la confidentialité des informations fournies. Les problèmes soulevés font l'objet d'un suivi et des mesures correctives sont prises en cas de violation confirmée. Les violations sont considérées comme des manquements contractuels et disciplinaires graves. Des mesures visant à protéger le lanceur d'alerte contre tout acte de représailles sont également prévues conformément à la procédure de signalement (voir la page 113).



3.2.4

Mesures relatives aux collaborateurs au sein de la chaîne de valeur

S2-4

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Gouvernance	<p>Garantir l'éthique et la conformité</p> <p>Développer des produits innovants et durables</p> <p>Améliorer l'efficacité des processus internes</p> <p>Développer une chaîne logistique durable</p>		<p>Activation du programme Ecovadis Supply Chain</p> <p>Supplier Day 2024</p>	<p>Poursuite du programme Ecovadis Supply Chain</p>

L'entreprise considère la chaîne logistique comme un aspect stratégique crucial dans sa recherche de pratiques d'approvisionnement responsables. Cette approche garantit le respect de l'environnement, des droits de l'homme et des communautés locales.

Afin d'atténuer le risque de violations des droits de l'homme, le Groupe s'engage à maintenir et à renforcer sans cesse une chaîne logistique éthique et transparente, en particulier dans ses relations avec les acteurs en amont. Comme le stipule le Code de conduite des fournisseurs, GEWISS exige de chacun d'eux qu'ils adoptent des comportements et des pratiques conformes aux principes énoncés dans les Modèles d'organisation et de gestion, la Politique anti-corruption et le Code d'éthique.

Le Groupe n'achète pas directement de minerais provenant de zones de conflit. Il exige aussi de ses fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils déclarent, pour les fournitures qui lui sont destinées, la présence et la provenance éventuelles de *minerais de conflit* (or, étain, tungstène, tantale) et de *minerais de conflit étendus* (mica, cobalt), afin de vérifier leur provenance.

Les fournisseurs sont également grâce à des déclarations conformes au règlement REACH (CE 1907/2006), à la directive 2022/95/CE RoHs et à la loi américaine TSCA (Toxic Substances Control Act), ainsi qu'aux déclarations PFAS et POP. L'objectif est de s'assurer qu'ils respectent les obligations réglementaires requises et encouragent l'utilisation de substances et de matériaux présentant moins de risques pour la santé de leur personnel.

L'activation du projet d'évaluation de la chaîne logistique via la **plateforme Ecovadis** est particulièrement pertinente pour l'année 2024. Ce projet aidera le Groupe à comprendre les performances de ses fournisseurs en matière de durabilité et donnera lieu à une amélioration progressive, axée sur la création de valeur partagée. Cela aura également un impact significatif sur la main-d'œuvre de la chaîne logistique.

Parmi les différents domaines évalués par la méthodologie Ecovadis, le pilier « Travail et droits de l'homme » se distingue en matière de gestion de la santé et de la sécurité, de diversité, d'équité et d'inclusion, de conditions de travail, de dialogue social, de gestion de carrière et de formation, de travail des enfants, de travail forcé, de traite des êtres humains, de discrimination et de harcèlement.

Tout au long de l'année, GEWISS a dispensé des formations à ses acheteurs afin de les aider à gérer efficacement leurs fournisseurs et de les guider dans leur approche de la notation Ecovadis. L'analyse d'un échantillon initial des fournisseurs du Groupe déjà certifiés Ecovadis a montré que près de 30 % d'entre eux sont certifiés ISO 45001 et que plus de la moitié d'entre eux, soit 51,4 %, publient leurs performances en matière de santé et de sécurité.

3.2.5 Objectifs relatifs aux collaborateurs au sein de la chaîne de valeur

S2-5

Bien que GEWISS n'ait pas encore officiellement fixé d'objectifs liés à la gestion de la chaîne de valeur, elle suit de près les initiatives prises avec ses partenaires commerciaux et ses clients afin d'évaluer leur efficacité et d'élaborer éventuellement des plans d'amélioration. La gestion des thèmes pertinents repose sur le mécanisme de contrôle conçu pour garantir le respect des politiques du Groupe. Ce mécanisme se concentre principalement sur les fonctions directement et indirectement liées aux relations avec les clients et les fournisseurs. Le conseil de surveillance de GEWISS S.p.A. et le service d'audit interne soutiennent également le suivi à travers la gestion des rapports reçus et la définition des mesures de résolution et de prévention.



3.3 La relation avec les clients finaux

ESRS S4

S4-SBM3

Conformément à la stratégie du Groupe, l'analyse de la double matérialité a révélé le potentiel d'amélioration de la fidélité des utilisateurs en répondant à leurs attentes en matière de qualité des produits, de fiabilité et de service dans le processus de fabrication. La création de valeur est la pierre angulaire sur laquelle l'entreprise bâtit sa réputation et son expertise. En veillant à ce que chaque produit réponde aux besoins de ses clients finaux, l'entreprise renforce la confiance qu'ils lui accordent et utilise le dialogue comme outil d'établissement de relations durables.

GEWISS investit sans cesse dans des solutions innovantes et durables, améliorant les processus de fabrication et fournissant des solutions personnalisées. Le Groupe s'engage à dépasser les attentes des clients finaux, renforçant ainsi sa position de leader. Preuve de l'importance que GEWISS accorde à la qualité de son offre, la certification ISO 9001 obtenue sur les principaux sites du Groupe garantit l'amélioration continue du processus de satisfaction des utilisateurs.

3.3.1 Politiques relatives aux clients finaux

S4-1

GEWISS s'est toujours concentré sur la fourniture de solutions de produits et de services combinant des éléments tangibles et intangibles. L'objectif du Groupe est d'identifier et de comprendre les besoins et les attentes des clients afin de répondre à leurs besoins réels grâce à ses produits et services. C'est dans ce contexte que GEWISS s'engage à proposer des solutions qui intègrent en toute transparence les nouvelles technologies dans leurs environnements respectifs, favorisant ainsi une relation constructive entre innovation et praticité.

La **Politique RSE** (décrite à la page 40) fournit des lignes directrices pour une approche responsable et tournée vers l'avenir. Elle vise à développer des produits innovants et durables, à favoriser la collaboration et à stimuler la recherche. GEWISS s'engage à communiquer de manière transparente et honnête sur l'impact environnemental de ses produits et se concentre sur l'adoption de processus, de matériaux et de services à faible impact environnemental. Le but est de valoriser les ressources naturelles et de réduire les déchets tout au long du cycle de vie des produits, en recourant largement aux pratiques de l'économie circulaire, comme le souligne la section dédiée de ce rapport (voir la page 52).

3.3.2 Processus visant à impliquer les clients finaux dans la réflexion sur les impacts

S4-2

Le projet *Customer Satisfaction* s'est poursuivi en 2024. GEWISS a finalisé la distribution de l'enquête et traité les données recueillies au cours du processus structuré impliquant les installateurs et les distributeurs. Ceux-ci représentent un point de contact important entre le Groupe et les consommateurs, permettant ainsi de quantifier le niveau de satisfaction de ses clients dans les domaines suivants : *efficacité commerciale, visibilité et facilité de recherche en ligne, attention commerciale, achat et commande, service après-vente et durabilité*. À partir de ces résultats, il est possible d'élaborer un plan d'action pluriannuel visant à accroître la satisfaction des clients.

Afin de garantir l'implication des consommateurs et des utilisateurs finaux, le département Innovation du service Marketing (qui gère le projet *Customer satisfaction*, comme mentionné ci-dessus) et les services Excellence commerciale et Marchés mondiaux supervisent en permanence les opérations. Au cours de sa phase précédente, le projet s'est concentré sur le niveau de satisfaction de ses clients dans les cinq pays clés pour l'activité du Groupe (Italie, France, Allemagne, Roumanie et Turquie), avant de s'étendre, en 2024, aux parties prenantes opérant en Espagne, au Portugal et au Royaume-Uni. Des entretiens qualitatifs ont pour cela été menés avec la direction de GEWISS et certains des clients les plus représentatifs.

GEWISS croit fermement à l'importance du dialogue avec ses parties prenantes et promeut et participe donc à des réunions dédiées à la durabilité. Le Groupe souhaite en effet communiquer sur son parcours de durabilité, échanger avec d'autres acteurs sur des expériences spécifiques et améliorer la compréhension de la situation, en stimulant les initiatives qui contribuent à la création de valeur partagée tout au long de la chaîne de valeur.

GEWISS s'attache également à maintenir un dialogue constant avec ses partenaires commerciaux, ses clients, ses distributeurs et ses installateurs, grâce à des réunions régulières et à des visites au GEWISS Experience Center. Grâce à cette approche, le Groupe réagit rapidement aux évolutions spécifiques au sein de chaque partenariat.

Le Groupe gère ses relations avec ses clients et utilisateurs finaux pendant la phase de prévente, lors de la fourniture des produits/services et de la phase après-vente. Il considère cela comme un atout stratégique pour garantir une satisfaction maximale des clients à tout moment.

Afin de donner la priorité à la satisfaction client, GEWISS met à disposition un numéro vert dédié et une page Web pour les demandes de service client, ainsi qu'un système complet de tickets permettant de suivre toutes les demandes des clients, y compris les éventuelles réclamations. Enfin, une enquête a également été menée sur la qualité du service fourni.

Le traitement des réclamations a deux objectifs principaux :

- > la satisfaction du client afin de renforcer au mieux sa fidélité ;
- > l'assurance qualité : les commentaires des clients sont transmis aux services internes dans le but d'améliorer constamment le produit ou le service.

3.3.3 Processus de gestion des impacts et canaux de signalement

S4-3

GEWISS a mis en place un **réseau de canaux** proposant une assistance appropriée pour que les consommateurs et les utilisateurs finaux puissent exprimer directement leurs préoccupations et/ou leurs besoins. Le site Web du Groupe propose divers canaux d'assistance à la clientèle, notamment des numéros de téléphone, des adresses e-mail, des numéros verts, les coordonnées des agents locaux et un système de tickets permettant de suivre toutes les demandes des clients, y compris les réclamations. Les détaillants, les agences et les grossistes jouent également le rôle d'intermédiaires entre GEWISS et les utilisateurs finaux.

Les processus mis en place par GEWISS pour garantir la disponibilité de ces canaux à ses partenaires commerciaux reposent sur un système de communication structuré. Les informations relatives aux canaux de service sont clairement communiquées à tous les distributeurs et détaillants, qui sont formés et assistés afin de pouvoir fournir une aide adéquate aux consommateurs finaux. De plus, des **réunions spécifiques (Quality Review)** sont organisées tous les mois pour chaque domaine concerné, afin de suivre les problèmes signalés par les consommateurs aux distributeurs. Elles sont essentielles pour déterminer les mesures correctives à prendre et garantir l'efficacité des canaux de communication.

L'efficacité des canaux de contrôle et de suivi des problèmes soulevés est vérifiée en permanence à l'aide des données statistiques recueillies sur le marché et des rapports reçus dans le cadre des *Quality Reviews*. Ces processus consistent à évaluer la satisfaction des consommateurs finaux et à identifier les domaines à améliorer. Ils garantissent également que tous les *commentaires* sont pris en compte et que les mesures correctives nécessaires sont prises. Grâce à un suivi continu, la société veille également à ce que les consommateurs et les détaillants soient informés de la disponibilité de ces canaux et de l'accessibilité des services d'assistance.

En outre, les clients finaux peuvent également se référer au canal de signalement (voir la page 113) via les méthodes décrites ci-dessus, qui garantissent la protection du lanceur d'alerte contre tout acte de représailles.

3.3.4 Mesures relatives aux clients finaux

S4-4

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Responsabilité sociale	Assurer la satisfaction des collaborateurs et la sécurité au travail Assurer la satisfaction client Donner du pouvoir aux communautés locales	      	Initiatives des consommateurs et des utilisateurs finaux : Renouvellement de l'initiative relative à la satisfaction client Développement d'un CRM unique (MS Dynamics 365) pour l'ensemble du Groupe GEWISS afin d'améliorer les flux d'informations provenant de l'équipe commerciale grâce à un système unique de collecte des données	Certification ISO 20121 du système de gestion de la durabilité des événements organisés au GEWISS Experience Center

GEWISS renforce la fidélité de ses clients en veillant à ce que les attentes en matière de **qualité, de fiabilité et de service** soient satisfaites dans la fabrication des produits. Le Groupe compte pour ce faire sur la mise en œuvre d'une série de mesures visant à contrôler les processus de production tout au long de la chaîne logistique. Les initiatives mises en œuvre visent à garantir que la production respecte les meilleures pratiques du secteur. Afin de garantir la qualité des produits, les produits GEWISS sont vérifiés et approuvés conformément aux lois, réglementations et directives des pays où ils sont destinés à être commercialisés. Cette vérification s'effectue, selon la destination, soit par autocertification (par exemple pour le marquage CE en Europe), soit par des organismes tiers prévus par la réglementation. Même dans les pays où cela n'est pas exigé par la loi, de nombreux produits du Groupe font par ailleurs l'objet d'une certification par des organismes tiers dans le cadre de programmes d'homologation volontaires. Ces programmes prévoient des essais initiaux, des audits annuels du système (au minimum) et des contrôles périodiques de conformité des produits prélevés dans les entrepôts et/ou sur le marché. Les principales usines de production et succursales commerciales du Groupe sont certifiées selon la norme internationale **ISO 9001**.

Les laboratoires GEWISS sont certifiés selon des normes industrielles reconnues sur le plan international, le laboratoire de Cenate Sotto (BG) se classant parmi les meilleurs de la planète en termes de nombre de normes reconnues.

Une autre initiative clé pour contrôler la qualité des produits du Groupe consiste à effectuer régulièrement des visites et des audits dans les usines de fabrication de nos fournisseurs. L'objectif est de garantir le maintien constant des normes d'excellence les plus élevées. Ce contrôle continu permet d'identifier rapidement tout problème et de mettre en œuvre sans délai des mesures correctives, garantissant ainsi une amélioration continue tout au long de la chaîne logistique. Le Groupe utilise également le processus **PPAP (Production Part Approval Process [Processus d'Homologation des Pièces de Production])** pour vérifier que toutes les exigences, tant en matière de conception que de produit, sont respectées et que le processus de production des fournisseurs est en mesure de les maintenir de manière constante dans la production d'assemblage. Cette approche permet d'éviter les défauts, de réduire les variables du processus et de garantir une grande répétabilité dans la qualité des composants fournis.

Afin de protéger la santé et la sécurité du consommateur final et de respecter les obligations prévues par le règlement REACH, les fournisseurs de matières premières, de composants et de produits finis sont en outre tenus de :

- > connaître et respecter les obligations liées au règlement ;
- > se tenir constamment informé de l'état d'avancement de la mise à jour de la liste des substances extrêmement dangereuses (liste candidate) ;
- > fournir des informations complètes et précises sur la présence éventuelle de substances SVHC dans les substances, préparations et articles fournis.

Une mesure supplémentaire mise en œuvre tout au long de la chaîne logistique consiste à vérifier la conformité à la directive RoHS et à d'autres réglementations environnementales relatives aux produits. Le but est là encore de garantir que les matières premières et les produits utilisés sont exempts de substances dangereuses, et donc de protéger à la fois l'environnement et la santé des consommateurs.

Enfin, l'ensemble des matériaux, matières premières et composants sont soumis à un processus d'approbation qui vérifie leur conformité d'un point de vue réglementaire et fonctionnel en ce qui concerne leur utilisation dans le processus de production. La conformité aux exigences est garantie par la consultation et l'archivage des certificats d'analyse des matières premières, les tests de contrôle des matériaux entrants et les audits périodiques chez les fournisseurs pour la gestion des plans de contrôle. Les certificats d'origine des marchandises sont exigés chaque année.



Lors du choix des matériaux et des composants, GEWISS garantit le respect total des réglementations italiennes et européennes en vigueur afin d'éviter l'utilisation de substances potentiellement nocives. Le respect total de toutes les réglementations est assuré par la vérification de la conformité réglementaire et fonctionnelle en termes d'utilisation dans notre processus de production et/ou nos produits.

Comme prévu dans la section « [S4-2] Processus visant à impliquer les utilisateurs finaux dans la réflexion sur les impacts », GEWISS a finalisé en 2024 une nouvelle édition du projet *Customer Satisfaction* (référence à la page 98).

Ce projet comprend un plan d'action pluriannuel visant à améliorer sans cesse les domaines critiques, en développant des initiatives qui répondent aux commentaires reçus. Toutes les activités sont conçues dans un souci d'optimisation des ressources et des efforts afin de garantir une approche cohérente et synergique. Les calendriers et les impacts des projets sont par ailleurs constamment surveillés et gérés de manière intégrée afin de garantir que les actions positives se traduisent directement par une amélioration de la satisfaction des clients.

Cette approche permet de comparer les données dans le temps afin de permettre un suivi continu de l'indice de satisfaction client, ce qui offre une perspective claire à long terme. La relation avec les clients GEWISS va au-delà de leur satisfaction : elle s'étend à toutes les étapes commerciales et garantit une gestion constante et stratégique de la satisfaction.

Une comparaison constante avec les utilisateurs finaux est essentielle pour comprendre les attentes des clients et leur proposer une offre qui répond à leurs besoins. Cela passe par une structure technico-commerciale présente dans plus de 100 pays à travers le monde, qui accompagne les clients et les professionnels du secteur dans la vente et la mise en œuvre de solutions personnalisées.

Le cas échéant, les produits sont conçus, fabriqués et testés conformément aux normes IEC, CENELEC et CEI applicables. Ils sont également testés afin d'évaluer leur impact sur la santé et la sécurité des clients, ce qui garantit des performances optimales à tout moment. Toutes les informations

relatives à l'utilisation et à la sécurité des produits sont clairement indiquées sur l'étiquetage et dans la documentation qui les accompagne. Elles sont également évaluées conformément aux directives, réglementations et normes techniques applicables dans chaque pays.

Dans les instructions d'utilisation de leurs produits, les utilisateurs finaux reçoivent également des informations utiles sur le tri des déchets en vue de leur récupération et de leur recyclage ultérieurs, ce qui souligne l'importance de la protection et de la préservation de l'environnement.

Dans le cadre de la relation avec les clients et les consommateurs finaux, la Société assure la protection des données personnelles en s'engageant à protéger les droits des clients et à se prémunir contre les cybermenaces.

La stratégie de communication du Groupe consiste à promouvoir une culture des systèmes avancée et à adopter des solutions système toujours plus efficaces, durables et innovantes. À cette fin, GEWISS promeut des réunions consacrées à la durabilité et prend part à ces événements. Ces rencontres sont l'occasion de décrire le parcours de l'entreprise vers le développement durable, d'échanger des expériences avec d'autres acteurs clés, d'approfondir la compréhension des défis actuels et de favoriser les initiatives qui génèrent une valeur partagée tout au long de la chaîne de valeur.

Les activités de presse et de relations médias constituent également un atout fondamental dans la communication de GEWISS avec ses clients et partenaires, ainsi que dans la diffusion de sa vision, de sa mission, de ses valeurs, de son histoire, des activités de l'entreprise et, bien sûr, dans la promotion de son offre. GEWISS diversifie autant que possible son mix média en adoptant une approche multicanal en ligne et hors ligne : des actions publicitaires et des articles rédactionnels dans des magazines spécialisés, des publications consacrées à la maison et à l'ameublement, ainsi que dans les principaux magazines féminins et d'information sont préparés. Le Groupe souhaite ainsi présenter les produits, les solutions et les services, ainsi que la documentation technique nécessaire à l'installation et à l'utilisation des produits et solutions.



Le site Web gewiss.com a été remanié pour offrir une navigation personnalisée à l'ensemble des différentes catégories d'acteurs et des marchés. Cette initiative vise aussi à améliorer l'expérience utilisateur. Le site Web est traduit en plusieurs langues et comporte du contenu et des informations destinés aussi bien aux professionnels du secteur qu'aux consommateurs finaux.

Outre la création de nouveaux articles, vidéos et supports numériques pour les différentes sections du site Web, une attention particulière est accordée à l'optimisation de l'expérience utilisateur et à la production de contenu de haute qualité pour les réseaux sociaux officiels : Facebook, Instagram, LinkedIn et YouTube. Cette stratégie de communication a donné des résultats significatifs, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Les dernières actualités et initiatives sont régulièrement partagées via les profils sociaux du Groupe, qui touchent aujourd'hui un public large et activement engagé : plus de 115 000 abonnés sur Facebook, 19 000 sur Instagram, 100 000 sur LinkedIn et 4 000 abonnés sur YouTube. L'activité numérique est encore renforcée par des campagnes DEM et des newsletters régulières, adaptées à des publics spécifiques au sein de notre écosystème, notamment nos clients, nos partenaires et les professionnels. Ces initiatives visent à renforcer les relations et à fournir un contenu ciblé et à forte valeur ajoutée, axé sur l'innovation et la durabilité. Cette présence numérique structurée et cohérente contribue concrètement à la diffusion de notre engagement en faveur d'un avenir plus durable.

Ces espaces d'interaction et de partage d'idées sont accessibles à tous les utilisateurs et permettent une communication multimédia et interactive croissante entre les parties prenantes.

GEWISS Experience Center

Conçu comme un espace expérimental qui présente de manière tangible les produits, la vision et le savoir-faire de l'entreprise, le GEWISS Experience Center (GEC) est un espace innovant offrant une vision concrète de la recherche de l'innovation et des valeurs qui orientent les actions du Groupe. Outre la chronologie présentant les étapes clés du Groupe, l'espace met en avant ses engagements fondamentaux en matière de durabilité.

Le parcours est divisé en six domaines d'application ou « Verticals » (Résidentiel, Bureaux, Hôtellerie, Industrie, Sport et Paysage urbain) régulièrement mis à jour tant en termes d'expérience que d'offres. En 2023, cette mise à jour portait notamment sur les solutions PERFORMANCE iN LIGHTING et sur les innovations proposées dans les domaines d'application Paysage urbain, Sport et Industrie. En 2024, les solutions intelligentes de Pulsar Engineering srl ont été intégrées dans l'espace.

Le GEWISS Experience Center s'est imposé comme une référence en matière d'événements au cours de cette même année. Outre les formations et les réunions de réseautage destinées au personnel interne, des événements ad hoc sont également organisés avec des partenaires commerciaux de premier plan et des visites commerciales personnalisées. C'est l'occasion pour les clients de découvrir les espaces du GEWISS Experience Center en fonction de leurs besoins spécifiques.

En 2024, le centre a accueilli plus de **220 événements**, dont des visites de partenaires externes et des activités internes, qui ont rassemblé près de **5 200 participants** venus du monde entier. La plupart des visites externes étaient de nature commerciale, l'expérience GEC impliquant tous les principaux types d'acheteurs (grossistes, distributeurs, installateurs, constructeurs de panneaux, concepteurs, architectes, ingénieurs, entrepreneurs, gestionnaires, entrepreneurs en bâtiment, logisticiens, bricoleurs et clients).

Parallèlement et en accord avec les mises à jour du site physique, la version numérique, le **Virtual GEC**, est elle aussi régulièrement mise à jour afin de permettre aux principaux acteurs italiens et internationaux d'effectuer des visites virtuelles. Le Virtual GEC, lancé en septembre 2022 auprès d'un public interne sélectionné, a fait l'objet de mises à jour et d'extensions en 2023 concernant les visuels, le contenu et les textes afin d'améliorer encore l'expérience utilisateur. Il est resté largement utilisé en 2024 pour permettre à toutes les parties prenantes intéressées de visiter virtuellement l'espace.

3.3.5

Objectifs relatifs aux clients finaux

S4-5

La satisfaction des consommateurs et des utilisateurs finaux est primordiale pour GEWISS, qui s'engage à répondre à leurs besoins en fournissant un produit de haute qualité conforme à leurs attentes. Afin de garantir que les produits et services répondent à ces attentes, le Groupe utilise notamment des **enquêtes et des ateliers pour recueillir des commentaires directs** et orienter ses actions commerciales en fonction des besoins réels des clients. Une attention particulière est également accordée à la conformité réglementaire, afin de garantir que chaque initiative respecte les principales certifications de qualité des produits.

Afin de soutenir les engagements décrits dans les sections précédentes, GEWISS surveille également ses performances et leurs impacts potentiels sur les clients finaux en suivant des KPI spécifiques. En matière de confidentialité, **aucune plainte fondée concernant des violations de la vie privée des clients ou la perte de leurs données** n'a été enregistrée en 2024.

De même, au cours de l'année considérée, **aucun incident de non-conformité n'a été signalé** concernant les impacts des produits et services du Groupe sur la santé et la sécurité. Aucune violation concernant les communications marketing ou la non-conformité aux exigences en matière d'information et d'étiquetage des produits et services n'a été enregistrée.



3.4 GEWISS soutient le territoire

La Société s’est toujours engagée à soutenir les communautés locales et à mener un dialogue ouvert et collaboratif avec les organisations locales. Elle est consciente que son développement ne peut faire abstraction du respect et de l’appréciation du contexte social local. Son histoire repose sur les valeurs d’intégrité, d’excellence et de durabilité, qui guident toutes ses initiatives visant à générer un impact positif sur le tissu social et économique local et à créer de la valeur partagée à court, moyen et long terme.

Le Groupe est conscient du rôle qui lui incombe tant sur le marché que pour le bien-être des autres. C’est pourquoi il entretient un dialogue ouvert et collaboratif avec les entités locales, en menant à bien des projets capables de répondre à des besoins concrets.

Cette proximité avec les communautés crée un bénéfice mutuel : d’une part, elle consolide le développement de l’entreprise, d’autre part, elle génère une valeur tangible et durable pour les contextes dans lesquels elle opère.

Politique sur la citoyenneté de l’entreprise

La **Politique sur la citoyenneté de l’entreprise** du Groupe GEWISS, officiellement adoptée en 2023, consolide le rôle actif de la Société dans la création de valeur partagée, contribuant au développement durable des personnes, des communautés et des territoires. L’engagement exprimé dans le document se traduit par des mesures concrètes, qui sont communiquées en interne via l’intranet de l’entreprise et en externe via les réseaux sociaux, la presse, la publicité et sur le site www.gewiss.com.

Cette politique est adoptée par toutes les Sociétés appartenant au Groupe GEWISS et elle est promue auprès de tous les acteurs de la chaîne de valeur, dans tous les pays où le Groupe opère. GEWISS définit, par le biais de sa politique, quatre domaines d’action dans le but de générer une valeur partagée pour les clients, les personnes, les communautés et les générations futures :

- > sensibilisation aux questions liées au secteur énergétique et à l’utilisation responsable des ressources ;
- > formation et partenariats comme catalyseurs de l’innovation ;
- > développement et préservation du patrimoine culturel et environnemental ;
- > promotion de l’inclusion par le sport et campagnes de sensibilisation axées sur la santé.

Les objectifs de durabilité de la Politique sur la citoyenneté de l’entreprise, approuvée par le PDG de GEWISS et supervisée par le comité de pilotage de la durabilité, sont intégrés au Plan de développement stratégique de l’entreprise et définis en synergie avec les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies.

Soutenir la communauté et le territoire

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Responsabilité sociale	Assurer la satisfaction des collaborateurs et la sécurité au travail Assurer la satisfaction client Donner du pouvoir aux communautés locales	      	Création d’expériences en collaboration avec une coopérative sociale dans le cadre du programme « Sustainability Journey 2024 » de l’entreprise Lancement de l’appel à candidatures « Call4Volunteering » ouvert aux employés du Groupe	Mise en place d’expériences de volontariat d’entreprise destinées aux employés Poursuite du développement de parrainages et de projets en faveur du territoire, conformément aux critères et principes de la Politique de citoyenneté d’entreprise

Le programme d’engagement communautaire permet à GEWISS de concilier les besoins de la communauté et ses objectifs commerciaux conformément à sa **Feuille de route RSE**. Cette vision s’appuie sur des principes fondamentaux :

- > connaître et être reconnu par les entités locales, en établissant des relations de confiance ;
- > élargir et diversifier les relations avec les territoires, en favorisant la collaboration et l’échange d’expertise ;
- > investir dans les communautés grâce à des initiatives qui s’alignent sur la croissance de l’entreprise tout en apportant des avantages sociaux tangibles.

L’entreprise a toujours identifié et mis en œuvre des mesures favorables à la communauté dans les zones où ses installations sont implantées, car elle souhaite créer de la valeur partagée et renforcer les relations avec les résidents et ses employés qui y vivent. En parrainant des événements, en soutenant des causes sociales et en promouvant des initiatives visant à protéger l’environnement, GEWISS cherche à contribuer activement à la croissance culturelle et économique au sein du contexte social dans lequel elle opère.

Pour confirmer l’engagement que GEWISS met en œuvre, la Société a signé de nombreux partenariats sportifs avec des fédérations, des clubs et des athlètes. Elle souhaite ainsi transmettre la valeur de durabilité à 360° de l’entreprise, en promouvant le bien-être des individus, mais aussi la protection de l’environnement.

La saison 2024/2025 a vu la poursuite de divers partenariats sportifs, énumérés ci-dessous, dans lesquels GEWISS agit en qualité de sponsor :

- > **ATALANTA B.C.** – Sponsor du stade et du troisième maillot du club – Serie A ;
- > **MICHELA MOIOLI** – Sponsor de la championne de snowboard.

En 2024, son engagement auprès de l’**ACCADEMIA DELLO SPORT** a été confirmé par le soutien de tournois de tennis organisés au centre sportif de Bergame, le Centro Sportivo della Cittadella dello Sport di Bergamo. La première édition a eu lieu en 2002 et cette année, l’événement n’a pas perdu de vue mission première : aider les organisations dans le besoin sur le territoire local tout en mettant symboliquement en valeur l’activité sociale, sportive et économique dans la région de Bergame.

Parmi les initiatives 2024, il est important de mentionner le **projet Greening the Islands**. Cette initiative mondiale vise à sensibiliser à l’impact du changement climatique sur les écosystèmes

des petites îles, en promouvant des solutions innovantes et durables pour la gestion des ressources naturelles et de l'énergie. GEWISS est sponsor Premium de Greening the Islands, un partenariat qui reflète pleinement l'engagement de l'entreprise à contribuer à la transition énergétique mondiale. Voilà pourquoi ce projet fait la part belle aux écosystèmes fragiles, notamment insulaires, qui sont particulièrement vulnérables au changement climatique.

En tant que sponsor Gold de l'association sportive amateur **E-Racing Bergamo** en 2024, GEWISS a soutenu une initiative lancée par une équipe d'étudiants en ingénierie de l'université de Bergame ayant développé des projets dans le domaine de la durabilité électrique. Le Groupe confirme ainsi son attachement à la région, aux jeunes et au monde universitaire.

Tout au long de l'année 2024, le Groupe a poursuivi ses activités en renforçant et en consolidant ses relations avec diverses entités locales, notamment :

- la **Fondation ARTET**, une organisation à but non lucratif fondée en 2018 qui mène des activités de recherche scientifique liées à la thrombose, à l'hémostase et aux tumeurs. Elle met ainsi les connaissances scientifiques dans ces domaines au service du plus grand nombre et promeut des projets de soins et d'assistance dédiés aux patients vulnérables qui ont besoin de traitements anticoagulants, antithrombotiques et/ou transfusionnels ;
- la **Fondation Carisma**, un organisme qui propose des services sociaux et de santé aux personnes âgées et/ou handicapées, en particulier aux personnes dépendantes physiquement et/ou mentalement, afin de leur garantir la meilleure qualité de vie possible ;
- la **Casa di Cura San Francesco**, un établissement qui dispense des soins médicaux et oncologiques et propose des services de diagnostic dans la région de Bergame ;
- l'**unité mammaire de l'hôpital de Seriate**, un établissement spécialisé dans la prise en charge du cancer du sein, rassemble une équipe de professionnels qui veillent à ce que chaque femme touchée par la maladie ait accès aux traitements les plus avancés et les plus efficaces, conformément aux directives internationales ;
- l'**association italienne de la Croix-Rouge de Bergame**, une organisation bénévole dont l'objectif est de fournir des soins de santé, de protéger et de promouvoir l'éducation sanitaire universelle et la sécurité des personnes, notamment par le biais d'informations et de formations sur les modes de vie sains et les pratiques de premiers secours ;
- le soutien aux **paroisses** des communes où se trouvent les principaux sites de production et le centre logistique du Groupe en Italie, ainsi qu'à la **crèche de la commune de Trescore Balneario**, dans la province de Bergame ;



- la **Fondation De Sanctis**, qui depuis plus d'une décennie promeut des initiatives consacrées à la diffusion de la culture, de la littérature et à la redécouverte des classiques à travers des événements, des marathons, des conférences, des séries de lectures au cœur d'institutions, d'instituts culturels italiens, des plus grands théâtres, des prisons et des écoles. En 2024, une sixième catégorie a été créée dans le cadre du Prix De Sanctis : le **Prix de la durabilité De Sanctis** récompensant les personnes, les organisations et les associations qui se sont distinguées dans la promotion et la sauvegarde des pratiques durables. La cérémonie de remise des prix de la première édition, à laquelle GEWISS a participé, s'est déroulée en novembre 2024.

Bénévolat d'entreprise

GEWISS est convaincu que le bénévolat d'entreprise n'est pas seulement un moyen de rendre l'entreprise socialement responsable, mais aussi un moyen concret de créer une culture soucieuse de la diversité et de la solidarité. C'est pourquoi le Groupe a choisi de mener des initiatives sociales avec une coopérative dédiée de la région de Lombardie. Ces événements se sont déroulés dans le cadre du programme Sustainability Journey 2024, un ensemble varié d'événements et de formations (en présentiel et en ligne) destinés à plus de 2 200 employés du Groupe et organisés de juillet à décembre 2024 (voir l'analyse approfondie aux pages 88 à 91).

En décembre, l'équipe de direction a mené une activité bénévole au sein de la coopérative sociale « Agorà97 » en Italie. Elle a été créée en juin 1997 dans le but de gérer des services sociaux, sanitaires et éducatifs axés sur les besoins des personnes en situation de marginalité, de désavantage social, de déviance et à risque de marginalisation, en favorisant leur développement humain et leur intégration. La coopérative rassemble actuellement cinq communautés résidentielles pour enfants et adultes handicapés, identifiées comme communautés éducatives, communautés d'hébergement pour personnes handicapées, communautés socio-sanitaires et enfin communautés sanitaires. Il s'agit là d'une réponse concrète, significative et empathique aux besoins des personnes et du territoire.

Dans le cadre de l'initiative bénévole d'Agorà97, les membres de l'équipe de direction de GEWISS ont participé à des activités de peinture à la Casa Enrico. Celle-ci accueille quotidiennement des adultes souffrant de handicaps intellectuels.

De plus et afin de poursuivre la collaboration avec cette coopérative sociale, le Groupe a organisé un AperiGEC de Noël. Cette initiative périodique offre une occasion de réseautage aux employés du GEWISS Experience Center. À cette occasion, les résidents des communautés Agorà97 ont assuré le service de restauration et géré l'événement social, partageant leur expérience et les activités de l'association. GEWISS et ses collaborateurs ont ainsi pu découvrir un environnement véritablement accueillant pour les personnes vulnérables et partager concrètement les principes de diversité et d'inclusion de l'entreprise.



④ INFORMATIONS RELATIVES À LA GOUVERNANCE



4.1 Conduite des affaires et éthique

ESRS G1

IRO-1

GEWISS est guidé par les valeurs d'intégrité, de culture de l'excellence et de durabilité, et s'engage à développer ses activités en visant le juste équilibre entre la logique économique et financière, et la responsabilité sociale et environnementale. Le Groupe établit des relations de confiance avec ses parties prenantes, fondées sur l'intégrité, qui englobe le sens des responsabilités, la fiabilité et l'éthique qui guident le Groupe. Cela contribue de manière significative à la création de valeur partagée à moyen et long terme. GEWISS opère également en toute transparence dans l'intérêt de chaque partie prenante.

À partir de l'analyse de la double matérialité réalisée, le Groupe a identifié un impact positif généré par la lutte contre la corruption active et passive. Celle-ci passe par la diffusion de principes éthiques et elle est facilitée par les sessions de formation continue destinées aux collaborateurs.

4.1.1 Politiques relatives à la culture d'entreprise et à la conduite des affaires

G1-1

Il est essentiel de garantir une approche éthique comme condition préalable à toute action entreprise pour chaque activité commerciale menée par GEWISS. Plus précisément, le Groupe opère dans le plein respect des lois et règlements des différents pays où elle exerce ses activités, en adoptant des codes de conduite et des outils de contrôle appropriés pour prévenir et combattre la corruption et les pratiques illégales. C'est à cette fin que GEWISS a défini et adopté le **Code d'éthique** et la **Politique anti-corruption**, décrits plus loin dans cette section.

GEWISS promeut un environnement de travail transparent. Toute anomalie ou violation des règles éthiques et juridiques fixées par l'entreprise ou requises par la loi peut être signalée sur la plateforme numérique « @Whistleblowing » (voir la page 87). Celle-ci est gérée par le service *d'audit interne* et accessible à toute personne qui en a besoin, y compris de manière anonyme. Grâce au canal Whistleblowing, il est également possible de signaler toute violation des politiques de l'entreprise, notamment du Code d'éthique et du Modèle d'organisation et de gestion conformément au décret législatif 231/2001. Le signalement de tout comportement répréhensible est encouragé, afin qu'il puisse être traité de manière appropriée selon les étapes décrites dans la Procédure de signalement.

Cette dernière garantit que la plateforme numérique mise à la disposition des parties prenantes est adaptée à la réception, à l'analyse et au traitement de toute violation liée à des comportements, actes ou omissions portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société.

Afin de garantir une visibilité maximale et un accès simplifié à la plateforme de « @Whistleblowing », la **Procédure de signalement**, élaborée par GEWISS S.p.A. et adoptée par le Groupe (à l'exception des filiales étrangères de PERFORMANCE IN LIGHTING S.p.A. et Pulsar Engineering S.r.l.), est mise à disposition sur les panneaux d'affichage de l'entreprise, le portail intranet du Groupe et son site Web. Cette procédure permet d'enquêter rapidement sur tout incident lié à la conduite de l'entreprise. Dès le moment où un signalement est soumis jusqu'à sa résolution, la plateforme garantit un niveau de confidentialité maximal concernant l'identité du lanceur d'alerte, toute tierce partie mentionnée dans le signalement et toutes les informations connexes. La protection des lanceurs d'alerte est également assurée par des outils de cryptage et la création d'une « boîte de réception sécurisée » qui utilise un codage alphanumérique pour identifier le lanceur d'alerte.

Code d'éthique

Le **Code d'éthique** de GEWISS S.p.A. rassemble les valeurs fondamentales essentielles qui influencent la culture de l'entreprise et sont la base des actions des individus. Il définit également les engagements et responsabilités éthiques des administrateurs, employés et collaborateurs de GEWISS, tant dans leur conduite des affaires que dans la gestion de leurs relations professionnelles. Le Code s'inspire d'un idéal de collaboration entre les personnes, respectant le rôle de chacun et servant de guide comportemental en accord avec une culture de responsabilité, de légalité, de transparence et de création de valeur à long terme pour tous ses destinataires.

L'adoption du Code d'éthique témoigne de l'engagement du Groupe à affirmer et promouvoir ses valeurs fondamentales, l'intégrité, l'excellence et la durabilité, comme le rappelle la « Charte des valeurs et des comportements » de GEWISS. Le Groupe veille à ce que chaque partie prenante agisse conformément à ces valeurs et adopte un comportement socialement responsable, en élaborant des programmes éthiques et des mesures de protection appropriés qui reflètent les principes énoncés dans le Code d'éthique.

Politique anti-corruption

La **Politique anti-corruption** fournit au personnel de l'entreprise des règles claires à suivre afin de renforcer ses contrôles internes en matière de lutte contre la corruption.

Le document établit l'interdiction de la corruption sous toutes ses formes, y compris les paiements de facilitation, et définit l'obligation de se conformer à la réglementation anti-corruption. Il fournit pour cela une définition détaillée de ce qui peut être interprété comme de la corruption et définit l'obligation de signaler les pratiques de corruption dans lesquelles le personnel de GEWISS peut être impliqué, que ce soit de manière active ou passive.

La Politique s'inspire des valeurs énoncées dans le Code d'éthique, mais aussi de diverses normes internationales, notamment la Convention des Nations unies contre la corruption et la *Convention de l'OCDE contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales*. Elle a été approuvée par le conseil d'administration.

5 nouvelles certifications obtenues

ISO 45001

Système de gestion de la santé et de la sécurité certifié pour GEWISS Portugal

ISO 14001

Système de gestion environnemental certifié pour GEWISS Portugal

UNI PdR 125

Système de gestion de l'égalité des sexes certifié pour GEWISS S.p.A. et pour PERFORMANCE IN LIGHTING S.p.A.

ISO 37001

Système de gestion anti-corruption certifié pour GEWISS S.p.A.



4.1.2

Chaîne logistique durable et gestion des relations avec les fournisseurs

G1-2

Pour GEWISS, la gestion de la chaîne logistique est un outil essentiel pour garantir un approvisionnement responsable respectueux de l'environnement, des droits des travailleurs et des communautés locales, tout en répondant aux besoins des clients en leur fournissant des produits, des solutions et des services sûrs et de haute qualité.

Le Groupe s'engage à promouvoir les principes et critères d'une responsabilité éthique, sociale et environnementale qui guident ses propres activités tout au long de sa chaîne logistique et dans ses relations avec ses partenaires commerciaux. Le processus d'encodage et de qualification des fournisseurs le permet. Il garantit le respect des règles qui régissent l'approvisionnement et protège les deux parties dans le cadre de la relation professionnelle : les fournisseurs sont rapidement informés des règles comportementales, éthiques et de durabilité, qui doivent être partagées et acceptées pour établir une relation solide.

Afin de développer une chaîne logistique durable, les nouvelles solutions disponibles sur le marché et les propositions des fournisseurs, établis et nouveaux, sont partagées et évaluées par une équipe dédiée. La sélection des fournisseurs de GEWISS ne repose pas uniquement sur la qualité et la compétitivité des produits et services, mais également sur l'attention portée aux performances socio-environnementales et au respect des valeurs éthiques. Cette condition est fondamentale pour développer une collaboration durable avec le Groupe et créer de la valeur partagée à court, moyen et long terme. Depuis 2024, GEWISS demande à ses fournisseurs de rejoindre la plateforme d'évaluation Ecovadis afin de comprendre les performances ESG et de privilégier la collaboration avec des entrepreneurs plus vertueux qui partagent les mêmes principes.

4.1.3

Prévention et détection de la corruption active et passive

G1-3

Pilier ESG	Programmes	ODD prioritaires	Principales initiatives en 2024	Initiatives en 2025
Gouvernance	<p>Garantir l'éthique et la conformité</p> <p>Développer des produits innovants et durables</p> <p>Renforcer l'efficacité des processus internes</p> <p>Développer une chaîne logistique durable</p>		<p>ISO 37001 Certification pour GEWISS S.p.A.</p>	<p>Adoption par PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001</p>

L'engagement de GEWISS en faveur de l'intégrité et de la rigueur dans la conduite de l'entreprise se traduit également par des mesures concrètes visant à prévenir le risque de corruption active et passive. Il est en effet admis que la corruption est un comportement qui sape la confiance et fausse la concurrence loyale entre les acteurs du marché.

Conformément à ce qui est défini dans le Code d'éthique et sa Politique anti-corruption, ainsi que dans les lois nationales et/ou internationales applicables aux activités commerciales de GEWISS, le Groupe interdit toute forme de corruption et met en œuvre des mesures de contrôle pour prévenir et lutter contre la corruption et les pratiques illégales. Le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GEWISS S.p.A., conformément au décret législatif 231/2001, sera mis à jour au cours du premier semestre 2025 afin de garantir son alignement sur les évolutions organisationnelles de la Société.

GEWISS s'engage également à **sensibiliser et à former** son personnel, ainsi qu'à informer ses fournisseurs et partenaires, afin de prévenir et de lutter contre la corruption et les pratiques illégales, y compris dans ses relations avec les communautés, les organisations et les institutions, les fournisseurs et les clients.

En interne notamment, le Groupe promeut des plans de formation liés au Code d'éthique, au Règlement général sur la protection des données 679/2016 (RGPD), au Décret législatif 231/2001 pour GEWISS S.p.A. et aux questions de corruption. Ces initiatives se déroulent soit en présentiel, soit à l'aide d'outils d'apprentissage en ligne, sur une base annuelle ou, dans certains cas, en fonction des besoins de l'entreprise. Les employés, la direction de GEWISS S.p.A. ainsi que ses filiales participent aux formations²¹. Elles couvrent les domaines pertinents pour chaque entreprise concernée et abordent les sujets de manière exhaustive et approfondie, en se référant, le cas échéant, aux procédures et documents d'entreprise pertinents.

En 2024, conformément aux ambitions de sa Feuille de route RSE, GEWISS S.p.A. a obtenu la **certification ISO 37001** – Système de management anti-corruption. Elle définit une norme de gestion conçue pour aider l'entreprise à lutter contre la corruption active et passive. Cette certification contribue à prévenir, détecter et traiter la corruption (active et passive) impliquant l'organisation, son personnel et ses partenaires commerciaux, en promouvant un ensemble de mesures et de contrôles et en fournissant des conseils pratiques pour leur mise en œuvre. L'adoption d'un système de gestion certifié représente une approche structurée et systématique de la prévention et de la réduction de la corruption.

²¹ Les Sociétés étrangères PERFORMANCE iN LIGHTING S.p.A. et Pulsar Engineering S.r.l. sont exclues.



Incidents confirmés de corruption active ou passive

G1-4

En 2024, le Groupe n'a identifié aucun cas de corruption active ou passive.

	2024	2023
Nombre total d'incidents de corruption vérifiés	0	0
<i>cas dans lesquels des employés ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures anticorruption</i>	-	-
<i>cas dans lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou n'ont pas été renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption</i>	-	-
Nombre de procédures judiciaires publiques liées à la corruption engagées contre l'organisation ou ses employés au cours de la période considérée	0	0

Conformément au déroulé de l'année 2024, aucun cas de non-respect des lois ou réglementations n'a été enregistré et aucune sanction n'a été infligée au cours de la période considérée.



www.imq.it

CISQ is a member of



The International Certification Network
www.iqnet-certification.com

CERTIFICATO N. 1112.2024
CERTIFICATE N. 1112.2024

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI
WE HEREBY CERTIFY THAT THE ANTI-BRIBERY MANAGEMENT SYSTEM

GEWISS SPA

VIA DOMENICO BOSATELLI 1 - 24069 CENATE SOTTO (BG) Italy
SITI/SITES

Vedere gli Allegati per gli altri Siti (n° 9 allegati)
View the Annexes for the other Sites (n° 9 annexes)

E' CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

ISO 37001:2016

PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Sviluppo, progettazione, produzione (tramite i processi di stampaggio, estrusione e montaggio) e commercializzazione di materiale elettrico da installazione per applicazione nel residenziale, terziario e industriale. Sistemi per la home & building automation. Sistemi per la protezione e la distribuzione dell'energia. Sistemi per l'illuminazione urbana, residenziale, stradale, industriale e d'emergenza.
Assistenza pre e post vendita

Development, design, production (through moulding, extrusion and assembly processes) and marketing of electrical installation material for residential, tertiary and industrial applications. Systems for home & building automation. Systems for the protection and distribution of energy. Systems for urban, residential, street lighting, industrial and emergency. Pre and post sales assistance

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL
REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE
THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS

DATE:	PRIMA CERTIFICAZIONE <i>FIRST CERTIFICATION</i>	EMISSIONE CORRENTE <i>CURRENT ISSUE</i>	SCADENZA <i>EXPIRY</i>
	02/10/2024	02/10/2024	02/10/2027



IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY
Management Systems Division - Flavio Ornago



ACCREDIA
IL CENTRO ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

MS N° 0005MS

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

La validità del certificato è subordinata a sorveglianza annuale e riesame completo del Sistema di Gestione con periodicità triennale
The validity of the certificate is submitted to annual audit and a reassessment of the entire Management System within three years



www.cisq.com

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ is the Italian Federation of management system Certification Bodies.

⑤ INDEX DU CONTENU ESRS

Index du contenu ESRS

IRO-2

Le Rapport RSE 2024 a été préparé sur la base de l'analyse de la double matérialité réalisée (voir les pages 35 à 37). Selon cette analyse et ses conclusions, dont les évaluations ont pris en compte les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature des activités de GEWISS et aux caractéristiques des produits et services fournis, les questions de durabilité suivantes ont été jugées non significatives pour l'exercice considéré :

- > Norme E2 Pollution
- > Norme E3 Eau et ressources marines
- > Norme E4 Biodiversité et écosystèmes
- > Norme S3 Communautés concernées

Conformément aux exigences définies par les normes GRI 2021 pour le signalement « en référence à », l'index du contenu GRI est présenté aux pages 130 à 131. Plus précisément, les indicateurs présentés ont été choisis en tenant compte de leur représentativité et de leur cohérence avec les activités du Groupe, ainsi que des impacts qu'ils génèrent (réf. GRI 3 : Thèmes pertinents 2021 »).

Le tableau ci-dessous présente les exigences de divulgation (DR) de l'ESRS que GEWISS a respectées dans la préparation du Rapport de durabilité 2024, y compris les éléments d'information issus d'autres législations européennes énumérées à l'annexe B de l'annexe II de la CSR.

Dans le tableau suivant, GEWISS s'est inspiré des dispositions énoncées dans l'exigence de divulgation IRO-2 de l'ESRS 2, en se référant exclusivement aux aspects rapportés par le Groupe. Les références aux aspects non significatifs et à ceux pour lesquels le Groupe n'a pas encore communiqué d'informations ne sont donc pas fournies.

De plus, la corrélation entre les normes GRI et ESRS est indiquée dans l'index du contenu GRI (pages 130 – 131) afin d'aider le lecteur à suivre et à relier les informations présentées conformément aux normes universelles ESRS et GRI.

Obligation de divulgation et/ou élément d'information	Obligations découlant d'autres actes législatifs de l'UE	Référence dans le Rapport de durabilité 2024
ESRS 2 BP-1 Base générale pour la préparation des déclarations de durabilité		Pages 10 à 11
ESRS 2 BP-2 Informations relatives à des circonstances spécifiques		Page 11
ESRS 2 GOV-1 Rôle des organes administratifs, de gestion et de surveillance		Page 12
ESRS 2 GOV-1 Diversité des sexes au sein du conseil d'administration, paragraphe 21(d)	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateur n° 13 Réglementation de l'indice de référence : Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, Annexe II	Page 12
ESRS 2 GOV-2 Informations fournies aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité abordées par ceux-ci		Page 14
ESRS 2 SBM-1 Stratégie, modèle commercial et chaîne de valeur		Pages 15 à 27
ESRS 2 SBM-2 Intérêts et opinions des parties prenantes		Pages 28 à 31
ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels, et leur interaction avec la stratégie et le ou les modèle(s) commercial ou commerciaux		Pages 32 à 34
ESRS 2 IRO-1 Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels		Pages 35 à 37
ESRS 2 IRO-2 ESRS Exigences de divulgation dans l'ESRS couvertes par les déclarations de durabilité de la Société		Pages 122 à 127
ESRS E1 – Changement climatique		
ESRS E1-2 Politiques relatives à l'atténuation des changements climatiques et à l'adaptation à cette situation		Pages 40 à 41
ESRS E1-3 Mesures et ressources liées aux politiques en matière de changement climatique		Pages 41 à 45
ESRS E1-4 Objectifs relatifs à l'atténuation des changements climatiques et à l'adaptation à cette situation		Page 46
ESRS E1-5 Consommation et mix énergétiques		Page 47
ESRS E1-5 Consommation d'énergie provenant de sources fossiles ventilée par source (secteurs à fort impact climatique uniquement), paragraphe 38	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateur n° 5 et Annexe I, tableau 2, indicateur n° 5	Page 47
ESRS E1-5 Consommation et mix énergétiques, paragraphe 37	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateur n° 5	Page 47
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2, 3 et émissions brutes totales de GES		Page 48
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2, 3 et émissions brutes totales de GES, paragraphe 44	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateurs n° 1 et 2 Troisième pilier : Article 449 bis du Règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Livre bancaire – Indicateurs de risque de transition climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle Réglementation de l'indice de référence : Articles 5, paragraphe 1, 6 et 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	Page 48
ESRS E5 – Économie circulaire		
ESRS E5-1 Politiques relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		Page 51
ESRS E5-2 Mesures et ressources liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		Pages 52 à 55
ESRS E5-3 Objectifs relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		Page 53

Obligation de divulgation et/ou élément d'information	Obligations découlant d'autres actes législatifs de l'UE	Référence dans le Rapport de durabilité 2024
ESRS E5-5 Gestion des externalités		Page 57
ESRS E5-5 Déchets non recyclés, paragraphe 37(d)	SFDR : Annexe I, tableau 2, indicateur n° 13	Page 57
ESRS E5-5 Déchets dangereux, paragraphe 39	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateur n° 9	Page 57
S1 – Effectifs internes		
ESRS 2 SBM-2 S1 Intérêts et opinions des parties prenantes		Pages 28 à 31
ESRS 2 SBM-3 S1 Impacts, risques et opportunités matériels, et leur interaction avec la stratégie et le modèle commercial		Pages 60 à 61
ESRS S1-1 Politiques relatives aux effectifs internes		Pages 61 à 65
ESRS S1-1 Engagements liés à la politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 20	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 9 et Annexe I, tableau 1, indicateur n° 11	Page 62
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable relatives aux questions abordées dans les conventions fondamentales n° 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21	Réglementation de l'indice de référence : Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, Annexe II	Page 62
ESRS S1-1 Processus et mesures visant à prévenir la traite des êtres humains, paragraphe 22 SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 11	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 11	Page 62
ESRS S1-1 Politique ou système de gestion de la prévention des accidents du travail, paragraphe 23	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 1	Page 64
ESRS S1-2 Processus visant à dialoguer avec les travailleurs du Groupe et leurs représentants au sujet des impacts		Page 66
ESRS S1-3 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations		Page 67
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des doléances/ réclamations, paragraphe 32(c)	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 5	Page 67
ESRS S1-4 Prise de mesures concernant les impacts significatifs sur les effectifs internes, les approches visant à atténuer les risques significatifs et à saisir les opportunités significatives liées aux effectifs internes, ainsi que l'efficacité de ces mesures		Pages 68 à 76
ESRS S1-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs		Page 76
ESRS S1-6 Caractéristiques des employés de la Société		Pages 77 à 78
ESRS S1-7 Caractéristiques des personnes non salariées faisant partie des effectifs internes		Page 79
ESRS S1-8 Conventions collectives et dialogue social		Page 80
ESRS S1-9 Indicateurs de diversité		Pages 80 à 81
ESRS S1-12 Personnes en situation de handicap		Page 81
ESRS S1-13 Indicateurs relatifs à la formation et au développement des compétences		Pages 82 à 85
ESRS S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité		Pages 86 à 87
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents du travail, paragraphe 88, lettres b) et c)	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 2 Réglementation de l'indice de référence : Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, Annexe II	Page 87

Obligation de divulgation et/ou élément d'information	Obligations découlant d'autres actes législatifs de l'UE	Référence dans le Rapport de durabilité 2024
S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur		
ESRS 2 SBM-2 S2 Intérêts et opinions des parties prenantes		Pages 28 à 31
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs au sein de la chaîne de valeur		Pages 92 à 93
ESRS S2-1 Engagements liés à la politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 17	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 9 et Annexe I, tableau 1, indicateur n° 11	Page 93
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs au sein de la chaîne de valeur, paragraphe 18	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateurs n° 11 et 4	Pages 92 à 93
ESRS S2-1 Non-respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des lignes directrices de l'OCDE, paragraphe 19	SFDR : Annexe I, tableau 1, indicateur n° 10 Réglementation de l'indice de référence : Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 et article 12, paragraphe 1 du règlement délégué (UE) 2020/1818	Page 93
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable relatives aux questions abordées dans les conventions fondamentales n° 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19	Réglementation de l'indice de référence : Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, Annexe II	Page 93
ESRS S2-2 – Processus visant à dialoguer avec les travailleurs au sein de la chaîne de valeur au sujet des impacts		Pages 93 à 94
ESRS S2-3 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs au sein de la chaîne de valeur d'exprimer leurs préoccupations		Page 94
ESRS S2-4 Prise de mesures concernant les impacts significatifs sur le personnel au sein de la chaîne de valeur, les approches visant à atténuer les risques significatifs et à saisir les opportunités significatives liées au personnel au sein de la chaîne de valeur, ainsi que l'efficacité de ces mesures		Pages 95 à 96
ESRS S2-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs		Page 96
S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux		
ESRS 2 SBM-2 S4 Intérêts et opinions des parties prenantes		Pages 28 à 31
ESRS 2 SBM-3 S4 Impacts, risques et opportunités matériels, et leur interaction avec la stratégie et le modèle commercial		Page 97
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux		Page 97
ESRS S4-2 Processus visant à dialoguer avec les consommateurs et les utilisateurs finaux au sujet des impacts		Page 98
ESRS S4-3 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations		Page 99
ESRS S4-4 Prise de mesures concernant les impacts significatifs sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, les approches visant à atténuer les risques significatifs et à saisir les opportunités significatives liées aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, ainsi que l'efficacité de ces mesures		Pages 100 à 104
ESRS S4-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs (consommateurs et utilisateurs finaux)		Page 105
ESRS G1 – Conduite des affaires		
ESRS 2 GOV-1 G1 Rôle des organes administratifs, de gestion et de surveillance		Page 112

Obligation de divulgation et/ou élément d'information	Obligations découlant d'autres actes législatifs de l'UE	Référence dans le Rapport de durabilité 2024
ESRS G1-1 Politiques de culture d'entreprise et de conduite des affaires et culture d'entreprise		Pages 112 à 113
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption, paragraphe 10(b)	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 15	Page 112
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte, paragraphe 10(d)	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 6	Page 113
ESRS G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs		Page 116
ESRS G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin		Pages 116 à 117
ESRS G1-4 Cas avérés de corruption et de pots-de-vin		Page 118
ESRS G1-4 Amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin, paragraphe 24(a)	SFDR : Annexe I, tableau 3, indicateur n° 17 Réglementation de l'indice de référence : Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	Page 118

⑥ INDEX DU CONTENU GRI

Déclaration d'utilisation	Le Groupe GEWISS a communiqué les informations contenues dans le Rapport RSE 2024 « en référence aux "normes GRI" » pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.
GRI 1 utilisée	GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI 2021	Publication	Référence dans le document		
		Chapitre, ESRS	Page	
GRI 2 – Informations générales – version 2021	2-1	Détails organisationnels	Critères généraux (ESRS 2 BP-1)	Page 10
	2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	Critères généraux (ESRS 2 BP-1)	Page 10
	2-3	Période de signalement, fréquence et point de contact	Critères généraux (ESRS 2 BP-1)	Page 11
	2-4	Reformulation des informations	Critères généraux (ESRS 2 BP-2)	Page 11
	2-5	Assurance externe	Le Rapport de durabilité 2024 n'est pas soumis à une assurance externe puisqu'il a été établi sur une base volontaire (GEWISS n'y est pas tenu par la législation en vigueur)	S.O.
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Stratégie, modèle commercial et chaîne de valeur (ESRS 2 SBM-1)	Pages 15 à 27
	2-7	Employés	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (S1-6)	Pages 77 à 78
	2-8	Travailleurs non salariés	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (S1-7)	Page 79
	2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance du Groupe GEWISS (ESRS 2 GOV-1)	Page 12
	2-14	Rôle de l'instance dirigeante suprême dans le reporting en matière de durabilité	Gouvernance du Groupe GEWISS (ESRS 2 GOV-1)	Page 12
	2-22	Déclaration sur la stratégie de durabilité	Lettre aux parties prenantes	Pages 4 à 7
	2-23	Engagements politiques	Politiques relatives aux effectifs internes (S1-1) ; Politiques relatives aux travailleurs au sein de la chaîne de valeur (S2-1) ; Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux (S4-1) ; Politiques de culture d'entreprise et de conduite des affaires (G1-1)	
	2-27	Conformité aux lois et aux normes	Prévention et détection de la corruption (G1-4)	Page 118
	2-28	Adhésion à des associations	Intérêts et opinions des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)	Pages 28 à 31
	2-29	Approche en matière d'engagement des parties prenantes	Intérêts et opinions des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)	Pages 28 à 31
2-30	Conventions collectives	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-8)	Page 80	
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1	Processus de détermination des thèmes pertinents	Analyse de la double matérialité (ESRS 2 IRO-1)	Pages 35 à 37
	3-2	Liste des thèmes pertinents	Impacts, risques et opportunités matériels (ESRS 2 SBM-3)	Pages 32 à 34
	3-3	Gestion des thèmes pertinents	Tous les paragraphes relatifs aux politiques, mesures et objectifs des chapitres spécifiques consacrés aux questions pertinentes en matière de durabilité	
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3	Incidents de corruption avérés et mesures prises	Prévention et détection de la corruption (ESRS G1-3)	Pages 116 à 117

Norme GRI 2021	Publication	Référence dans le document		
GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation d'énergie et mix (ESRS E1-5)	Page 47
	302-4	Consommation d'énergie réduite	Consommation d'énergie et mix (ESRS E1-5)	Page 47
GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (Scope 1)	Émissions de gaz à effet de serre (ESRS E1-6)	Page 48
	305-2	Émissions indirectes de GES (Scope 2)	Émissions de gaz à effet de serre (ESRS E1-6)	Page 48
	305-5	Réduction des émissions de GES	Mesures liées au changement climatique (ESRS E1-3)	Page 48
GRI 306 : Déchets 2020	306-1	Déchets produits et impacts significatifs liés aux déchets	Gestion des externalités (ESRS E5-5)	Page 57
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Mesures liées à l'économie circulaire (ESRS E5-2)	Pages 52 à 55
	306-3	Déchets produits	Gestion des externalités (ESRS E5-5)	Page 57
GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Nouvelles embauches et rotation du personnel	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-6)	Pages 77 à 78
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Politiques relatives aux effectifs internes (ESRS S1-1)	Pages 61 à 65
	403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-14)	Pages 86 à 87
	403-9	Accidents du travail	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-14)	Pages 86 à 87
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-13)	Pages 82 à 85
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières des performances et de l'évolution professionnelle	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-13)	Pages 82 à 85
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Indicateurs relatifs aux effectifs internes (ESRS S1-9 ; ESRS S1-14)	Pages 12 ; 80–81
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1	Opérations impliquant la communauté locale, évaluations d'impact et programmes de développement	Soutien aux communautés locales et au territoire (entité spécifique)	Pages 106 à 108
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs 2016	416-1	Évaluation des impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Mesures relatives au client final (ESRS S4-3 ; ESRS S4-4)	Pages 98 ; 100–102
	416-2	Incidents de non-conformité concernant les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité	Objectifs relatifs au client final (ESRS S4-5)	Page 105
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage 2016	417-2	Incidents de non-conformité concernant les informations sur les produits et services et l'étiquetage	Mesures relatives au client final (ESRS S4-3 ; ESRS S4-4)	Page 105
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1	Plaintes fondées concernant des violations de la vie privée des clients et des pertes de leurs données	Mesures relatives au client final (ESRS S4-3 ; ESRS S4-4)	Page 105

GEWISS S.p.A.

Siège social : Via Domenico Bosatelli, 1
24069 Cenate Sotto (BG), Italie

Tél. +39 035 946 111

E-mail gewiss@gewiss.com

www.gewiss.com

Registre des sociétés de Bergame/Code TVA/fiscal (IT) 00385040167

Répertoire économique administratif n° 107496 – Capital actions 60 010 000,00 euros totalement versé

Visitez le site www.gewiss.com
et suivez-nous sur



GEWISS