

RAPPORT ANNUEL

2025



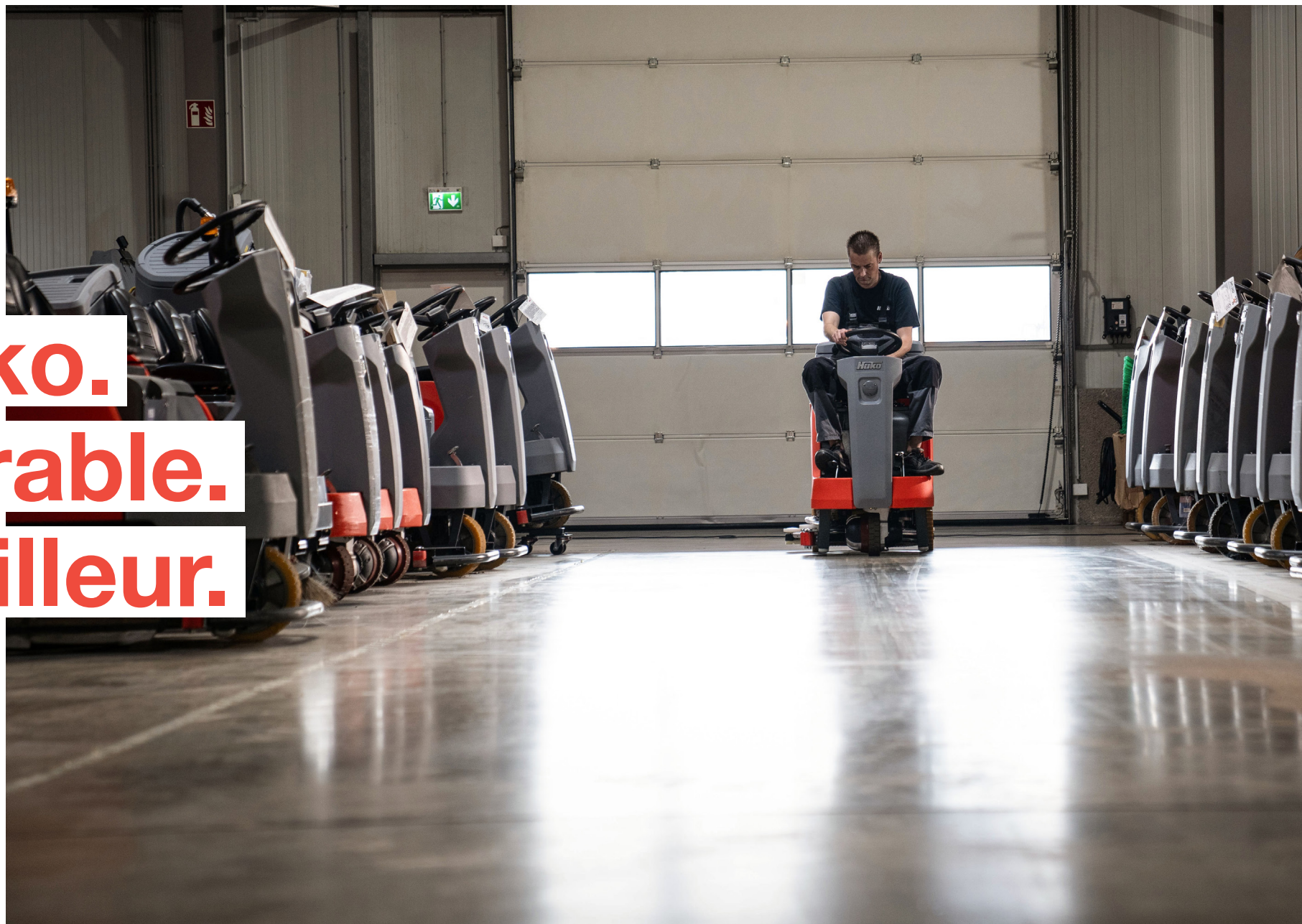
De la propreté aux espaces verts, c'est Hako l'expert !

Hako

TORO

Club Car

Hako.
Durable.
Meilleur.



SOMMAIRE

Editorial	4
Déclaration de soutien au Pacte Mondial	5
Notre histoire	6-7
Le groupe et la fondation Possehl	8-9
Présentation du groupe Hako	10-14

1 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE

Gouvernance	16-17
Politique RSE	18-26
<i>Parties prenantes</i>	
<i>Méthodologie d'analyse de matérialité</i>	
<i>Notre positionnement stratégique et Programme de Développement Durable</i>	
<i>Code de conduite Hako et Politique d'Achats Responsables</i>	
<i>Evaluation de notre démarche</i>	

2 NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Produits durables et recyclabilité	28-33
<i>L'éco-conception</i>	
<i>Les pièces détachées</i>	
<i>La réparation ou SAV</i>	
<i>Le reconditionnement</i>	
<i>Fin de vie des machines</i>	
<i>Gestion de l'eau et de l'énergie</i>	
Réduction des émissions de CO2	34-35
<i>Nos enjeux liés au changement climatique</i>	
<i>Bilan carbone de nos machines</i>	

3 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion	37
Gestion de la qualité de vie au travail	38
Accompagner la montée en compétences pour progresser ensemble	39
Adopter des pratiques RH responsables	40
Une intégration qui reflète nos valeurs RSE	41
Indicateurs santé-sécurité	42
Développement et reconnaissance	43
Conclusion et perspectives	44-45
Annexe	47
Tableaux de correspondances GRI-CSR	48-55

EDITORIAL

En 2025, HAKO France continue de se développer et réalise un chiffre d'affaires de 91 millions d'euros, démontrant une stabilisation dans un contexte d'inflation et de climat social instable, 5 ans après la crise apportée par le Covid-19.

Plus motivés que jamais, nous décidons de relever les challenges qui nous font face, tels que le changement climatique qui ne cesse de progresser, la conservation d'une pérennité et d'un dialogue social toujours plus fort, un climat économique mondial instable pouvant apporter des obstacles dans notre activité.

C'est avec ce lot d'épreuves à surmonter que nous avons entamé de nouveaux défis : faire de notre stratégie RSE un véritable levier de développement, formaliser de nouvelles politiques afin d'asseoir nos ambitions, développer le dialogue et les échanges avec nos fournisseurs et nos clients, déployer de nouveaux processus afin de fortifier nos équipes, et développer notre attractivité et nos talents pour fidéliser nos salariés. C'est pourquoi fin 2025, nous décidons d'adhérer officiellement au Pacte Mondial de l'ONU, bien que ses 10 principes semblent être une évidence dans nos actions depuis la création de la société en 1948.

Notre proximité avec nos clients fait également partie de nos plus grandes forces et nous allons continuer de la développer pour toujours plus de services, de dialogue et de relation de confiance.

Je tiens à remercier sincèrement toutes nos équipes impliquées au quotidien dans leur travail, pour leur sérieux et leur détermination. Ce n'est qu'avec des équipes soudées et impliquées que la qualité de nos produits, de nos services et de notre savoir-faire sera transmise et perdurera.

À travers ce rapport, qui se veut le plus exhaustif possible, nous souhaitons faire transparaitre au mieux nos valeurs, nos engagements sur les sujets sociétaux, environnementaux et économiques, et notre volonté d'amélioration continue.

Eric Hanot,
Directeur Général Hako France



PACTE MONDIAL

Par cette lettre nous nous engageons à :

- Respecter et intégrer les Dix principes du Pacte mondial à la stratégie et aux activités quotidiennes de l'entreprise ;
- Promouvoir le Pacte mondial des Nations Unies et de ses Dix principes dans notre sphère d'influence ;
- Publier annuellement une Communication sur le Progrès (CoP) qui sera intégrée à ce présent rapport, décrivant notre soutien aux principes du Pacte mondial et aux ODD ;

Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme
3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



NOTRE HISTOIRE

CRÉATION DE
TORO



19
14

HAKO S'INSTALLE
À PLAISIR SOUS
LA DIRECTION DE
H. PLATH

19
71

HAKO DÉVELOPPE
SES FILIALES À
L'INTERNATIONAL

19
80

PRÉSENTATION
DE LA 1ÈRE
GREENSMATER 3
TRIPLEX DE TORO

1985

19
83



CRÉATION DE
HAKO

19
48



1975

1ÈRE AUTOLAVEUSE
HAKO



SOLVERT REJOINT
LE GROUPE À
MAUREPAS AVEC
LA DISTRIBUTION
EXCLUSIVE DE TORO

1987

PRÉSENTATION
DE LA 1ÈRE
BALAYEUSE
ASPIRATRICE

DISTRIBUTION EXCLUSIVE
DE LA MARQUE

**CLUB
CAR**



20
07

DISTRIBUTION
DE LA MARQUE

**BILLY
GOAT**

20
13

ÉMERGENCE DE
L'ÉLECTRIQUE :
**TONDEUSES DE
GREENS**

2020

LABOR HAKO ET
SOLVERT
FUSIONNENT ET
DEVIENNENT :
HAKO FRANCE

20
23

ERIC HANOT
DEVIENT LE
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DU GROUPE

DISTRIBUTION
DE LA MARQUE
OERTZEN

2021

PRÉSENTATION
DE LA BALAYEUSE
DE VOIRIE 100%
ÉLECTRIQUE :
CITYMASTER
1650ZE



DÉBUT DE LA
COLLABORATION
DISNEY-SOLVERT



PRÉSENTATION
DE LA 1ÈRE
BALAYEUSE DE
VOIRIE



DÉMARRAGE DE LA
GAMME SITEWORKS
TORO AVEC LE 1ER
DINGO SUR ROUES



19
91

19
92

1995

20
00

2001

20
00



APRÈS L'INCENDIE DE
TOULOUSE, LE GROUPE
PASSE DE 11 SUCCURSALES
À 13 AVEC ATTON ET PAU

SOLVERT S'INSTALLE
À PLAISIR

LE GROUPE LABOR HAKO
INTÈGRE LA FONDATION
POSSEHL



PRÉSENTATION
DE LA GAMME DE
ROBOTS POUR
LES GOLFS :
TURF PRO ET
RANGE PRO



2025

20
26

NOUVEL ATELIER
DE RECONDITION-
NEMENT À PLAISIR

2023

PRÉSENTATION
DE LA PREMIÈRE
AUTOLAVEUSE
AUTONOME :
SCRUBMASTER
B75I



2026

LE GROUPE POSSEHL ET LA FONDATION



Qui est Possehl ?

Emil Possehl est né en 1850 dans le Beckergrube.

En 1873, il rejoint l'entreprise de son père L. Possehl & Co et fait quelques années plus tard, l'acquisition de sociétés en Russie, Suède et Norvège. Il est alors considéré comme le plus grand entrepreneur de la ville de Lübeck.

En 1901, il travaille à la Chambre des commerces, à la citoyenneté et au Sénat où il se concentre sur les intérêts de la politique économique et des transports de Lübeck.

Emil Possehl souhaitait mettre son succès commercial au service de « tout ce qui est bon et beau ». Ses nombreux dons en témoignent, il soutient notamment le projet de construction d'un nouveau théâtre à « Beckergrube ».



La Fondation Possehl a son siège au Beckergrube dans la vieille ville de Lübeck depuis plus de 100 ans.

Elle est implantée à l'endroit de l'entreprise familiale, la quincaillerie locale appartenant au père d'Emil Possehl : le groupe L. Possehl & Co. mbH, fondé en 1847. Depuis 1919, la Fondation Possehl à but non lucratif en est l'unique actionnaire. Cette structure d'entreprise permet au groupe Possehl de fonctionner de manière indépendante et constitue la base de décisions entrepreneuriales à long terme.

Les fonds reversés :

48M€

Pour la beauté du paysage urbain

60M€

Pour les associations caritatives

11M€

En faveur des personnes dans le besoin

119M€

Pour les arts et la science

64M€

Pour la jeunesse

Le groupe Possehl, qui opère dans le monde entier sous la direction de L. Possehl & Co. mbH, est un groupe d'entreprises diversifiées comprenant 10 divisions organisées de manière décentralisée et économiquement indépendantes les unes des autres.

Aujourd'hui, le groupe opère au travers des 5 continents, avec plus de 200 entreprises, 13 500 employés répartis dans 30 pays, et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 5,5 milliards d'euros.

Conseil d'administration du groupe Possehl



Président



Membre du conseil
d'administration



Membre du conseil
d'administration

PRÉSENTATION DU GROUPE HAKO

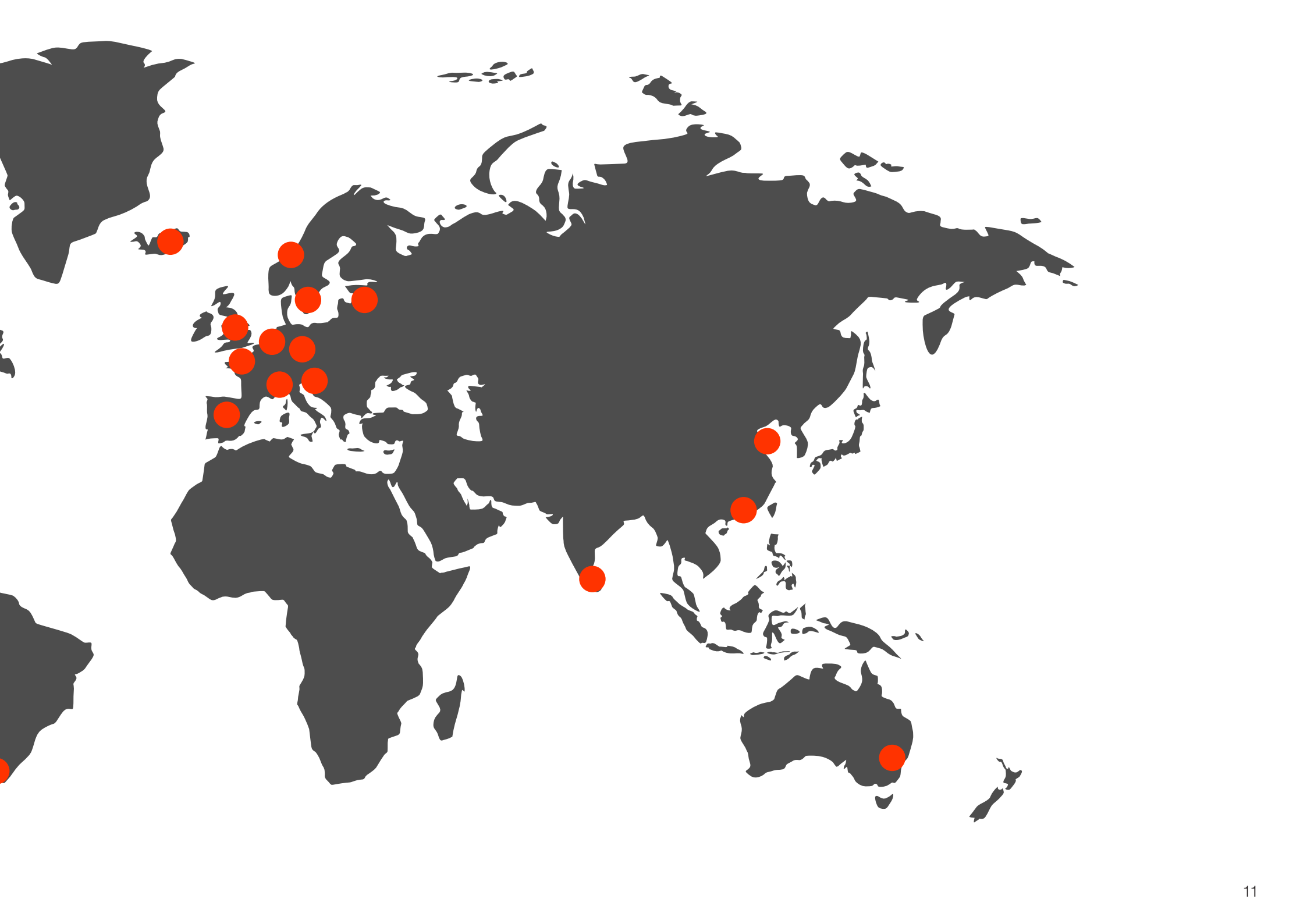
Notre activité

HAKO France fait partie du Groupe HAKO, basé en Allemagne (Bad Oldesloe) et entièrement détenu par le Groupe Possehl. Avec 23 entreprises et 2 415 employés, au travers des marques Hako, Minuteman, PowerBoss, Hilco, Multi-Clean et von Oertzen, Hako propose à ses clients des solutions complètes pour le nettoyage professionnel intérieur et extérieur et l'entretien des terrains et s'adresse à un large éventail de groupes cibles dans le monde entier.

Faisant partie des leaders européens du marché de la propreté, Hako est reconnue pour la qualité et la robustesse de son matériel et le respect des normes écologiques. Toro, constructeur américain est l'un des leaders sur le marché des espaces verts dans le monde. Le groupe répond ainsi à tous les besoins des entreprises de propreté, des industries, des paysagistes, des golfs.

En tant que filiale française du Groupe, HAKO France est un acteur majeur sur le territoire dans la distribution de matériels de propreté (autolaveuses, balayeuses, balayeuses de voirie) et d'entretien des espaces verts via les marques Toro (tondeuses, portes-outils, irrigation) et Clubcar (véhicules de golf et utilitaires).



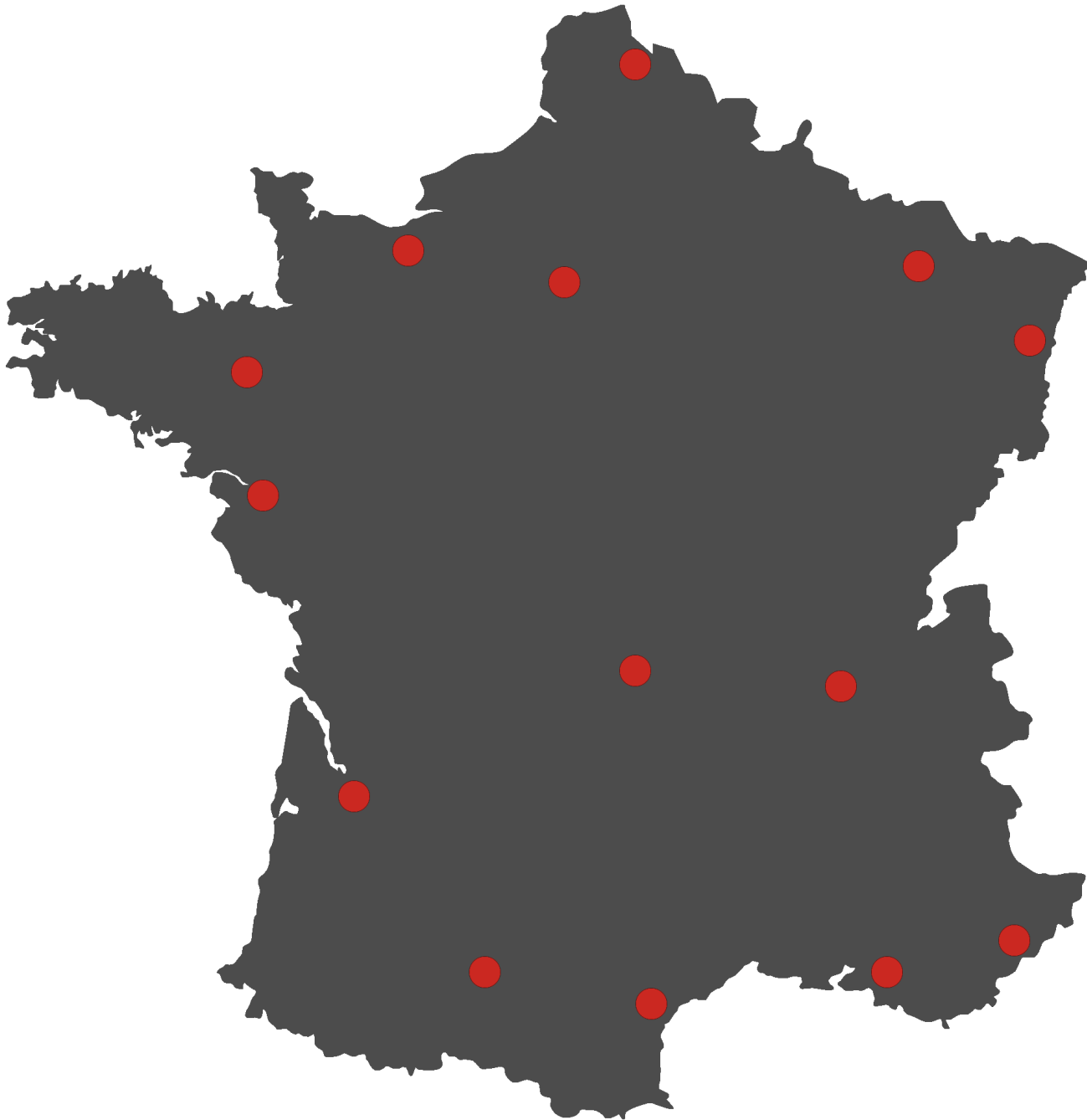


Notre structure

Hako France bénéficie d'une couverture nationale, commerciale et technique à travers ses 15 agences régionales, pour un service de proximité et de qualité avec nos clients. Le service est au cœur de notre métier.

Le siège français est situé en Ile-de-France, à Plaisir, et comprend le plus gros de l'activité avec 3 ateliers, dont un atelier dédié au reconditionnement, un magasin de pièces détachées et un entrepôt logistique.





En chiffres

15 agences

230 salariés

110 techniciens

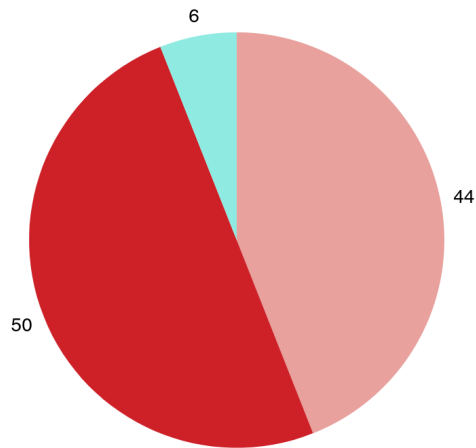
100% de CDI

91M€ de CA

Notre modèle d'affaires

Notre activité repose sur la vente de produits mais aussi sur un service client de proximité. Cette couverture nationale permet d'être au plus proche du terrain et de nos clients, avec l'expertise de nos équipes commerciales et de nos techniciens itinérants, composant l'ensemble de notre équipe SAV.

Répartition de notre activité



- Propreté
- Espaces Verts
- Reconditionnement (tout secteur confondu)

Types de produits



Solutions de nettoyage



Entretien de la voirie



Entretien des espaces verts



Golfs et terrains de sports



Irrigation



Véhicules

Types de services



Entreprises de propreté
Facility management



Santé



Centres commerciaux



Industrie et logistique



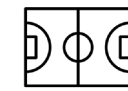
Municipalités et collectivités



Paysagistes, parcs et jardins



Hôtellerie et tourisme



Terrains de sport



Transports

GOVERNANCE ET STRATÉGIE



GOVERNANCE

La Gouvernance de HAKO France se construit en deux parties.

D'une part avec le groupe HAKO présidé par un comité de direction composé de : Joachim Blache, directeur des opérations, Axel Jensen, Directeur produits et technologie, Frank Ulbricht, Directeur des ventes et marketing et Kai Nitzsche, membre du conseil exécutif via le déploiement des politiques à travers chaque filiale et Directions Générales.



Directeur des opérations



Directeur produits et technologie



Directeur des Ventes et Marketing



Membre du conseil executif

D'autre part au niveau national via la structure de la filiale France, dirigée par le Directeur Général Eric HANOT.

Un Comité de Direction a été mis en place, composé de 7 membres, et participe à la validation de la stratégie de l'entreprise, ainsi qu'à la définition de notre Programme de Développement Durable et de nos objectifs.



**Armelle
LE PAPE**

Directrice des Ressources Humaines



**Eric
HANOT**

Directeur Général



**Murielle
REYNAUD**

Directrice Administrative et Financière



**Anthony
OLEON**

Directeur commercial Hako



**Matthieu
CUSSY**

Directeur commercial Espaces Verts
ventes directes, Golfs et Irrigation



**Olivier
PAGET**

Directeur commercial Espaces Verts
ventes indirectes



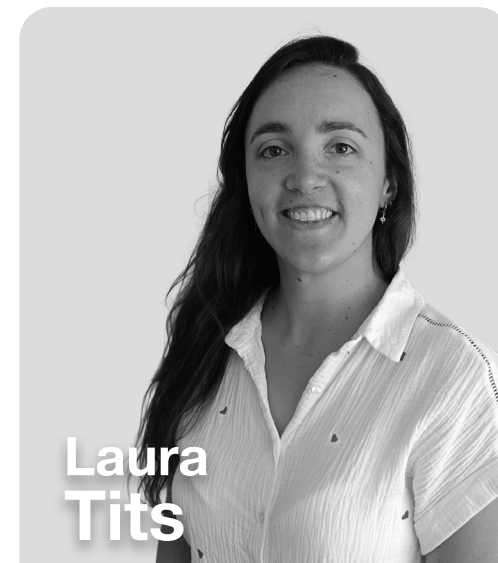
**Christophe
POUPART**

Directeur Service Après-Vente

NOTRE POLITIQUE RSE

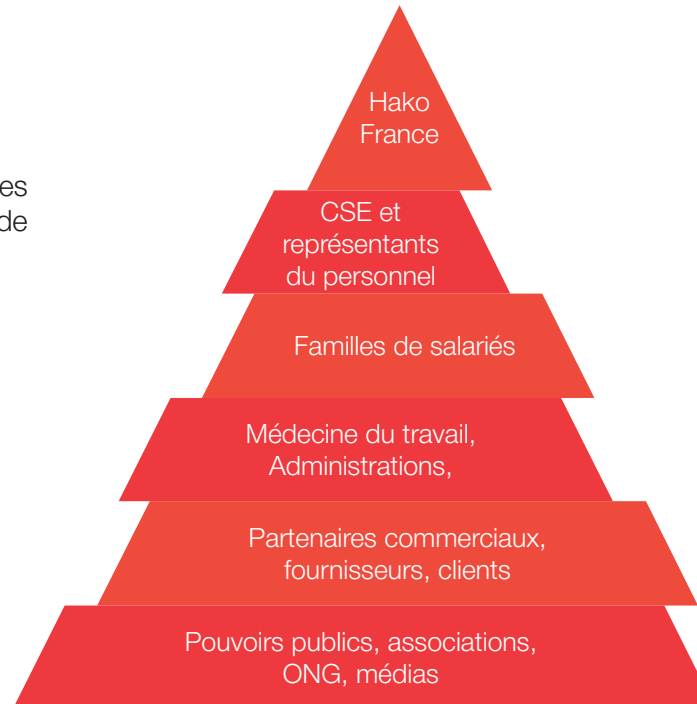
La démarche RSE est initiée naturellement par la Fondation Possehl et le groupe HAKO depuis sa création, par la transmission des valeurs de l'entreprise depuis la Fondation jusque dans chaque société et filiale du Groupe. Celle-ci s'est davantage structurée et formalisée en 2024, en cohérence avec la structuration des nouvelles réglementations européennes, par la création d'un poste de Responsable RSE rattaché à la Direction Générale, occupé par Laura TITS.

Nous avons défini notre Politique RSE et la matérialité de nos enjeux, validés par le Groupe au premier trimestre 2025.



Nos parties prenantes

En cohérence avec le Groupe, l'identification de nos parties prenantes a permis de formaliser la base de notre analyse de matérialité et de nos enjeux.



Méthodologie d'analyse de matérialité

Nous analysons ici une simple matérialité en vue d'anticiper la double matérialité liée à la CSRD, pour laquelle le Groupe sera soumis en 2026 sur les données de reporting 2025.

L'identification de nos enjeux matériels s'est faite en plusieurs temps.

L'objectif final étant d'attribuer une note à chaque sujet retenu. La méthodologie de cotation des enjeux est la suivante : chaque sujet est noté selon 3 aspects :

- Impact sur le développement durable
- Importance pour les parties prenantes
- Impact sur la réussite de notre activité

La note apportée est comprise entre 1 pour l'impact le plus faible et 5 pour le plus important. Les sujets notés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 3 dans chacun des trois aspects sont nos sujets matériels, ils apparaissent en rouge dans le tableau ci-dessous.

Déroulement de l'analyse de matérialité :

- 1.** Lister les sujets en les rassemblant selon les thématiques des standards de reporting. Pour cela les enjeux ont été définis au niveau Groupe et sont listés ci-dessous.
- 2.** Identifier les parties prenantes à interroger pour définir la matérialité des enjeux. Nous avons établi pour l'ensemble de nos parties prenantes 4 grands groupes représentant les parties les plus proches et influentes sur notre activité : les Clients, les Salariés, les Fournisseurs et la Société. Parmi nos clients, 13 entités ont été interrogées, et parmi nos employés nous avons obtenu 63% de réponses avec 140 participations. Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à notre étude et pris le temps de répondre au questionnaire.
- 3.** Le CODIR s'est ensuite réuni pour évaluer le troisième aspect, l'impact sur notre entreprise, et valider ainsi la liste des sujets matériels.

Les résultats sont présentés dans le tableau ci-après.

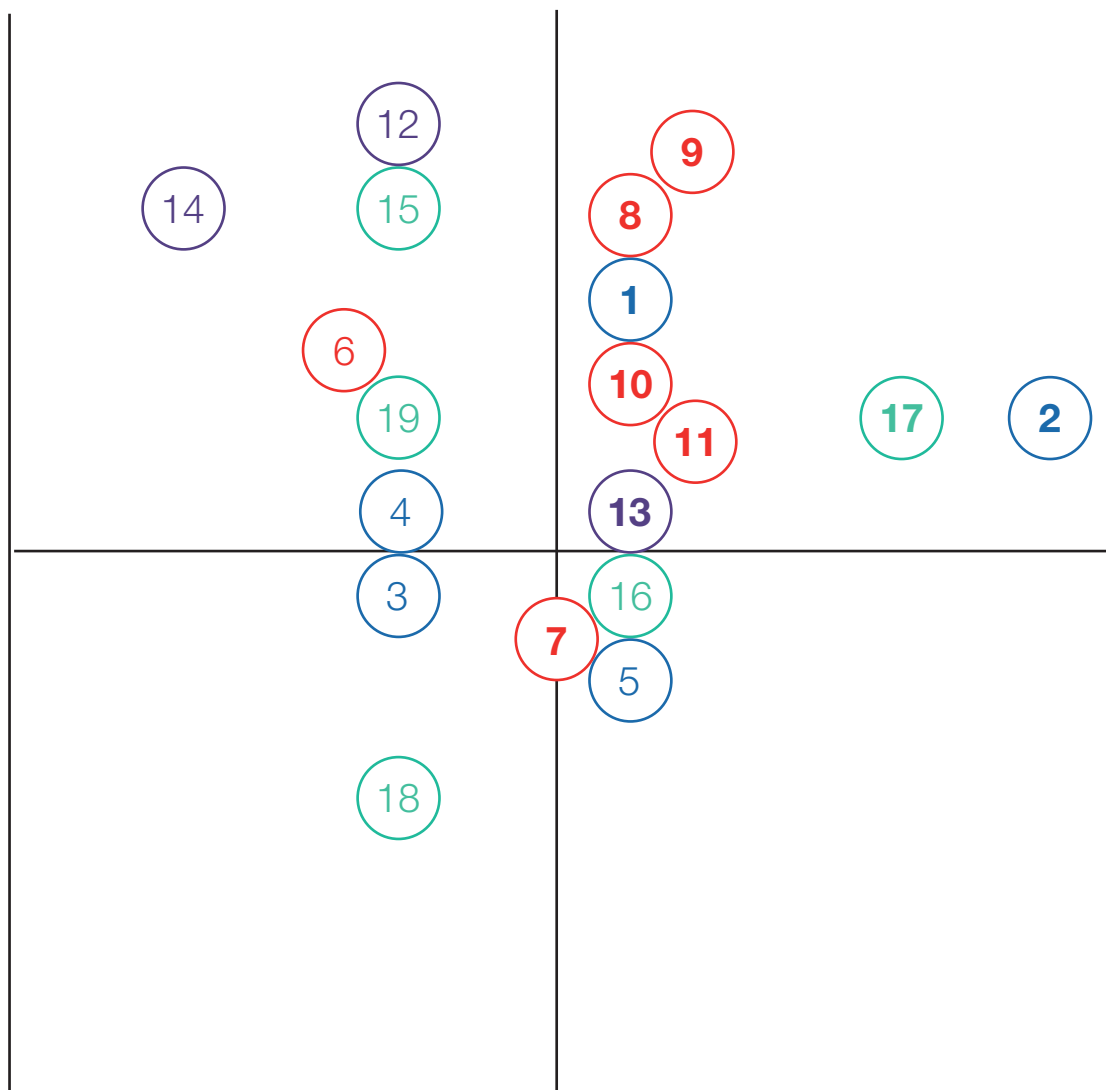
Topic	Impact sur le développement durable	Importance pour les parties prenantes	Impact sur l'entreprise
CLIENTS			
Eco-conception et recyclabilité des machines	3	5	3
Actions pour limiter les émissions de CO2	5	4	5
Indicateurs RSE et reporting	2	3	3
Certifications et normes ISO	2	4	2
Ethique et Achats Responsables	3	3	2

SALARIES			
Politique RSE et Communication	2	4	3
Actions et implication des salariés dans la RSE	3	3	3
Qualité de Vie et Conditions de Travail	3	5	4
Santé et Sécurité	3	5	4
Equilibre de vie professionnelle et personnelle	3	4	4
Développement personnel et reconnaissance	3	4	4

FOURNISSEURS			
Relations justes et long terme	2	5	4
Nouvelles activités et Innovations	3	3	4
Conditions de paiement justes	1	5	4

SOCIETE			
Respect des réglementations et qualité des produits	2	5	3
Participation active (sociale et environnementale)	3	3	2
Entreprise profitable	4	4	5
Exigences de durabilité	2	2	2
Transparence et communication	2	4	3

Importance pour les parties prenantes



Importance de l'impact économique, environnemental et social
(impact sur la durabilité)

CLIENTS

- 1. Eco-conception et recyclabilité des machines
- 2. Actions pour limiter les émissions de CO2
- 3. Indicateurs RSE et reporting
- 4. Certifications et normes ISO
- 5. Ethique et Achats Responsables

SALARIES

- 6. Politique RSE et communication
- 7. Actions et implication des salariés dans la RSE
- 8. Qualité de vie et conditions de travail
- 9. Santé et sécurité
- 10. Equilibre vie professionnelle et personnelle
- 11. Développement personnel et reconnaissance

FOURNISSEURS

- 12. Relations justes et long termes
- 13. Nouvelles activités et Innovations
- 14. Conditions de paiement justes

SOCIETE

- 15. Respect des réglementations et qualité des produits
- 16. Participation active (sociale et environnementale)
- 17. Entreprise profitable
- 18. Exigences et durabilité
- 19. Transparence et communication

Notre positionnement stratégique et Programme de Développement Durable

La définition de nos axes de travail stratégiques:

Nous reprenons ensuite la liste des sujets matériels définis précédemment pour lesquels nous définissons notre Positionnement Stratégique « Présent » et « Futur ». Cela signifie décider des sujets sur lesquels nous souhaitons avoir un impact plus important dans le futur, qui seront à prioriser dès maintenant.

Ci-contre est modélisé notre Positionnement Stratégique pour les 9 sujets matériels définis, avec en rouge, notre positionnement présent et en vert, le positionnement que nous souhaitons avoir en 2030.

L'écart le plus important entre notre « Présent » et « Futur » détermine les sujets prioritaires sur lesquels nous devons travailler.

AUJOURD'HUI

DEMAIN

2	Éco-conception et recyclabilité des machines	3
3	Actions pour limiter les émissions de CO ₂	4
1	Actions RSE et implications des collaborateurs	3
3	Conditions de travail, qualité de vie	3
2	Santé et environnement sûrs	3
3	Equilibre vie professionnelle et personnelle	3
2	Développement personnel et reconnaissance	3
3	Nouvelles activités et innovations	3
3	Entreprise profitable	3

Nous avons donc 5 axes qui définissent notre Programme de Développement Durable :

**ECO-CONCEPTION
DES MACHINES ET
RECYCLABILITÉ**

**INNOVATION POUR
LIMITER LES
EMISSIONS DE CO₂**

**ACTIONS RSE ET
IMPLICATION DES
COLLABORATEURS**

**ENVIRONNEMENT SAIN
ET SÉCURITÉ**

**DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL ET
RECONNAISSANCE**

Cela constitue notre Agenda pour 2030, que nous avons relié aux Objectifs de Développement Durable mondiaux de l'ONU.

Notre programme de développement durable



Améliorer l'impact environnemental de la production et de l'utilisation des machines.

Vérifier les critères d'achats auprès des fournisseurs (recyclabilité, matières recyclées, disponibilité des pièces détachées).



Mesurer et réduire nos consommations d'eau et d'énergie.

Améliorer nos processus en mettant en place des certifications.

Réduire notre empreinte carbone en reconditionnant les machines et en évaluant les émissions de CO2 (Scope 3) de tous les produits importés.

Objectifs

- Certification ISO 14001 en 2026
- -37,5% Scope 3



Améliorer l'implication des collaborateurs en menant des actions telles que :

- des formations sur des thématiques liées à la RSE,
- l'amélioration des connaissances générales,
- la mise en place d'éco-gestes au quotidien.

Objectifs

- 100% des collaborateurs participent à une action ou formation RSE



Toujours être en conformité réglementaire.

Améliorer la sécurité des personnes pour réduire les accidents du travail.

Avoir un environnement sain et sûr pour que chacun puisse exercer son travail dans les meilleures conditions.



Offrir aux salariés la reconnaissance méritée et promouvoir l'ancienneté.

Mettre en œuvre des actions pour retenir et attirer de nouveaux talents.

Proposer des formations pour accroître les compétences des salariés.

Code de conduite Hako et Politique Achats Responsables

De par le Groupe Possehl, un Code de Conduite a été déployé dans l'ensemble des entreprises et décliné chez HAKO France depuis 2023. Il s'agit d'un code de conduite interne à l'entreprise diffusé à l'ensemble des collaborateurs et distribué dès l'arrivée dans l'entreprise.

Nous avons aussi mis en place une Politique Achats Responsables accompagnée d'un outil d'évaluation RSE de nos fournisseurs, également mis en place par le Groupe Possehl.

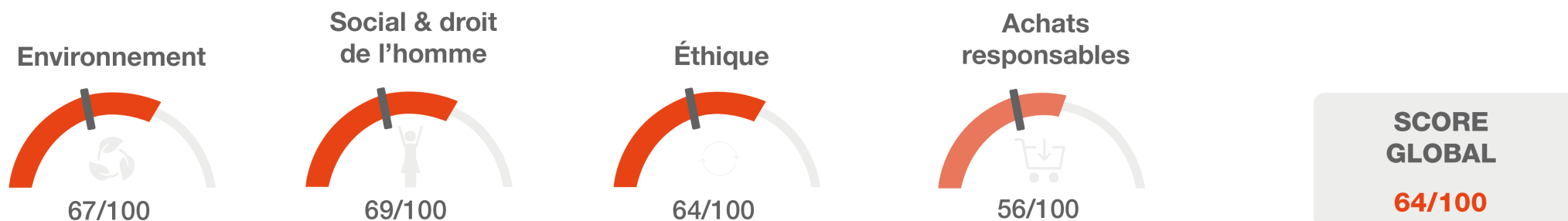


**Code de Conduite
Hako**

Evaluation de notre démarche

En juin 2025 nous avons décidé de nous faire évaluer en répondant au questionnaire EcoVadis, reconnu au niveau international dans tous les secteurs d'activité. Cette évaluation se base sur les principes définis dans la norme ISO 26 000 qui cadre la RSE pour toutes les entreprises.

Cette évaluation est la première étape pour déterminer d'une part notre positionnement sur les 4 thématiques RSE évaluées : l'Environnement, les Droits Humains, l'Éthique et les Achats Responsables ; et d'autre part nos axes d'amélioration pour prioriser nos actions à venir.



Nous avons donc obtenu un premier résultat de 64/100 nous plaçant dans les 26% des entreprises les mieux notées de notre secteur d'activité et nous permettant d'accéder à la Médaille de Bronze.

Notre politique de Développement Durable et les actions qui en découlent ont été définies en alignement avec les résultats de cette évaluation, dans un but permanent d'amélioration continue, avec en bonus une potentielle médaille d'argent pour 2026 !



NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

An aerial photograph of a two-lane asphalt road with white dashed center and edge lines, cutting through a dense forest of tall, green trees. The perspective is from directly above, looking down the length of the road.

PRODUITS DURABLES ET RECYCLABILITÉ

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous dépendons principalement de 3 fournisseurs : HAKO, notre maison mère, TORO, notre partenaire historique américain et Club Car.

L'éco-conception

Améliorer la durabilité des produits commence par l'éco-conception qui vise notamment à réduire l'impact environnemental de la machine lors de sa phase d'utilisation. Pour cela, de nombreux systèmes ont été mis en place avant la production des machines, par nos équipes en Allemagne, pour diminuer l'utilisation d'eau, de produits chimiques ou d'électricité par les machines.



Economiser jusqu'à 50% d'eau pendant l'utilisation : grâce à des systèmes de brosses intelligents et à l'arrêt automatique de l'eau lorsque la machine est à l'arrêt.



Jusqu'à 90% de poussière et de particules fines en moins dans les applications de balayage à sec : avec Dust Stop, notre excellente enveloppe de balai latéral.



Economie d'énergie et extrême silence : en faisant fonctionner les autolaveuses en mode Eco avec jusqu'à 30% d'énergie en moins.



Psssst...nous réduisons la pollution sonore dans les domaines du nettoyage et de la technologie municipale grâce à des détails astucieux tels que les balais silencieux et le mode Eco.



Moins de produits chimiques, plus d'efficacité : pas de mauvais dosage et un nettoyage fiable avec de petites quantités de produits chimiques grâce à des systèmes de dosage intelligents.

Les pièces détachées

L'éco-conception vise aussi à allonger leur durée de vie en facilitant la réparabilité. Qu'il s'agisse de nos équipements HAKO, mais aussi Toro ou Club Car, nous mettons à disposition les pièces détachées des fournisseurs permettant de les entretenir et de les réparer tout au long de leur utilisation.

Avec plus de **40 000** références en stock, nous garantissons la fourniture des pièces de rechange quel que soit le modèle ou la marque de la machine.

En lien direct avec nos marques exclusives nos gestionnaires d'approvisionnement maintiennent avec rigueur le niveau de stock des pièces de rechange les plus demandées afin de toujours avoir la pièce qu'il vous faut.

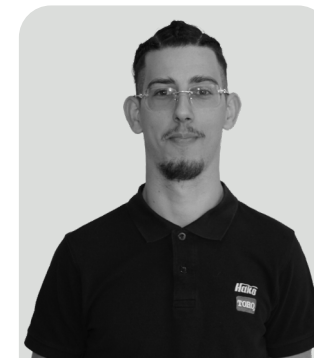
Toutes nos pièces d'origine Hako et Toro disposent de garanties incluses de trois mois. Avec la possibilité d'étendre la garantie Hako à 6 mois si la pièce est montée par notre service après-vente. Toro propose aussi une extension de garantie « Toro Protection Plus », nous permettant de répondre aux besoins de tous nos clients.



Daniel **Adas**



Lahoucine **Battas**



Henrique **Lavadouro**

Une équipe de 3 conseillers à l'écoute des clients pour tout le territoire.

La réparation ou SAV

L'éco-conception se réalise donc au niveau des sites de fabrication et nous mettons en avant les innovations dans ces domaines lorsque cela est possible. Chaque machine est conçue pour être un produit de qualité, pensé pour durer et s'inscrire parmi les meilleurs produits du marché en termes de fiabilité et de performance durable.

En moyenne, nos produits ont une longévité de 10 ans, pouvant atteindre 15 à 20 ans pour les modèles les plus robustes.



63 500 interventions en 2025

110 technicien.nes dédiés au SAV

97 véhicules utilitaires

15 ateliers partout en France

8 responsables SAV en région

Le reconditionnement

Concernant notre activité principale à Plaisir, nous accentuons le reconditionnement des machines permettant l'allongement de leur durée de vie. C'est également via le reconditionnement que nous pourrions réduire le plus efficacement l'impact environnemental d'une machine dû à sa production.

En moyenne, la phase de production d'une machine représente presque 50% de l'impact global sur son cycle de vie.

L'objectif du reconditionnement est donc d'éviter la production d'une machine neuve et de réduire cette phase de manière significative.

Fin 2024, des travaux d'agrandissement ont commencé pour créer un nouvel atelier de plus de 700 m² dédié à cette activité afin d'accroître la part du reconditionnement sur l'activité globale.



4,4M€

de chiffre d'affaires en 2025

615

Machines reconditionnées vendues

Notre processus de reconditionnement :

1

IDENTIFICATION

Une fois la machine arrivée dans notre atelier de reconditionnement, les techniciens examinent la machine afin d'évaluer les réparations nécessaires et les coûts associés au reconditionnement.

2

DEVIS / ACCEPTATION

Une fois l'estimation réalisée, les techniciens détaillent toutes les réparations liées au reconditionnement dans un devis, afin de faire valider ou non le coût des travaux par le client.

3

DÉMONTAGE

Une fois le devis validé, le technicien en charge de la machine peut procéder à son démontage complet afin de commencer les travaux.

4

LAVAGE

Afin de reconditionner au mieux les machines, le lavage intégral de ces dernières est obligatoire.

5

RÉPARATION PRÉVENTIVE ET CURATIVE

Lors de cette étape, les techniciens effectuent des réparations préventives et curatives sur la machine. Les réparations préventives visent à anticiper et à éviter de futurs dysfonctionnements en remplaçant les pièces susceptibles de s'user rapidement. Les réparations curatives, quant à elles, consistent à corriger les défauts et dysfonctionnements déjà présents. Selon la demande du client, une nouvelle couche de peinture peut également être appliquée pour améliorer l'apparence esthétique de la machine.

6

REMONTAGE

Une fois les réparations effectuées, le technicien remonte la machine dans son intégralité afin de la remettre dans un état quasi neuf.

Fin de vie des machines

Nos machines sont recyclables à plus de 85 %, grâce à l'utilisation de matériaux durables et facilement recyclables comme le plastique, l'aluminium ou l'acier mono-matériau. Nous intégrons également entre 25 et 50 % de matières premières recyclées dans nos produits HAKO.

Nos partenariats avec les filières de recyclage nationales nous permettent de proposer le recyclage des principaux matériaux qui composent nos machines, quels que soient les produits, depuis les composants électroniques jusqu'aux pneumatiques.

Ainsi, face à une augmentation de 30 % de nos déchets liés à la croissance de notre activité, **nous avons augmenté de 54 % la part de déchets recyclés** depuis 2020.



Gestion de l'eau et de l'énergie

Nous suivons les consommations d'eau, de gaz et d'électricité de l'ensemble de nos sites et lorsque cela est possible, nous mettons en place un contrat national afin d'homogénéiser les prestataires et simplifier les processus pour nos agences.

Notre évolution depuis 2020 :

-31%

de m³ d'eau/M€ de CA

-29%

Wh d'énergie/€ de CA

+54%

de déchets recyclés

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

Nos enjeux liés au changement climatique

Nous œuvrons également à la réduction de nos émissions de CO2, dont nous avons réalisé la première estimation en 2022 selon les 3 scopes du bilan carbone. Nous travaillons à affiner le scope 3, qui représente la partie la plus importante, en intégrant les informations de nos fournisseurs.

La majorité de l'impact concernant les machines HAKO provient de la production des machines, ainsi que de leur utilisation tout au long de leur cycle de vie. Cette 2ème phase représente plus de 50 % de l'impact selon l'Analyse de Cycle de Vie, en particulier pour les modèles thermiques.

C'est pourquoi nous nous engageons progressivement dans l'électrification de notre parc de machines.

Notre scope 1 est majoritairement impacté par notre flotte de véhicules, c'est pourquoi nous travaillons aussi sur la conversion de notre flotte de véhicules techniques vers des énergies vertes : hybride, électrique ou GNV.



En février 2024, nous avons adhéré au niveau Groupe à l'initiative SBT (SBTi), nous imposant des objectifs de réduction à court terme (10 ans).

Dans le cadre de son engagement SBTi, Hako s'est fixé pour objectif de réduire ses émissions de scopes 1 et 2 de 63 % et ses émissions de scope 3 de 37,5 % d'ici 2035.

En atteignant ces objectifs climatiques, Hako évitera chaque année une quantité de CO₂ équivalente aux émissions annuelles moyennes d'environ 28 256 personnes.

Le choix de balayeuses aspiratrices électriques plutôt que de machines thermiques permet d'économiser jusqu'à 62 % de CO₂ en fonctionnement.

Hako retirera donc progressivement de son parc de machines les balayeuses Sweepmaster à moteur thermique.

** L'initiative SBTi (Science Based Targets) aide les entreprises à définir des objectifs climatiques fondés sur des données scientifiques.*

Le scope 1 couvre les émissions directes (par exemple, celles provenant des propres installations), le scope 2 les émissions indirectes liées à l'électricité et à la chaleur achetées, et le scope 3 toutes les autres émissions indirectes tout au long de la chaîne de valeur. Émissions annuelles estimées à 7,2 t CO₂e par personne. Année de référence : 2023.

Bilan carbone de nos machines

À partir de 2024, le groupe HAKO travaille sur le calcul du bilan carbone complet incluant le scope 3 de l'entreprise. Pour cela le groupe développe son propre outil, audité selon la méthode de calcul conformément au GHG Protocol et à l'ISO 14067 (voir certificat en Annexe).

Exemple du bilan carbone de la B25 :



Phase du cycle de vie	B25 Lead		B25 Li-Ion	
	kg	%	kg	%
Extraction des matières premières et prétraitement	382	43	507	59
Production des pièces individuelles	372	42	495	57
Transport des composants achetés	10	1	11	2
Production	58	7	58	7
Assemblage	21	2	21	2
Déchets d'assemblage	12	1	12	1
Matériaux d'emballage	26	3	26	3
Distribution et stockage	42	5	36	4
Transport vers le client	42	5	36	4
Utilisation	340	38	201	23
Pièces d'usure	190	21	68	8
Voyages de service	47	5	47	5
Electricité et eau	102	12	85	10
Mise au rebut	64	7	64	7
Transport vers le démantèlement	1	0	1	0
Démontage	1	0	1	0
Recyclage et élimination	62	7	62	7
Emissions totale en kg de CO2e	885	100	865	100

L'unité fonctionnelle couvre 100 m² de surface nettoyée. Les émissions résultantes s'élèvent à 0,0763 kg de CO₂.

Paramètres d'utilisation et de performance

Durée de vie utile en heures : 750

Capacité de nettoyage par heure en m² : 1548

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE



Chez Hako France, nous sommes convaincus qu'une entreprise responsable, c'est avant tout une entreprise qui place l'Humain et l'Environnement au cœur de ses décisions, dans une logique de responsabilité sociale pleinement assumée.

Cette vision se traduit par une intégration de la RSE à tous les niveaux de notre organisation et contribue activement à construire une marque employeur forte, cohérente et engagée.

La RSE fait partie intégrante de notre façon de travailler, de recruter, d'évoluer et de progresser ensemble au sein d'Hako. Elle est pour nous un enjeu majeur de durabilité, d'attractivité et de performance collective.

230 salariés en CDI en 2025

17,82% de femmes

28,5% de femmes au CODIR

50 embauches en CDI en 2025

1858 heures de formation dispensées en 2025

FAVORISER L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La gouvernance d'Hako France est représentée au premier niveau par le Comité de Direction. Deux femmes y sont présentes sur sept personnes, soit 28,5%, alors que l'entreprise, du fait de ses métiers, compte seulement 17% de femmes.

Nous portons une attention particulière à la place des femmes dans notre environnement professionnel qui est par nature essentiellement masculin.

Les valeurs de l'entreprise sont communiquées dès le recrutement, et tout au long du parcours professionnel afin de mettre à l'honneur les points suivants :

- Nous recrutons sur la base des compétences et non pas sur des apparences ou des croyances.
- Nous agissons pour garantir l'égalité des chances à tous les niveaux et faisons de la promotion de la diversité un axe fort de notre politique RH.
- Nous valorisons la richesse des parcours, des cultures et des profils.
- Nous recrutons à 99% en contrat à durée indéterminée.
- Nous sommes engagés en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en veillant à leur accueil, leur accompagnement, et à l'adaptation de leur environnement de travail.

GESTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La Qualité de Vie au travail est essentielle pour l'épanouissement professionnel des salariés, pour que chacun et chacune se sente appartenir à l'entreprise, s'y sente bien et travaille dans les meilleures conditions possibles.

Chez HAKO France, plusieurs corps de métiers travaillent ensemble, certains plus dangereux que d'autres, et il est nécessaire de penser à la Qualité de vie au Travail en plus de la Santé et la Sécurité.

Nous attachons de l'importance à l'organisation de petits événements festifs qui rassemblent l'ensemble du personnel et renforcent la cohésion d'équipe. Pour partager les différentes initiatives locales entre les sites, une Gazette RH a été initiée en 2024.

L'écoute, le dialogue et la bienveillance sont encouragés en permanence. Nous sensibilisons nos managers à la prévention des risques psychosociaux, à la gestion humaine et leur donnons des outils RH pour gérer dans le respect de la législation les équipes.

La qualité de vie de nos collaborateurs est primordiale, tout comme l'amélioration continue de leurs conditions de travail. C'est pourquoi nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (télétravail, travail le week-end et découché exceptionnel...).

Pour réaffirmer l'importance du respect du temps de travail et temps de repos, ainsi que des congés, et donc l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une Charte du droit à la déconnexion a été rédigée en février 2021 et diffusée à l'ensemble des collaborateurs.

Cette Charte est accompagnée d'un « Guide des 10 bonnes pratiques pour l'utilisation de la messagerie professionnelle », remis et signé par chaque salarié.

Charte de télétravail mise en place en 2020 pour les métiers dont le fonctionnement à distance est possible. Celui-ci est fixé à un jour par semaine et permet une certaine flexibilité dans le travail afin d'équilibrer les temps de travail et de vie personnelle.



L'année 2024 a démarré sur les chapeaux de roues... ou plutôt sur les flocons !

La neige s'est invitée dès les premiers jours, histoire de nous rappeler que, comme chaque nouvelle année, tout peut arriver.

Nous vous adressons nos meilleurs vœux de santé, de réussite et de bonne humeur.

Que 2024 soit une année riche en projets, en réussites collectives et, espérons-le, avec un peu moins de verglas sur notre chemin que ce que l'on a eu en début de mois ...

Très belle année à toutes et à tous, et au plaisir de la construire ensemble.



Un véritable froid polaire s'est installé à Plaisir (78) au siège social !



Février 2021

CHARTE RELATIVE AU DROIT À LA DECONNEXION AU SEIN DU GROUPE LABOR HAKO

PREAMBULE

La présente charte synthétise les recommandations applicables à tous les salariés afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti.

Pour la présente charte, l'entreprise réaffirme l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

ARTICLE PRELIMINAIRE : DECONNEXION - DEFINITIONS

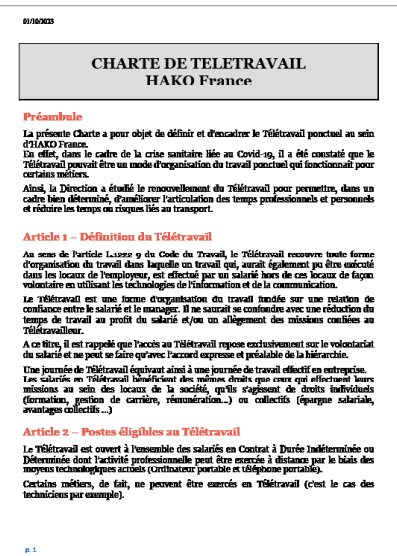
Il y a lieu d'entendre par :

- **Droit à la déconnexion** : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- **Outils numériques professionnels** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc) qui permettent d'être joignable à distance ;
- **Temps de travail** : horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente charte s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe Labor Hako, qu'ils soient en Contrat à Durée Indéterminée, Déterminée ou en alternance, en possession d'un smartphone connecté à la boîte courriel professionnelle ainsi que toute personne ayant un ordinateur portable avec accès VPN (connexion au réseau à distance).

n. 1



PREAMBULE

La présente Charte a pour objet de définir et d'encadrer le Télétravail ponctuel au sein d'HAKO France.

De plus, dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19, il a été constaté que le Télétravail pouvait être un mode d'organisation du travail ponctuel qui fonctionnait pour certains métiers.

Ainsi, la Direction a étudié le renouvellement du Télétravail pour permettre, dans un cadre bien déterminé, d'améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et réduire les temps ou risques liés au transport.

Article 1 - Définition du Télétravail

Au sens de l'article L4159-9 du Code du Travail, le Télétravail recouvre toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui, aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'informatique et de la communication.

Le Télétravail est une forme d'organisation du travail fondée sur une relation de confiance entre le salarié et le manager. Il ne saurait se confondre avec une réduction du temps de travail au profit du salarié et/ou un allègement des missions confiées au Télétravailleur.

A ce titre, il est rappelé que l'accès au Télétravail repose exclusivement sur le volontariat du salarié et ne peut se faire qu'avec l'accord exprès et préalable de la hiérarchie.

Une journée de Télétravail équivaut ainsi à une journée de travail effectuée en entreprise. Les salariés en Télétravail bénéficient des mêmes droits que ceux qui effectuent leurs missions au sein des locaux de la société, qu'ils s'agissent de droits individuels (formation, gestion de carrière, rémunération...) ou collectifs (épargne salariale, avantages collectifs...)

Article 2 - Postes éligibles au Télétravail

Le Télétravail est ouvert à l'ensemble des salariés en Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée dont l'activité professionnelle peut être exercée à distance par le biais des moyens technologiques actuels (ordinateur portable et téléphone portable).

Certains métiers, de fait, ne peuvent être exercés en Télétravail (c'est le cas des techniciens par exemple).

n. 1

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES POUR PROGRESSER ENSEMBLE

Chez Hako France, nous savons que nos programmes de formation sont un véritable moteur d'inclusion, de sécurité, d'employabilité et de développement durable. Qu'ils soient animés par des formateurs internes ou des partenaires externes, ces programmes permettent à chacun de monter en compétences, de gagner en confiance et de contribuer pleinement à la performance collective.



Ainsi, Hako France consacre chaque année un budget de 50 à 55 k€ à la formation de ses équipes, affirmant sa volonté de permettre à chaque collaborateur de se former et d'évoluer tout au long de sa carrière, quel que soit son poste, son niveau d'études ou son ancienneté.

L'entreprise soutient des parcours professionnels durables, inclusifs et alignés avec ses valeurs RSE. Elle s'appuie notamment sur des formateurs internes reconnus pour leur savoir-faire et leurs compétences, tout en identifiant et valorisant les expertises clés de ses collaborateurs et en les accompagnant dans leur rôle pédagogique.

Hako France encourage également le tutorat, la transmission intergénérationnelle des savoirs, les périodes d'immersion pour les personnes en recherche d'emploi ainsi que l'alternance.

La promotion interne est privilégiée dès que possible, notamment en favorisant des passerelles entre métiers techniques et commerciaux. Par ailleurs, l'entreprise veille à une montée en compétences sécurisante et inclusive : pour tous les postes liés à l'utilisation de machines ou d'équipements techniques, des formations pratiques sont mises en place avant la prise de poste, et des supports accessibles (visuels, vidéos, traductions, lecture simplifiée, etc.) sont proposés lorsque nécessaire.

Enfin, dans le cadre du processus de recrutement, la dimension éthique est intégrée dès l'embauche, avec la remise du Code de Conduite de la Société à chaque nouveau collaborateur.

ADOPTER DES PRATIQUES RH RESPONSABLES

Nous limitons les impressions, les déplacements inutiles, et privilégions les outils collaboratifs à distance (réunions Teams...).

Nous encourageons nos collaborateurs à adopter des pratiques éco-responsables pour l'utilisation de la messagerie professionnelle pour réduire notre empreinte carbone et contribuer à un environnement plus sain.

Nous choisissons des prestataires et partenaires RH qui partagent nos engagements.

Nous capitalisons sur les bonnes pratiques numériques et environnementales pour limiter notre impact.

Nous assurons une gestion des ressources humaines éthique et responsable en alignant nos processus RH avec les valeurs de la RSE pour garantir un environnement de travail respectueux et équitable.



UNE INTÉGRATION QUI REFLÈTE NOS VALEURS RSE

L'arrivée d'un nouveau collaborateur est un moment important à la fois pour lui comme pour son manager et l'entreprise. C'est aussi une belle opportunité pour transmettre notre culture, nos engagements et notre vision d'une entreprise responsable. Chez Hako France, nous veillons à ce que chaque nouveau collaborateur se sente attendu, accueilli et soutenu, afin de favoriser un fort sentiment d'appartenance dès les premiers jours. Nous annonçons ainsi l'arrivée de chaque nouvelle recrue à tous, et procédons à la mise en place d'un programme d'intégration personnalisé pour accompagner au mieux chacun dans ses premiers pas au sein de l'entreprise.

Hako France affirme ses engagements en faveur d'une intégration responsable à travers une démarche inclusive et structurée.

L'entreprise veille à garantir un accueil équitable pour tous, quels que soient le parcours, l'origine, l'âge, le genre ou le handicap.

Le parcours d'intégration, à la fois humain et organisé, est conçu pour donner du sens à l'expérience collaborateur dès les premiers jours :

- Un programme d'accueil pensé pour donner du sens à l'expérience collaborateur
- Des temps de rencontre avec les équipes, les ressources humaines et la Direction
- Une présentation des engagements RSE dès l'arrivée, avec la remise d'un livret sur les engagements RH

Par ailleurs, une sensibilisation aux enjeux de diversité, d'éthique, d'environnement, de sécurité et de bien-être est intégrée dès l'embauche, via le livret d'accueil et de sécurité remis à chaque nouveau collaborateur.

Enfin, Hako France accorde une importance particulière à l'écoute et à l'amélioration continue de son processus d'intégration en recueillant les retours des nouveaux salariés après une semaine, puis après un mois, afin d'ajuster les pratiques et répondre au mieux à leurs besoins.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dans le contexte de notre activité et des métiers exercés par les équipes terrain, notamment les Techniciens Itinérants en charge du SAV sur l'ensemble du territoire, la santé et la sécurité des salariés représentent un enjeu important pour HAKO France.

Le suivi de nos indicateurs de Santé et Sécurité sur l'ensemble de nos sites est centralisé au siège par les équipes RH et HSE.

		2021	2022	2023	2024	2025
GRI 403-1	Taux de fréquence global d'accident du travail	47,24	121,8	49,7	53,1	31,6
GRI 403-1	Taux de fréquence d'accident du travail avec arrêt	26,99	67,6	24,8	25	21,9
	Taux de gravité d'accident du travail avec arrêt	1,18	3,44	0,8	0,5	0,5

Hako Hako YouTube LinkedIn

**LES EPI,
C'EST NOTRE
HAUTE COUTURE.**

Hako Hako YouTube LinkedIn

**À LA SALLE,
ON APPELLE ÇA
UN DEADLIFT**

**EN ENTREPRISE,
ON APPELLE ÇA
LA BONNE POSTURE**

Hako Hako YouTube LinkedIn

**EN CAS D'URGENCE,
ON NE JOUE PAS
ON AGIT !**

Hako Hako YouTube LinkedIn

**CIRCULER
C'EST PAS JOUER
MÊME À 10 KM/H**

LE DANGER NE PRÉVIENT PAS. VOUS SI !

LE DANGER NE PRÉVIENT PAS. VOUS SI !

LE DANGER NE PRÉVIENT PAS. VOUS SI !

LE DANGER NE PRÉVIENT PAS. VOUS SI !

DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE

Formation, parcours professionnels, égalité, inclusion

Chaque année un budget est alloué aux formations et un plan de formation est défini.

Il comprend des formations liées à la montée en compétences professionnelles des collaborateurs, mais aussi des formations sur la Santé et Sécurité telles que Sauveteur Secouriste au Travail, évacuation incendie et manipulation extincteurs.

Le risque Incendie étant présent sur nos sites dû à notre activité, il s'agit d'un risque pris en compte de manière importante dans la Prévention et la formation.

Sur chaque site en France au moins 1 personne est SST et formée à la Sécurité Incendie.

Sur le site de Plaisir 5 collaborateurs sont SST (Sauveteurs Secouristes du Travail) et 18 personnes sont formées à la sécurité incendie dont l'évacuation et la manipulation d'extincteurs.

Le plan de formation intègre également des formations sur les Gestes et Postures, et sera complété en 2025-2026 par des formations dédiées à la Sécurité Routière pour nos équipes commerciales et techniciennes itinérantes qui représentent plus de 50% de l'effectif.

			2021	2022	2023	2024	2025
GRI 404-1	Total heures de formations	h	1567	1817,5	1074	948	1858
GRI404-1	Moyenne des heures de formation par salarié	h	7,09	8,45	4,88	4,31	8,07
GRI 401-4	Nombre de mobilités internes	Nb	3	1	2	1	1
	Nombre de revues de la performance individuelle par an pour chaque salarié	Nb	1	1	1	1	1

CONCLUSION

L'année écoulée marque une étape importante dans la structuration et la mise en œuvre de la démarche RSE de Hako France. Les actions engagées ont permis de renforcer notre performance environnementale, notre engagement social ainsi que notre intégrité économique, tout en consolidant la cohérence de notre stratégie globale.

Les progrès réalisés témoignent de la mobilisation de l'ensemble de nos équipes et de la volonté de l'entreprise d'intégrer la responsabilité sociétale au cœur de ses activités. Qu'il s'agisse de la réduction de notre impact carbone, de l'amélioration des conditions de travail, de l'engagement auprès de nos partenaires, ou encore de l'évolution de nos gammes vers des solutions plus durables, Hako France confirme sa capacité à transformer ses ambitions en résultats concrets.

Si des avancées significatives ont été obtenues, ce rapport met également en lumière les marges de progression qui subsistent. Ces constats, loin d'être des freins, constituent de véritables leviers pour renforcer notre responsabilité et notre performance globale.

Perspectives

Dans la continuité des engagements actuels, Hako France s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue. Les perspectives pour les prochaines années s'articulent autour de plusieurs axes prioritaires :

1

ACCÉLÉRATION DE LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

- Renforcer la réduction des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits, en cohérence avec notre engagement SBTi.
- Poursuivre la décarbonation de nos opérations (parc véhicules, énergie des sites, logistique)
- Développer encore davantage les produits et technologies éco-conçus, durables et réparables

2

DÉVELOPPEMENT D'UNE CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

- Améliorer la transparence et la performance RSE de nos fournisseurs.
- Intégrer des critères durables renforcés dans nos achats et collaborations.
- Promouvoir l'économie circulaire via des solutions de réemploi, maintenance durable et valorisation des équipements en fin de vie, en s'appuyant sur notre force : le reconditionnement.

3

RENFORCEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET HUMAIN

- Continuer à investir dans la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité.
- Favoriser la montée en compétences, l'inclusion et l'égalité des chances.
- Stimuler la participation et l'engagement des collaborateurs dans les projets RSE.

4

INNOVATION ET DIGITALISATION AU SERVICE DE LA DURABILITÉ

- Développer des solutions digitales permettant un suivi plus précis de l'impact environnemental.
- Innover pour optimiser les consommations, améliorer les performances machines et accompagner nos clients vers des pratiques plus durables.

5

DIALOGUE RENFORCÉ AVEC NOS PARTIES PRENANTES

- Poursuivre les échanges avec nos clients, partenaires et collectivités pour co-construire une vision plus durable du nettoyage professionnel.
- Partager de manière transparente nos avancées, nos défis et nos ambitions.

En synthèse

Hako France réaffirme sa volonté de faire de la RSE un pilier de son développement, en alliant performance, innovation et responsabilité. Les ambitions posées ouvrent la voie à une entreprise plus durable, plus engagée et plus résiliente — au service de ses collaborateurs, de ses clients et de la société.

ANNEXE



Document of conformity

In a verification audit, the organisation
Hako GmbH

for the product

Scrubmaster B25 (TB 430)

has developed a compliant calculation methodology for product-related greenhouse gas balances (Product Carbon Footprint) based on the data of the locations listed in the Annex as of 13 January 2025 (PCF Calculation Tool, V1.0.0_PCF-Calculation-Tool_Blanco) in accordance with the requirements of the standard:

DIN EN ISO 14067

Issue February 2019

The verification was carried out in accordance with the requirements of ISO 14064-3:2020-05.

The accounting tool fulfils all the requirements placed on the accounting system and the determination of greenhouse gas-relevant information for the determination of a complete product carbon footprint according to the cradle-to-grave accounting approach in accordance with the above-mentioned standard. The calculation methodology covers the following life cycle stages:

Raw material extraction, pre-production, upstream transport, production, storage, downstream transport, further processing, utilisation phase, disposal/end-of-life treatment

The emission factors used for the calculation originate from published information or credible sources. The survey methodology was checked for suitability and plausibility.

The determination of the specific product carbon footprints and the correct application of the calculation methodology is the responsibility of the above-mentioned organisation.

The certificate is based on the test report with the number C-24-25954.

Berlin, 20/02/2025

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Managing Director

Certificat de conformité pour le calcul du Bilan Carbone :
exemple de la Scrubmaster B25.

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRI-CSR

Section du rapport	Thématique / Référence	Standard GRI	Standard CSRD
1. Présentation de l'entreprise		GRI 2-1 à 2-7	ESRS 2
2. Gouvernance et stratégie RSE	Politique RSE, engagements du management, gouvernance locale	GRI 2-9 à 2-15, GRI 2-22 à 2-24	ESRS G1
3. Analyse de double matérialité	Identification des enjeux RSE pour Hako France et ses parties prenantes	GRI 3-1 à 3-2	ESRS 1
4. Thématique : éco-conception et recyclabilité	Matériaux durables, fin de vie des produits, gestion des déchets	GRI 301, GRI 306	ESRS E5
5. Thématique : réduction des émissions de CO2	Bilan carbone, plan de réduction, scopes 1-2-3	GRI 302, GRI 306	ESRS E1
6. Thématique : implication des salariés	Dialogue social, actions participatives, gouvernance partagée	GRI 2-29, GRI 402, GRI 413	ESRS S1 , ESRS G1
7. Thématique : environnement de travail sain	Prévention des risques, indicateurs santé-sécurité, qualité de vie	GRI 403	ESRS S1
8. Thématique : développement et reconnaissance	Formation, parcours professionnels, égalité, inclusion	GRI 404, GRI 405	ESRS S1
9. Conclusion et perspectives	Axes d'amélioration, feuille de route à 3 ans	GRI 2-26	ESRS 2
10. Annexes	Tableaux de correspondance, définitions, indicateurs détaillés	-	-

Gouvernance

	2021	2022	2023	2024	2025
Chiffre d'affaires (M €)	55,5	65.6	89	86.2	90,6
Nombre de sites	14	14	14	14	14
Nombre de collaborateurs	221	215	220	226	230

Social

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
RH	GRI 102-7	Nombre de salariés	Nb	221	215	220	220	230
RH	GRI 401-1	Nombre de nouveaux salariés	Nb	60	38	36	42	50
RH	GRI 404-2	Part des nouveaux arrivants ayant suivi le parcours d'intégration	%	-	100	100	100	100
RH	GRI401-2	Total des heures travaillées	h	383 840	384 339	388 553	394 022	410 812
RH		Total des heures travaillées moyen	h	144	149	147	149	149
RH	GRI 401-3	Taux de turn-over ((Nombre d'entrées + Nombre de sorties)/2)/Effectif total) (au 31/12)	%	2.94	1.63	1.82	0.45	0.20
RH	GRI 401-1	Taux d'absentéisme	%	5.5	7.13	3.83	5.22	5.43

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Conditions de travail	GRI 401-2	Satisfaction des employés	Note sur 5	-	-	-	-	-
Conditions de travail	GRI 103-3	Part de salariés recevant des primes	%	100	100	100	100	100
Conditions de travail		Taux d'évolution des salariés sur N-5	%	1	1	1	1	1
Conditions de travail	GRI 405-1	Part des salariés ayant reçu une promotion	%	3.61	0.93	1.80	0.45	2.60
Conditions de travail	GRI 401-4	Part de salariés concernés par un plan d'actionnariat salarié	%	100	100	100	100	100
Conditions de travail	GRI 103-3	Part de salariés ayant accès à des avantages sociaux	%	100	100	100	100	100
Conditions de travail	GRI 401-2	Nombre de jours de télétravail par semaine	Nb	1	1	1	1	1
Conditions de travail		Nombre de salariés en semaine de 4 jours	Nb	0	0	0	0	0
Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Santé & Sécurité	GRI 403-1	Taux de fréquence global d'accident du travail		47.24	121.8	49.7	53.1	31.6
Santé & Sécurité	GRI 403-1	Taux de fréquence d'accident du travail avec arrêt		26.99	67.6	24.8	25	21.9
Santé & Sécurité		Taux de gravité d'accident du travail avec arrêt		1.18	3.44	0.8	0.5	0.46
Santé & Sécurité	GRI 403-2	Nombre de collaborateurs formés aux 1ers secours	Nb	15	1	18	4	15
Santé & Sécurité	GRI 403-2	Nombre de collaborateurs formés à la santé/sécurité	Nb	10	21	18	16	49
Santé & Sécurité	GRI 103-3	Pourcentage de salariés ayant une mutuelle d'entreprise	%	93	93	93	93	93
Santé & Sécurité		Nombre de personnes à disposition des salariés pour toutes questions notamment liées à la santé et à la sécurité	Nb	3	3	3	3	3
Santé & Sécurité	GRI 403-4	Nombre de maladies professionnelles déclarées	Nb	0	1	1	1	0
Santé & Sécurité		Nombre d'heures de formation pour la santé et la sécurité	Nb	-	-	-	-	-

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Ethique	GRI 417	Nombre d'incidents pour atteinte à la sécurité de l'information	Nb	0	0	0	0	0
Ethique	GRI 205	Nombre d'incidents pour corruption	Nb	0	0	0	0	0
Ethique	GRI 205	Nombre de signalements liés à l'éthique	Nb	0	0	0	0	0
Ethique	GRI 417	% de salariés formés à l'éthique et à la gestion des systèmes d'information	%	6	0	69	45	100
Ethique		Nombre d'années pour la conservation des données	Nb	-	-	-	-	-

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Formation & Gestion des carrières	GRI 404-1	Total heures de formations	h	1 567	1 817.5	1 074	948	1 858
Formations & Gestion des carrières	GRI 401-1	Moyenne des heures de formation par salarié	h	7.09	8.45	4.88	4.31	8.07
Formations & Gestion des carrières	GRI 401-4	Nombre de mobilités internes	Nb	3	1	2	1	1
Formations & Gestion des carrières		Nombre de revue de la performance individuelle par an pour chaque salarié	Nb	1	1	1	1	1

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Droits humains	GRI 412-2	Nombre d'impacts indirects négatifs sur les droits humains des parties prenantes externes	Nb	0	0	0	0	0
Droits humains	GRI 412-2	Nombre d'impacts indirects positifs sur les droits humains des parties prenantes externes	Nb	0	0	0	0	0
Droits humains	GRI 407-1	Nombre de signalements pour des cas de travail forcé et trafic d'êtres humains	Nb	0	0	0	0	0

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Diversité, inclusion	GRI 405-1	Index d'égalité professionnelle	%	79	NC	74	NC	NC
Diversité, inclusion	GRI 405-2	Nombre ou % pourcentage de collaborateurs en situation de handicap	Nb	9	9	7	4	3
Diversité, inclusion	GRI 103-2	Pourcentage de seniors dans l'entreprise (>50 ans)	%	47.5	49	44	46	36.1
Diversité, inclusion	GRI 405-1	Pourcentage de femmes dans l'entreprise	%	14.60	16.13	16.75	16.36	17.82
Diversité, inclusion	GRI 405-1	Part de femmes au CODIR	%	25	25	25	25	28.5
Diversité, inclusion	GRI 405-2	Part de femmes dans le top management	%	22	22	22	22	28.5
Diversité, inclusion	GRI 405-2	Ecart salarial moyen de genre non ajusté (salaire horaire brut moyen)	%	-	2.3	8.83	7.2	8.23
Diversité, inclusion	GRI 405-2	Ecart salarial moyen	%	-	500	777	786	733
Diversité, inclusion	GRI 405-2	% ou nombre de collaborateurs formés à la lutte contre la discrimination et/ou le harcèlement	Nb / %	0	0	0	0	0
Diversité, inclusion	GRI 406-1	Nombre de signalements pour des cas de harcèlement	Nb	0	0	0	0	0
Diversité, inclusion	GRI 406-1	Nombre de signalements pour des cas de discrimination	Nb	0	0	0	0	0

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Dialogue social		Salariés couverts par un CSE	%	100	100	100	100	100
Dialogue social	GRI 401-4	Salariés concernés par une convention collective	%	100	100	100	100	100

Environnement

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Energie	GRI 302-1	Consommation électricité	MWh	477.4	479.5	562.1	494.4	546.5
Energie	GRI 302-1	Consommation gaz	MWh	858.4	583.3	744.9	1065.1	1249.0
Energie	GRI 302-4	Consommation énergie renouvelable	MWh	52.5	52.7	61.8	54.4	60.1
Energie		Part d'énergie renouvelable	%	3.9	5.0	4.7	3.5	3.3
Energie		Consommation énergétique en fonction du CA	Wh/€	0.024	0.016	0.015	0.018	0.020

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Emissions GES	GRI 305-1	Emission GES Scope 1 Hako Groupe	tCO2eq	-	-	10 346	10 324	10 638
Emissions GES	GRI 305-2	Emssion GES Scope 2 Hako Groupe	tCO2eq	-	-	4 934	4 627	4 234
Emissions GES	GRI 305-3	Emission GES Scope 3 Hako Groupe	tCO2eq	-	-	563 374	432 032	408 041
Emissions GES	GRI 305-4	Taux de réduction des émissions par rapport à N-1	%	-	-	-	-22.8	-5.4
Emissions GES		Taux de réduction des émissions par rapport à N-1 en intensité de CA	%	-	-	-	-20.3	-10.0

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Déchets	GRI 306-2	Déchets recyclés	Tonnes	-	115	219	251	150.63
Déchets		Déchets papiers et cartons	Tonnes	-	53.23	30.6	38.7	15.98
Déchets	GRI 306-2	Déchets tout venant (DIB)	Tonnes	-	132.43	113.86	106.11	121.08
Déchets	GRI 306-2	Déchets totaux	Tonnes	-	247.43	332.86	356.932	271.71
Déchets	GRI 306-2	DEEE	Tonnes	-	1	6	1.9	0.4
Déchets	GRI 306-3	Déchets dangereux totaux	Tonnes	-	36	45	79.6	43.75
Déchets		Part de déchets recyclés sur le total	%	-	46.5	65.8	70.3	55.4
Déchets	Pas de correspondance GRI	Nombre de sensibilisations effectuées pour la gestion des déchets	Nb	0	0	0	0	1
Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Cycle de vie		CA fait sur machines reconditionnées	€	2 523 864	3 786 884	4 688 166	5 062 418	4 385 620
Cycle de vie		Nombre de machines reconditionnées vendues	Nb	275	436	865	857	615
Matières premières		Consommation totale de produits chimiques	Tonnes	-	2	2.1	3.823	17.83
Eau	GRI 303-1	Consommation eau	m3	1 824	1 824	2 464	2 910	2 771
Eau		Intensité consommation d'eau en fonction du CA	m3/M €	32.9	27.8	27.7	33.7	30.6
Eau	GRI 303-3	Eau recyclée	m3	0	0	0	0	0
Eau		Rejet des eaux usées	m3	-	-	-	-	-
Biodiversité	Pas de correspondance GRI	Nombre d'actions en faveur de la biodiversité ou de la restauration des écosystèmes	Nb	0	0	0	0	1

Sous-thèmes	Correspondance GRI	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	2024	2025
Numérique	GRI 306-2	Durée moyenne de vie des équipements informatiques	Année	4	4	4	4	4
Numérique	GRI 306-2	Nombre d'équipements informatiques ayant une durée moyenne de vie de 4 à 5 ans	%	100	100	100	100	100
Numérique	Pas de correspondance GRI	Tonnage des équipements repris et valorisés	Tonnes	0	1	6	1.89	0.4
Numérique	Pas de correspondance GRI	Existence d'une charte de bonnes pratiques concernant le numérique responsable	Oui/Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Déchets	Pas de correspondance GRI	Nombre de sensibilisations effectuées pour la gestion des déchets	Nb	0	0	0	0	1



Hako

TORO

Club Car

Hako France
90 avenue de Dreux
78 370 Plaisir
01 30 81 77 00
info@hako.fr
hako.fr