embru

Rapport de durabilité
2023

Fabricant de meubles depuis 1904

embru

Contenu

Nos valeurs	4
La société Embru-Werke AG	6
À propos de la durabilité	8
Objectifs de durabilité et mesures	12
Gestion d’entreprise	15
Environnement	18
Employés	23
Chaîne de valeur	27
Engagement social	28
Informations	29

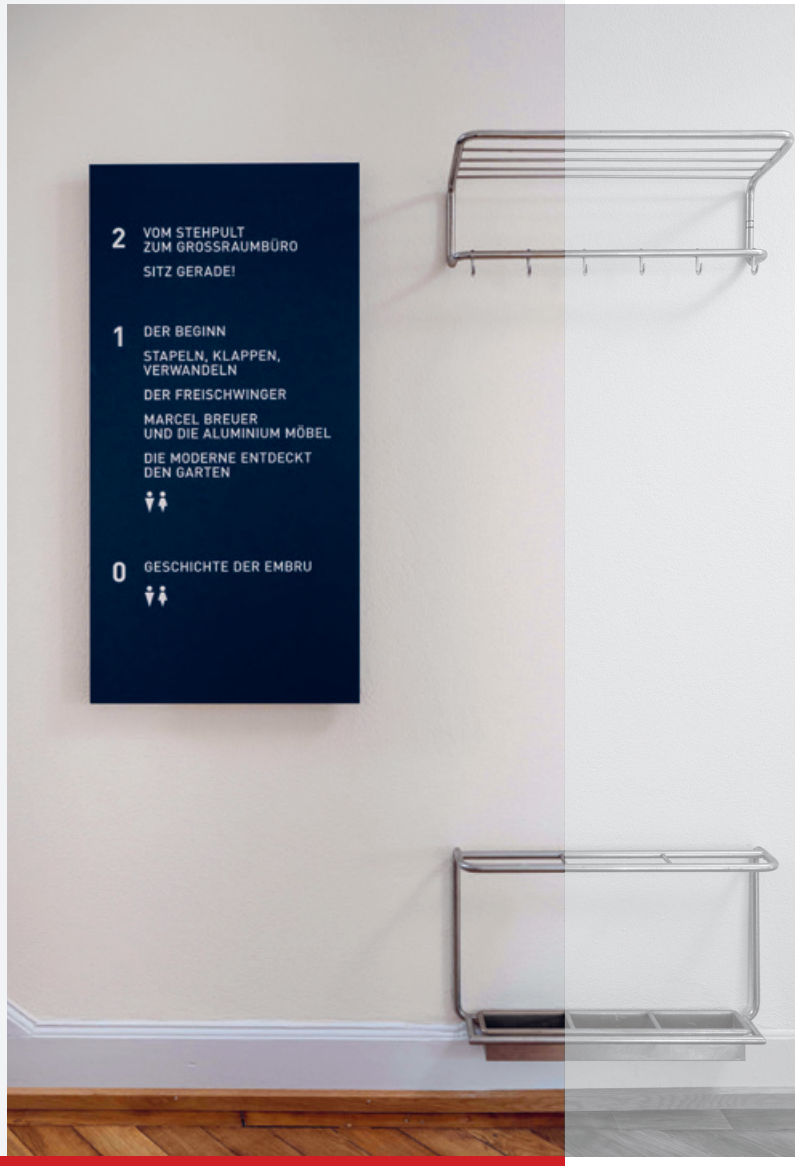
Nos valeurs

Pour Embru, la durabilité est à la fois essentielle et l'un des plus grands défis. Nous voulons montrer l'exemple et contribuer à la réussite de la transition vers une société durable.

La durabilité ne peut être atteinte que si l'on tient compte de manière équivalente des facteurs économie, écologie, social et gestion d'entreprise responsable, qui dépendent les uns des autres.

Embru s'engage en outre pour des conditions de travail bonnes et équitables. Nous agissons de manière personnelle, fiable et prévoyante.

Afin d'identifier les besoins, les attentes et les opinions de nos employés, de nos clients et de nos partenaires commerciaux, nous pratiquons un échange actif avec les groupes d'intérêt respectifs. Au cours de ses 120 ans d'histoire (fondation le 01.01.1904), il a toujours fallu trouver une combinaison idéale entre tradition et innovation.


2 VOM STEHPULT
ZUM GROSSRAUMBÜRO
SITZ GERADE!
1 DER BEGINN
STAPELN, KLAPPEN,
VERWANDELN
DER FREISCHWINGER
MARCEL BREUER
UND DIE ALUMINIUM MÖBEL
DIE MODERNE ENTDECKT
DEN GARTEN
0 GESCHICHTE DER EMBRU

La société Embru-Werke AG

Structure de l'entreprise

Embru-Werke AG est une société anonyme de propriété privée. Par ailleurs, les trois filiales Embru Deutschland GmbH, Topol AG et KIM Stahlmöbel AG font partie du groupe.
L'activité commerciale se concentre sur toute la Suisse, avec peu d'exportations vers les pays voisins. Les principaux débouchés sont les écoles et les instituts de formation continue. Les installations pour les hôpitaux, les maisons de retraite et les établissements de soins constituent un autre pilier important. Des équipements de bureau, des meubles de jardin ainsi que différentes tables, chaises et lits pour les particuliers complètent l'offre.

Evolution de l'activité en 2023

Nous pouvons nous réjouir d'une année réussie. L'exercice 2023 se termine avec un chiffre d'affaires de 9 % supérieur à celui de l'année précédente, ce qui est nettement mieux que prévu. Jusqu'au printemps, la situation était encore très différente, avec une évolution négative, mais ensuite, chaque mois a dépassé les valeurs déjà bonnes de l'année précédente. Les secteurs de l'École, des Soins et du Bureau, qui ont dépassé les prévisions budgétaires, sont remarquables. Seule la consommation privée est en baisse, ce qui s'explique par le changement de comportement des consommateurs post COVID. On profite à nouveau de plus de vacances et on investit plus tard dans du nouveau mobilier de jardin.
Ce chiffre d'affaires supplémentaire n'entraîne qu'une augmentation limitée des besoins en ressources, car les fortes augmentations de prix n'ont pas d'influence sur la consommation.

Rating / Certificats

Depuis sa création en 2007, **EcoVadis** est devenu le plus grand et le plus fiable fournisseur mondial en matière d'évaluation de la durabilité des entreprises et a développé un réseau international de plus de 100'000 entreprises évaluées. Embru s'est vu décerner une médaille d'argent dans le Sustainability Rating d'août 2022.

Avec la norme **ISO 9001** (International Organization for Standardization), Embru répond aux exigences standard du système de gestion de la qualité, afin de garantir la mise à disposition de produits et de services. Toute entreprise qui veut réussir durablement doit aligner sa stratégie, ses efforts et ses résultats sur des principes écologiques et les démontrer de manière crédible.

La norme **ISO 14001** définit des critères valables dans le monde entier pour des systèmes de gestion environnementale efficaces et efficients. La norme exige que les produits et les services soient considérés sur l'ensemble de leur cycle de vie et pose les bases pour des solutions circulaires et donc pour une meilleure performance environnementale. Embru est certifiée ISO 14001 depuis 2013.

La sécurité au travail et la protection de la santé sont des thèmes importants dans toute culture d'entreprise orientée vers le succès durable. La norme **ISO 45001** définit des critères valables dans le monde entier pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Celui qui prouve qu'il peut remplir les exigences gagne la confiance et renforce son image. Embru dispose depuis début 2013 de l'ancienne norme OHSAS 18001, qui a été remplacée en 2021 par la nouvelle norme ISO 45001.

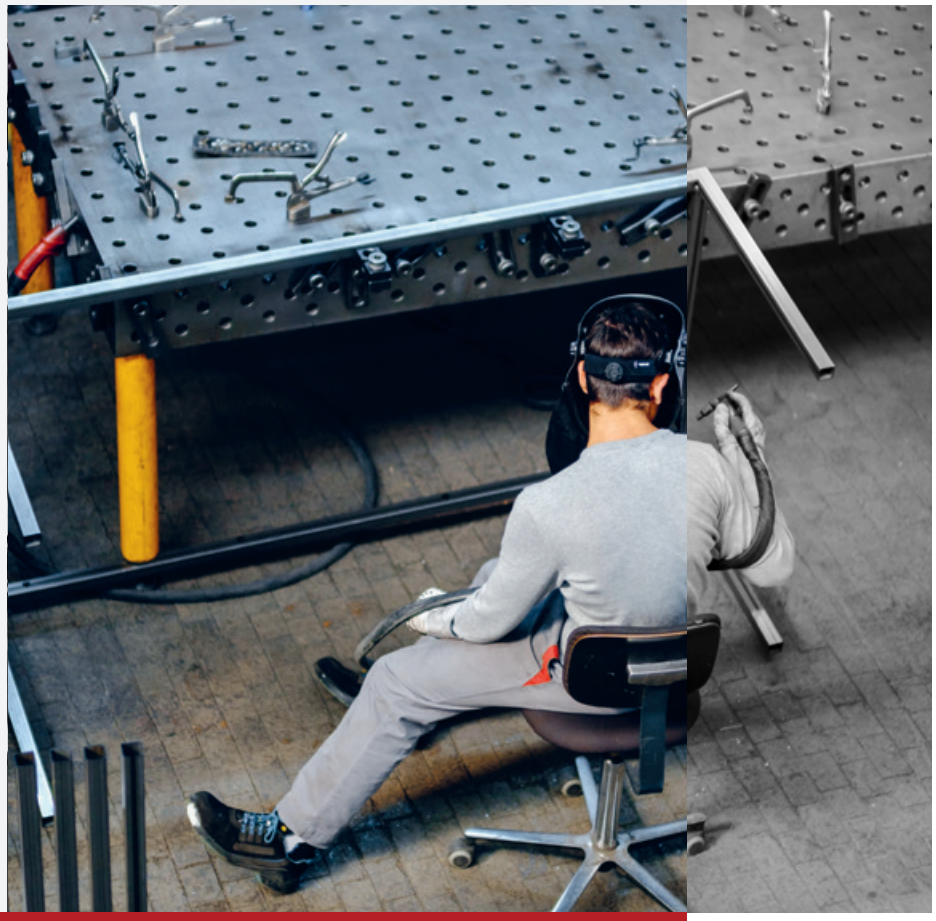
L'**AEnEC** (Agence de l'énergie pour l'économie) a misé, en collaboration avec les entreprises, sur la protection économique du climat. Elle propose des solutions individuelles pour augmenter en permanence l'efficacité et l'efficience énergétiques et des ressources. Plus de 100 conseillers et conseillères de l'AEnEC connaissent toutes les branches et tous les secteurs économiques et accompagnent les entreprises de manière compétente sur la voie de la réduction des émissions de CO_2, de la baisse des coûts et de l'augmentation de l'efficacité énergétique et des ressources. Les conventions d'objectifs sont reconnues par la Confédération, les cantons et les partenaires économiques. Depuis 2019, l'AEnEC confirme qu'Embru est devenue plus efficiente sur le plan énergétique et qu'elle a réduit ses émissions de CO_2 et de kWh.

Employés

Ce sont les employés d'Embru qui font l'image de l'entreprise.

Embru employait par an en moyenne 178 collaborateurs et 14 apprentis. Pendant les mois d'été, jusqu'à 33 travailleurs intérimaires complétaient le personnel. Les charges de personnel se sont élevées à CHF 18,6 millions, dont CHF 13,1 millions pour les salaires et traitements, CHF 1,1 million pour les coûts de la sécurité sociale et CHF 3,4 millions pour les coûts de la prévoyance vieillesse.

Au cours de l'exercice 2023, de nombreuses offres favorisant le développement professionnel, la conciliation de la vie familiale et professionnelle ainsi que l'égalité des chances ont également été utilisées.



À propos de la durabilité

Contenu de la durabilité

Dans le contexte de la durabilité, les termes **ESG** et **SDG** sur lesquels Embru s'oriente également, apparaissent souvent. L'ESG comprend trois domaines clés qui sont évalués lors de l'analyse de la performance de durabilité d'une entreprise :

Environmental : cet aspect se réfère à l'impact d'une entreprise sur l'environnement, y compris des thèmes tels que le changement climatique, l'efficacité énergétique, la consommation de ressources, la gestion des déchets et la pollution. Les entreprises qui se concentrent sur des pratiques respectueuses de l'environnement et qui minimisent leur impact écologique sont évaluées positivement dans la notation ESG.

Social : l'aspect social de l'ESG concerne les relations d'une entreprise avec ses employés, ses clients, ses fournisseurs, les communautés et les autres parties prenantes concernées. Il s'agit de thèmes tels que les conditions de travail, les droits de l'homme, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'engagement dans la communauté. Les entreprises qui agissent de manière socialement responsable et qui se soucient du bien-être de leurs parties prenantes reçoivent des évaluations positives.

Gouvernance : la gouvernance fait référence à la manière dont une entreprise est dirigée et contrôlée. Cela comprend la gouvernance de l'entreprise, l'éthique, l'intégrité, la transparence, la composition du conseil d'administration, l'audit indépendant et la conformité réglementaire. Les entreprises ayant une bonne structure et de bonnes pratiques de gouvernance sont considérées comme fiables et obtiennent une meilleure note ESG.

Depuis 2020, les Nations unies (ONU) sont de plus en plus incitées à lier les **données ESG** aux objectifs de développement durable **(SDGs)**, sur la base de leurs travaux qui ont débuté dans les années 1980. Embru s'efforce de refléter ces directives dans le rapport qui suit.

La stratégie de durabilité chez Embru

Embru s'engage à respecter les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat et les Objectifs de développement durable (**S**ustainable **D**evelopment **G**oals, **«SDGs»**) des Nations unies. Parmi les 17 objectifs de l'ONU, nous ne pouvons pas tous les influencer directement, mais nous voulons vivre consciemment de nombreux objectifs (voir illustration page suivante).

Chez Embru, la durabilité est fermement ancrée dans sa stratégie commerciale et dans sa charte, qui comprend des objectifs financiers et non financiers. La stratégie de durabilité qui en découle concrétise les objectifs et les mesures pour les principaux champs d'action.

Organisation

«La durabilité» est un processus global pour Embru, qui est attribué à la direction en fonction de son importance stratégique. Outre les cadres de l'entreprise, des experts techniques et des multiplicateurs externes sont associés à la démarche.

Un rapport est établi chaque année. La direction est responsable de la mise en œuvre et du développement de la stratégie de durabilité ainsi que de la déduction d'objectifs et de mesures concrets.

Le contrôle de la durabilité, qui surveille la réalisation des objectifs de durabilité à l'aide d'indicateurs appropriés, est important. Ces données sont collectées régulièrement. La cohérence des données est garantie par le fait que les flux de données et les informations de l'année précédente sont repris et que les mêmes méthodes d'évaluation et d'analyse sont appliquées.

En outre, des contrôles et des audits externes sont réalisés, comme par exemple la reconnaissance de la certification ISO, par des experts externes.

Définition des objectifs selon l'ONU

Objectif 3 : Garantir une vie saine à tous les individus, quel que soit leur âge, et promouvoir leur bien-être.

Objectif 4 : Garantir une éducation inclusive, équitable et qualitative et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

Objectif 5 : Obtenir l'égalité des sexes et donner à toutes les femmes et les filles les moyens de s'affirmer.

Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique durable et inclusive, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Objectif 9 : Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation à grande échelle et durable et encourager l'innovation.

But 12 : Garantir des modes de consommation et de production durables.

Objectif 13 : Prendre des mesures immédiates pour lutter contre le changement climatique et ses effets.

En savoir plus :
https://unric.org/fr/developpement-durable

Implication des parties prenantes et analyse de l'importance

Embru attache une grande importance à un échange transparent avec les parties prenantes internes et externes. Les principales parties prenantes sont les employés, les clients, les partenaires commerciaux, les autorités, le public et le conseil d'administration.

Principaux domaines d'action

Dans le cadre du développement de la stratégie, les principaux domaines d'action suivants ont été identifiés, Embru s'orientant sur les objectifs de développement durable des Nations Unies (UN Sustainable Development Goals, «SDGs») :

- Gestion responsable de l'entreprise
- Environnement
- Collaborateurs
- La durabilité dans la chaîne de valeur
- Engagement social

Les champs d'action ainsi que les mesures prises et les objectifs sont expliqués plus en détail dans le chapitre suivant.

Communication

Pour une mise en œuvre réussie de la stratégie de durabilité, la communication interne et externe transparente, surtout dans les médias en ligne (médias sociaux), mais aussi dans les relations publiques (relations publiques), est un élément essentiel. Une communication importante et continue a lieu à ce sujet afin d'ancrer la conscience de la durabilité de manière globale dans notre activité entrepreneuriale et notre travail quotidien.

Cela se fait par exemple sous la forme de formations pour les employés, par le biais d'informations dans l'application pour collaborateurs «AbaSquare», sur l'Intranet, sur le site Internet, ainsi que lors de réunions régulières et dans le cadre du présent rapport de durabilité.

Entre 2021 et 2023, tous les employés ont collecté des idées et des potentiels d'amélioration en matière d'économie circulaire et de durabilité. Sur 120 propositions recensées, 53 % ont pu être mises en œuvre.

Objectifs de durabilité et mesures

Gestion d'entreprise

Objectifs stratégiques	Mesures	Dates/statut
Information des parties prenantes	Dialogue régulier avec les parties prenantes internes et externes Publication du rapport de durabilité et évolution	Plusieurs fois par an interne, externe une fois par an
Gouvernance et conformité	Développement du système de gouvernance et de conformité, en particulier pour prévenir la corruption et les violations des droits de l'homme, suivi et mise en œuvre des nouvelles exigences légales ou réglementaires avec la société neosys	Au moins une fois par an, nouveaux employés avec formation
Ancrage de l'ESG dans la gestion des risques	Analyse des risques individuels de l'inventaire des risques sous l'angle des aspects ESG	Au moins une fois par an
La durabilité dans l'approvisionnement	Prise en compte de critères d'achat durables	2023 Base 2024 Développement continu

Environnement

Objectifs stratégiques	Mesures	Dates/status
Opérations commerciales neutres pour le climat	Opérations commerciales neutres pour le climat, notamment en compensant les émissions de CO_2 Neutralité climatique du bilan par nos propres moyens : – en prenant d'autres mesures pour réduire et éviter les émissions de CO_2 – en construisant nos propres installations photovoltaïques	Neutralité climatique d'ici 2050 Premières installations photovoltaïques depuis juin 2019 Processus en cours Nouvelles installations photovoltaïques en 2024
Optimisation de l'utilisation des ressources	Achat d'électricité 100 % verte Développement du concept de gestion des déchets Projets de numérisation afin de réduire la consommation de papier	100 % d'électricité verte atteints Projets de numérisation en cours Créditeurs à partir de 2024
Réduction des émissions liées au trafic	Réduction des émissions provenant de : – Trafic professionnel grâce aux offres de travail à domicile – Priorité à l'utilisation des transports publics – Installation d'une borne de chargement électrique à proximité du magasin de literie – Augmentation du taux de véhicules hybrides et électriques dans le parc automobile – Réduction des déplacements professionnels grâce aux possibilités de communication numérique	En cours, 2e borne de chargement électrique installée en 2024 L'ensemble du parc automobile Répond à la Norme EURO 6 sur les types de polluants

Employés

Objectifs stratégiques	Mesures	Dates/statut
Recrutement, formation et développement du personnel	Offre de stages, journée fille-fils, offre de places d'apprentissage, offres de formation continue, nombreux services supplémentaires (par ex. eau et fruits gratuits), soutien au club de sport et de loisirs de l'entreprise	Établi de manière permanente compléments en cours
Conciliation de la vie familiale et professionnelle	Modèles de travail flexibles Offres de télétravail, en plus offres selon la CCT Swissmem	établi durablement
Sécurité au travail, promotion de la santé	SiBE, formations, offre Cours de premiers secours, Embru Care pour les postes de travail ergonomiques, BGM, propre club de sport et de loisirs, offres de prévoyance, eau et fruits gratuits	établi durablement
Promotion des femmes et de la diversité	Soutien pour les cours de langue pour les locuteurs non natifs, offre de modèles de travail flexibles et de télétravail	en cours
Promotion du marché du travail	Prise en compte et création emplois d'intégration provenant du 2e marché du travail	en cours
Rémunération	Contrôle de l'égalité salariale par un organe de révision externe	en cours
Sensibilisation au développement durable	Différents formats de communication réguliers, formations spécifiques à l'ESG, Participation à de nombreuses actions, comme Bike to work	en cours

Chaîne de valeur

Objectifs stratégiques	Mesures	Dates/statut
Développement de l'ESG dans la production et les produits	Intégration de l'ESG dans le processus de développement des produits, développement de l'offre de produits durables, développement de solutions pour garantir un comportement durable des clients	en cours
Promotion de la durabilité dans la distribution	Prise en compte des préférences en matière de durabilité dans le processus de vente, les nouveaux véhicules de tourisme du service extérieur sont des véhicules électriques ou hybrides	en cours

Engagement social

Objectifs stratégiques	Mesures	Dates/statut
Promotion du sport de loisir	Soutien au club de football de Rüti, également pour la promotion des jeunes Soutien au club de handball de Rüti Rapperswil-Jona, spécialement pour la promotion des jeunes	annuel
Promotion du sport pour handicapés	Avec le soutien de : – Special Olympics Switzerland – PluSport – Handisport Suisse	annuel
Promotion d'initiatives sociales	Participation à Bike to work	annuel
Promotion du marché du travail	Prise en compte et création emplois d'intégration provenant du 2e marché du travail	en cours
Promotion du bénévolat	Les employés peuvent faire du bénévolat de manière flexible En tant qu'employeur, nous accordons facilement des absences	en cours
Promotion de l'histoire du design et des entreprises suisses	Création d'un musée de l'entreprise sur le site de l'entreprise, dans un bâtiment classé monument historique, pour les visites	Ouverture en 2022, visites guidées/ visites sur demande

Gestion d’entreprise

Gouvernance et conformité

Embru veut être un partenaire fiable, intègre et équitable. La confiance de nos clients et de nos partenaires commerciaux constitue la base essentielle de notre succès commercial.

Les entorses à la législation peuvent entraîner des pertes financières considérables, l’intervention des autorités dans les activités commerciales ainsi que de graves atteintes à la réputation. Le respect des prescriptions légales et des règlements internes est donc pour nous une priorité absolue.

Notre gouvernance d’entreprise comprend, entre autres, les éléments essentiels suivants :

- Gestion des risques
- Système de contrôle interne SCI
- Planification d’urgence/cellule de crise
- Gouvernance informatique
- Rapports

Respect de la législation

La surveillance des lois et des règlements est organisée de manière décentralisée. Grâce à la base de données légales LEXPLUS de Neosys, nous sommes toujours au courant des dernières révisions légales.

Valeurs et éthique

La bonne réputation de notre entreprise et de ses employés est une valeur indispensable pour Embru et sa position sur le marché. Elle est influencée par notre présentation et notre comportement. Un seul employé qui, consciemment ou non, se comporte de manière indécente ou culturellement inadaptée, ou qui agit de manière malhonnête, peut causer de graves dommages à notre entreprise. Chaque employé doit donc veiller, dans toutes ses activités et partout où il se trouve, à protéger et à promouvoir la bonne réputation de notre entreprise et à ne rien faire ou permettre qui puisse nuire au respect de notre entreprise et à sa crédibilité.

Les employés doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux de l’entreprise. Il est interdit de solliciter ou d’accepter des paiements, des cadeaux personnels ou des invitations dont on peut raisonnablement penser qu’ils influencent les transactions commerciales ou ne respectent pas les limites de l’hospitalité commerciale.

Aucun cas de corruption confirmé n’a été enregistré au cours de l’année de référence. Il n’y a donc pas eu d’incidents dans lesquels des employés ont reçu pour cette raison un avertissement ou ont été licenciés. Il n’y a pas eu non plus d’incidents dans lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou n’ont pas été renouvelés en raison de violations liées à la corruption. Il n’y a pas eu non plus de procédures de droit public en rapport avec la corruption engagées contre des responsables d’Embru ou leurs collaborateurs au cours de l’année de référence. De même, aucune amende ou sanction non monétaire n’a été infligée en raison du non-respect des lois et/ou des réglementations sociales ou économiques.

Tous les employés du service externe doivent respecter les valeurs et les principes de l'entreprise et signer les principes éthiques.

Gestion des risques

Le système de gestion des risques chez Embru est divisé en deux domaines. D'une part, notre IMS (système de gestion intégré) traite les risques liés au développement et à la distribution de produits et de services. Les risques liés à l'entreprise sont traités dans le SCI. Le système de gestion des risques évolue en permanence et s'adapte aux prescriptions réglementaires et spécifiques à l'entreprise.

Les responsables des risques sont chargés de l'identification, de lanalyse, de l'évaluation et du contrôle des risques dans leur domaine respectif.

Une classification est effectuée, conformément aux prescriptions internes en matière de gestion des risques. Les risques liés à la durabilité ne constituent pas une catégorie de risques distincte, mais sont affectés aux catégories mentionnées en fonction de leur importance.

Dans le domaine des collaborateurs et des affaires sociales, le manque de personnel du à l'évolution démographique et à l'évolution des exigences ainsi qu'à l'attractivité de l'employeur représentent un risque.

L'objectif est d'ancrer encore davantage la durabilité dans la gestion des risques. En outre, les risques individuels issus de l'ensemble des risques recensés sont analysés en tenant compte des aspects ESG.

Rémunération

Afin d'éviter toute incitation erronée, le système de bonus pour les cadres a été supprimé dès 2013. Plutôt que des primes à court terme, la direction mise sur une rémunération appropriée et équitable. Pour les employés du service externe, il est courant de percevoir des commissions pour les prestations liées au chiffre d'affaires. Cette composante variable du salaire ne dépasse toutefois jamais 30 % de la rémunération totale.

Respect des droits de l'homme

Embru opère exclusivement en Suisse. Les violations des droits de l'homme et du droit du travail, comme la peine de mort, le travail forcé ou le travail des enfants, sont interdites par la loi en Suisse. Embru dispose en outre d'une association d'employés, d'un responsable de la sécurité et d'une équipe Embru Care qui, avec le département des ressources humaines, surveillent la protection des droits de l'homme et des droits du travail de ses propres employés.

Dans l'entreprise comme dans nos relations extérieures, nous travaillons avec des personnes de nations, de cultures, de religions et d'origines ethniques très différentes. Nous respectons la dignité humaine, la vie privée et les droits de la personne de chacun et ne tolérons ni discrimination ni harcèlement de quelque nature que ce soit.

Durabilité dans l’approvisionnement et exigence d’une gestion d’entreprise durable chez les partenaires commerciaux

Embru entretient un partenariat avec tous ses fournisseurs dans le respect de toutes les normes et des lois nationales et internationales. Il s’agit notamment des droits fondamentaux et des droits de l’homme, de conditions de travail équitables et de l’exclusion de blanchiment d’argent, de corruption et de trafic d’influence.
Nous estimons que le risque de violation des droits de l’homme dans notre chaîne d’approvisionnement directe est faible.

Pour toutes les nouvelles acquisitions et les remplacements d’équipements, l’efficacité énergétique est un critère essentiel pour préserver les ressources. En outre, les machines et les installations sont utilisées le plus longtemps possible après la fin de l’amortissement.

Les processus de numérisation contribuent à économiser les ressources. En 2023, tout le processus des créanciers a été numérisé, ce qui a permis de réduire encore considérablement la consommation de papier.

Environnement

Embru s'engage à respecter les objectifs de l'accord de Paris sur le climat. La protection du climat et l'utilisation responsable et respectueuse des ressources sont donc des objectifs importants de notre stratégie en matière de durabilité.

Opérations commerciales neutres pour le climat

La neutralité climatique constitue un objectif important dans nos activités commerciales. Nous y parvenons en premier lieu en évitant et en réduisant les émissions de CO_2.

En outre, Embru s'est fixé pour objectif d'atteindre la neutralité climatique par ses propres moyens à partir de 2035 avec le Scope 1 et le Scope 2. Pour ce faire, des mesures de prévention et de réduction supplémentaires doivent être prises.

Pour mesurer son empreinte carbone, Embru établit chaque année depuis 2016 un bilan carbone dans le cadre du contrôle de la durabilité.

Comme sources essentielles, nous avons identifié, au niveau de notre production, l'utilisation de tôle et d'aluminium ainsi que d'énergie de chauffage et d'électricité comme matières premières.

Le tableau suivant reflète l'empreinte carbone d'Embru, d'après les Scope 1 à 3.

Le Scope 1 comprend les sources qui sont directement détenues par l'entreprise ou qui relèvent de son champ d'application. Il s'agit notamment des émissions des véhicules du parc automobile de l'entreprise. Mais l'exploitation d'installations fixes pour la production d'énergie de l'entreprise, comme l'utilisation de mazout ou de gaz naturel pour les installations de chauffage ou la production d'électricité, relève également du Scope 1. Embru possède deux installations photovoltaïques fixes et une autre est en projet. Nous ne disposons pas d'installations de climatisation, c'est pourquoi les pertes de réfrigérant ne sont pas mentionnées.

Le scope 2 comprend toutes les sources indirectes provenant de l'énergie achetée. L'évaluation de l'électricité se fait sur la base de la déclaration du fournisseur d'électricité. Nous utilisons 100 % d'électricité verte. La consommation d'électricité et de chauffage au niveau du télétravail est comptabilisée séparément dans le Scope 3.

Le Scope 3 prend en compte d'autres sources d'émissions importantes, issues du processus de production, concrètement les matières premières utilisées, le matériel de consommation et d'exploitation, les déplacements professionnels, la logistique en amont et en aval, etc. Pour l'instant, nous ne sommes pas encore en mesure de recenser toutes les émissions et de les déclarer en conséquence.

Empreinte carbone d'Embru en tonnes (t)

Scope 1 – émissions directes	**2023**	**2022**	**2021**
Chauffage fixe Gaz naturel	340,57	311,06	337,17
Chauffage fixe Mazout	45,32	48,49	40,41
Production d'énergie photovoltaïque *	3,33	4,22	3,85
Parc de voitures de tourisme	173,25	185,23	184,54
Parc de camions	137,90	126,80	127,72
Évaporation des solvants	0,01	0,01	0,01
Émissions de gaz	0,02	0,02	0,06
Totale Scope 1 (t CO_2)	**700,4**	**675,8**	**694,6**

Scope 2 – émissions indirectes	**2023**	**2022**	**2021**
Énergie hydroélectrique	20,76	21,81	21,76
Électricité Solaire	1,59	1,67	1,69
Électricité mixte	3,81	4,01	4,00
Totale Scope 2	**26,2**	**27,5**	**27,5**

Scope 3 – émissions élargies	**2023**	**2022**	**2021**
Matières premières achetées	4'069,6	4'345,9	4'200
Produits commerciaux achetés			non calculé
Biens d'équipement			non calculé
Processus en amont Combustibles			non calculé
Logistique délocalisée			non calculé
Voyages d'affaires	5,3	2,5	2,6
Trajet domicile-travail employés	60,1	61,0	60,7
Télétravail employés			non calculé
Installations Situations			non calculé
Logistique en aval			non calculé
Transformation des produits vendus			non calculé
Utilisation des produits vendus			non calculé
Élimination des produits vendus			non calculé
Produits loués			non calculé
Investissements Placements			non calculé
Total Scope 3	**4'135,0**	**4'409,4**	**4'263,3**

* installations photovoltaïques

Le nombre d'employés a diminué au cours de l'exercice 2023 par rapport à l'année précédente, passant de 182 à 179 employés à plein temps, soit une légère baisse de 172,8 ETP à 170,8 ETP. L'augmentation du chiffre d'affaires de 9 % l'année dernière et la forte augmentation des stocks entraînent une hausse des achats de matières premières et de produits commerciaux.

Les émissions des Scopes 1 et 2 s'élèvent à 4,3 tonnes par ETP pour l'exercice 2023 (4,2 tonnes de CO_2/ETP l'année précédente). Cette légère augmentation est due à la hausse des dépenses de chauffage, à l'augmentation de la consommation de gaz naturel et à l'augmentation des livraisons avec les camions de l'entreprise. Un véhicule électrique supplémentaire a contribué à la réduction du nombre de voitures. Malgré une augmentation du chiffre d'affaires, la consommation d'électricité a légèrement diminué.

Embru s'est inscrite au réseau de chauffage urbain prévu, ce qui réduira les émissions à l'avenir.
Embru a instauré la possibilité de recourir au télétravail. Pour une entreprise de production, le potentiel est toutefois faible et n'apporte pas de soulagement sur le site de l'entreprise. Après la crise du COVID, les employés administratifs ont recommencé à travailler davantage sur le site de l'entreprise.

Malheureusement, les pouvoirs publics sont en retard dans la numérisation et continuent d'exiger des documents papier. Le nombre croissant de sous-missions entraîne une augmentation de la consommation de papier.
Nous renonçons pour l'instant à la compensation des émissions de CO_2, car les différentes offres ne peuvent pas être évaluées correctement.

Contribution de nos produits à la protection du climat et de l'environnement

Embru a toujours été synonyme de grande qualité et de produits durables. Plus nos produits sont utilisés longtemps sur le marché, plus l'impact sur l'ensemble de la chaîne de création de valeur et, en fin de compte, sur le climat, est faible.

Réduction et optimisation de la consommation d'énergie

La part d'électricité verte dans notre consommation totale d'électricité est de 100 %. Dans un avenir proche, l'énergie de chauffage sera fournie par le réseau de chauffage urbain de la ville de Rüti.

Le tableau suivant donne des informations détaillées sur la consommation d'électricité, de chauffage et d'eau.

Usine de Rüti	2023	2022	2021
Consommation d'électricité en MWh	1'896,9	1'972,1	1'988,0
Chauffage en MWh	1'950,3	1'956,5	1'914,1
Consommation d'eau en m³	1'885,0	2'014,0	1'737,0

La consommation totale d'électricité s'élevait à environ 1,9 GWh en 2023, contre 1,97 GWh l'année précédente. La plus grande source de consommation d'électricité (75 %) concerne l'installation de revêtement en poudre. Des processus améliorés avec moins d'interruptions, et donc moins de phases de chauffage, réduisent les besoins en électricité malgré un chiffre d'affaires plus élevé. Le passage aux ampoules LED, le remplacement généralisé du matériel informatique par Thin Clients et l'optimisation des surfaces de bureaux utilisées se poursuivent.
En outre, la température des pièces chauffées a été réduite. La température a été abaissée jusqu'à 16 degrés dans les entrepôts et les expositions peu utilisés. Dans les bureaux, la température moyenne atteint 21 degrés. Pendant les mois d'été, nous renonçons à la climatisation, à l'exception de la salle des serveurs informatiques.

Déchets

La réduction des déchets et l'augmentation du taux de recyclage constituent un autre objectif. Embru a donc mis en place, depuis plusieurs années déjà, des systèmes de tri sélectif. En 2022, des conteneurs de collecte supplémentaires pour le plastique ont été installés.
Les déchets produits jusqu'à présent dans le cadre des activités commerciales régulières sont triés : métaux, bois, matériel électrique, piles, papier, plastique, autres déchets, et remis à des spécialistes pour être recyclés. Les déchets non recyclables font l'objet d'une élimination réglementée.

Quantité de déchets en kg	2023	2022	2021
Déchets résiduels UIOM	49'728	63'842	68'600
Déchets spéciaux Acides	18'460	25'471	25'471
Déchets spéciaux Liquides	27'506	23'342	18'964

Recyclage en kg	2023	2022	2021
Ferraille	300'394	428'379	403'200
Vieux bois	103'620	101'068	89'283
Meubles	65'620	54'512	40'601
Plastique	2'396	non calculé	non calculé
PET			
Déchets électroniques	1'698	991	1'418

Les déchets tels que la destruction de documents, le papier et autres déchets sont collectés dans des conteneurs et ne sont pas pesés à la collecte. Nous essaierons d'affiner cela à l'avenir.

Réduction des émissions liées au transport et promotion de la mobilité durable

Les trajets des employés, les véhicules de société et les véhicules commerciaux sont des sources d'émissions importantes dans les activités d'Embru. Embru a pris de nombreuses mesures pour réduire les émissions et promouvoir des options durables. En principe, lors de l'achat d'une voiture de fonction, les émissions de CO_2 sont limitées et leur valeur est réduite chaque année.

La possibilité de travailler à domicile et de manière mobile contribue quelque peu à la réduction des déplacements professionnels. Une deuxième borne de rechargement est désormais disponible pour les véhicules hybrides et électriques, ce qui facilite la décision des employés d'acheter un nouveau véhicule. Si nécessaire, nous installerons d'autres bornes de rechargement.

Pour les employés qui se rendent au travail à vélo, Embru propose non seulement des places de stationnement protégées, mais aussi un vestiaire et des douches.

Pour les voyages d'affaires, nous avons pour principe de privilégier, dans la mesure du possible, les transports en commun comme le train.

La flotte de véhicules d'Embru a été mise à jour l'année dernière et répond à la norme EURO 6, qui définit les valeurs en matière de polluants, de consommation et d'émissions.

Promotion de la biodiversité

Le bâtiment de notre usine sur le site de Rüti ZH est loué et ne laisse donc que peu de possibilités de promouvoir la biodiversité. Ce thème nous tient toutefois à cœur et nous favorisons sur notre site la présence d'arbres et de prairies.

Employés

Ce sont les employés d'Embru qui font l'image de l'entreprise. Des employés engagés et qualifiés sont la base d'une action durable et du succès de l'entreprise.

Les principaux objectifs de notre politique du personnel sont donc la fidélisation et l'évolution des employés au sein de l'entreprise, la promotion de la diversité, la conciliation de la vie familiale et professionnelle ainsi que la promotion de la santé, afin de lutter contre le manque de personnel et de garantir l'attractivité d'Embru en tant qu'employeur. Le groupe employait par an en moyenne 210 collaborateurs.

L'association des employés ANV, élue tous les trois ans par les employés, constitue une interface fédératrice. Elle échange tous les mois avec la direction et peut ainsi faire remonter immédiatement et sans filtre les préoccupations du personnel. Toute personne souhaitant proposer une amélioration ou faire part d'une préoccupation peut le faire à tout moment via la boîte à idées installée. Chaque année, nous recevons des propositions en ce sens de la part d'environ 10 % des employés.

Recrutement, formation et développement du personnel

Il est important pour nous, en tant que PME, de recruter du personnel qualifié et motivé. Grâce à nos places de formation, nous pouvons toujours recruter de jeunes employés. Embru investit dans la formation de commerciaux, dans les domaines de l'informatique, du développement et de la production. Nous participons également à la journée annuelle de la relève.

	2023	2022	2021
Nombre d'apprentis	14	14	13
Taux de formation	7,3 %	7,2 %	6,6 %
Nombre de formations continues	115	27	24

Outre le recrutement et la formation d'employés qualifiés, la formation continue et le développement du personnel sont des éléments centraux de la stratégie de ressources humaines et de durabilité d'Embru. Nous encourageons les employés à tous les niveaux et à chaque étape de leur carrière. Outre les offres de compétences professionnelles, nous investissons également dans le développement de compétences dans le domaine du leadership, des méthodes et des compétences sociales.

À intervalles réguliers, les responsables des services bénéficient d'une formation ciblée et d'une formation continue en matières de premiers secours. Il s'agit en particulier d'acquérir des compétences pour agir en cas d'arrêt cardiaque, d'infarctus du myocarde, de détresse respiratoire ou d'AVC. Les participants appliquent les mesures de réanimation de base, y compris la défibrillation automatisée. En été 2023, un cours complet a pu être organisé avec 22 employés d'Embru. En automne 2023, une formation sur l'orientation service a été organisée pour les cadres et l'ensemble du personnel de vente.

La participation à des actions telles que le Bike to Work et le soutien du club de sport et de loisirs de l'entreprise permet de sensibiliser davantage au thème du développement durable.

Pour faciliter l'entrée en fonction des nouveaux employés, une journée de bienvenue est régulièrement organisée.

Les tableaux suivants montrent les taux de fluctuation, la structure d'âge et la répartition des collaborateurs selon leur sexe. Le rajeunissement continu du personnel est une satisfaction. Après les départs à la retraite, nous parvenons à garder les jeunes employés.

	2023	2022	2021
Ø Ancienneté en années	12,4	13,9	13,1
Ø Âge des employés en années	45,8	46,9	46,8
Taux de fluctuation	5,1 %	5,6 %	3,8 %
Nombre de femmes qui ont quitté Embru	5	4	2
Nombre d'hommes qui ont quitté Embru	14	22	12
Nombre de départs à la retraite	3	9	2
Employés récemment entrés en fonction	27	25	16
Marge salariale	5,6	5,8	5,9

Structure d'âge du personnel	2023	2022	2021
‹ 24	3,8 %	2,2 %	1,6 %
25 – 34	16,3 %	15,0 %	13,8 %
35 – 44	22,8 %	24,4 %	26,1 %
45 – 54	25,0 %	24,4 %	27,1 %
› 55	32,1 %	33,9 %	31,4 %

Employés	2023	2022	2021
Femme	19, 6%	20, 5 %	19,6 %
Homme	80,4 %	79,5 %	80,4 %
Divers	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Rémunération et avantages

Embru est affiliée depuis des décennies à la convention collective sur le travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Swissmem). Nous effectuons cet accord par conviction. Les négociations annuelles entre l'employeur et les représentants des travailleurs portent sur l'augmentation des salaires et d'autres avantages.

Grâce à la caisse de retraite de l'entreprise, les employés bénéficient de prestations exceptionnelles, telles qu'un taux d'intérêt supérieur à la moyenne sur les avoirs, des bonifications en cas de bons rendements et des prestations de vieillesse supérieures à la moyenne. De plus, tous ont droit à de l'eau minérale gratuite, des fruits gratuits en saison et peuvent profiter du club de sport et de loisirs. Nous proposons également des cours gratuits de préparation à la retraite.

Conciliation de la vie familiale et professionnelle

Embru soutient la conciliation de la vie familiale et professionnelle par de nombreuses mesures. Cela inclut des horaires de travail flexibles, des offres de travail à temps partiel et la possibilité de travailler à domicile. Ceux qui souhaitent encore plus de flexibilité peuvent acheter jusqu'à deux semaines de vacances par an.

Sécurité au travail

Tous les employés travaillent en Suisse. Toutes les dispositions légales en vigueur, notamment en matière de droit du travail, sont respectées. Les lois pertinentes, les conventions collectives de travail ainsi que les accords d'entreprise constituent les principaux cadres. Embru est certifiée ISO 45001:2018, ce qui permet de définir des processus clairs en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. Nous disposons de secouristes formés. Une analyse des risques est effectuée chaque année avec la société externe HRM Systems AG de Winterthour.

Chiffres clés de la santé et de la sécurité au travail	2023	2022	2021
Accidents du travail (h perdues)	1'032	1'670	968
Taux de prime AP SUVA	0,6326 %	0,6956 %	0,8806 %
Accidents non professionnels (h perdues)	2'708	1'854	2'501
Décès liés au travail	0	0	0

Promotion de la santé

Embru soutient ses employés par le biais de la gestion de la santé en entreprise Embru Care et a pris de nombreuses mesures pour la protection de la santé et la prévention.

L'une des mesures consiste à proposer des postes de travail ergonomiques. Embru propose des bureaux réglables en hauteur ainsi que des sièges pivotants ergonomiques. En outre, les employés disposent chaque jour d'eau minérale gratuite et de fruits de saison.

Embru soutient ses employés par le biais de son propre club de sport et de loisirs qui propose des activités sportives.

Absences	2023	2022	2021
Maladies (jours d'absence)	1'360	1'804	1'216

Diversité

Embru s'engage clairement en faveur d'une culture de la diversité et la promeut. Dans un monde qui évolue de plus en plus rapidement, nous pensons que la diversité des points de vue et des expériences est une condition préalable au succès de l'entreprise et à une action durable. Nous employons des personnes de 15 nationalités différentes. Mi-2023, 20,2 % des employés possèdent un passeport étranger.

Nous encourageons nos employés de la même manière, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur identité culturelle ou sexuelle ou de leurs convictions. Mais pour nous, la diversité est également synonyme de formation et d'emplois d'intégration pour les personnes issues du deuxième marché du travail (Züriwerk).

Toutes les offres d'emploi sont formulées de manière inclusive. Cela permet de garantir que personne ne se sente exclu et que tout le monde se sente concerné.

Les femmes dans les postes dirigeants

La diversité, indépendamment du sexe, est importante pour nous. Embru encourage les femmes à occuper des postes de direction. Comme très peu de femmes s'intéressent aux métiers manuels, il est parfois impossible de trouver des femmes. Dans les secteurs de l'administration et de la vente, la proportion de femmes parmi les cadres est de 20 %.

Association des retraités

En tant qu'ancien employeur, nous soutenons l'association de retraités de l'entreprise pour les questions d'organisation et de financement. Cela permet de favoriser les échanges entre retraités et aussi de se remémorer des souvenirs. Les retraités sont également des multiplicateurs qui véhiculent la bonne image de l'entreprise vers l'extérieur et maintiennent ainsi Embru à un niveau élevé en tant qu'employeur.

Inclusion

Embru propose des accès sans barrières, des postes et des outils de travail adaptés individuellement ainsi que des modèles flexibles de temps de travail et de télétravail, afin d'intégrer les personnes handicapées dans leur travail quotidien. Dans le cadre d'une collaboration active avec les services AI pour l'intégration des demandeurs d'emploi dans le 1er marché du travail, nous accueillons toujours des personnes. En 2023, une personne a pu être employée.

Les postes de travail spéciaux comprennent par exemple des bureaux réglables en hauteur, des écrans supplémentaires, un éclairage spécial du poste de travail, une infrastructure ou des logiciels spécifiques.

Les employés qui ne peuvent plus travailler dans leur environnement de travail habituel en raison d'une maladie ou d'un accident se voient proposer des offres d'emploi adaptées en interne.

Chaîne de valeur

La chaîne de création de valeur, également appelée Value Chain, nous montre par quel chemin un produit ou un service passe chez Embru pendant le processus de transformation.

Les différentes tâches nécessaires à fournir des prestations sont décrites, comme :

- Développement
- Approvisionnement
- Production
- Marketing/Vente
- Distribution
- Prestations de service

Développement de produits

La durabilité est fermement ancrée dans le processus de développement de produits d'Embru et commence déjà dans son propre service de développement. Celle-ci initie, dès la phase d'évaluation et de planification d'un produit, les exigences de qualité élevées et donc la longévité qui existent depuis plus d'un siècle dans l'ADN des produits Embru.

Approvisionnement

L'optimisation des ressources au sein de la chaîne d'approvisionnement est un domaine important au sein de la chaîne de création de valeur. Embru maintient un haut niveau de qualité dans ce domaine grâce à ses fournisseurs et partenaires de longue date et de confiance.

Marketing et vente

Tous les produits et services d'Embru sont analysés en vue d'intégrer les aspects ESG dans tous les secteurs. Les départements de vente, en accord avec le marketing, analysent le marché de manière ciblée, afin de communiquer les exigences sociales, écologiques et économiques de manière ciblée et adaptée aux médias sur le marché cible.

Ventes et satisfaction des clients

Afin de tenir compte des préférences du client en matière de durabilité, diverses enquêtes ont été menées en collaboration avec une entreprise de conseil externe. Nous mesurons à intervalles réguliers la satisfaction de nos clients.

Engagement social

Depuis la création d'Embru en 1904, la responsabilité sociale de l'entreprise familiale est hautement valorisée. En 1911, en raison de l'absence de directives de l'État, une caisse d'assurance maladie propre a été ouverte dans l'entreprise. Avant même l'introduction de l'AVS, les propriétaires d'Embru ont ouvert un fonds de retraite en 1924. C'est sur cette base qu'est née, après l'introduction de la LPP en 1985, sa propre caisse de retraite, la Fondation de prévoyance Hess-Honegger.

Pour Embru, la responsabilité pour le bien commun découle de la participation à la société. Cette responsabilité est assumée par un engagement personnel, professionnel et financier. La cohésion et la solidarité sont les fondements de notre société. Pour une communauté mondiale plus durable, il ne suffit pas de protéger l'environnement et de réduire les émissions de CO_2. Il faut également encourager les personnes et les interactions dans de nombreux domaines.

Promotion du sport de loisir

Dans le domaine du sport et de la promotion des jeunes, nous sommes le sponsor principal du club de football de Rüti. Nous soutenons également la manifestation sportive annuelle du plus rapide de Rüti ainsi que le club de handball Rüti Rapperswil-Jona. De plus, nous proposons des activités sportives et de loisirs à nos employés.

Special Olympics

Embru soutient depuis des années Special Olympics Switzerland, qui s'engage pour un monde où tous sont les bienvenus. Le sport pour les enfants, les jeunes et les adultes handicapés est encouragé.

PluSport

Afin de promouvoir le sport et l'activité physique pour les personnes handicapées, Embru soutient également l'association PluSport Sport Handicap Suisse.

Bike to work

En tant qu'employeur, nous encourageons l'action «Bike to work«, qui promeut le vélo comme moyen de se rendre au travail. Plusieurs équipes s'affrontent dans une compétition décontractée pour savoir qui aura parcouru le plus de kilomètres.

Dons de produits à des organisations humanitaires

Dans la mesure du possible, nous remettons les produits retournés à des organisations humanitaires. Le produit est ainsi réutilisé et le cycle de vie du produit est prolongé, ce qui a un effet durable sur l'environnement.

Promotion du bénévolat

Embru soutient les employés qui s'engagent politiquement ou bénévolement. Nous avons toujours des employés qui s'engagent dans les autorités en tant que conseillers communaux, dans les soins scolaires ou dans d'autres organisations. Les personnes concernées peuvent adapter leur temps de travail de manière flexible en fonction de la charge de travail.

Informations

Informations sur le rapport

Le rapport de durabilité porte sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2023, sauf indication contraire. Le rapport a été établi pour la première fois pour l'année 2023. Depuis 2016, nous réalisons un bilan carbone.

Crédits photographiques : manuelamatt.ch, johannesmarburg.com, gusmo.ch

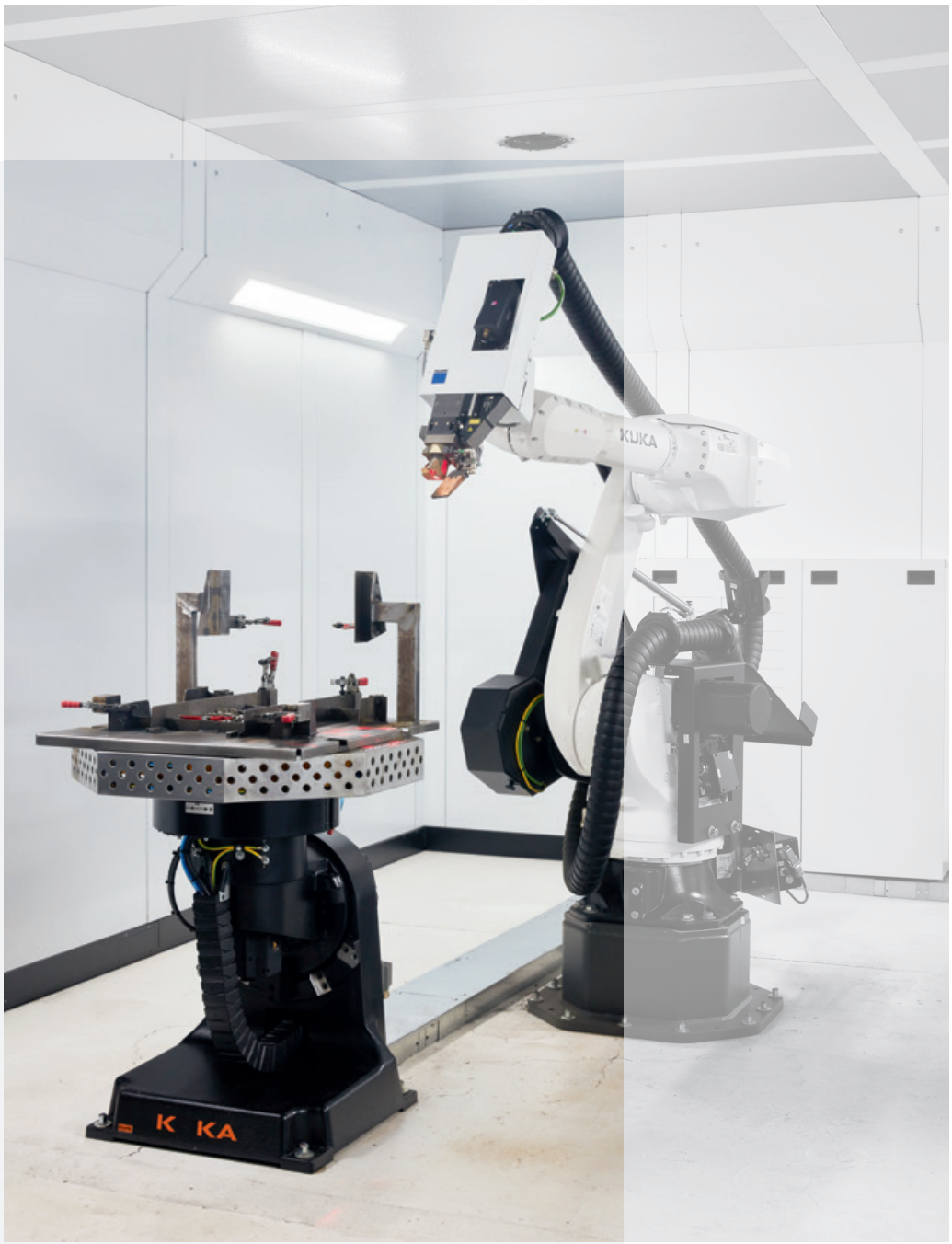
Le rapport de durabilité est publié sur notre site web.

Éditeur :

Embru-Werke AG
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

Identification de la société : UIDCHE-105.954.812

Votre interlocuteur pour le développement durable :
Huber Pascal, CEO


KUKA
K KA

Valable à partir du 02.2024 I Sous réserve de modifications

Entreprises suisses
Depuis plus de 100 ans, les produits Embru sont fabriqués dans l'usine à Rüti, dans l'Oberland zurichois.

Qualité et environnement
Embru vit la gestion de la qualité et de l'environnement et est certifiée depuis de nombreuses années déjà selon ISO 9001 ainsi que ISO 14001 et ISO 45001.

Service
Notre service après-vente offre des prestations de maintenance et de service étendues pour une durée de vie maximale des produits.

Embru-Werke AG
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

+41 55 251 11 11
info@embru.ch
www.embru.ch

Embru-Werke AG
Route de Grandcour 74
CH-1530 Payerne VD

+41 26 662 49 15
info@embru.ch
www.embru.ch