

Rapport RSE

Endress+Hauser France



Endress+Hauser France

3 rue du Rhin
68330 Huningue
info.fr@endress.com
www.fr.endress.com

AR010227/14/FR/01.24-00

Sommaire

- 3 | La RSE comme principe d'entreprise
- 4 | Notre Politique RSE
- 5 | Nos objectifs RSE 2024
- 6 | Rétrospective 2023
- 10 | Nexus, plus qu'un bâtiment
- 11 | Rapport sur le développement durable du groupe Endress+Hauser
- 11 | Rapport sur le développement durable du groupe Endress+Hauser



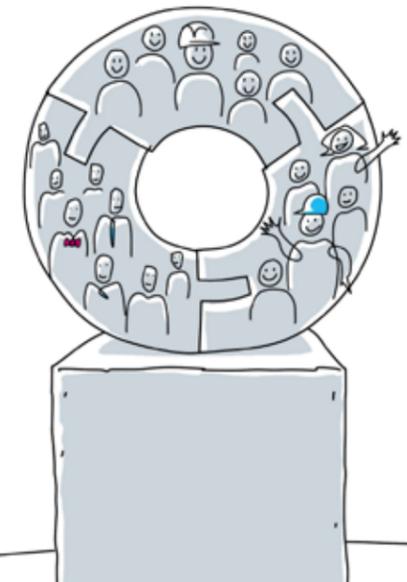
La RSE comme principe d'entreprise

L'entreprise peut réussir
à long terme ...

« ...quand elle assume ses responsabilités, dont sa responsabilité sociale. Cela inclut la création d'emplois, la génération de revenus - en principe, le garant de la prospérité d'une société. L'entreprise fait partie d'un ensemble plus vaste. Elle doit également veiller à la protection de l'environnement et à la préservation de nos moyens de subsistance »

Klaus Endress, 2005

En 2005, Klaus Endress alors Chief Executive Officer du groupe Endress+Hauser, pose les bases d'une vision structurante et avant-gardiste. Cette volonté de responsabilité sociétale et environnementale se traduit concrètement dans de nombreuses actions. On peut citer le Waterchallenge qui a pour but de financer l'installation de station de pompage dans les pays en voie de développement. Cette année les collaborateurs d'Endress+Hauser marchent ou courent pour financer un projet à Bushbuckridge, en Afrique du Sud. Ainsi deux écoles et les maisons environnantes auront accès à de l'eau potable. Dans un autre contexte l'association EEIJ, Espace Electronique et Informatique pour les Jeunes, fondée en France en 1998, a l'ambition de donner aux jeunes le goût de la technique en leur proposant différentes activités dans les domaines notamment de l'électronique, de la programmation Arduino, de l'informatique, de l'univers de l'impression 3D, mais aussi en développant avec eux leurs projets personnels. Nous souhaitons ainsi « créer des vocations » et orienter les jeunes vers les filières techniques. Enfin le siège du groupe à Reinach, le Sternenhof, qui fut inauguré en 2005, est un bâtiment passif - ce qui était avant-gardiste, il y a 25 ans. Tous ces exemples illustrent cette volonté d'action responsable.



Notre Politique RSE

« *Durabilité : Nous agissons de manière responsable et indépendante, tout en étant conscients des valeurs et en protégeant l'environnement, renforçant ainsi la durabilité à tous les niveaux. »*

Bien avant que le terme RSE ne soit sur le devant de la scène, Endress+Hauser a inscrit dans ses gènes via ses valeurs la notion de durabilité en se mettant au service de ses clients, de ses collaborateurs, de l'Environnement et de la Société. Notre culture d'entreprise, "L' esprit" ou le "Spirit" d'Endress+Hauser, détermine notre façon de penser, d'agir et de nous présenter aux autres. Elle définit l'image que les clients, les partenaires, les employés et le public se font d'Endress+Hauser. Ce "Spirit" d'Endress+Hauser exprime en mots ce qu'est notre Politique RSE. Nos valeurs personnifient notre engagement RSE.

Engagement

Nous nous distinguons par un engagement personnel, orienté client. Nous sommes reconnus comme compétent et fiable.

- Nous donnons l'exemple
- Nous stimulons et soutenons nos employés
- Nous encourageons le développement individuel
- Nous sommes à la hauteur de nos convictions
- Nous n'abandonnons jamais
- Nous travaillons bien ensemble
- Nous faisons passer l'intérêt commun avant l'intérêt personnel
- Nous faisons confiance aux personnes qui ont des responsabilités

Excellence

Nous faisons preuve d'excellence grâce à nos services exceptionnels, orientés solutions, innovants et de grande valeur.

- La qualité avant tout
- Notre travail est important pour nos clients
- Nous servons nos clients et apprenons d'eux
- Nous apprenons de nos erreurs
- Faire les mêmes choses, de la même manière et dès le début
- Nous résolvons les problèmes à la source

Durabilité

Nous agissons de manière responsable et indépendante, en accord avec nos valeurs et en protégeant l'environnement, renforçant ainsi la durabilité à tous les niveaux.

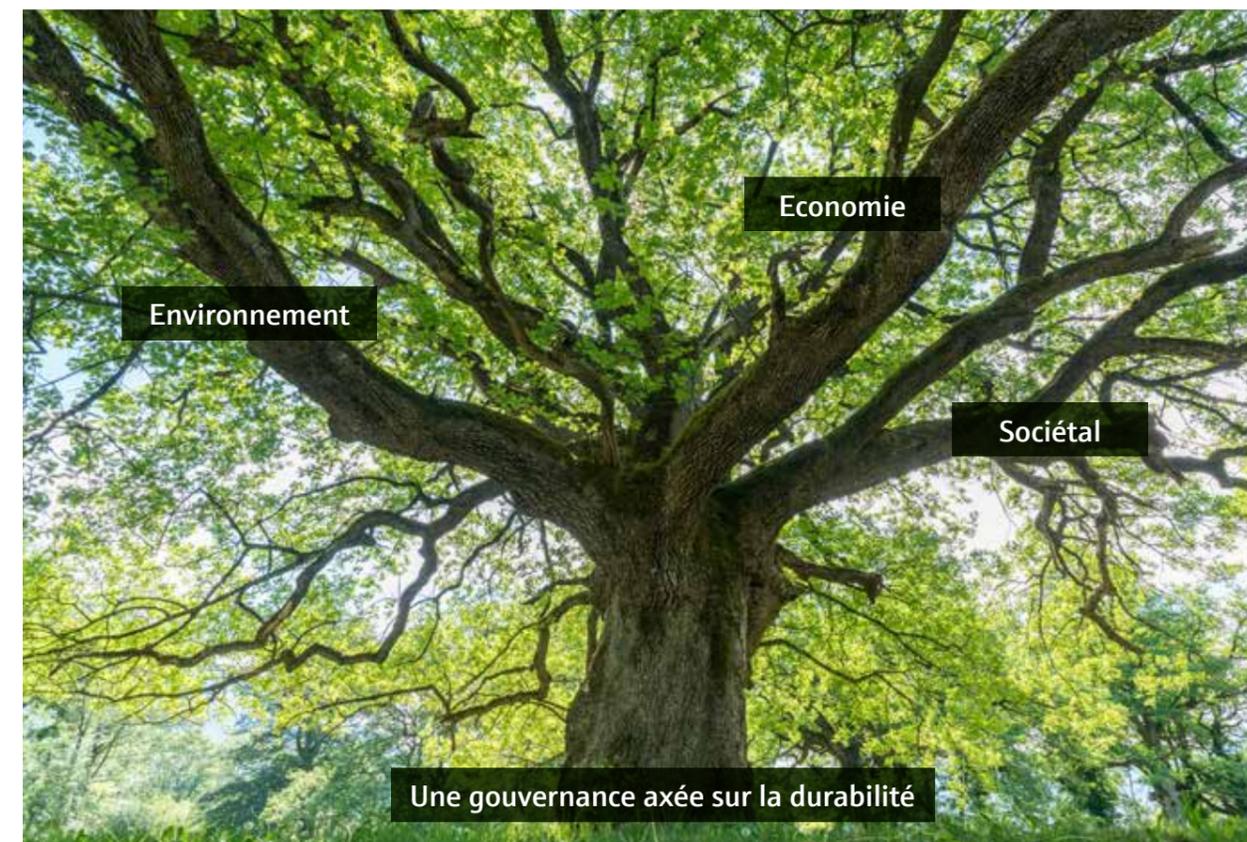
- Nous restons une entreprise familiale
- La loyauté et la responsabilité sociale des entreprises sont des valeurs fondamentales
- Nous encourageons la diversité
- Nous nous comportons de manière éthique
- L'évolution, pas la révolution
- Le profit est le résultat d'une bonne performance et non l'objectif à atteindre

Sympathie

En nous comportant de manière distinctive, crédible et discrète, les autres nous considèrent comme sympathiques et aimables.

- Nous cultivons un climat de confiance
- Nous communiquons ouvertement et de manière constructive
- Nous cultivons l'esprit d'équipe
- Nous sommes reconnaissants
- Nous sommes modestes
- Nous sommes bienveillants les uns envers les autres

Nos objectifs RSE 2024



Economie

- Favoriser le travail avec des partenaires locaux : > 95 % entreprises alsaciennes pour la construction de Nexus
- Contribuer au développement économique local en soutenant les entreprises proches de nous : 40 % du chiffre d'affaires Achats réalisé avec des entreprises Alsaciennes (vs 28.7 % en 2023)
- Formaliser notre politique Achats en y intégrant la dimension RSE

Environnement

- Réduire d'ici 2034 80% de nos émissions de CO₂ par rapport à 2022 (SBTI)
- Réduction de la consommation d'eau de 30 % vs 2023
- Mise en place de véhicules électriques et renouvellement du parc automobile vers des véhicules à "énergie verte" : 15 % du parc automobile est à "énergie verte" (vs 6,09 % en 2023)
- Etude Photovoltaïque pour notre site de Saint-Priest : étude en 2024 pour mise en place 2025
- Etude sur la mise en place de nouvelles bornes de recharge électrique sur Huningue

Sociétal

- Maintien de notre politique en faveur de l'apprentissage : 8 % d'apprentis en 2024/2025
- Renforcement de notre soutien à notre association EEIJ : participation budgétaire de 25.000 € + mise à disposition gratuite du local de Cernay + mise à disposition de collaborateurs formateur avec E+H Flow Cernay 20 jours / an
- Renforcement de notre politique de Mécénat et sponsoring. : Budget Mécénat et sponsoring de 60K€ + mise en place d'un comité RSE, renforcement des liens avec 2 nouvelles associations d'intérêt général
- Etude sur la mise en place du "mécénat de compétences".

Rétrospective 2023

L'entreprise se mobilise pour l'accès à l'eau potable

L'objectif du Groupe était de parcourir les 40 075 km qui représentent le tour du globe en 70 jours. Il a été largement dépassé, puisque, grâce à l'engagement de tous, nous avons fait trois fois le tour du globe. En parcourant 1525 km, les collaborateurs Endress+Hauser France ont contribué au challenge aux 4 coins de la France le 8 juin 2023 et ont permis le versement d'un don de 2381 €.

Tout est investi directement et sans frais d'administratif dans le projet caritatif de l'année 2023. Le projet vise à promouvoir l'accès à l'eau potable dans un village de 90 familles disposant de peu d'infrastructures et situé à environ 10 kilomètres de la route principale. « Grâce à ce projet, nous pouvons améliorer durablement la vie de plus de 1 000 personnes », souligne Matthias Altendorf.

Les fonds récoltés serviront à la construction d'une maison de l'eau au centre du village, où l'eau souterraine sera transportée à l'aide de pompes, puis filtrée et nettoyée par osmose inverse. Des panneaux solaires produiront l'électricité nécessaire pendant la journée. En outre, la place du village sera réaménagée et la route d'accès rénovée dans le cadre du projet.

Endress+Hauser Vietnam réalisera le projet en collaboration avec les représentants locaux NK Engineering.

Trois constructions ont pu être financées, deux d'entre-elles ont déjà été inaugurées.



WINDIE

Endress+Hauser France a mis en place un groupe appelé WINDIE (Women Integrated Network – Diversity, Inclusion and Equity) composé de collaborateurs engagés dans tous les domaines touchant à la Diversité. Leur rôle principal est de proposer des actions en faveur de la Diversité (2023 : l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes et la place du Handicap) et ainsi influencer la Direction sur ces thématiques.

En 2023, il a notamment permis la signature de la charte de la Diversité, la mise en place de modules de sensibilisation E-learning sur le Handicap ou des ateliers thématiques pour casser les préjugés sociétaux encore bien trop présent dans notre Société au sens large du terme. Un centre éducatif similaire a été ouvert à Maulburg, dans le sud-ouest de l'Allemagne.

W.I.N.D.I.E
Endress+Hauser France



19%

C'est la réduction de consommation d'énergie totale brute (KWh) réalisée par Endress+Hauser France en 2023 par rapport à la consommation d'énergie de 2022. En pondérant les consommations d'énergie avec les DJU (degrés jours unifiés) nous avoisinons les 20 % de réduction.

78

Capteurs de température, pression et débitmètres ont été fournis gracieusement à 3 écoles / pôles de formation.

Signature de la charte de la diversité

Endress+Hauser France s'engage depuis des années dans une démarche d'amélioration de la Diversité au sein de son organisation. Inscrite dans l'ADN du Groupe et de ses dirigeants, cet engagement a été consacré par la signature en décembre 2023 de la charte de la Diversité, label soutenu par l'association "Les Entreprises pour la Cité". Ce partenariat permettra notamment à Endress+Hauser France et l'ensemble de ses collaborateurs de devenir les ambassadeurs des engagements pris par l'entreprise, voulant ainsi créer un environnement de travail toujours plus équitable et respectueux et ainsi promouvoir la Diversité et l'Inclusion au sein de son organisation.



10%

de l'effectif de l'entreprise est composé de jeunes qui ont commencé un programme d'apprentissage ou d'alternance au cours de l'année 2023. C'est plus du double de l'obligation légale et cela représente une augmentation de +20 % par rapport à 2022. Répartis sur l'ensemble des sites d'Endress+Hauser France (Huningue, Paris, Bordeaux et Lyon), ces jeunes sont accompagnés entre 1 an et 3 ans avec un engagement fort de développement des compétences et une volonté forte de proposer un emploi à l'issue de leurs études.

10

Du 3 au 6 juillet 2023, un groupe de 10 enseignants de la filière BTS Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA) a été accueilli au siège de Huningue. Au programme : discussion sur les bases de l'instrumentation pour comparer nos méthodes et contenus, présentation des nouveautés Endress+Hauser pour l'industrie de demain et visite du centre de production pour la mesure de débit Endress+Hauser Flow à Reinach (Suisse).

Au-delà des aspects techniques abordés, cette rencontre a également permis d'échanger sur l'avenir de la filière BTS CIRA, qui demeure la voie privilégiée pour le recrutement de profils techniques en instrumentation chez Endress+Hauser. Ce moment de formation a aussi offert l'opportunité de renouer des liens avec des enseignants qui font face à un désintérêt croissant pour les filières techniques, mais qui restent profondément engagés dans la formation de nos futures générations de collaborateurs et clients.



Culture Day

Une journée d'intégration pour les nouveaux collaborateurs axée sur l'esprit, la culture et les valeurs Endress+Hauser.

Retour en images sur cette journée rythmée par les interventions de Claunel Massiès (Directeur Général), Olivier Sauvageot (Directeur Ressources Humaines), Coralie Néault (Chargée de missions RH), Nicolas Ruhlmann (Responsable SSE). La présence de Urs Endress a été un des événements marquants pour les collaborateurs lors de cette journée.

Une activité de team building et la visite d'un de nos centres de production de débitmètres ont complété le programme de la journée et sorti les 12 collègues de leur quotidien !



"Le Culture Day nous permet de rencontrer d'autres collaborateurs et de créer du lien. C'est une journée importante pour notre intégration et pour la compréhension de l'ADN de Endress+Hauser."

"Cette journée a confirmé les valeurs familiales et d'entreprise que j'avais ressenties dès les premiers échanges."

"Belle journée de découverte avec un sentiment fort d'appartenance."

Nexus, plus qu'un bâtiment

2023 est l'année de démarrage du projet de construction du nouveau siège social d'Endress+Hauser France. Ce nouveau bâtiment se situera sur le site du centre de production Endress+Hauser Flow à Cernay (68). L'emménagement dans ces nouveaux locaux est prévu pour le premier trimestre 2026.

Le choix de Cernay s'inscrit dans une notion de Campus. En effet, nous souhaitons rassembler l'ensemble des forces d'Endress+Hauser sur un lieu unique nous permettant de servir efficacement nos clients. Le Campus renforcera notre image d'une entreprise présente dans son territoire historique tout en lui donnant une dimension supplémentaire, en y rassemblant ses diverses compétences. Ce lieu permettra le développement des collaborateurs et d'assurer la pérennité de nos emplois. Le nom choisi pour ce projet, «Nexus» exprime parfaitement cette idée de campus par cette notion de connexion qui permettra à nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires de se rencontrer.

Prise en compte la dimension "écologique et environnementale" dans le projet

La réglementation en France est relativement stricte, et nos valeurs environnementales nous conduisent à nous entourer des meilleurs cabinets d'études locaux afin de minimiser l'impact de notre construction par rapport à l'environnement existant. Le bâtiment sera, quant à lui, construit conformément à la dernière réglementation en vigueur sur le territoire français, la RE2020, qui est très exigeante sur les aspects environnementaux, tant sur la phase de construction que d'exploitation du bâtiment, ce qui signifie que notre bâtiment consommera peu d'énergie. Nos exigences internes intégreront l'ensemble des choix technologiques nous permettant d'aller plus loin que la réglementation RE2020, notamment par la mise en place

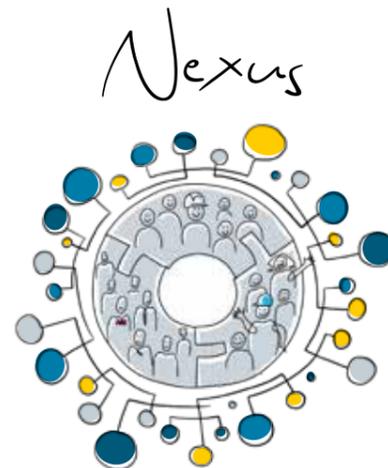
de géothermie, de panneaux photovoltaïques, la végétalisation des toits pour le respect du cycle de l'eau et une attention toute particulière sur le chauffage et le refroidissement du bâtiment. Compte tenu des enjeux écologiques actuels, nous avons décidé de ne pas équiper le bâtiment d'un système de climatisation, mais d'opter pour un système de refroidissement qui permettra de nous offrir des conditions agréables durant les périodes estivales. Tous ces choix ont

“NEXUS représente la connexion que nous souhaitons mettre en œuvre, avec nos collaborateurs, nos collègues, nos partenaires et nos clients”

été effectués afin de trouver le meilleur équilibre entre notre empreinte écologique et le confort des utilisateurs.

Démarche locale

Toujours avec l'esprit de nous inscrire dans une démarche locale et environnementale, nous avons à cœur de faire travailler des entreprises locales et de réutiliser au maximum les matériaux : 95 % des entreprises sont alsaciennes.



Rapport sur le développement durable du groupe Endress+Hauser

La durabilité est ancrée fermement dans le groupe Endress+Hauser. Nous souhaitons être précurseur de l'initiative Science Based Targets, nous faisons partie des 5 % des sociétés de référence suivant Ecovadis et, pour la première fois, nous avons déterminé l'empreinte carbone du groupe conformément au protocole sur les gaz à effet de serre.

La responsabilité sociale de l'entreprise chez Endress+Hauser

Le changement climatique pose d'importants défis environnementaux, sociaux et économiques au monde et à notre entreprise.

Dans peu de temps, on saura dans quelle mesure le réchauffement climatique aura un impact sur l'humanité et l'environnement. Pour ceux qui sont en mesure d'exercer une influence, l'objectif doit être de minimiser les répercussions de cette évolution. En tant qu'entreprise familiale opérant à l'échelle mondiale, nous sommes parfaitement conscients de cette responsabilité. Nous nous sommes toujours efforcés de relier les questions économiques, écologiques et sociales de manière à ce que notre entreprise soit pérenne pour de nombreuses générations. Le développement durable est l'une des quatre valeurs de notre marque, en plus de l'engagement, de l'excellence et de la convivialité.

D'un point de vue stratégique, le principe de durabilité a été ancré encore plus fermement au sein de l'entreprise au cours de l'année 2022. Nous avons pourvu le nouveau poste de responsable de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui fait également office de responsable des droits de l'homme. Un membre du conseil d'administration est désormais responsable du thème de la durabilité au sein de cet organe. Un nouveau comité de pilotage de la RSE, composé de membres du directoire, du conseil de surveillance, de la gestion de la qualité et de la gestion de la marque et de la communication, régit cette question dans l'ensemble du groupe. En outre, des réseaux RSE ont

été créés à l'échelle du groupe afin d'harmoniser davantage les processus et d'apprendre les uns des autres.

Stratégie climatique fondée sur la science

Afin de pouvoir mesurer notre situation sur la base de critères solides, nous avons calculé notre empreinte carbone pour 2022 conformément au protocole des gaz à effet de serre (GHG), la norme internationale en matière de comptabilisation des GES. Cet effort a impliqué la collecte et l'évaluation de paramètres clés dans l'ensemble du groupe concernant diverses émissions directes et indirectes provenant de sources du champ d'application 1 (émissions directes provenant de sources internes ou contrôlées par l'entreprise) et du champ d'application 2 (émissions indirectes provenant de l'énergie achetée). Les sources du champ d'application 3 (émissions le long de la chaîne de valeur) font actuellement l'objet d'une évaluation. Nous avons également participé pour la deuxième fois au Carbon Disclosure Project (CDP), le plus grand système mondial de divulgation des stratégies environnementales des entreprises. Nous nous efforçons d'accroître la transparence au sein du groupe en ce qui concerne les facteurs de nos émissions de gaz à effet de serre.

Afin d'étendre notre stratégie climatique à l'échelle du groupe, nous nous sommes préparés, au cours de l'exercice 2022, à rejoindre l'initiative Science Based Target (SBTi), qui est finalement entrée en vigueur en mars 2023. L'initiative SBTi a créé l'un des programmes les plus ambitieux pour déterminer les objectifs des entreprises

en matière de protection du climat. Il aide les entreprises à fonder leurs objectifs de réduction sur des résultats scientifiques afin d'atteindre les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre les plus ambitieux.

Nous développons actuellement une base de données uniforme à l'échelle du groupe qui nous permet de fixer des objectifs intermédiaires sur la voie d'une décarbonisation cohérente de notre chaîne de valeur.

Pour mieux identifier les questions clés en matière de développement durable, nous avons accéléré en 2023 notre double évaluation de la matérialité avec l'aide d'experts externes. L'année dernière, nous avons également réalisé une analyse approfondie des risques liés aux fournisseurs. Nous avons continué à apprendre en termes de collecte et de qualité des données et plusieurs sociétés du groupe ont adapté leur méthode de collecte en vue des futures exigences en matière de rapports. À partir de 2026, nous soumettrons des rapports conformément à la directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises

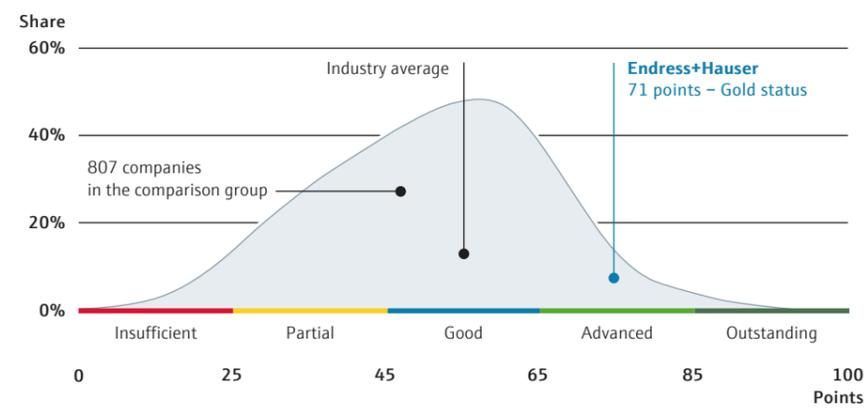
(CSRD) et nous avons créé les cadres informatiques nécessaires. Parallèlement, nous nous préparons à nous conformer à d'autres législations prévisibles et potentielles telles que la directive sur la diligence raisonnable en matière de durabilité des entreprises (CSDDD), le mécanisme d'ajustement aux frontières pour le carbone (CBAM), la taxonomie de l'UE et une réglementation potentielle couvrant les substances per- et polyfluoroalkyles (PFAS).

Notre rapport de développement durable 2023 offre un aperçu détaillé de ce sur quoi nous travaillons et de la manière dont nous voulons assumer notre responsabilité. Le fait que nous soyons sur la bonne voie est illustré par notre classement dans l'audit de durabilité EcoVadis. En 2023, nous avons obtenu le niveau de reconnaissance Gold.

Le rapport EcoVadis a souligné que nos performances en matière de développement durable dans les domaines de l'environnement, des normes de travail et des droits de l'homme étaient particulièrement positives.

2023 EcoVadis rating in comparison

Distribution of overall results



Gouvernance d'entreprise

Stratégie d'entreprise

Endress+Hauser jouit d'une excellente réputation en tant que fournisseur mondial de premier plan de produits, de solutions et de services pour l'automatisation des processus et des laboratoires. Conformément à notre mission, nous aidons nos clients du monde entier à améliorer leurs produits et à les fabriquer de manière encore plus efficace. Afin de renforcer cette position, notre stratégie 2027+ définit sept orientations stratégiques sur lesquelles nous souhaitons travailler avec diligence au cours des prochaines années, notamment l'avenir de l'interaction avec les clients, l'avenir des collaborateurs de notre entreprise, la poursuite du développement de nos industries de base, l'analyse des laboratoires et des processus, le renforcement de la marque Endress+Hauser, la numérisation et le ciblage des marchés au-delà de l'Europe.

La durabilité, qui est l'une des quatre valeurs de notre marque, façonne la mise en œuvre de cette stratégie. Nous menons nos activités de manière responsable et éthique, en gardant à l'esprit le bien-être des individus, de la société et de l'environnement. Nos clients, nos employés et nos actionnaires attendent à juste titre de nous que nous respections nos valeurs et que nous protégeions ainsi la marque Endress+Hauser.

Structure de l'actionariat

Le rôle de la famille actionnaire dans l'entreprise est décrit dans la charte familiale. Dans cette charte, les actionnaires déclarent que Endress+Hauser doit rester une entreprise familiale prospère. L'objectif de la charte est de renforcer la cohésion au sein de la famille sur le long terme et d'isoler systématiquement l'entreprise des questions familiales. Diverses institutions favorisent les relations entre les membres de la famille et l'entreprise et présentent l'entreprise aux générations suivantes en particulier. Le succès de ces efforts se reflète dans le Conseil de famille, qui décide des questions importantes concernant les relations entre les membres de la famille et l'entreprise. Ici, la jeune

génération fournit cinq des neuf membres. Le conseil de famille est composé de six femmes et de trois hommes.

En 2022, Sandra Genge, petite-fille du fondateur de l'entreprise Georg H Endress, est devenue membre du conseil de surveillance d'Endress+Hauser et la première représentante de la jeune génération au sein de cet organe. Elle représentera les intérêts de la famille aux côtés de Klaus Endress, qui restera président du conseil de surveillance jusqu'à la fin de l'année 2023. Les actionnaires familiaux exercent également une influence sur Endress+Hauser AG lors de l'assemblée générale annuelle de la société.

Gouvernance d'entreprise

Le groupe Endress+Hauser est constitué d'un réseau de 131 entreprises juridiquement indépendantes, gérées et coordonnées par Endress+Hauser AG. La gestion est assurée par le conseil d'administration d'Endress+Hauser AG, présidé par le PDG. Les règles commerciales et organisationnelles définissent les compétences et les responsabilités du conseil d'administration et du conseil de surveillance indépendant. En tant qu'organe de contrôle et de conseil, le conseil de surveillance supervise le travail du directoire en lui apportant un retour d'information constructif. Les décisions fondamentales et de grande portée sont prises avec l'approbation du conseil de surveillance, dont les membres sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires. La Charte de la famille stipule que la famille doit être représentée par deux membres au sein du conseil de surveillance.

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise du groupe Endress+Hauser est encore fortement influencée par la famille actionnaire et ses représentants dans l'entreprise. L'esprit d'Endress+Hauser exprime ce qui distingue cette culture et capture les valeurs importantes et des principes. Sans se référer spécifiquement au principe de durabilité, l'esprit d'Endress+Hauser s'appuie sur de nombreux aspects de la gestion durable de l'entreprise.



Le Culture Day est une journée d'intégration pour les nouveaux collaborateurs axée sur l'esprit, la culture et les valeurs de l'entreprise.

Les éléments clés de notre culture d'entreprise comprennent la responsabilité globale de l'entreprise, l'engagement en faveur d'un comportement éthique et un principe de gestion qui ne met pas l'accent sur la maximisation des profits. L'esprit d'Endress+Hauser contient en outre des déclarations concernant les relations avec les clients, les employés, la culture de la qualité et les communications. Nos quatre valeurs de marque, qui incluent le développement durable, résument cette culture d'entreprise.

Comportement éthique et conformité

En tant qu'entreprise internationale, nous opérons dans de nombreuses juridictions différentes. Le code de conduite d'Endress+Hauser constitue une ligne directrice contraignante à l'échelle du groupe pour les relations avec les clients, les collaborateurs, les partenaires et les fournisseurs. Il comprend des conseils sur les produits et les services, l'intégrité personnelle, l'intégrité de l'entreprise, les politiques du personnel, les actifs de l'entreprise et la responsabilité de l'entreprise. Tous les employés doivent être formés en conséquence et sont tenus de s'y conformer. Ils reçoivent également une formation à la lutte contre la corruption. Les employés ayant un accès en ligne au sein de l'UE sont également formés pour se conformer au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils agissent de manière éthique et qu'ils adhèrent à des normes éthiques et sociales. Cela inclut l'obligation de se conformer au code de conduite (CoC) de l'association allemande de l'industrie électro-numérique (ZVEI). Nous vérifions la conformité au moyen d'audits réguliers sur place. En outre, nos principaux fournisseurs sont de plus en plus nombreux à participer à l'audit de développement durable indépendant EcoVadis, qui examine également les performances en matière de développement durable.

Ancrage stratégique de la RSE

Avec 131 sociétés du groupe juridiquement indépendantes dans 55 pays, nos entités ont lancé un grand nombre d'initiatives locales en matière de développement durable. Par exemple, de nombreux sites Endress+Hauser s'appuient déjà sur les énergies renouvelables, modifient leur approche en matière de transport ou prennent en compte des normes élevées d'efficacité énergétique dans les nouveaux bâtiments. Nous avons l'intention d'harmoniser davantage ces initiatives par le biais de nos processus de base. Pour ce faire, nous avons créé le nouveau poste de responsable de la RSE, dont la mission est d'améliorer les processus de développement durable dans l'ensemble du groupe.

Pour garantir une intégration étroite dans l'ensemble de l'entreprise, des responsables supplémentaires du développement durable ont été nommés et des postes ont été créés pour les responsables de la RSE dans nos centres de vente et de produits ainsi que dans les fonctions du groupe. Le sujet a également été ancré au sein de la

direction générale du groupe (voir l'introduction). Dans le monde entier, des réseaux régionaux de RSE ont été mis en place afin d'apprendre les uns des autres les bonnes et les meilleures pratiques.

En 2023, nous avons créé le nouveau Comité des audits, des risques et du développement durable (CARS) au niveau du Conseil de surveillance, qui a commencé ses activités en janvier 2024. Notre objectif à long terme est d'intégrer le développement durable dans tous les processus de l'entreprise.

Stratégie fiscale

Une gouvernance d'entreprise responsable est synonyme de réussite commerciale. Cela permet à Endress+Hauser de contribuer au bien-être de la société sur ses sites dans le monde entier par le biais de paiements d'impôts. Nous voulons respecter non seulement la lettre mais aussi l'esprit de la loi. C'est pourquoi nous rejetons toute structure commerciale conçue pour échapper à l'impôt. Nous n'utilisons les avantages fiscaux et les dégrèvements fiscaux que dans la mesure où ils sont obtenus dans le cadre d'activités commerciales normales et uniquement si nous y avons légalement droit.

En 2023, nous avons payé un total de 128,4 millions d'euros d'impôts sur le revenu dans le monde entier. Cela équivaut à un taux d'imposition effectif de 23,9 %. (Tous les chiffres se rapportent aux activités opérationnelles du groupe au niveau d'Endress+Hauser Management AG).

Durabilité économique

Nous nous concentrons uniquement sur les entreprises que nous comprenons et qui nous conviennent. Nous pensons que le profit n'est pas l'objectif mais le résultat d'une bonne gestion. La grande majorité de nos bénéfices reste dans l'entreprise pour développer de meilleurs produits, ouvrir de nouveaux marchés, construire des installations opérationnelles plus efficaces, ériger des bâtiments modernes, créer des emplois plus orientés vers l'avenir, promouvoir des personnes dans l'entreprise, former des jeunes, perfectionner nos employés, collaborer avec des universités et des instituts scientifiques et soutenir les activités du groupe en matière de RSE. Ce faisant, nous renforçons la durabilité future de l'entreprise et sa résilience en temps de crise.

Avec un ratio de fonds propres de 55,1 %, ainsi que des liquidités, des équivalents de liquidités et des actifs financiers totalisant 876,9 millions d'euros (chiffres de l'exercice 2023), nous sommes bien placés pour réaliser les investissements nécessaires afin d'assurer un avenir solide et fructueux, sans dépendre de sources externes, et pour assurer la croissance organique de notre groupe. Cela garantit l'indépendance et l'autonomie de notre entreprise et notre capacité à la façonner.

Nous servons des clients dans divers secteurs et disposons de centres de vente et de production dans le monde entier. Même nos plus grands comptes représentent moins de 1,5 % de notre chiffre d'affaires net, ce qui minimise l'impact des clients individuels, des cycles économiques, des développements commerciaux régionaux ou sectoriels, des fluctuations monétaires, des crises politiques ou des catastrophes naturelles.

L'innovation

En 2023, nous avons dépensé 267,6 millions d'euros en recherche et développement. Cela équivaut à 7,2 % des ventes nettes. Nous avons déposé 257 brevets pour la première fois auprès des offices de brevets du monde entier, ce qui témoigne de l'importance que le groupe accorde à l'innovation. En 2023, nous avons lancé 20 nouveaux produits et ajouté plus de 1 100 options de produits. Le portefeuille de propriété intellectuelle a augmenté par rapport à l'année dernière et comprend désormais près de 8 900 brevets et demandes de brevets actifs.

Plus de 1 300 employés chargés de développer de nouveaux produits, solutions et services veillent à ce que le moteur de l'innovation continue de tourner à plein régime. L'amélioration des processus dans les domaines de la production, de la logistique, de l'informatique et de l'administration contribue également de manière décisive au succès du groupe. Nous récompensons ces efforts par des mesures de reconnaissance et d'incitation dans tous les domaines de nos activités.

Entre autres choses, nous travaillons actuellement à déterminer comment des modifications constructives peuvent aider nos instruments à mieux répondre à d'importantes normes de durabilité. Il s'agit par exemple d'étudier comment réduire la consommation d'électricité pendant l'utilisation du produit, comment rendre les instruments plus faciles à démonter et comment les intégrer dans une économie circulaire. Ces efforts sont entrepris en étroite collaboration avec des partenaires externes.



Aquathon 2023, le hackathon de l'eau pour un monde durable, novembre 2023 participation d'une Equipe Endress+Hauser.

Environnement

L'énergie

La demande totale d'énergie du groupe Endress+Hauser en 2023 était de 188 321 MWh. Elle a augmenté de 14 % par rapport à l'année précédente, car nous appliquons désormais le GHG Protocol. Ce changement a élargi la base de nos calculs, de sorte que nous déclarons une plus grande quantité d'énergie. À cela s'ajoute une augmentation du nombre d'unités produites dans le contexte d'une forte performance commerciale.

L'électricité (94 938 MWh) représentait 49 % de la demande énergétique en 2023, dont près de la moitié provenait de sources renouvelables (43 371 MWh). Onze pour cent de cette électricité verte a été produite de manière autonome sur nos sites, tandis que le reste a été acheté. Nos filiales en Allemagne et la Suisse s'appuient dans une large mesure sur l'électricité verte (Allemagne 95 %, Suisse 99 %). Dans certains pays, dont l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, nous sommes déjà passés à 100 % de sources renouvelables. D'autres pays ont commencé à se tourner vers les sources d'énergie renouvelables. Il s'agit notamment du Canada (22 %), de l'Afrique du Sud (14 %) et de l'Italie (8 %).

Vingt-quatre pour cent de nos besoins énergétiques globaux étaient couverts par le gaz naturel en 2023 (45 262 MWh). Le diesel et l'essence représentaient plus de 24 %, ce qui est principalement lié à notre flotte de véhicules (45 344 MWh). Ici aussi, nous nous efforçons de réduire nos émissions de gaz à effet de serre, par exemple en passant progressivement aux véhicules électriques lorsque cela est possible.

En 2023, Endress+Hauser France a réduit sa consommation énergétique brute de 19 % par rapport à 2022. En pondérant les consommations d'énergie avec les DJU (degrés jours unifiés) nous avoisinons les 20 % de réduction. Notre consommation totale représentant 906 875 kWh. Ce très bon résultat est la conséquence directe des différentes actions menées de réduction de consommations (abaissement des consignes de chauffage, coupure de l'éclairage, remplacement des appareils énergivores par des appareils plus économes...).

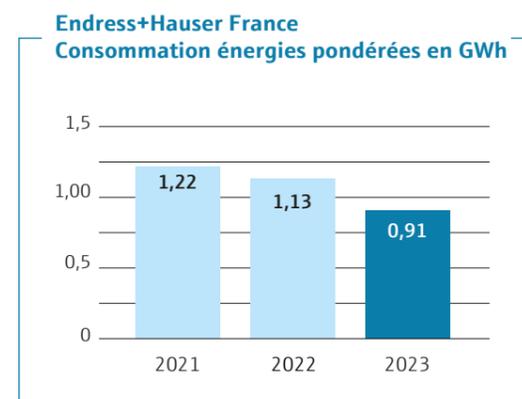
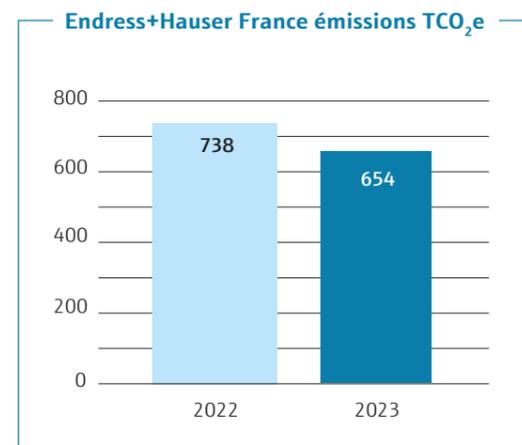
Émissions de gaz à effet de serre

Nous avons suivi l'empreinte carbone du groupe conformément au protocole des gaz à effet de serre (GES) et, pour une meilleure comparabilité, nous avons converti les émissions de gaz à effet de serre autres que le dioxyde de carbone en équivalents CO₂ (CO₂ e) en fonction de leur potentiel de réchauffement de la planète.

En 2023, les émissions de gaz à effet de serre se sont élevées à 1,274 million de tonnes de CO₂ e. 41 598 tonnes de CO₂ e ont été générées dans la zone de responsabilité du groupe, dont 46 % relèvent du champ d'application 1,

c'est-à-dire des émissions provenant de la combustion stationnaire (8 270 tonnes de CO₂ e) et de notre propre flotte de véhicules (10 700 tonnes de CO₂ e). Les 54 % restants proviennent de l'énergie que nous avons achetée, comme l'électricité et le chauffage local et urbain, et des émissions de gaz à effet de serre est donc attribuée au champ d'application 2 (22 628 tonnes de CO₂ e). Avec un total de 1,232 million de tonnes de CO₂ e, les émissions du champ d'application 3 sont les plus importantes.

Concernant Endress+Hauser France, les émissions de CO₂ e de 2023 ont baissé de 11 % par rapport aux émissions de 2022. 654 TCO₂e ont été émis en 2023 provenant principalement de la consommation de carburant de notre flotte automobile.



Manipulation de substances et de matériaux

Endress+Hauser s'engage à respecter toutes les lois et réglementations relatives à la manipulation des matériaux et des substances. Nous fournissons une large gamme de déclarations de conformité pour divers matériaux et substances. Il s'agit notamment des directives européennes et chinoises RoHS (restriction des substances dangereuses) et du règlement européen REACH (enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des produits chimiques), ainsi que des déclarations relatives aux

minerais de conflit ou à l'eau potable. Ces déclarations peuvent être téléchargées à partir de notre site web.

Étant donné que nos clients peuvent configurer individuellement la grande majorité des produits de la gamme Endress+Hauser lors de la commande, les informations spécifiques aux appareils relatives à la conformité des matériaux sont très complexes. Nous travaillons déjà sur des solutions logicielles afin de fournir des informations encore plus détaillées à l'avenir et de se conformer pleinement aux exigences légales respectives.

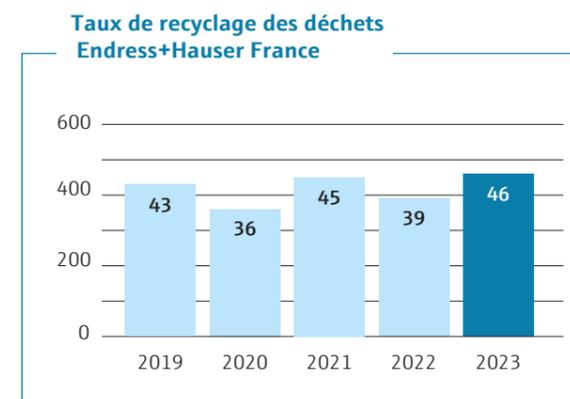
Consommation d'eau

Endress+Hauser utilise l'eau principalement pour les installations sanitaires et le nettoyage des bâtiments. Nous avons également besoin d'eau pour certains tests de capteurs. En 2023, notre consommation d'eau s'est élevée à environ 322 703 mètres cubes, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente. Pour Endress+Hauser France, cette consommation s'est élevée à 1881 m³ en 2023, soit une baisse de 17 % par rapport à 2022.

Nous sommes parfaitement conscients que l'eau potable n'est pas facilement accessible dans de nombreux pays. Grâce à l'Endress+Hauser Water Challenge, une initiative mondiale des employés, nous permettons aux habitants de certains pays d'avoir accès à de l'eau potable (voir l'engagement social).

Déchets

L'accumulation des déchets au sein du groupe Endress+Hauser est influencée par des facteurs tels que la croissance des unités produites, les changements dans la gamme de produits induits par la demande ou les effets spéciaux tels que des travaux de construction ou des ajustements de stocks. Au cours de l'exercice écoulé, nous avons accumulé 3 011 tonnes de déchets municipaux dans le monde, soit 11 % de moins que l'année précédente. Le volume des déchets dangereux a diminué de 14 % pour atteindre 562 tonnes. La quantité de ferraille a augmenté de 5 % pour atteindre 1 380 tonnes. Le volume de déchets électroniques a augmenté de 25 % au cours de la période de référence pour atteindre 67 tonnes.



Chaque site réduit les déchets et préserve les ressources grâce au recyclage. Chez Endress+Hauser Liquid Analysis à Gerlingen, en Allemagne, par exemple, la pâte à souder et les résidus de soudure à base d'oxyde d'étain, de cuivre et d'argent sont donnés à une entreprise qui recycle les métaux. En 2023, le taux de recyclage des déchets d'Endress+Hauser France a atteint 46 %.

Certification et audit

Les normes sociales et environnementales font partie intégrante de nombreux processus d'approvisionnement. Nos centres de produits sont certifiés conformément à la norme ISO 9001 (gestion de la qualité). Plus de quatre cinquièmes de nos sites de production sont certifiés ISO 14001 (gestion de l'environnement) et ISO 45001 (santé et sécurité au travail). Certains sont également certifiés ISO 50001 (gestion de l'énergie). Endress+Hauser France est certifiée ISO 9001 pour ses activités de commercialisation, maintenance et étalonnage d'instruments de mesure et de régulation ; conception et vente de solutions d'automatisation de process. Ce certificat a été renouvelé avec succès en mars 2024 pour une validité jusqu'à fin mars 2027. Concernant les aspects SSE, notre certification MASE a été renouvelée pour 3 ans en 2023. Ce renouvellement de 3 ans couronne nos engagements et pratiques sur ces thématiques. Endress+Hauser France dispose également de 2 accréditations COFRAC ISO 17025 pour la débitmétrie en laboratoire et la température en laboratoire.

Produits et solutions pour le développement durable

Nos produits, solutions et services contribuent à l'amélioration des processus en termes de qualité, de sécurité, d'efficacité et de protection de l'environnement. Ils peuvent également aider nos clients à atteindre leurs objectifs en matière de développement durable, ce qui constitue un puissant levier pour les usines et les applications de l'industrie de transformation. Cela signifie que nos activités commerciales à l'échelle mondiale contribuent à améliorer la qualité des produits et la sécurité de la production, à économiser les matières premières et l'énergie et à protéger l'environnement et le climat. En outre, la mise en réseau numérique de la technologie de mesure rend les données transparentes, ce qui permet d'optimiser les processus et les flux d'informations.

Dans le domaine du développement de nouveaux produits, une ligne directrice pour l'éco-conception aide nos employés à créer un design aussi durable que possible. Il s'agit notamment d'exigences particulières en matière de matériaux, de conceptions axées sur la durabilité ou la possibilité d'élimination à la fin du cycle de vie. Nous appliquons également les directives européennes et chinoises RoHS afin de satisfaire aux exigences relatives à la mise en circulation de substances dangereuses dans les appareils et modules électroniques, en plus des dispositions du règlement REACH concernant l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances dangereuses.

Biodiversité

Depuis les années 1950, le nombre de saumons dans le milieu naturel a considérablement baissé. Cela est principalement dû à la dégradation de la qualité de l'eau et à la construction croissante de barrages. Suite à ce constat, la pisciculture de la Petite Camargue Alsacienne (Saint-Louis 68) s'est donnée pour mission d'élever des juvéniles de saumons destinés au repeuplement des cours d'eau du Rhin Supérieur.

Souhaitant renforcer son activité, la pisciculture s'est lancée le défi de construire une plateforme de maturation et d'élevage maîtrisé. Cette unité d'élevage en régime thermorégulé vise à garantir les conditions optimales de fécondité des poissons géniteurs et de limiter au maximum les pertes issues d'élevages non maîtrisés.

Endress+Hauser France a souhaité accompagner la pisciculture dans la réalisation d'une solution sur-mesure et avant-gardiste. Il s'agit d'une solution de surveillance de la qualité de l'eau recirculée des bassins.

Le partenariat entre la pisciculture et la société Endress+Hauser permet de renforcer le programme de réintroduction du saumon atlantique et à terme, de restaurer une population viable de poissons dans le milieu naturel. En 2020, plus de 200 saumons adultes ont été décomptés à la station d'observation d'Iffezheim. Ces actions de réintroduction sont bien la preuve que la continuité écologique du Rhin progresse. L'objectif étant d'atteindre un équilibre naturel de l'espèce migratrice en 2040.



L'équipe Endress+Hauser qui a participé à l'élaboration de la solution installée dans la pisciculture de la Petite Camargue Alsacienne.



Bassin d'élevage des saumons atlantique.

Social

Droits de l'homme

Nous sommes fermement convaincus que l'intégrité et le comportement éthique sont parmi les piliers les plus importants d'une entreprise durablement prospère. Nous nous engageons donc à respecter et à sauvegarder les droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans les principes internationalement reconnus en matière de droits de l'homme et dans les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Notre compréhension de la responsabilité en matière de droits de l'homme s'appuie sur la reconnaissance de diverses lignes directrices et normes internationales, notamment :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (DUDH)
- Pacte international des Nations unies relatif aux droits civils et politiques
- Pacte international des Nations unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de normes sociales et de travail
- Déclaration de principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales)
- Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE)
- Convention de Minamata
- Convention de Stockholm
- Convention de Bâle

Nous élaborons actuellement une déclaration de principes afin d'exprimer avec plus de force notre reconnaissance de l'importance des droits de l'homme et de la signification qu'ils ont pour notre entreprise.

Droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

Nous nous appuyons sur une multitude de mesures préventives dans le cadre de notre système de gestion des risques pour nous assurer que nos fournisseurs respectent les droits de l'homme et les normes environnementales.

Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils adhèrent aux règles fondamentales de notre code de conduite. En conséquence, nous leur demandons de confirmer qu'ils reconnaissent un code de conduite pour les partenaires commerciaux, commun à l'ensemble du secteur. Si des risques accrus ou des soupçons concrets de violations des droits de l'homme sont découverts, que ce soit par le biais de nos propres activités de surveillance ou de mécanismes de plainte, nous examinons attentivement la situation et prenons toutes les mesures préventives et/ou correctives nécessaires pour éviter, faire cesser ou minimiser ces violations.

Système de dénonciation

Afin d'être en mesure d'identifier et de sanctionner les violations des droits de l'homme et de l'environnement à un stade précoce, nous avons créé un système de dénonciation au cours de la période couverte par le présent rapport. Ce système a été mis en ligne le 1er janvier 2023 et est accessible sur notre site web. Les employés, les partenaires commerciaux et les tiers peuvent signaler des fautes potentielles et fournir des informations de manière anonyme. Une équipe indépendante chargée des plaintes traite soigneusement toutes les dénonciations et prend les mesures qui s'imposent.

Salariés

Nous considérons la création, le développement et la préservation d'emplois durables et pérennes comme un élément important de notre responsabilité sociale d'entreprise. Pour créer un bon environnement de travail pour nos employés, nous offrons une rémunération basée sur les performances individuelles et collectives, des avantages sociaux supérieurs à la moyenne, des possibilités attrayantes de développement de carrière en France et dans le Groupe à l'international et un programme complet qui leur permet de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en mettant en avant notamment la flexibilité du temps de travail. Nous investissons en outre dans la sécurité et la santé de nos employés et favorisons leur développement par le biais de programmes de formation et de développement ciblés.

Les effectifs en chiffres

Au niveau mondial, l'ancienneté des employés d'Endress+Hauser est de 10,2 ans et en France de 12,5 ans. Le taux de rotation du personnel quant à lui était de 7 % en 2023 et en diminution de 1 % par rapport à 2022, là où notre profession se situe aux alentours de 12 %. À la fin de l'année 2023, un total de 300 personnes (y compris les

contrats temporaires) étaient employées par l'entreprise Endress+Hauser France, soit 15 personnes de plus que 2022 tout contrat confondu.

La diversité est également un principe clé en ce qui concerne nos employés, ce qui réduit les risques et nous rend plus résistants en temps de crise. Une main-d'œuvre diversifiée

augmente la productivité, encourage l'innovation, crée un sentiment de solidarité, renforce la fidélité des clients et nous aide à être compétitifs pour attirer les talents.

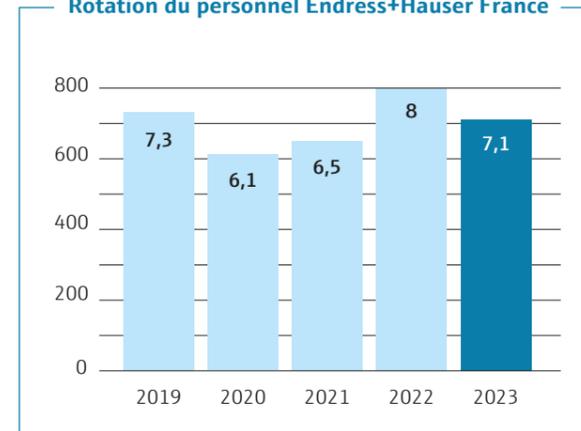
À la fin de l'année 2023, les femmes représentent 36 % des effectifs, soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente (35 %) et un chiffre élevé par rapport

aux autres entreprises du secteur industriel qui souffrent à trouver du personnel féminin, pas vraiment attiré par les filières techniques. La pyramide des âges est également bien répartie au sein de l'entreprise, avec peu de changement par rapport à 2022 et un âge moyen autour des 42 ans.

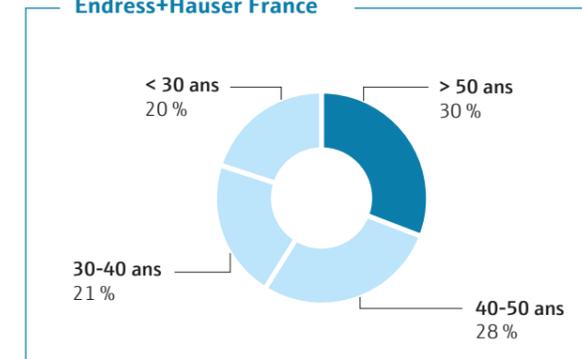
Effectif Endress+Hauser France



Rotation du personnel Endress+Hauser France



Données démographiques Endress+Hauser France



40 employés Endress+Hauser France se sont produits devant 5 000 collègues de la région des 3 frontières lors de la fête des 70 ans du Groupe Endress+Hauser en juin 2023.



Attractivité de l'employeur

Nous nous efforçons d'améliorer continuellement notre attractivité en tant qu'employeur. Nous évaluons la satisfaction de nos employés au moyen d'enquêtes régulières basées sur une norme applicable à l'ensemble du groupe afin de garantir la comparabilité des résultats. Une évaluation actuelle des données issues des enquêtes menées ces dernières années auprès des employés et des clients montre que l'engagement des employés et la fidélité des clients sont directement liés. Cela reflète notre conviction que seuls des employés motivés font des clients satisfaits et fidèles.

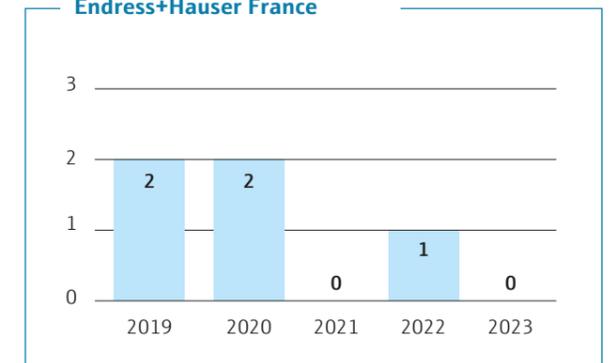
Des environnements de travail modernes permettent à nos employés de se rencontrer et d'échanger des idées dans une atmosphère agréable. Espace Pilote "Nexus".

Santé et sécurité au travail

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail à l'échelle du groupe, nous déployons des efforts considérables pour garantir à nos employés un environnement de travail sûr, agréable et productif. Le taux d'accidentologie d'Endress+Hauser France est très faible. En 2023, nous n'avons eu aucun accident du travail avec arrêt. Une performance remarquable soulignée par tous les acteurs de la Sécurité, notamment le groupement MASE des industries de la Chimie qui a renouvelé notre certification pour une durée de 3 ans.

Nous mettons en place des mesures de prévention des accidents, de sensibilisation aux risques et de sécurité au travail sur nos sites. Nos spécialistes de la santé et de la sécurité au travail sont impliqués dans les décisions à un stade très précoce. Au cours de l'année écoulée, nous avons mené plusieurs campagnes et activités de promotion de la santé et de prévention, tant en personne que virtuellement.

**Accidents du travail avec arrêt
Endress+Hauser France**



Jeunes talents et développement du personnel

En tant qu'entreprise basée sur la Technologie, nous dépendons de professionnels qualifiés et de jeunes talents engagés. Pour attirer de nouveaux employés, l'entreprise Endress+Hauser France s'efforce d'améliorer en permanence les conditions de travail et de renforcer son image interne et externe grâce à une stratégie de marque ciblée.

L'un de nos objectifs est de parvenir à une plus grande diversité, car des équipes diversifiées sont mieux à même de relever les défis de demain. C'est pourquoi Endress+Hauser s'efforce d'attirer les meilleurs collaborateurs, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique, de leurs convictions religieuses ou philosophiques et de leur orientation sexuelle. La promotion des femmes fait l'objet d'une attention particulière. D'ici à 2030, Endress+Hauser souhaite augmenter la proportion de femmes occupant des postes de direction à environ 30 % et, dans l'ensemble, attirer davantage de femmes pour qu'elles représentent 40 % de ses effectifs.



Pour atteindre ces objectifs, notre initiative mondiale Women's Integrated Network (WIN) a défini cinq domaines d'intervention : une marque d'employeur qui attire les femmes, un programme de développement de carrière destiné aux femmes comme aux hommes, des modèles de travail flexibles, des mesures pour lutter contre les préjugés inconscients lors du recrutement et l'utilisation de réseaux pour attirer l'attention des femmes professionnelles sur Endress+Hauser. Par ailleurs, Endress+Hauser France a élargi le périmètre en créant un groupe de travail dédié à la place des femmes dans l'entreprise, l'intégration du handicap et la mise en place d'une politique d'inclusion.

Pour cette initiative, les sociétés du groupe dans le monde entier développent et mettent en œuvre des concepts adaptés à leur environnement. Nous avons également pris des mesures pour publier les offres d'emploi de manière à attirer un groupe cible diversifié. Un autre aspect important pour nous est la rémunération équitable et non sexiste basée sur des critères compréhensibles tels que les compétences, l'expérience, les performances et les responsabilités. Une évaluation de la classification des emplois à l'échelle du groupe est conçue pour améliorer la comparabilité et accroître la transparence à l'avenir. A ce titre l'indice d'égalité Hommes/Femmes d'Endress+Hauser France est de 89/100, performance remarquable venant ainsi consacrer notre politique de rémunération juste et basée sur des critères objectifs.

Des professionnels bien formés sont la clé du succès de notre entreprise. Dans le même temps, nous pensons que notre engagement en faveur de la formation professionnelle des jeunes est un moyen de démontrer notre responsabilité sociale. 2023, c'est 25 jeunes collaborateurs qui suivaient une formation professionnelle chez Endress+Hauser France, représentant ainsi presque 10 % de son effectif. À plus long terme, nous souhaitons à minima maintenir cette part par le biais d'une initiative de formation globale et avons l'intention de créer notre propre Campus de Formation, permettant d'intensifier la formation professionnelle de nos jeunes mais également permettre la reconversion professionnelle de nos collaboratrices et collaborateurs et ainsi pérenniser leur emploi et engagement au sein de l'entreprise et du groupe.

Engagement social

Endress+Hauser s'engage dans des activités bénévoles partout où l'entreprise est présente. Nous parrainons des projets sélectionnés impliquant des activités sociales, culturelles, éducatives, scientifiques et sportives, ainsi que la promotion de jeunes talents. Dans le domaine des contributions caritatives, nous concentrons notre aide principalement sur les initiatives à but non lucratif et les institutions sociales.

Nos employés sont également prêts à s'engager pour une bonne cause. Dans le cadre de l'Endress+Hauser Water Challenge, les employés collectent des fonds par le biais de courses caritatives afin de permettre à des personnes du monde entier d'avoir accès à de l'eau potable, l'entreprise doublant le montant des dons. Les recettes sont destinées à des projets d'aide sélectionnés en Asie, en Amérique du Sud ou en Afrique. Nous avons ainsi transféré notre engagement commercial en faveur d'un approvisionnement en eau sûr, efficace et respectueux de l'environnement au secteur à but non lucratif.

Endress+Hauser entretient également des partenariats de recherche et d'éducation avec des institutions scientifiques et des centres de formation dans le monde entier. Nos contributions à nos activités de donation et de parrainage ainsi qu'aux partenariats de recherche et d'éducation sous la forme de contributions monétaires, de contributions en nature ou d'affectation de personnel ne sont pas enregistrées de manière centralisée. Les activités respectives relèvent de la responsabilité des sociétés du groupe.

Relations avec les clients, les partenaires et les fournisseurs

Le succès à long terme n'est possible qu'en partageant des idées et en maintenant un dialogue constant. Nous sommes convaincus que l'union des forces nous permet de mieux réussir. Cette philosophie se reflète dans la manière dont nous gérons nos relations avec nos clients et nos partenaires. Des relations loyales montrent qu'un échange ouvert, une collaboration basée sur la confiance et un apprentissage mutuel profitent à toutes les parties concernées.

Des clients du monde entier nous font confiance. Nous essayons de mériter cette confiance en mesurant régulièrement leur niveau de satisfaction. Nous analysons

systematiquement les aspects qui peuvent être optimisés et nous les abordons par des mesures individuelles afin de nous améliorer continuellement. Des cycles d'enquête réguliers révèlent les évolutions à long terme et rendent le succès des différentes actions visible et mesurable.

Nous entretenons un dialogue ouvert et constructif avec nos clients, nos partenaires et les autres parties prenantes. Compte tenu des défis à venir liés au réchauffement climatique, il s'agit là d'une des conditions préalables les plus importantes. S'attaquer au changement climatique de manière décisive et judicieuse est une tâche qui incombe à l'humanité - et les progrès ne seront possibles qu'en unissant nos forces.



Salon Industries du Futur 2023, participation de Clauvel Massiès à la table ronde "Freins et leviers à la réindustrialisation durable ?".

Le Global Forum : construire le futur ensemble

D'où venons-nous ? Qu'est-ce qui nous définit ? Où voulons-nous aller ? Et comment continuer à rendre notre monde meilleur ? Ces questions ont tenu une grande place chez Endress+Hauser en 2023, année de son anniversaire. De fait, en 70 ans, l'entreprise qui ne comptait que deux personnes à l'origine est devenue leader mondial de l'instrumentation de mesure, de prestations de service et de solutions d'ingénierie pour les process industriels. Cette réussite, Endress+Hauser la doit à des personnes : « Nos clients nous apprécient, nos employés sont très engagés et nos actionnaires pensent à long terme », déclare le CEO Matthias Altendorf qui poursuit : « Nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli et envisager l'avenir avec confiance ».

Les 16 000 collaborateurs, de nombreux clients et les membres de la famille des actionnaires ont célébré cet anniversaire dans le cadre de petits comme de grands événements dans le monde entier. Le plus grand a été la semaine anniversaire en Suisse où 5 500 collaborateurs se sont réunis pour se remémorer les 70 dernières années. Plus de 900 employés ont participé à des conférences internes et plus de 600 jeunes ont pu échanger lors du Networking Young Generation Day. Enfin, 850 clients se sont informés au sujet de la transformation durable de l'industrie des process à l'occasion du Global Forum. Ici, utilisateurs et spécialistes ont pu partager leurs points de vue sur des sujets comme la décarbonation, la transition énergétique, l'économie circulaire, l'efficacité des ressources et l'efficacité énergétique.

L'événement a également été une occasion de rendre hommage à Klaus Endress (Dr h.c.), président du Supervisory Board, pour l'oeuvre de sa vie. Matthias Altendorf lui succédera à ce poste à la fin de l'année, tandis que Peter Selders reprendra les rênes du groupe en tant que CEO. La famille continuera d'être représentée par deux membres au Supervisory Board. Steven Endress rejoindra en effet Sandra Genge pour y défendre les intérêts de la famille à partir de 2024. Matthias Altendorf a déclaré : « Chez Endress+Hauser, si nous pouvons faire tant de choses si bien, c'est parce que nous avons des actionnaires qui ont une vision à long terme. Ils apportent à l'entreprise leur vision, leurs valeurs, mais aussi de la chaleur humaine et font preuve de respect pour les performances des collaborateurs de l'entreprise. Ce sont toujours les personnes qui font la différence ! »

1



1

Le Global Forum a été l'occasion de discuter de solutions pour un avenir durable.

2

Le Networking Young Generation Day a permis aux jeunes talents et aux professionnels expérimentés de se rencontrer.

3

Plus de 300 collaborateurs ont conçu et organisé le programme de la fête d'anniversaire.



2



3