

Rapporto di impatto

2024





Indice

3	Introduzione
4	Prefazione del Presidente e CEO
6	Chi siamo
10	La sostenibilità aziendale in Invacare
14	Operazioni, politiche e linee guida
16	Diversità, equità e inclusione
20	Rischi e impatti identificati
22	Azioni di mitigazione

Introduzione

L'obiettivo di Invacare come organizzazione è **Making Life's Experiences Possible**. Il nostro portafoglio prodotti nei settori della mobilità e dell'assistenza sanitaria è fondamentalmente incentrato sulla salvaguardia della dignità umana e della qualità della vita.

Ma questa attenzione alle possibilità e al potenziale di miglioramento si estende anche al modo in cui conduciamo affari e lasciamo il segno nel mondo.

Dobbiamo essere consapevoli del nostro impatto sugli utenti, ma anche sui colleghi, sull'ambiente e sugli stakeholder in tutta la catena del valore.

Ecco perché stiamo attualmente lavorando a una nuova strategia di sostenibilità aziendale per Invacare. Tuttavia, non partiamo da zero. Invacare sta già facendo un ottimo lavoro, di cui siamo orgogliosi. Questo rapporto descrive alcuni dei principali risultati ottenuti fino ad oggi.

Inoltre, in questo rapporto forniremo una panoramica di alto livello del nostro programma di sostenibilità aziendale e contestualizzeremo anche le nostre strategie di due diligence, i rischi identificati e le azioni di mitigazione.

Il nostro scopo **"Making Life's Experiences Possible®"** è il nostro impegno nel fornire agli utenti soluzioni di alta qualità e progettate con cura per consentire la massima indipendenza e uno stile di vita più attivo.



Prefazione del Presidente e CEO

Quest'anno abbiamo ribadito e rafforzato il nostro impegno verso la sostenibilità aziendale in Invacare. Alla luce del nostro obiettivo "Making Life's Experiences Possible", i nostri clienti, colleghi e gli altri stakeholder si aspettano da noi gli standard più elevati possibili e ogni anno ci impegniamo ancora di più per raggiungere tali livelli.

Nel 2024, sono orgoglioso di poter affermare che abbiamo rafforzato i notevolmente nostri processi di governance aziendale e di due diligence e che abbiamo avviato piani per un'evoluzione della sostenibilità aziendale più approfondita e di più ampia portata, che daranno frutti nel 2025. Naturalmente ci sono aspetti in cui dobbiamo migliorare e lacune nelle nostre conoscenze, ma sono sicuro che abbiamo il team, i processi e lo slancio necessari per farlo.

Questo rapporto rappresenta una tappa fondamentale nel percorso verso una Invacare ancora più sostenibile e di successo e spero che i lettori trovino molti motivi per essere ottimisti riguardo all'anno venturo, anche mentre ripercorriamo insieme quello precedente.



I nostri prodotti
cambiano le vite e, attraverso
il nostro lavoro,
raggiungiamo
un pubblico più
ampio rispetto
a quello dei
nostri clienti
per trasformare
le vite anche
nelle comunità
più remote e
svantaggiate.

Geoffrey Purtill
- Presidente e CEO



Chi siamo

Invacare, con sede ad Aesch, in Svizzera, è leader mondiale nella progettazione, produzione e distribuzione di prodotti e soluzioni per l'assistenza sanitaria e la mobilità domiciliare che promuovono la cura, il recupero e uno stile di vita attivo. Invacare impiega circa **1500 dipendenti nelle aree EMEA e APAC**.

Il portafoglio di prodotti Invacare si basa su marchi affidabili e di alta qualità come Alber, Küschall, REA, Action e Aquatec. Questi nomi ben noti riflettono il nostro pluriennale impegno verso l'innovazione, l'affidabilità e la progettazione incentrata sull'utente nei settori della mobilità e della sanità, in cui i nostri prodotti contribuiscono a garantire uno stile di vita quanto più possibile comodo, sicuro e attivo.

Il nostro scopo "**Making Life's Experiences Possible**" è il nostro impegno nel fornire agli utenti soluzioni di alta qualità e progettate con cura per consentire la massima indipendenza e uno stile di vita più attivo.

Per Invacare è fondamentale rispettare i requisiti legislativi e normativi in materia di dispositivi medicali, ambiente e responsabilità sociale. La conformità riguarda la progettazione e lo sviluppo, la produzione e la distribuzione di tutti i nostri prodotti nel settore sanitario e dell'assistenza domiciliare.

La nostra catena di fornitura è strutturata in tre fasi chiave. Le attività a monte implicano la collaborazione con i fornitori, garantendo l'approvvigionamento di materiali e componenti. Seguono poi i nostri stabilimenti produttivi, dove i prodotti vengono assemblati e finalizzati. Infine, le attività a valle includono la vendita e la distribuzione dei prodotti finiti ai clienti, garantendo una consegna tempestiva ed efficiente.



A monte

La nostra catena del valore include fornitori sia diretti sia indiretti, situati principalmente in Europa e nel Sud-est asiatico. Questi fornitori forniscono materie prime, componenti e servizi essenziali per le nostre operazioni. Manteniamo un approccio strutturato al coinvolgimento dei fornitori, che include valutazioni della qualità e conformità al nostro Codice di condotta per i fornitori, che integra i principi chiave della sostenibilità aziendale.



Produzione e stoccaggio

Le nostre attività di produzione e stoccaggio sono centralizzate nell'Europa occidentale, dove i nostri stabilimenti produttivi assemblano e finalizzano i prodotti. Tali operazioni sono soggette a sistemi interni di gestione ambientale e della qualità.



A valle

La nostra catena del valore include la distribuzione e la vendita di prodotti finiti a clienti in tutta l'Europa occidentale, in Australia e in Nuova Zelanda. Serviamo altri mercati globali tramite la nostra divisione Invacare International e tramite partnership con distributori locali. Lavoriamo costantemente per garantire una logistica e un servizio clienti efficienti e, ove applicabile, il supporto per la gestione dei prodotti a fine vita.

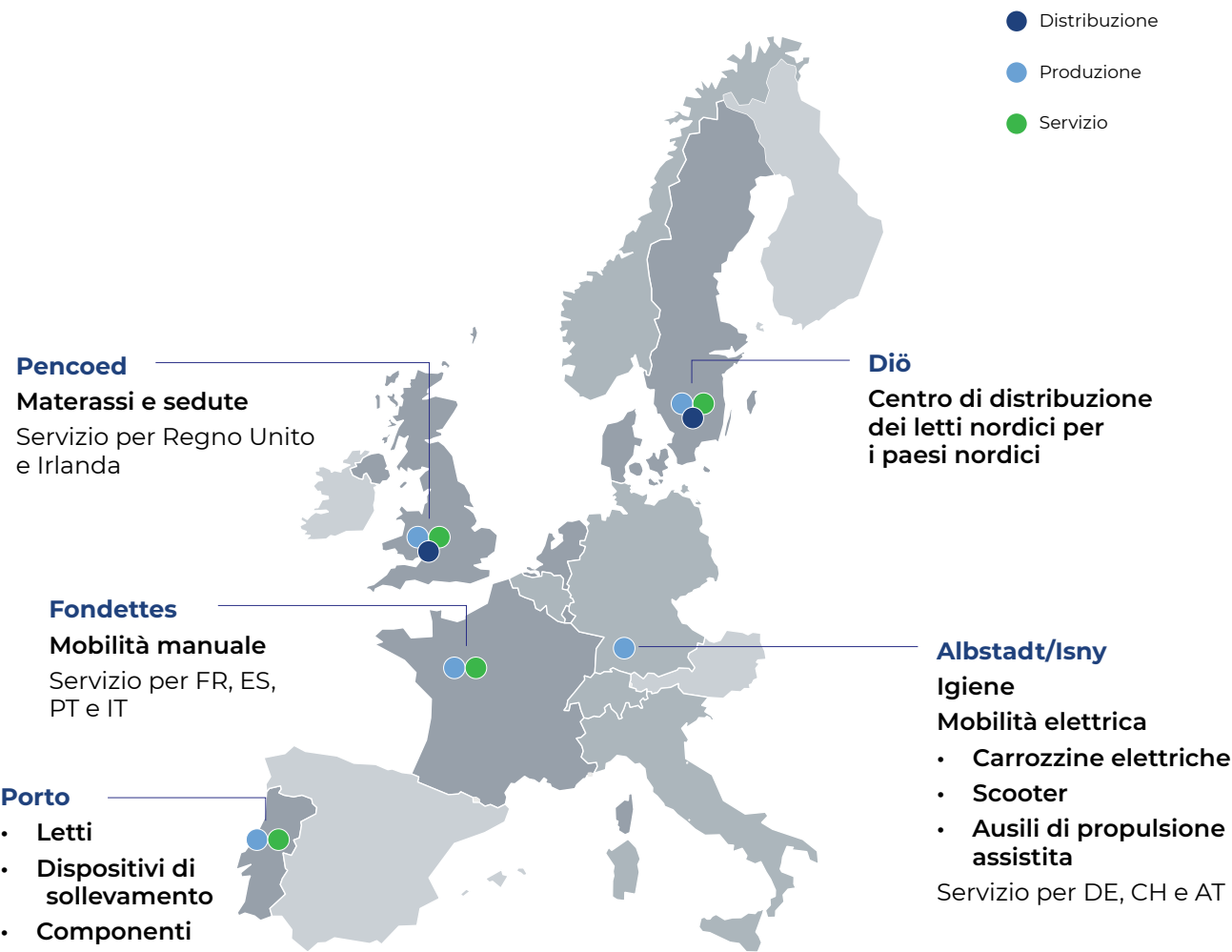
Chi siamo

- Segue

I nostri siti di vendita e produttivi europei

Invacare è composta da diverse sedi operative e di vendita, tutte guidate dalla sede centrale di Aesch, in Svizzera.

I nostri siti produttivi



Le sedi di vendita di Invacare sono distribuite in tutta l'Europa occidentale, in Australia e in Nuova Zelanda. Serviamo altri mercati attraverso la divisione Invacare International o tramite partnership con fornitori locali.

I nostri siti di vendita



La sostenibilità aziendale in Invacare

Il nostro programma di sostenibilità aziendale

Nel 2024, Invacare ha intrapreso una trasformazione a lungo termine per diventare un'azienda più sostenibile in linea con i requisiti della Direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD). Questo processo è integrato nella nostra strategia aziendale e nella struttura di governance e mira a creare valore aziendale a lungo termine identificando, valutando e gestendo i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità nelle nostre operazioni, nella catena del valore e nei gruppi di stakeholder, tra cui clienti, fornitori, dipendenti e l'ambiente in generale.

I nostri sforzi per la sostenibilità sono inoltre guidati e allineati agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite. Gli obiettivi più rilevanti per Invacare e ai quali possiamo dare il nostro contributo migliore sono:



La nostra attenzione alla sostenibilità aziendale si concentra su tre dimensioni fondamentali in conformità a un quadro ESG:

Governance

Puntiamo a rafforzare la governance attraverso una chiara responsabilità a livello di Consiglio di Amministrazione, strutture di gestione trasparenti e pratiche solide per prevenire la corruzione e migliorare la sicurezza dei dati

Ambiente

Ci impegniamo a contrastare il cambiamento climatico, riducendo le emissioni, migliorando l'efficienza energetica e idrica e tutelando la biodiversità.



Sociale

Sosteniamo la diversità, l'equità e l'inclusione, favorendo nel contempo il coinvolgimento dei dipendenti e la soddisfazione dei clienti in linea con gli standard internazionali in materia di diritti umani e lavoro.

La sostenibilità aziendale in Invacare

- Segue

Governance e supervisione

Nel 2025, la strategia di sostenibilità aziendale di Invacare sarà sviluppata dal team dirigenziale e comunicata a tutte le aree della nostra organizzazione, inclusi gli stakeholder pertinenti che sono stati identificati attraverso la nostra prossima doppia valutazione di materialità.

Sulla base della strategia e dei risultati della nostra valutazione di materialità, stabiliremo politiche di supporto, procedure, modalità di lavoro e indicatori chiave di prestazioni (KPI) definiti.

Una componente fondamentale di questo impegno è la nostra governance e supervisione. Diamo priorità allo sviluppo di processi affidabili per il monitoraggio, la comunicazione e, ove applicabile, di azioni correttive e di miglioramento continuo. Questi meccanismi ci consentono di focalizzarci sugli aspetti giusti nel nostro percorso verso una maggiore sostenibilità.

La nostra missione di mobilità

L'obiettivo di Invacare è "Making Life's Experiences Possible" e, data la natura del nostro portafoglio di prodotti, uno dei modi più efficaci per contribuire positivamente al benessere dei nostri stakeholder è proprio fornire tali prodotti. Oltre ai nostri clienti commerciali, ci impegniamo a garantire che i nostri servizi siano rivolti anche a gruppi e comunità remote in tutto il mondo, con un accesso limitato alle attrezzature per la mobilità.

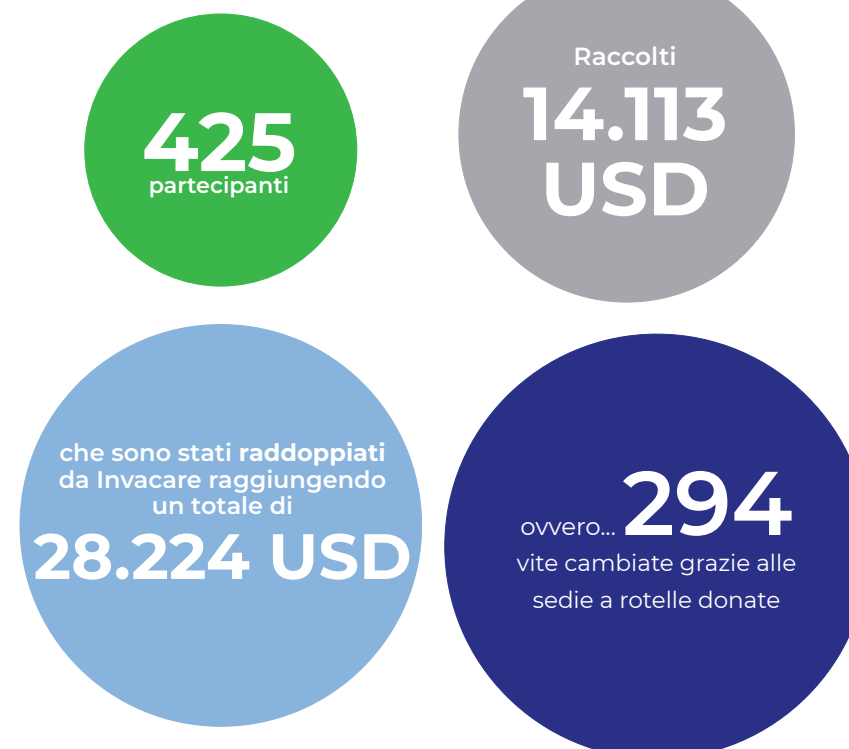
Sosteniamo inoltre una serie di iniziative di beneficenza correlate, tra cui Pirilampo Mágico (Portogallo), Associação Salvador e il nostro partner di lunga data: Free Wheelchair Mission (FWM).



In primo piano: Move for Mobility

Move for Mobility è l'iniziativa di raccolta fondi globale di Invacare in collaborazione con Free Wheelchair Mission (FWM). Incoraggiamo i nostri dipendenti a utilizzare la propria mobilità per sostenere gli altri, prendendo parte ad attività fisiche e raccogliendo fondi. Ogni 96 dollari raccolti sono donati a persone nei Paesi in via di sviluppo che non hanno accesso ad ausili per la mobilità.

Risultati del 2024:



La nostra partnership con FWM

Free Wheelchair Mission (FWM) è un'organizzazione internazionale senza scopo di lucro che si dedica a fornire sedie a rotelle alle persone con disabilità nei Paesi in via di sviluppo. Da oltre sei anni Invacare collabora con FWM, mettendo a disposizione le proprie risorse e competenze per sostenerne la missione umanitaria. Nel 2024, Geoff Purtil, CEO di Invacare, si è recato nella Repubblica Dominicana con FWM per distribuire sedie a rotelle direttamente alle persone delle comunità remote.



Le nostre operazioni, politiche e linee guida

Condizioni di lavoro in Invacare

Benessere, salute e sicurezza dei dipendenti.

Sistema di gestione della salute e della sicurezza:

La nostra organizzazione adotta un sistema completo di gestione della salute e della sicurezza (HSMS), implementato in tutti i nostri siti operativi e valido per tutti i dipendenti, inclusi quelli part-time e temporanei. L'HSMS fornisce un approccio strutturato alla gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e garantisce la conformità a tutti i requisiti normativi pertinenti. Include procedure formali per la segnalazione degli incidenti, gli audit, le azioni correttive e il miglioramento continuo.

Politiche e iniziative:

Abbiamo implementato una gamma di programmi di benessere che riguardano sia la salute fisica sia quella mentale.

Tra questi:



Accesso a servizi di consulenza riservati sulla salute mentale e a programmi di assistenza ai dipendenti (EAP).



Workshop sulla gestione dello stress e formazione sulla mindfulness.



Modalità di lavoro flessibili e possibilità di telelavoro per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata.



Campagne di promozione della salute, come valutazioni ergonomiche e sfide per il benessere.

Queste iniziative sono riviste e adeguate periodicamente in base al feedback dei dipendenti e ai dati sulle tendenze sanitarie.



Valutazione e prevenzione dei rischi: - Vedere IPS*

L'identificazione e la mitigazione dei rischi sono integrate nelle nostre operazioni quotidiane attraverso valutazioni proattive, ispezioni periodiche in loco e analisi della sicurezza sul lavoro. Tutti i dipendenti ricevono una formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza al momento dell'assunzione, aggiornamenti annuali e una formazione mirata per i ruoli ad alto rischio. La preparazione alle emergenze è supportata da esercitazioni di evacuazione periodiche e dalla disponibilità di personale e attrezzature di primo soccorso in tutte le sedi.

Coinvolgimento degli stakeholder:

Coinvolgiamo attivamente i dipendenti nella governance della salute e della sicurezza attraverso comitati per la sicurezza strutturati che operano sia a livello locale sia aziendale. Questi comitati includono rappresentanti eletti dei dipendenti e si riuniscono trimestralmente per esaminare l'andamento degli incidenti, proporre miglioramenti della sicurezza e affrontare le preoccupazioni della forza lavoro. Sono inoltre disponibili canali di feedback anonimi per segnalare pericoli o dare suggerimenti.

*Sistema di produzione Invacare

Diversità, equità e inclusione



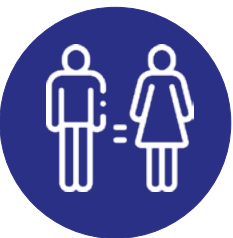
Politiche sulla diversità

La nostra organizzazione è profondamente impegnata a promuovere un ambiente di lavoro diversificato, equo e inclusivo. Crediamo che la diversità in tutte le sue forme (culturale, etnica, di genere, generazionale ed esperienziale) sia essenziale per l'innovazione e l'eccellenza. Per sostenere questo impegno, abbiamo stabilito una politica DEI formale che è integrata nel nostro Codice di condotta e nelle linee guida sulle risorse umane. Tali politiche sono riviste e aggiornate periodicamente per allinearle alle best practice e agli standard legali in continua evoluzione.



Rappresentazione

Promuovere la diversità a tutti i livelli della nostra organizzazione è una priorità strategica fondamentale. Internamente, sosteniamo talenti diversi attraverso programmi di mentoring, percorsi di sviluppo della leadership e piani di avvicendamento che incentivano i candidati provenienti da gruppi storicamente emarginati.



Misure per le pari opportunità

Per garantire un ambiente equo e solidale per tutti i dipendenti, abbiamo implementato una serie di misure per le pari opportunità. Queste includono corsi di formazione sulla leadership inclusiva e anti-pregiudizi per tutti i manager e i professionisti delle Risorse umane, nonché meccanismi di segnalazione anonima per i casi di discriminazione. I nostri processi di valutazione delle prestazioni sono strutturati per ridurre al minimo la soggettività

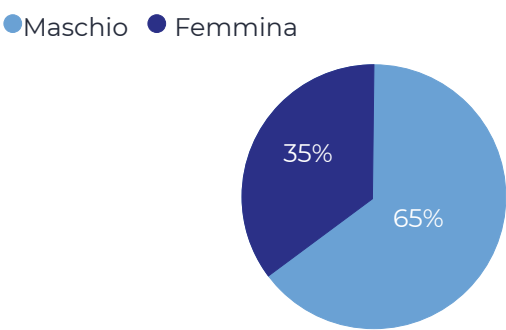


Accessibilità

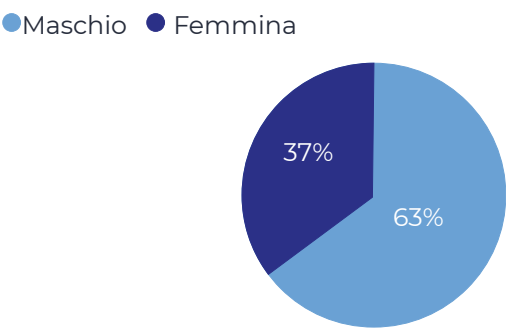
Creare un ambiente inclusivo per i dipendenti con disabilità è fondamentale per la nostra visione DEI. Forniamo soluzioni adeguate in base alle esigenze individuali, quali postazioni di lavoro ergonomiche, tecnologie assistive e modalità di lavoro flessibili. I nostri spazi di lavoro fisici sono progettati per rispettare e superare gli standard di accessibilità. Inoltre, effettuiamo audit periodici dell'accessibilità e offriamo formazione al personale in materia di inclusione delle persone con disabilità e comportamento corretto nei loro confronti.

Distribuzione di genere a tutti i livelli organizzativi, incluso il top management

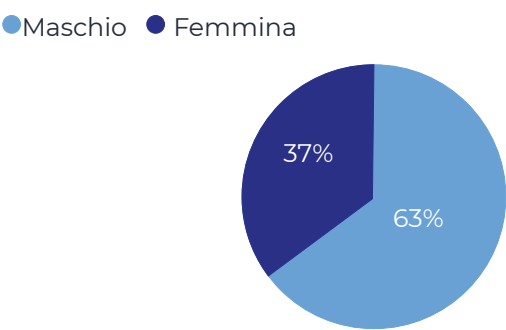
Ripartizione per genere
EMEA novembre 2023



Ripartizione per genere
EMEA novembre 2024

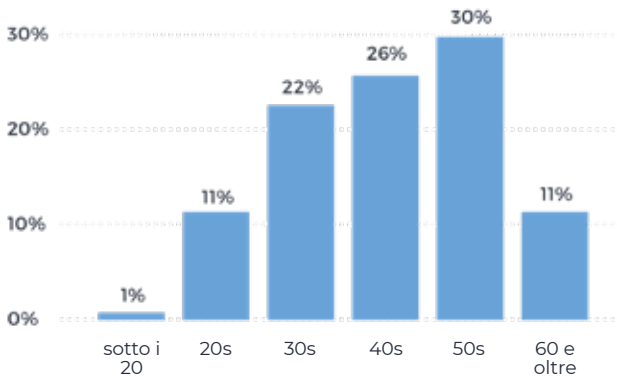


Ripartizione per genere
EMEA aprile 2025

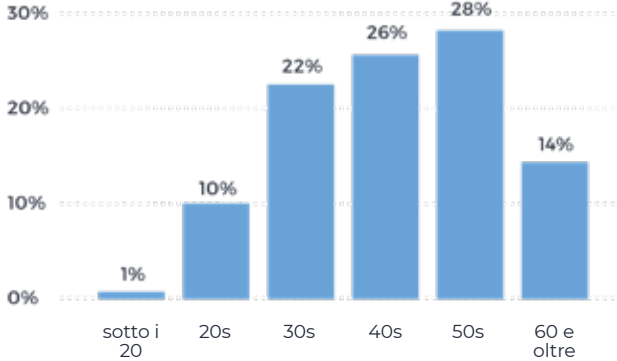


Distribuzione dell'età dei dipendenti

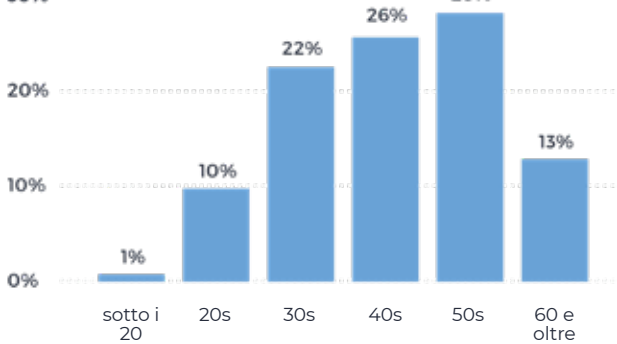
Ripartizione per età
EMEA novembre 2023



Ripartizione per età
EMEA novembre 2024



Ripartizione per età
EMEA novembre 2025



Condizioni di lavoro in Invacare

- Segue

Programmi di formazione e sviluppo

Strategia di formazione

La nostra organizzazione dà priorità alla crescita dei dipendenti attraverso una strategia strutturata di formazione e sviluppo allineata agli obiettivi aziendali e alle future esigenze della forza lavoro. Gli obiettivi principali sono migliorare le prestazioni dei dipendenti, supportare la progressione di carriera e garantire che i nostri team siano dotati delle competenze necessarie per adattarsi a un mercato in rapida evoluzione. I piani di formazione sono integrati nella nostra pianificazione strategica della forza lavoro e rivisti annualmente per garantirne la pertinenza e l'impatto.

Programmi offerti:

- Offriamo un'ampia gamma di programmi di formazione, tra cui:
- Programmi di onboarding per supportare i nuovi assunti con conoscenze specifiche sul ruolo, cultura organizzativa e formazione sulla conformità.
 - Formazione tecnica e funzionale personalizzata per specifiche funzioni lavorative, per garantire l'eccellenza operativa e gli standard di conformità.
 - Programmi di sviluppo della leadership volti a coltivare i futuri dirigenti attraverso sessioni di mentoring, coaching e formazione dirigenziale.
 - Opportunità di apprendimento continuo tramite piattaforme di e-learning ed eventi interni di condivisione delle conoscenze.

Revisioni delle prestazioni:

I dipendenti sono sottoposti a valutazioni formali delle prestazioni e dello sviluppo della carriera due volte all'anno, integrate da regolari incontri di verifica con i superiori diretti. Queste revisioni si focalizzano sulla definizione e valutazione degli obiettivi, sull'identificazione delle esigenze di sviluppo e sulla mappatura di piani di crescita personalizzati.

Valutazione:

Valutiamo l'efficacia dei nostri programmi di formazione attraverso sondaggi di feedback dei partecipanti, valutazioni post-formazione e analisi dei dati sulle prestazioni. Sulla base di queste informazioni apportiamo modifiche periodiche, quali l'aggiornamento dei contenuti, dei metodi di distribuzione o della struttura dei programmi. Confrontiamo inoltre i punteggi di soddisfazione e i tassi di partecipazione per misurare il coinvolgimento e il valore.

Condizioni di lavoro nella catena del valore

Pratiche di lavoro e diritti umani nella catena di fornitura

Manteniamo da tempo un Codice di condotta per le nostre operazioni e un Codice di condotta per i fornitori che fa esplicito riferimento alle Convenzioni fondamentali dell'OIL e alla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite. Tutti i fornitori sono contrattualmente tenuti a rispettare questi principi.



Rischi e impatti identificati

Con l'attuale struttura dei processi di due diligence di Invacare, non siamo ancora stati in grado di identificare sistematicamente i rischi reali e potenziali per la forza lavoro all'interno delle nostre operazioni o nelle nostre catene del valore. Tuttavia, Invacare ha dato nuovo impulso ai suoi programmi di responsabilità aziendale e di reportistica della sostenibilità, che in futuro prevederanno l'implementazione di adeguati meccanismi di identificazione dei rischi. Tali informazioni saranno basate su una doppia valutazione di materialità programmata per settembre 2025, in linea con i nostri obblighi ai sensi della Direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD) e con le Linee guida dell'OCSE.

Di seguito presentiamo una panoramica dei nostri attuali processi di due diligence.



Processi di due diligence interna

Effettuiamo ispezioni sul posto di lavoro, i cosiddetti "giri di sicurezza", a intervalli regolari definiti da ciascuna unità. Queste ispezioni, gestite dal nostro reparto Risorse umane, riguardano sia gli uffici sia i siti di produzione e mirano a identificare e mitigare i rischi operativi e a individuare le opportunità di miglioramento.

Processi di due diligence esterna e coinvolgimento dei fornitori

Il nostro processo di approvazione e monitoraggio dei fornitori prevede i seguenti passaggi:

1. Onboarding dei fornitori e raccolta dati

- a. Iniziamo mappando i potenziali fornitori e raccogliendo informazioni di base (ad esempio ubicazione, numero di dipendenti, categorie di prodotti).

2. Valutazione dei rischi

- a. Ogni nuovo fornitore è sottoposto a una valutazione completa dei rischi che include fattori ambientali, etici e relativi ai diritti dei lavoratori.
- b. Utilizziamo fonti esterne come l'ITUC Global Rights Index per identificare eventuali violazioni storiche o sistemiche dei diritti dei lavoratori.

3. Audit in loco o da remoto

- a. In seguito all'esito positivo della valutazione dei rischi, effettuiamo un audit (in loco o tramite video) che esamina le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza e le pratiche di governance generali.
- b. La checklist di controllo include interviste ai lavoratori, revisioni dei documenti (ad esempio, buste paga, contratti) e sopralluoghi nelle strutture.

4. Approvazione e contrattualizzazione

- a. I fornitori che dimostrano la conformità ai nostri standard sono formalmente approvati e sottoscrivono un accordo vincolante, che include i requisiti per la documentazione delle azioni correttive/preventive.

5. Monitoraggio continuo e delle prestazioni

- a. Eseguiamo rivalutazioni annuali dei rischi per tutti i fornitori attivi e audit completi a rotazione ogni 18 mesi per le aree geografiche o categorie ad alto rischio.
- b. Nel 2024 abbiamo sottoposto a audit 30 fornitori di livello 1 (che rappresentano il 65% della spesa totale) e abbiamo scoperto che 5 fornitori necessitavano di azioni correttive per non conformità minori.
- c. Tutte le non conformità sono registrate nel nostro Registro di conformità dei fornitori. I fornitori devono elaborare e attuare piani di azioni correttive entro 60 giorni: i progressi sono monitorati fino alla chiusura.

Rischi principali

I principali rischi identificati finora includono:

I fornitori con sede in Asia, in particolare Cina, Vietnam, Taiwan e India, rappresentano un rischio significativo per quanto riguarda i diritti umani e gli standard del lavoro regolati dalle Convenzioni ILO.

Nella nostra valutazione dei rischi sono inclusi anche i rischi politici e legati ai conflitti. Ad esempio, Russia e Ucraina sono elencate come paesi dai quali non acquistiamo prodotti o componenti.

Azioni di mitigazione

I nostri attuali processi di due diligence non hanno ancora identificato in modo sistematico impatti negativi e rischi significativi di impatti negativi all'interno delle nostre operazioni o della nostra catena di fornitura. Di conseguenza, in questa fase non disponiamo di misure significative o sistematiche da segnalare, né di risultati da presentare. Tuttavia, di seguito sono presentati gli sforzi compiuti finora e le iniziative da attuare in futuro.

Mitigazione dei rischi con i fornitori

- Tutti i fornitori sono tenuti a firmare il nostro Codice di condotta per i fornitori.
- Qualsiasi violazione sostanziale del nostro Codice di condotta (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni, indicatori di lavoro forzato) comporta la sospensione temporanea dei nuovi ordini fino alla verifica dell'adozione di rimedi.
- Nel 2024, tutti i piani di azioni correttive (5 casi) sono stati chiusi entro i tempi concordati; nessun rapporto con i fornitori è stato interrotto.
- Inoltre, effettuiamo audit in loco che includono punti di verifica che riguardano sia i Principi guida delle Nazioni Unite sia le Convenzioni dell'OIL.



