

Rapport d'impact

2024





Introduction

L'objectif d'Invacare en tant qu'organisation est « **Making Life's Experiences Possible** » (Rendre possibles les expériences de la vie). Notre gamme de produits dans les secteurs de la mobilité et de la santé vise fondamentalement à garantir la dignité humaine et la qualité de vie.

Mais cette attention portée au possible, au potentiel d'amélioration, s'étend également à notre façon de diriger notre entreprise et de laisser notre empreinte sur le monde.

Nous devons être conscients de notre impact sur nos utilisateurs, mais aussi sur nos collègues, l'environnement et les parties prenantes tout au long de notre chaîne de valeur.

C'est pourquoi nous travaillons actuellement sur une nouvelle stratégie de développement durable pour Invacare. Cependant, nous ne partons pas de zéro. Invacare accomplit déjà un travail formidable dont nous sommes fiers. Ce rapport détaille certains de nos principaux accomplissements à ce jour.

Dans ce rapport, nous présenterons un aperçu général de notre programme de développement durable d'entreprise et nous contextualiserons également nos stratégies de diligence raisonnable, les risques identifiés et les mesures d'atténuation.

Notre objectif « **Making Life's Experiences Possible**® » (Rendre possibles les expériences de la vie) est notre engagement à fournir aux utilisateurs des solutions de haute qualité, conçues avec soin, pour favoriser leur autonomie et un mode de vie plus actif.



Sommaire

3	Introduction
4	Avant-propos du président-directeur général
6	À propos de nous
10	Développement durable chez Invacare
14	Opérations, politiques et lignes directrices
16	Diversité, équité et inclusion
20	Risques et impacts identifiés
22	Mesures d'atténuation

Avant-propos du président- directeur général

Cette année, nous avons réaffirmé et renforcé notre engagement en faveur du développement durable chez Invacare. Compte tenu de notre objectif de rendre possibles les expériences de la vie, nos clients, nos collègues et d'autres parties prenantes attendent de nous les normes les plus élevées, et chaque année, nous progressons davantage en vue d'atteindre ces sommets.

En 2024, je suis fier d'annoncer que nous avons considérablement renforcé nos processus de gouvernance d'entreprise et de diligence raisonnable, et que nous avons mis en œuvre des plans pour une évolution plus ambitieuse et plus étendue de la durabilité de l'entreprise, qui porteront leurs fruits en 2025. Bien sûr, il existe des domaines où nous devons nous améliorer et des lacunes dans nos connaissances, mais je suis convaincu que nous avons l'équipe, les processus et la dynamique nécessaires pour y parvenir.

Ce rapport constitue une étape importante dans ce parcours vers une Invacare encore plus durable et performante, et j'espère que les lecteurs trouveront de nombreuses raisons de se réjouir pour l'année à venir, même en revenant ensemble sur l'année précédente.



”
Nos produits **changent des vies** et, grâce à notre travail, nous allons au-delà de notre clientèle pour transformer des vies, même dans des communautés isolées et mal desservies.

Geoffrey Purtil
– Président-directeur général



À propos de nous

Invacare, dont le siège social est situé à Aesch, en Suisse, est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la distribution de produits et de solutions de soins de santé à domicile et de mobilité qui favorisent les soins, le rétablissement et un mode de vie actif. Invacare emploie environ 1 500 employés dans les régions EMEA et APAC.

Le portefeuille de produits d'Invacare repose sur des marques de confiance et de haute qualité telles qu'Alber, Küschall, REA, Action et Aquatec. Ces noms prestigieux témoignent de notre engagement de longue date envers l'innovation, la fiabilité et la conception centrée sur l'utilisateur dans les secteurs de la mobilité et de la santé, où nos produits aident nos utilisateurs à profiter d'un mode de vie aussi confortable, sûr et actif que possible.

Notre objectif « **Making Life's Experiences Possible** » (Rendre possibles les expériences de la vie) est notre engagement à fournir aux utilisateurs des solutions de haute qualité, conçues avec soin, pour favoriser leur autonomie et un mode de vie plus actif.

Pour Invacare, il est essentiel de respecter les exigences de la législation et des normes relatives aux dispositifs médicaux, à l'environnement et à la responsabilité sociale. La conformité couvre la conception et le développement, la fabrication et la distribution de tous nos produits dans les secteurs des soins de santé à domicile et de la santé.

Notre chaîne d'approvisionnement est structurée en trois étapes clés. Les activités en amont impliquent une collaboration avec nos fournisseurs, garantissant l'approvisionnement en matériaux et composants. Viennent ensuite nos usines de fabrication, où les produits sont assemblés et finalisés. Enfin, les activités en aval englobent la vente et la distribution des produits finis à nos clients, garantissant une livraison rapide et efficace.



En amont

Notre chaîne de valeur comprend des fournisseurs directs et indirects, principalement situés en Europe et en Asie du Sud-Est. Ceux-ci nous fournissent des matières premières, des composants et des services essentiels à nos opérations. Nous maintenons une approche structurée en matière d'engagement des fournisseurs, incluant des évaluations de la qualité et le respect de notre Code de conduite des fournisseurs, qui intègre les principaux principes de développement durable de l'entreprise.



Production et stockage

Nos opérations de production et de stockage sont centralisées en Europe occidentale, où nos usines de fabrication assemblent et finalisent les produits. Ces opérations sont soumises à des systèmes internes de gestion environnementale et de qualité.



En aval

Notre chaîne de valeur comprend la distribution et la vente de produits finis à des clients en Europe occidentale, en Australie et en Nouvelle-Zélande. D'autres marchés internationaux sont desservis par notre division Invacare International et par des partenariats avec des distributeurs locaux. Nous travaillons sans relâche pour garantir une logistique efficace, un service client irréprochable et, le cas échéant, un accompagnement dans la gestion des produits en fin de vie.

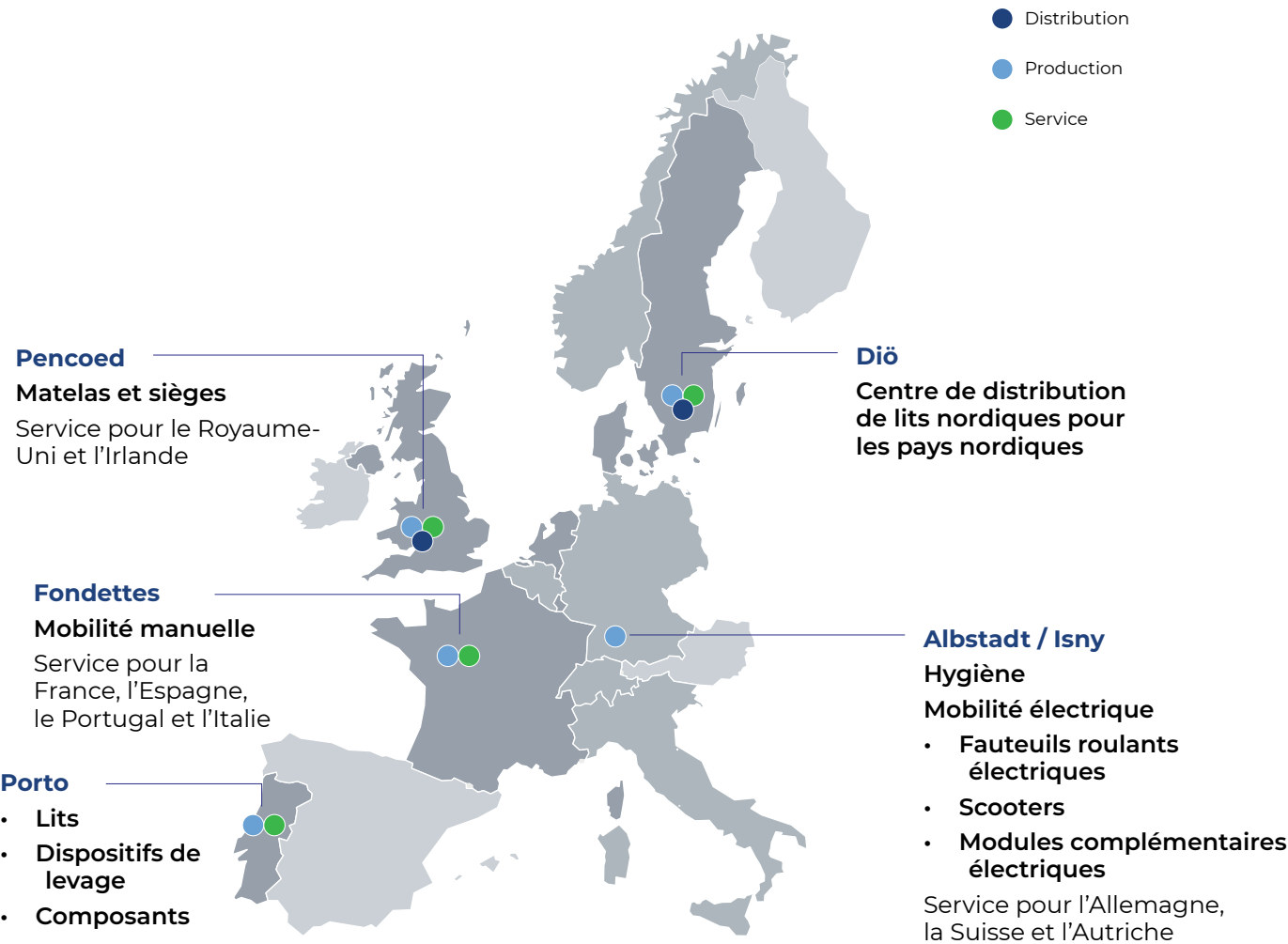
À propos de nous

– Suite

Nos sites de vente et de production européens

Invacare se compose de différents sites opérationnels et commerciaux, dirigés depuis son siège social d'Aesch, en Suisse.

Nos sites de production



Des agences commerciales d'Invacare sont présentes dans toute l'Europe occidentale, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Les autres marchés sont desservis par notre division Invacare International, ou par le biais de partenariats avec des distributeurs locaux.

Nos sites de vente



Développement durable chez Invacare

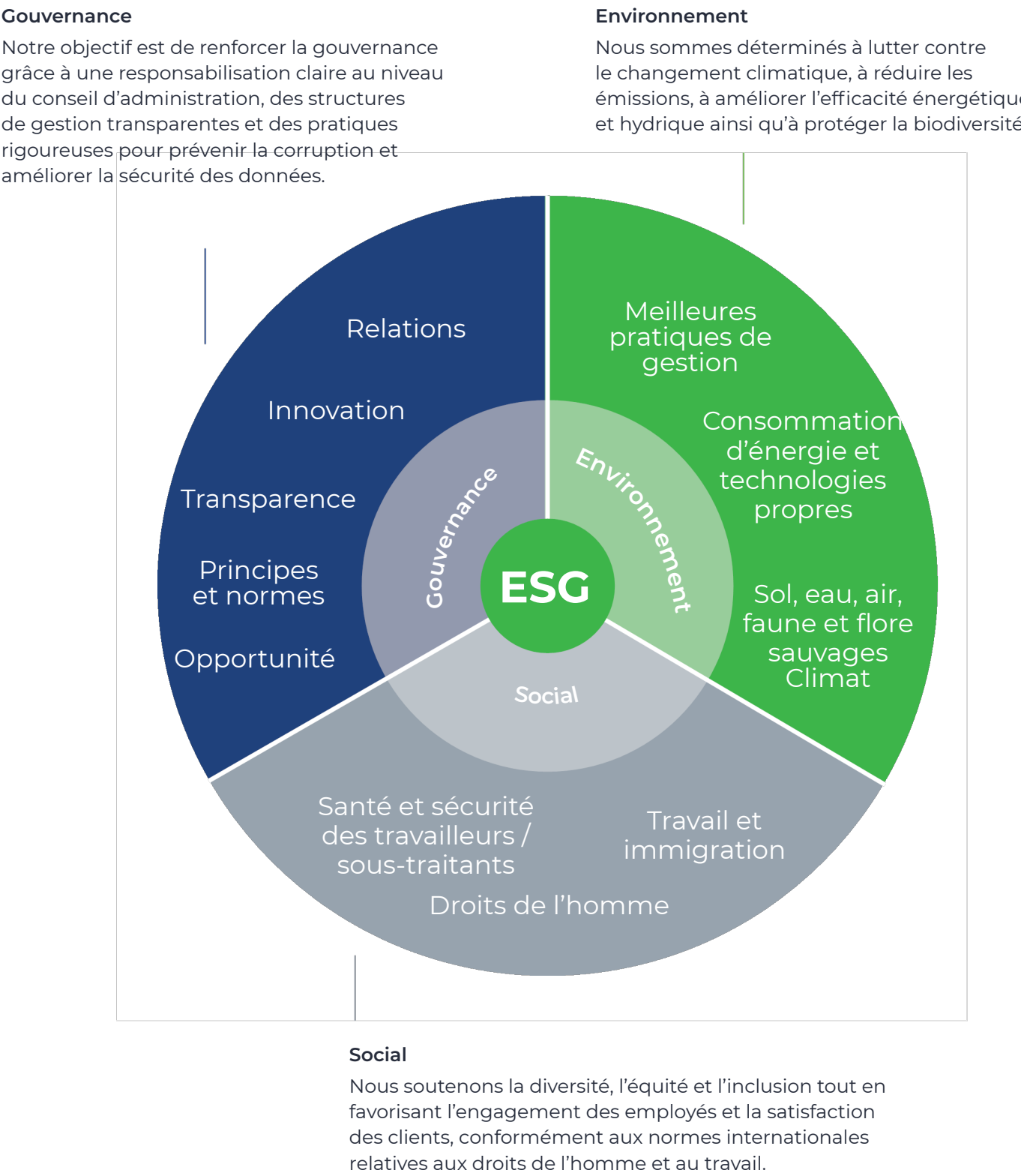
Notre programme de développement durable d'entreprise

En 2024, Invacare s'est engagée dans une transformation à long terme visant à devenir une entreprise plus durable, conformément aux exigences de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD). Ce processus est intégré à notre stratégie d'entreprise et à notre structure de gouvernance. Il vise à créer de la valeur à long terme pour l'entreprise en identifiant, en évaluant et en gérant les risques et les opportunités liés à la durabilité dans l'ensemble de nos opérations, de notre chaîne de valeur et de nos groupes de parties prenantes – y compris les clients, les fournisseurs, les employés et l'environnement au sens large.

Nos efforts en matière de développement durable sont également guidés par les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies et alignés sur ceux-ci. Les objectifs les plus pertinents pour Invacare et dans lesquels nous pouvons le mieux contribuer sont les suivants :



Notre approche en matière de développement durable d'entreprise couvre trois dimensions fondamentales selon un cadre ESG :



Développement durable chez Invacare

- Suite

Gouvernance et surveillance

En 2025, la stratégie de développement durable d'Invacare sera élaborée par l'équipe de direction et communiquée à tous les secteurs de notre organisation, y compris aux parties prenantes concernées qui auront été identifiées grâce à notre prochaine double évaluation des caractères déterminants.

Sur la base de la stratégie et des résultats de notre évaluation des caractères déterminants, nous établirons des politiques, des procédures et des méthodes de travail de soutien, ainsi que des indicateurs clés de performance (ICP) définis.

Un élément essentiel de cet effort réside dans notre gouvernance et notre contrôle. Nous accordons la priorité au développement de processus robustes pour le suivi, la communication et, le cas échéant, les actions correctives ainsi que l'amélioration continue. Ces mécanismes nous permettent de nous concentrer sur les domaines pertinents dans notre démarche pour devenir une organisation plus durable.

Notre mission de mobilité

La mission d'Invacare, « Making Life's Experiences Possible » (Rendre possibles les expériences de la vie) et la nature de notre portefeuille de produits font que l'un des moyens les plus efficaces pour nous de contribuer positivement à nos parties prenantes est la fourniture de ces produits. Outre nos clients commerciaux, nous nous efforçons de servir également des groupes et communautés isolés du monde entier qui ont un accès limité aux équipements de mobilité.

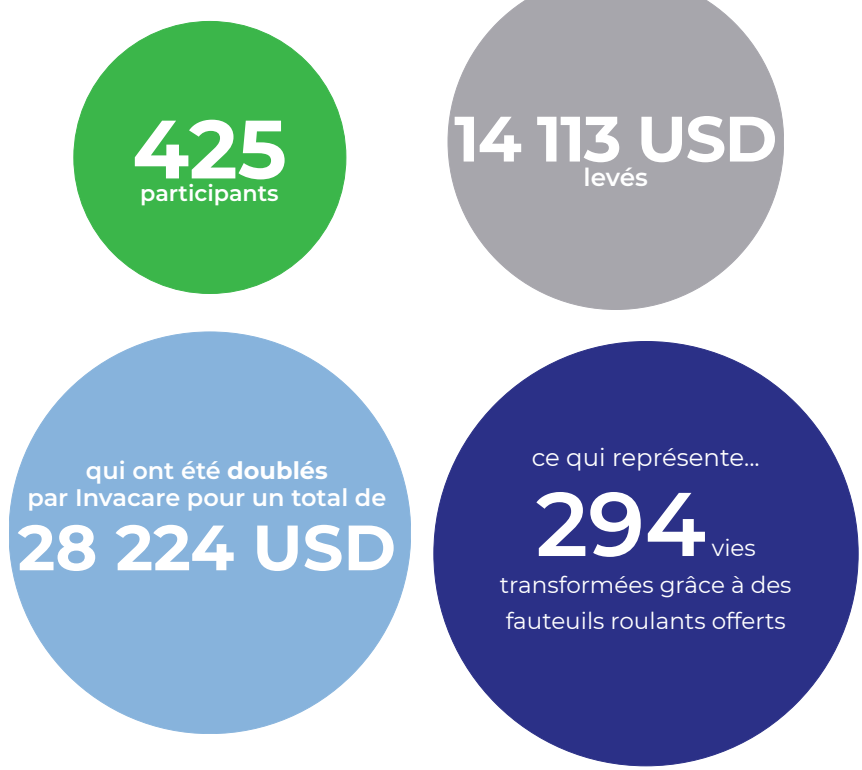
Nous soutenons aussi un certain nombre d'initiatives caritatives connexes, notamment Pirilampo Mágico (Portugal), Associação Salvador et notre partenaire de longue date, Free Wheelchair Mission (FWM).



Pleins feux sur : Move for Mobility

Move for Mobility est l'initiative mondiale de collecte de fonds d'Invacare en partenariat avec Free Wheelchair Mission (FWM). Nous encourageons nos employés à utiliser leur propre mobilité pour défendre les autres en participant à des activités physiques et en collectant des fonds. Chaque tranche de 96 USD recueillie permet d'offrir un fauteuil roulant à des personnes dans des pays en développement qui n'ont pas accès à du matériel de mobilité.

Résultats 2024 :



Notre partenariat avec FWM

Free Wheelchair Mission (FWM) est une organisation internationale à but non lucratif qui se consacre à fournir des fauteuils roulants à des personnes handicapées de pays en développement. Depuis plus de six ans, Invacare est partenaire de FWM, apportant ses ressources et son expertise pour soutenir sa mission humanitaire. En 2024, Geoff Purtill, PDG d'Invacare, s'est rendu en République dominicaine avec FWM pour distribuer des fauteuils roulants directement à des populations des communautés isolées.



Nos opérations, politiques et lignes directrices

Conditions de travail chez Invacare

Bien-être, santé et sécurité des employés.

Système de gestion de la santé et de la sécurité :

Notre organisation maintient un système de gestion de la santé et de la sécurité (SGSS) complet, mis en œuvre sur 100 % de nos sites opérationnels et qui s'applique à l'ensemble des employés, y compris le personnel à temps partiel et temporaire. Le système de gestion de la santé et de la sécurité (SGSS) offre une approche structurée pour gérer les risques liés à la santé et à la sécurité au travail et garantir la conformité à toutes les exigences réglementaires applicables. Il comprend des procédures formelles pour le signalement des incidents, des audits, des actions correctives et l'amélioration continue.

Politiques et initiatives :

Nous avons mis en place une variété de programmes de bien-être qui prennent en compte à la fois la santé physique et mentale.

Les voici :



L'accès à des services de consultation confidentiels en santé mentale et à des programmes d'aide aux employés (PAE).



Des ateliers de gestion du stress et formation à la pleine conscience.



Des modalités de travail flexibles et des options de télétravail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Des campagnes de promotion de la santé telles que des évaluations ergonomiques et des défis de bien-être.

Ces initiatives sont régulièrement revues et ajustées en fonction des commentaires des employés et des données sur les tendances en matière de santé.



Évaluation et prévention des risques : - Voir IPS*

L'identification et l'atténuation des risques sont intégrées à nos opérations quotidiennes grâce à des évaluations proactives, des inspections régulières des sites et des analyses de sécurité au travail. Tous les employés reçoivent une formation obligatoire en matière de santé et de sécurité dès leur embauche, avec des formations de recyclage annuelles et des formations ciblées pour les postes à haut risque. La préparation aux situations d'urgence est assurée par des exercices d'évacuation réguliers ainsi que par l'accès à du personnel formé aux premiers secours et à du matériel sur l'ensemble des sites.

Engagement des parties prenantes :

Nous impliquons activement les employés dans la gouvernance en matière de santé et de sécurité grâce à des comités de sécurité structurés qui opèrent aux niveaux local et corporatif. Ces comités comprennent des représentants élus des employés et se réunissent trimestriellement pour examiner les tendances en matière d'incidents, proposer des améliorations en matière de sécurité et répondre aux préoccupations du personnel. De plus, des canaux de communication anonymes sont disponibles pour signaler des dangers ou faire des suggestions.

*Système de production Invacare

Diversité, équité et inclusion



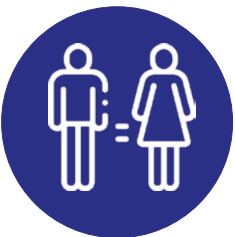
Politiques de diversité

Notre organisation est profondément attachée à la promotion d'un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif. Nous croyons que la diversité sous toutes ses formes – culturelle, ethnique, de genre, générationnelle et expérientielle – est essentielle à l'innovation et à l'excellence. Pour soutenir cet engagement, nous avons mis en place une politique formelle en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) qui est intégrée à notre code de conduite et à nos lignes directrices en matière de ressources humaines. Ces politiques sont régulièrement revues et mises à jour afin de se conformer à l'évolution des meilleures pratiques et des normes juridiques.



Représentation

Promouvoir la diversité à tous les niveaux de notre organisation constitue une priorité stratégique essentielle. En interne, nous soutenons la diversité des talents grâce à des programmes de mentorat, des parcours de développement du leadership et une planification de la relève qui encouragent les candidats issus de groupes historiquement marginalisés.



Mesures d'égalité des chances

Afin de garantir un environnement équitable et favorable à tous les employés, nous avons mis en place une série de mesures en faveur de l'égalité des chances. Ces mesures comprennent des formations à la lutte contre les préjugés et au leadership inclusif pour tous les gestionnaires et professionnels des RH, ainsi que des mécanismes de signalement anonymes des cas de discrimination. Nos processus d'évaluation des performances sont structurés de manière à minimiser la subjectivité.

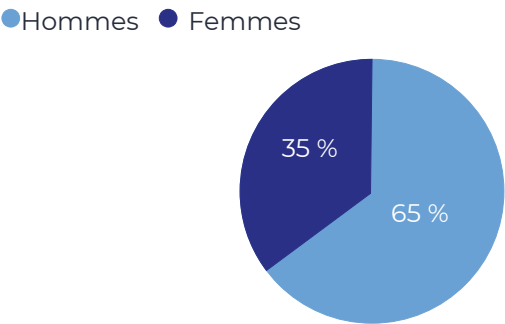


Accessibility

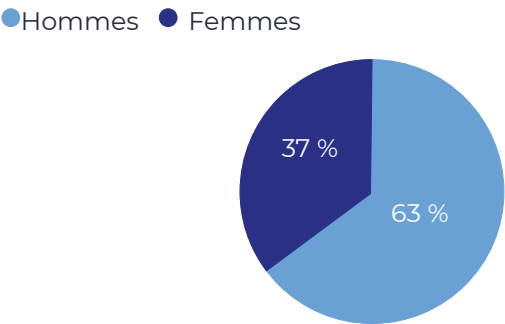
Créer un environnement inclusif pour les employés souffrant de handicaps est fondamental pour notre vision en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous proposons des aménagements raisonnables en fonction des besoins individuels, notamment des postes de travail ergonomiques, des technologies d'assistance et des modalités de travail flexibles. Nos espaces de travail physiques sont conçus pour respecter les normes d'accessibilité, voire les dépasser. Par ailleurs, nous réalisons des audits d'accessibilité périodiques et proposons des formations pour sensibiliser le personnel à l'inclusion des personnes souffrant de handicaps et aux bonnes pratiques en la matière.

Répartition des genres à tous les niveaux de l'organisation, y compris au sein de la haute direction

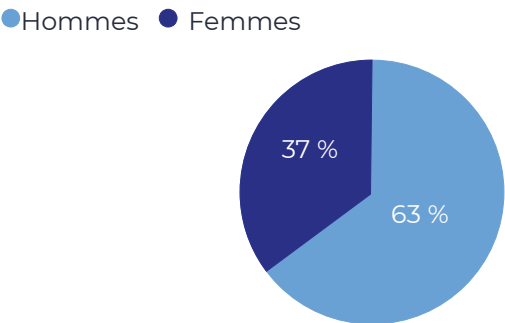
Répartition par genre
EMEA novembre 2023



Répartition par genre
EMEA novembre 2024

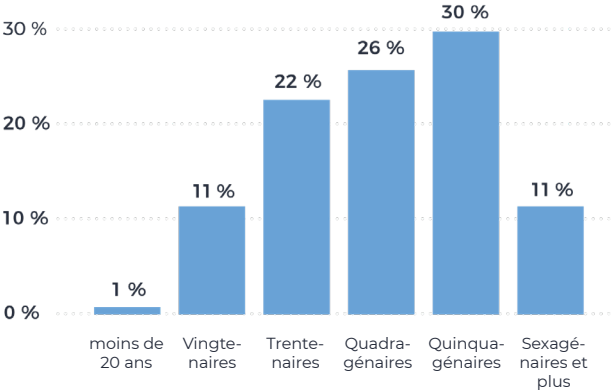


Répartition par genre
EMEA avril 2025

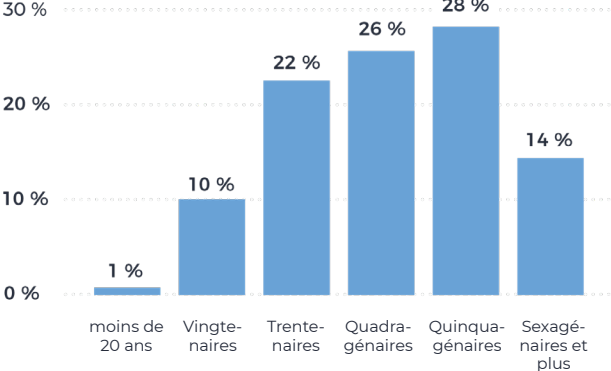


Répartition des employés par âge

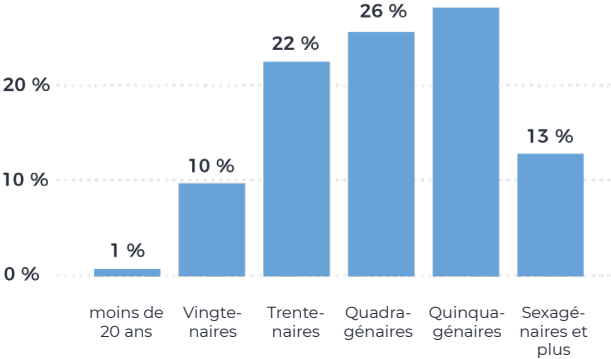
Répartition par âge
EMEA novembre 2023



Répartition par âge
EMEA novembre 2024



Répartition par âge
EMEA novembre 2025



Conditions de travail chez Invacare

– Suite

Programmes de formation et de perfectionnement

Stratégie de formation

Notre organisation privilégie la croissance de ses employés grâce à une stratégie structurée de formation et de développement, alignée sur les objectifs commerciaux et les besoins futurs en matière de main-d'œuvre. Les principaux objectifs sont d'améliorer la performance des employés, de soutenir leur progression de carrière et de veiller à ce que nos équipes disposent des compétences nécessaires pour s'adapter à un marché en évolution rapide. Des plans de formation sont intégrés à notre planification stratégique des effectifs et revus annuellement afin d'en garantir la pertinence et l'impact.

Programmes offerts :

Nous proposons un large éventail de programmes de formation, notamment :

- Des programmes d'intégration pour accompagner les nouvelles recrues en leur fournissant des connaissances spécifiques à leur rôle, une formation sur la culture organisationnelle et la conformité.
- Une formation technique et fonctionnelle adaptée aux fonctions spécifiques de chaque poste afin de maintenir l'excellence opérationnelle et le respect des normes de conformité.
- Des programmes de développement du leadership visant à former les futurs leaders par le biais de mentorat, de coaching et de formations pour cadres.
- Des opportunités d'apprentissage continu via des plateformes d'apprentissage en ligne et des événements internes de partage des connaissances.

Évaluations de performance :

Les employés font l'objet d'évaluations formelles de leurs performances et de leur développement de carrière deux fois par an, complétées par des entretiens réguliers avec leurs supérieurs hiérarchiques directs. Ces évaluations portent sur la définition et l'évaluation des objectifs, l'identification des besoins de développement et l'élaboration de plans de croissance personnalisés.

Évaluation :

Nous évaluons l'efficacité de nos programmes de formation grâce à des enquêtes de satisfaction auprès des participants, des évaluations post-formation et une analyse des données de performance. Des ajustements sont régulièrement effectués en fonction de ces observations, notamment la mise à jour du contenu, des méthodes de diffusion ou de la structure du programme. Nous utilisons également des indicateurs de référence pour les scores de satisfaction et les taux de participation afin de mesurer l'engagement et la valeur ajoutée.

Conditions de travail dans la chaîne de valeur

Pratiques de travail et droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

Nous maintenons un Code de conduite de longue date pour nos propres opérations et un Code de conduite des fournisseurs qui fait explicitement référence aux conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Tous les fournisseurs sont contractuellement tenus de respecter ces principes.



Risques et impacts identifiés

Dans le cadre de la structure actuelle des processus de diligence raisonnable d'Invacare, nous n'avons pas encore été en mesure d'identifier systématiquement les risques réels et potentiels pour le personnel au sein de nos propres opérations ou tout au long de nos chaînes de valeur. Cependant, Invacare a insufflé une nouvelle priorité à ses programmes de responsabilité sociale et de reporting en matière de développement durable, qui mettront en œuvre à l'avenir des mécanismes adéquats d'identification des risques. Ces décisions seront fondées sur une double évaluation des caractères déterminants prévue pour septembre 2025, conformément à nos obligations au titre de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises (CSRD) et alignées sur les Principes directeurs de l'OCDE.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos processus de vérification préalable actuels.



Processus de vérification préalable interne

Nous effectuons des inspections des lieux de travail, appelées « rondes de sécurité », à intervalles réguliers définis par chaque unité. Ces inspections, gérées par notre service des ressources humaines, couvrent à la fois les bureaux et les sites de production. Ils visent à identifier et à atténuer les risques opérationnels ainsi qu'à déterminer des opportunités d'amélioration.

Processus de vérification préalable externe et engagement des fournisseurs

Notre processus d'agrément et de suivi des fournisseurs comprend les étapes suivantes :

Intégration des fournisseurs et collecte de données

- a. Nous commençons par recenser les fournisseurs potentiels et collecter des informations de base (p. ex. l'emplacement, le nombre d'employés, les catégories de produits).

Évaluation des risques

- a. Chaque nouveau fournisseur fait l'objet d'une évaluation complète des risques couvrant les facteurs environnementaux, éthiques et relatifs aux droits du travail.
- b. Nous utilisons des sources externes telles que l'Indice mondial des droits de la CSI pour identifier toute violation historique ou systémique des droits du travail.

Audit sur site ou à distance

- a. Suite à une évaluation des risques positive, nous réalisons un audit (sur site ou par vidéo) qui examine les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que les pratiques de gouvernance générales.
- b. La liste de contrôle d'audit comprend des entretiens avec les travailleurs, des examens de documents (p. ex. la paie, les contrats) et des visites des installations.

Approbation et passation de marchés

- a. Les fournisseurs qui démontrent leur conformité à nos normes sont formellement agréés et signent un accord contraignant, qui comprend des exigences en matière de documentation des actions correctives / préventives.

1. Suivi continu et contrôle des performances

- a. Nous effectuons des réévaluations annuelles des risques sur tous les fournisseurs actifs et des audits complets sur un cycle rotatif de 18 mois pour les régions ou catégories à haut risque.
- b. En 2024, nous avons audité 30 fournisseurs de niveau 1 (représentant 65 % des dépenses totales) et constaté que 5 fournisseurs requéraient des mesures correctives pour des non-conformités mineures.
- c. Tous les cas de non-conformité sont consignés dans notre registre de conformité des fournisseurs. Les fournisseurs doivent élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions correctives dans un délai de 60 jours ; les progrès sont suivis jusqu'à la clôture.

Principaux risques

Les principaux risques identifiés à ce jour sont les suivants :

Les fournisseurs basés en Asie – notamment en Chine, au Vietnam, à Taïwan et en Inde – représentent un risque important en matière de respect des droits de l'homme et des normes du travail régis par les conventions de l'OIT.

Les risques politiques et liés aux conflits sont également inclus dans notre évaluation des risques. Par exemple, la Russie et l'Ukraine figurent sur la liste des pays auprès desquels nous ne nous approvisionnons pas en produits ou en composants.

Mesures d'atténuation

Nos processus actuels de vérification préalable n'ont pas encore permis d'identifier systématiquement les impacts négatifs et les risques importants d'impacts négatifs au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, à ce stade, nous ne disposons pas de mesures significatives ou systématiques à présenter, ni de résultats à communiquer. Toutefois, les efforts déployés à ce jour et les initiatives qui seront mises en œuvre à l'avenir sont présentés ci-dessous.

Atténuer les risques liés aux fournisseurs

- Tous les fournisseurs sont tenus de signer notre Code de conduite des fournisseurs.
- Tout manquement grave à notre Code de conduite (p. ex. sous-paiement des salaires, indicateurs de travail forcé) entraîne une suspension temporaire des nouvelles commandes jusqu'à ce que la situation soit corrigée.
- En 2024, tous les plans d'action corrective (5 cas) ont été clôturés dans les délais convenus ; aucune relation fournisseur n'a été rompue.
- Par ailleurs, nous réalisons des audits sur site qui comprennent des points d'audit couvrant à la fois les Principes directeurs des Nations Unies et les conventions de l'OIT.



