



StellaGroup

A EUROPEAN INDUSTRIAL GROUP

Rapport développement durable 2022



ÉDITO



« Nous avons publié notre premier rapport ESG en 2020 avec pour objectif de devenir une référence en matière d'ESG, d'efficacité industrielle et, surtout, une entreprise pour laquelle les gens sont heureux de travailler.

Au cours des 14 années durant lesquelles j'ai dirigé StellaGroup, j'ai toujours considéré que la responsabilité sociale faisait partie de son ADN. Avec l'équipe de direction, nous nous sommes efforcés de développer une culture de la confiance et de la performance en donnant des orientations claires à nos équipes. Aujourd'hui, cette orientation est celle d'une entreprise durable.

La réduction de notre empreinte carbone est le fer de lance de notre stratégie ESG et plus particulièrement les émissions liées à l'approvisionnement en aluminium. Le bilan carbone déjà réalisé pour les scopes 1 et 2 nous a permis de définir les indicateurs nécessaires pour suivre notre efficacité énergétique, la réduction des déchets et le recyclage. Il sera approfondi pour le scope 3 amont en 2023.

Par ailleurs, nos produits sont utilisés par le secteur du bâtiment qui est responsable de 40 % de la consommation d'énergie et de 36 % des émissions de gaz à effet de serre dans l'UE. Nous souhaitons donc contribuer à de meilleurs bâtiments avec des produits de qualité et durables.

En 2023, nous réorganiserons notre gouvernance pour accompagner un plan stratégique ambitieux, une croissance rapide et un niveau élevé d'intégration industrielle. Afin de capitaliser sur l'expertise industrielle, exploiter les synergies et promouvoir les ventes croisées, nous nous concentrerons sur 3 activités principales : Fermeture de la baie, Accès et Outdoor.

Ceci est notre ambition, des objectifs ont été fixés et il n'y aura pas de compromis. »

Didier Simon
Président - StellaGroup

SOMMAIRE

À PROPOS DE STELLAGROUP

- 4 **L'histoire de Stella** : *devenir un leader européen des solutions de fermeture*
- 5 **Un modèle d'affaires orienté client**
- 6 **Activités principales** : *des acteurs clés dans l'ensemble de notre industrie*

INITIATING PROGRESS: ESG STRATEGY AND METRICS

- 8 **Politique ESG** : *cibler nos efforts*
- 9 **Reporting ESG** : *évaluer la situation pour agir efficacement*
- 10 **Environnement** : *le principal défi*
 - 11 Bilan carbone : *tracer la voie*
 - 12 Bilan carbone : *focus sur le scope 3 amont*
 - 13 Bilan carbone : *nos objectifs directeurs*
 - 14 Réduire les émissions du Scope 3 avec une politique d'achats responsables
 - 15 Limiter la consommation d'énergie
 - 16 Gérer les déchets : *réduction des chutes de production et amélioration du recyclage*
 - 17 Développer l'écodesign
- 18 **Social**
 - 19 Préserver la santé et garantir la sécurité de nos collaborateurs
 - 20 Former les collaborateurs et pérenniser les emplois
 - 21 Favoriser le bien-être de nos équipes
 - 22 Encourager l'engagement sociétal
- 23 **Gouvernance** : *l'autonomie, l'éthique et le partage de la valeur comme principes directeurs*
 - 24 Une gouvernance fondée sur l'autonomie de chaque société
 - 25 Le Stella Way : *exploiter le potentiel de la performance collective*
 - 28 Partager la performance et la réussite
 - 29 Encourager les achats durables et l'éthique des affaires



CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

INDICATEURS ESG

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

LA STELLA STORY :

devenir un leader européen des solutions de fermeture

En 2007, La Toulousaine et Profalux s'associent pour former StellaGroup. Puis, au fil des rapprochements avec d'autres acteurs du secteur, StellaGroup est devenu un leader de la fermeture de la baie, de l'accès et de l'outdoor, capitalisant sur la proximité, les savoir-faire et la complémentarité des compétences des différentes entités.



*En juin 2023, Pratic, le principal fabricant de pergolas d'Italie, rejoint StellaGroup.

UN MODÈLE D'AFFAIRES ORIENTÉ CLIENT

RESSOURCES

Humaines :
2 163 collaborateurs

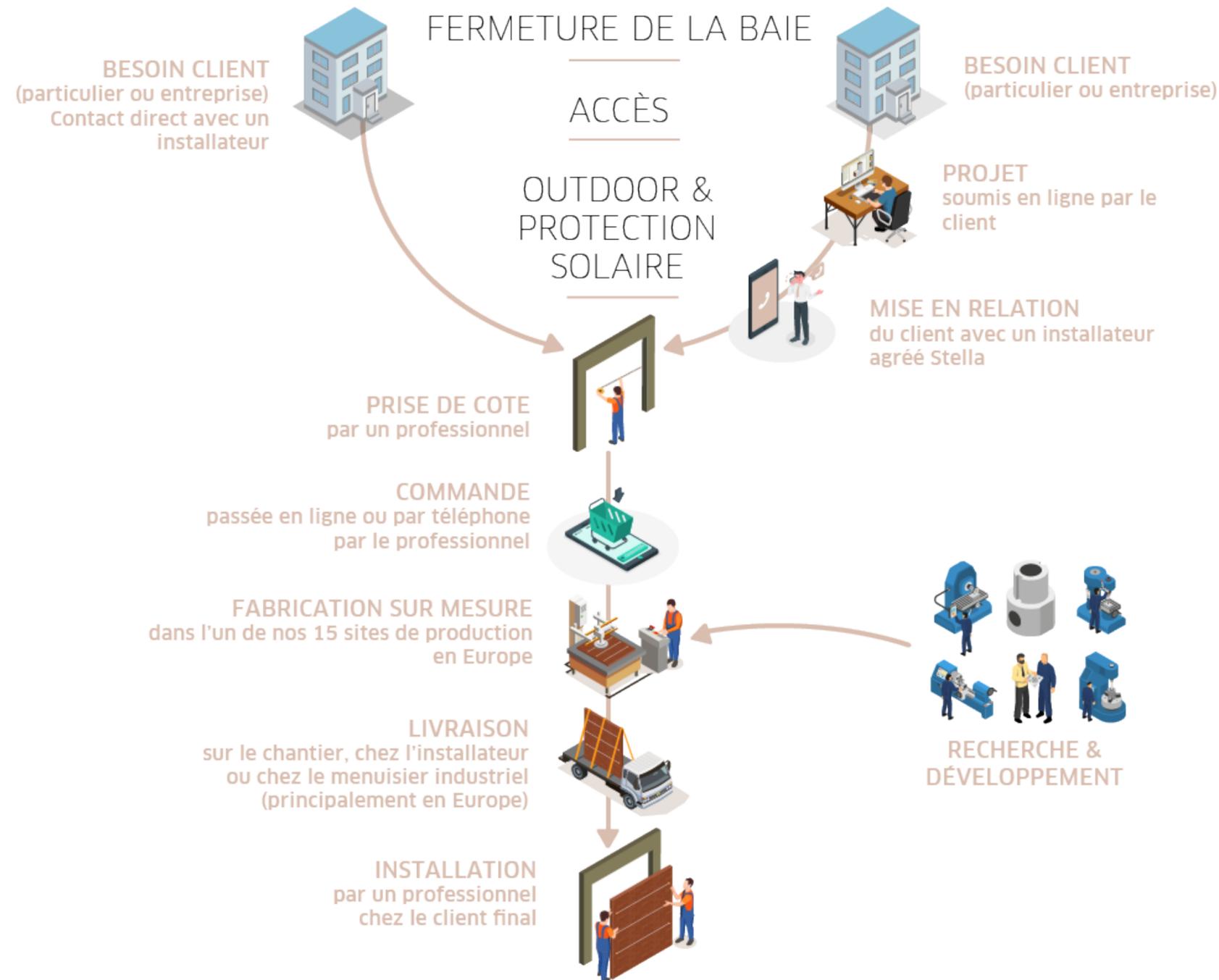
Industrielles :
11 entreprises autonomes
15 usines

Techniques :
Maîtrise de la motorisation
Fort niveau d'industrialisation
R&D performante

Financières :
1,2 Md€ d'actifs

Naturelles :
10 995 MWh d'électricité dont 5%
d'origine renouvelable
16 810 MWh de gaz
19 834 m³ d'eau
1,3 ML de diesel et d'essence

ACTIVITÉS



CRÉATION DE VALEUR

Pour nos collaborateurs :

94% de CDI
120 emplois nets créés depuis 2020
56% de collaborateurs français actionnaires

Pour nos clients :

24 000 clients
Délai d'établissement des devis le plus court

Pour nos fournisseurs :

94% de fournisseurs européens

Pour l'économie :

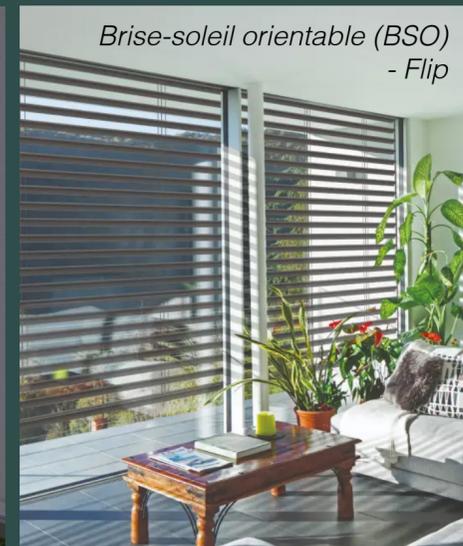
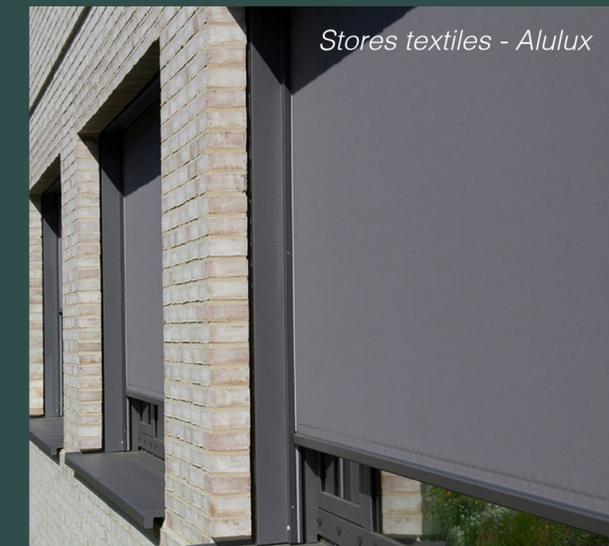
640 M€ de CA

Pour la nature et la communauté :

-27% de déchets mis en décharge
75% de déchets recyclés
324 MWh d'électricité renouvelable produite

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

des acteurs clés dans l'ensemble de nos marchés



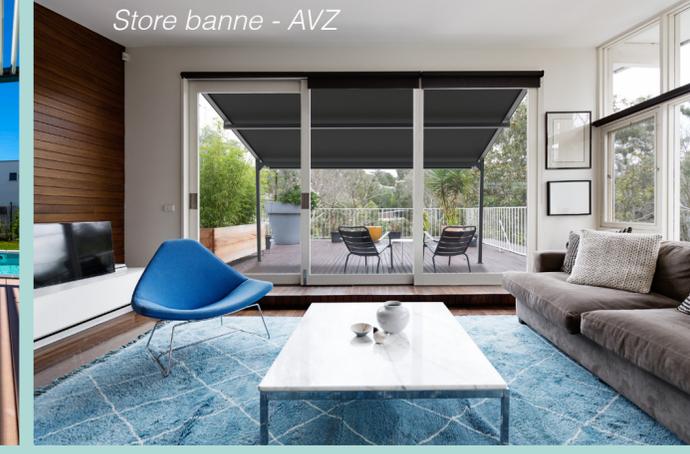
BU

Fermeture de la baie



BU

Accès



BU

Outdoor & protection solaire

Les solutions de **fermeture de la baie** permettent de réguler l'ensoleillement, d'améliorer l'isolation thermique et d'assurer une meilleure sécurité contre les intrusions.

Les solutions d'**accès** assurent la sécurité des bâtiments et empêchent les intrusions.

Les solutions **outdoor & protection solaire** permettent de créer des espaces extérieurs dont on peut profiter toute l'année à l'abri du soleil et des intempéries.

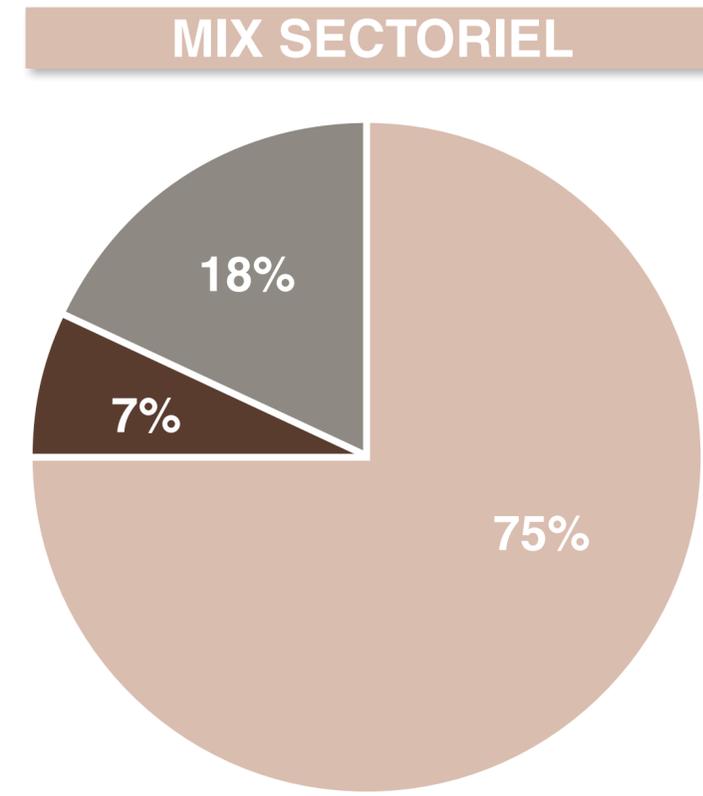
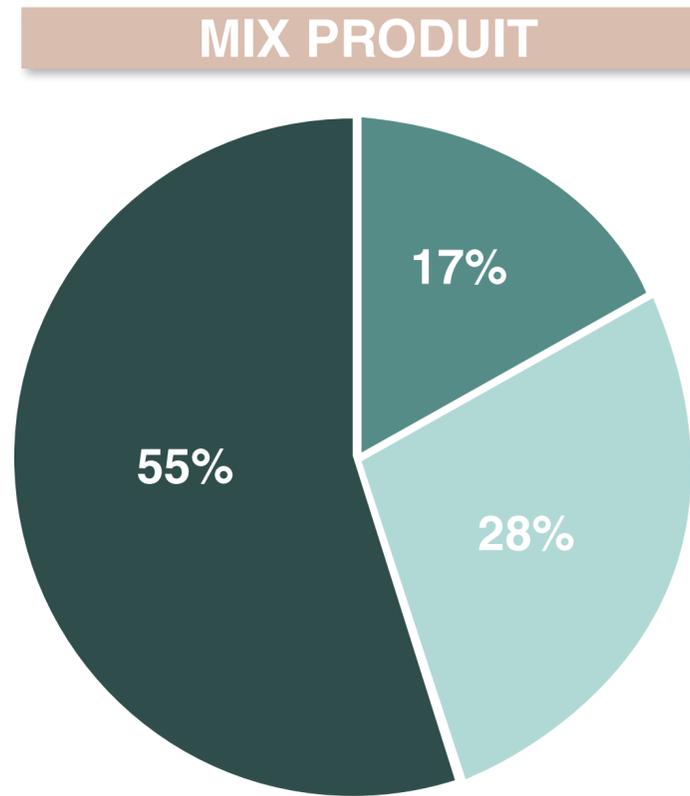
ACTIVITÉS PRINCIPALES : des acteurs clés dans l'ensemble de nos marchés

StellaGroup se spécialise dans les solutions de fermeture pour les bâtiments fabriquées à la demande afin de répondre aux besoins spécifiques des clients.

La rapidité des livraisons, la qualité des produits et la proximité avec les clients sont l'ADN et la clé de succès de StellaGroup. Nous avons développé un réseau de sites de production à travers l'Europe, ce qui nous permet d'offrir des délais de production parmi les plus courts du marché. Nous sommes reconnus dans notre secteur pour notre rapidité d'exécution avec, par exemple, un système de devis automatisé qui produit un devis en quelques secondes.

BU Fermeture de la baie	BU Accès	BU Outdoor & protection solaire

*Pratic rejoint StellaGroup en juin 2023.



- Fermeture de la baie
- Accès
- Outdoor & protection solaire

- Neuf
- Rénovation
- Distribution et industrie

Plus de la moitié de notre chiffre d'affaires est généré par la BU Fermeture de la baie qui comprend 6 de nos 11 filiales. Elle constitue notre marché principal.

Plus de 75% de notre activité est liée à la rénovation, les produits tels que les portails, les pergolas, les toits de terrasse et les volets roulants étant le plus souvent installés après la construction.

Nos produits pour le marché de la construction neuve sont des volets roulants à coffre tunnel et les volets bloc-baie.

POLITIQUE ESG :

cibler nos efforts

Avant même l'adoption d'une politique ESG, StellaGroup a depuis longtemps pris des engagements en faveur de pratiques responsables et durables, comprenant notamment :

- L'**optimisation des processus de production** pour réduire la consommation d'énergie
- La **réduction des déchets** et le **recyclage**
- L'**approvisionnement local**
- Un **environnement social stable** pour le bien-être des collaborateurs

En 2020, StellaGroup a ressenti la nécessité de formaliser cet engagement en adoptant une **politique ESG** pour aller plus loin. Cette décision a été motivée par le renforcement de la réglementation européenne, la pression du marché, une forte croissance externe et un contexte de raréfaction des ressources.

Cependant, **les priorités ESG les plus urgentes** pour les années à venir **concernent l'empreinte carbone de l'acier et de l'aluminium** utilisés dans ses produits.

Les pages suivantes développent les enjeux ESG qui ont été établis pour uniformiser les pratiques au sein du groupe. Notre but est de **promouvoir une culture d'entreprise partagée** et **établir des objectifs ESG communs**.



Cliquez sur les boutons pour accéder directement à la page correspondante.

REPORTING ESG :

évaluer la situation pour agir efficacement

Alors que StellaGroup entreprend la formalisation d'une politique ESG globale, il est essentiel de procéder à une évaluation approfondie de la situation dont les étapes clés sont les suivantes :

- La **collecte des informations non financières** nécessaires au reporting ESG
- Une **évaluation initiale de l'empreinte carbone**

Ce **troisième rapport ESG** a permis de faire émerger certaines tendances qui **mettent en évidence nos progrès** et **nos priorités** pour l'avenir :

- La nécessité d'adresser **le problème de l'impact environnemental de l'aluminium et de l'acier**
- Les **progrès constants** réalisés en matière d'**efficacité énergétique**
- Les **résultats positifs** en matière de **réduction des déchets** et de **recyclage**
- Le **renforcement des efforts** pour **réduire les accidents du travail**
- La **mise en place d'un dispositif de participation aux bénéfices pour les collaborateurs**, avec notamment un plan d'intéressement et un fond commun de placement d'entreprise
- Le lancement de diverses initiatives de **mobilité verte** et des **projets d'inclusion sociale**

« Une compréhension approfondie de nous-mêmes est essentielle pour élaborer une politique ESG cohérente. Cela implique plusieurs étapes clés :

- Collecte de données
- Vérification et fiabilisation des données
- Analyse et identification des actions à mener

Le rôle de la Direction Financière est prépondérant et évolue progressivement vers la gestion des performances financières comme non financières. Depuis trois ans, nous analysons nos données, et bien que la vision d'ensemble ne soit pas encore complètement aboutie, nous sommes en mesure de tracer des orientations stratégiques pour l'avenir. »

Gilles Venet
CFO - StellaGroup





ENVIRONNEMENT :

Le principal défi



La définition d'objectifs environnementaux ambitieux transforme radicalement **notre approche pour adapter nos achats et la conception de nos produits aux nouvelles contraintes environnementales**. C'est une opportunité pour aller plus loin que les réglementations existantes afin de garantir la pérennité de notre entreprise et renforcer notre position concurrentielle.

00

Bilan carbone

01

Réduction des émissions
du scope 3 amont

02

Limitation de la
consommation d'énergie

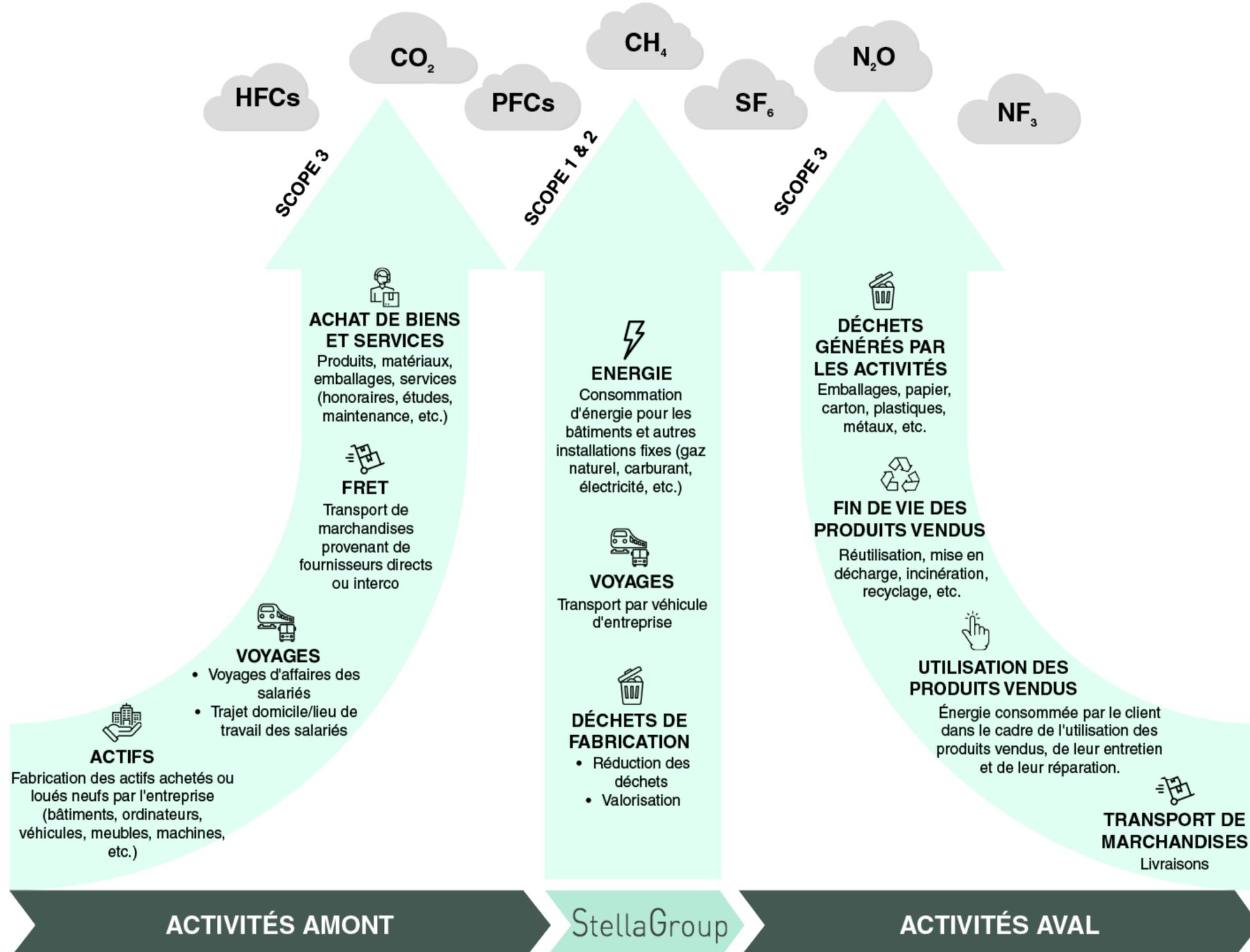
03

Gestion des
déchets

04

Développement de
l'écoconception

00 BILAN CARBONE : tracer la voie



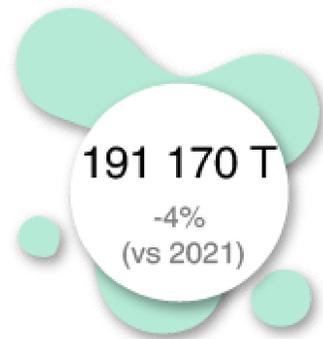
LES FLUX DE STELLAGROUP PRIS EN COMPTE DANS LE BILAN CARBONE

StellaGroup est conscient de l'impact direct du changement climatique et de la raréfaction des ressources sur ses activités. Afin de faire face à ces défis, il est nécessaire d'anticiper les conséquences potentielles, notamment les risques liés à l'approvisionnement en matières premières et à l'augmentation des coûts de l'énergie. La contribution aux efforts collectifs de réduction des émissions de GES entraîne une amélioration de l'efficacité énergétique et industrielle et assure la pérennité du groupe. Le bilan carbone, réalisé sur la base de la méthode du GHG Protocol, a permis de développer un plan d'action sur mesure pour chaque entité, prenant en compte leurs spécificités.

00 BILAN CARBONE : focus sur le scope 3 amont

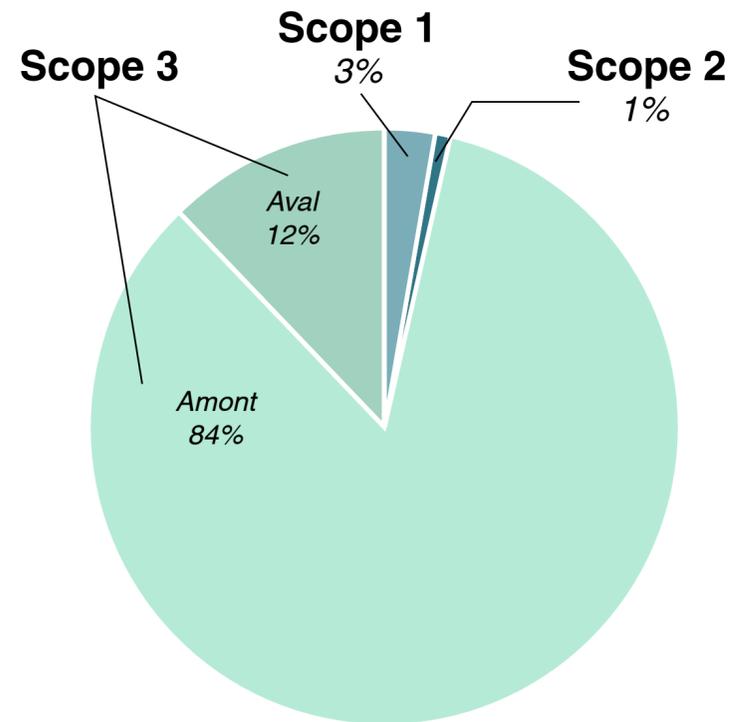
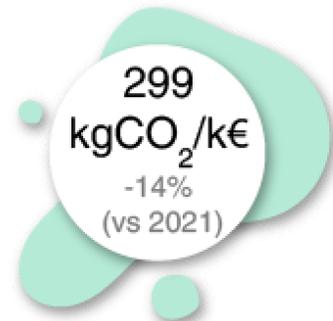


A l'échelle du groupe, les émissions totales de CO₂ s'élèvent à 200 000 tCO₂e dont 96% dans le scope 3. Cela signifie que la plupart des émissions sont générées indirectement par des activités telles que l'approvisionnement en matières premières, le transport et le cycle de vie des produits.

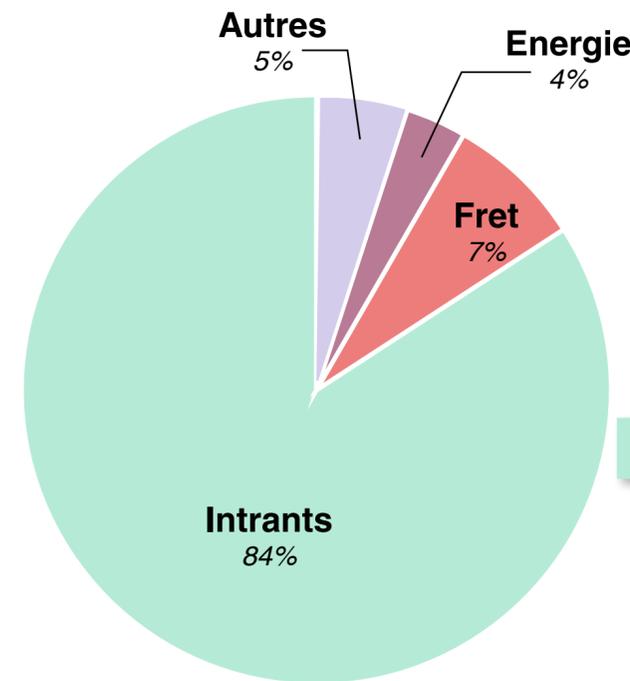


Tonnes de CO₂

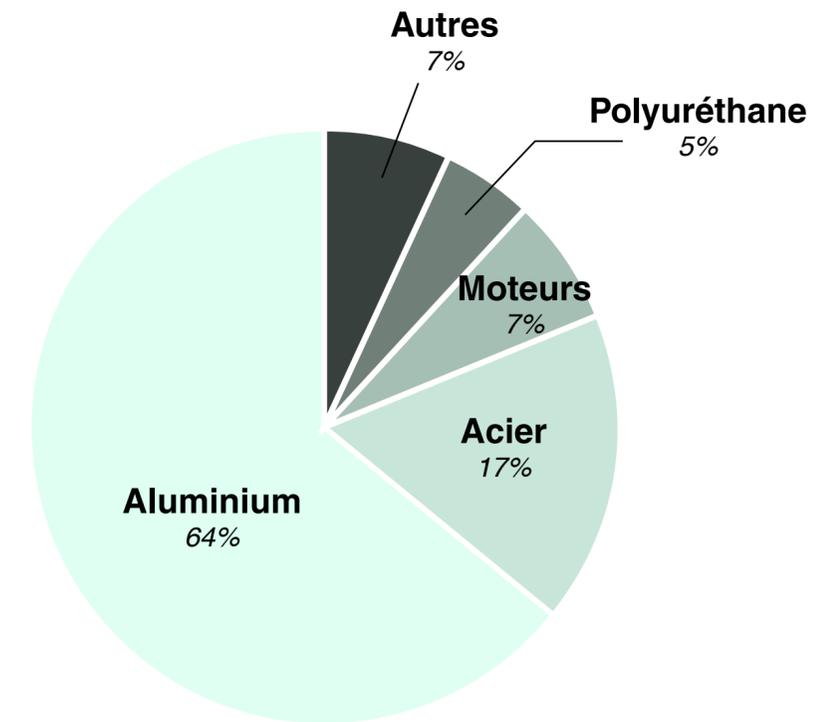
Intensité carbone



ÉMISSIONS TOTALES PAR SCOPE



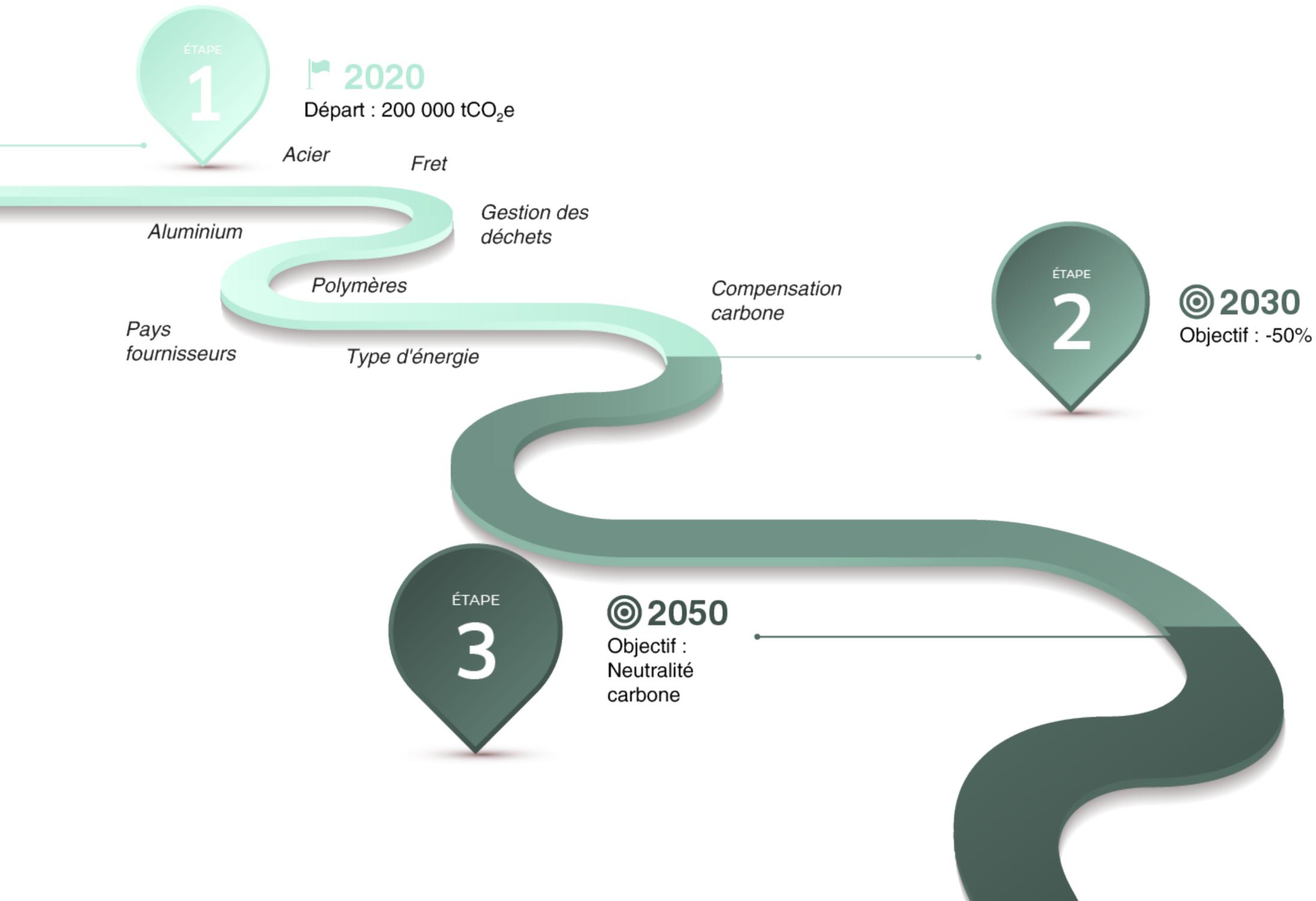
ÉMISSIONS TOTALES PAR POSTE



TOTAL DU SCOPE 3 AMONT PAR INTRANT

L'intensité carbone a été diminuée de 14% entre 2021 et 2022 avec un effet volume de -4% et un effet prix de -10%. Toutefois, nous reconnaissons que la réduction des émissions de carbone est un processus continu nécessitant des améliorations supplémentaires. Ainsi, une fois notre analyse des émissions de scope 3 amont achevée, nous entreprendrons des discussions avec nos fournisseurs et examinerons leur empreinte carbone. Notre objectif est de prendre des mesures pour réduire nos émissions, en mettant l'accent sur l'aluminium et l'acier.

00 BILAN CARBONE : nos objectifs directeurs



FEUILLE DE ROUTE

Mettre en place une politique d'approvisionnement durable à l'échelle du groupe afin de réduire l'empreinte carbone de nos achats d'acier et d'aluminium (scope 3).

Implémenter des plans d'action locaux pour atteindre les objectifs du groupe dans les domaines suivants :

- Réduction et recyclage des déchets.
- Réduction de la consommation d'énergie.
- Remplacement des combustibles fossiles par des sources d'énergie renouvelable.
- Développement de l'éco-conception à travers nos bureaux d'études internes.

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DU SCOPE 3 AVEC UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES



STRATÉGIE

La réduction des émissions de scope 3 est indispensable pour atteindre nos objectifs ESG. En effet, 64 % de l'empreinte carbone de StellaGroup provient des achats d'aluminium et d'acier qui présentent une intensité carbone élevée en raison de leur extraction et transformation énergivores souvent réalisées sur différents continents.

Focus sur l'aluminium :

- 51 % des émissions de GES du groupe
- 33 % des achats du groupe

Focus sur l'acier :

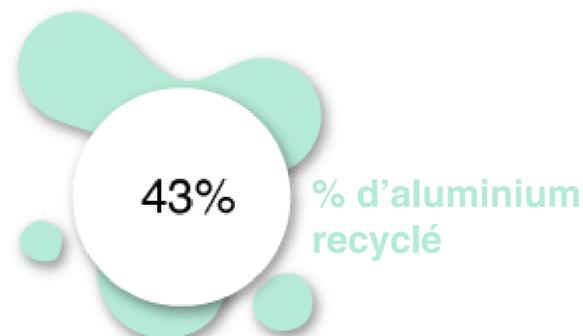
- 14 % des émissions de GES du groupe
- 3 % des achats du groupe

Feuille de route :

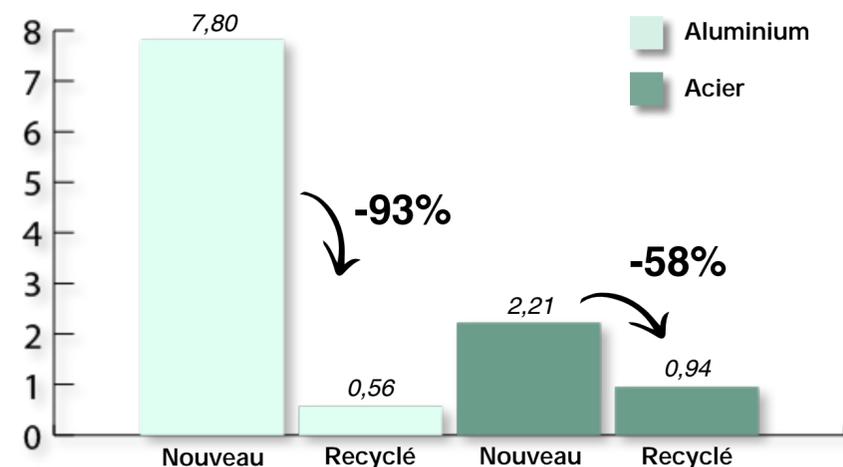
Privilégier l'aluminium recyclé, comme c'est déjà le cas pour les coils aluminium de profilage.

Rechercher l'utilisation d'aluminium produit avec des énergies vertes, comme l'hydroélectricité, mais aussi le solaire et l'éolien.

KPI



INDICES D'ÉMISSIONS tCO₂e/tonne



L'utilisation de métaux recyclés présente des défis financiers et techniques tels que la résistance, la corrosion et la durabilité de la laque. Pour améliorer nos performances, il est crucial de collaborer avec des partenaires de l'industrie capables de répondre à nos exigences. La demande croissante de métaux recyclés nécessite également de sécuriser nos approvisionnements et de participer activement à la collecte des produits en fin de vie.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

Évaluation de l'empreinte carbone en cours pour la fixation d'objectifs quantifiés :

- Augmentation de la part d'aluminium et d'acier recyclés
- Amélioration de la productivité
- Produits alternatifs à plus faible intensité de carbone

02 LIMITER LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE



STRATÉGIE

Les scopes 1 et 2 représentent 4% des émissions totales de StellaGroup. L'intensité électrique est relativement faible en raison de la nature des activités, des spécificités des marchés et des diverses initiatives déjà entreprises au niveau du groupe (système LED, équipements de pointe, etc.).

Réduire les émissions des scopes 1 et 2 implique de :

Réduire les chutes de production (en particulier dans les filiales du Nord)

Réduire la consommation énergétique

Identifier les **opportunités liées aux énergies vertes**, telles que l'utilisation de panneaux solaires, la géothermie, etc.

Contribuer à l'efficacité énergétique des bâtiments

Nos produits contribuent à une meilleure isolation des bâtiments. En effet, lorsque les volets roulants sont baissés, un matelas d'air à température constante se forme, ce qui réduit les besoins en chauffage en hiver et en climatisation en été*.

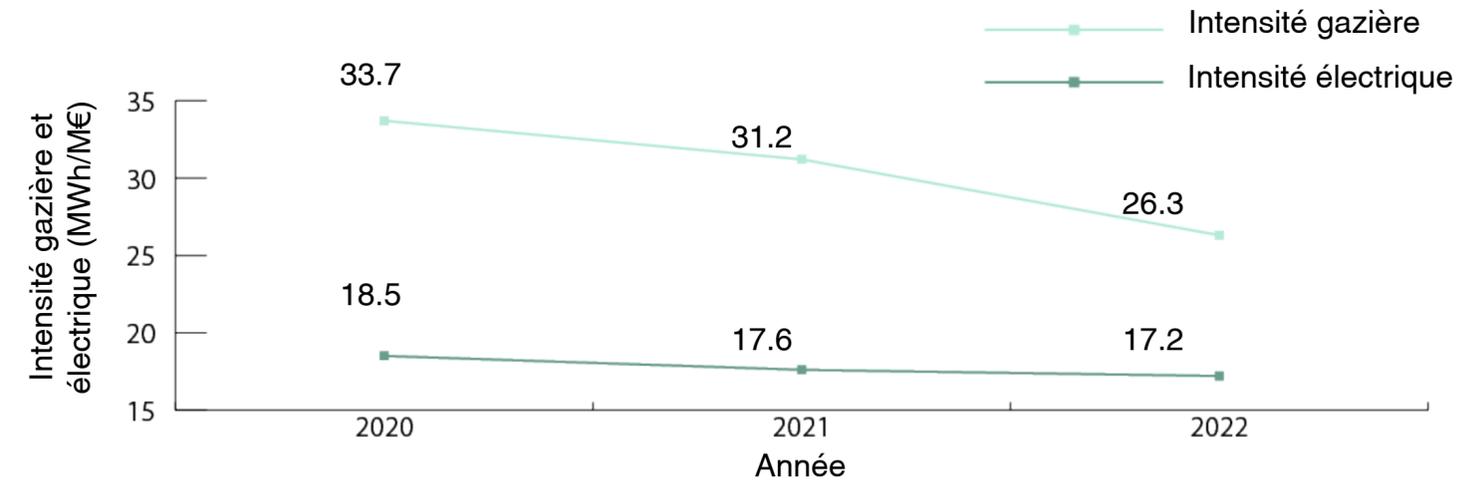
*Etude commandée par Actibaie (groupement professionnel regroupant tous les métiers des portes, portails, volets et stores) dans le cadre d'une étude TBC sur les performances thermiques des volets roulants.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

2023 : Chaque filiale définit sa feuille de route vers la neutralité carbone pour les scopes 1 & 2

2035 : Neutralité carbone de StellaGroup pour les scopes 1 & 2

KPI : ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ GAZIÈRE ET ÉLECTRIQUE



En 2022, l'intensité électrique est demeurée stable, tandis que la consommation de gaz a diminué grâce à diverses initiatives dans les filiales, efforts qui ont été amplifiés par l'inflation. Dans le cadre de sa croissance, le Groupe investit dans des profileuses, ce qui entraîne une augmentation de la consommation électrique tout en limitant l'impact des achats de matières premières (déchets et fret).

EXEMPLES DE PRATIQUES

LA TOULOUSAINE (Accès):

- Installation de portes automatiques sur les fours afin de minimiser les pertes de chaleur
- Optimisation du temps de production pour éviter le redémarrage du four
- Isolation thermique et panneaux solaires installés sur le bâtiment

ALULUX (Fermeture des fenêtres):

- Installation d'un nouveau système de chauffage réduisant les émissions de CO₂ de 200 tonnes.

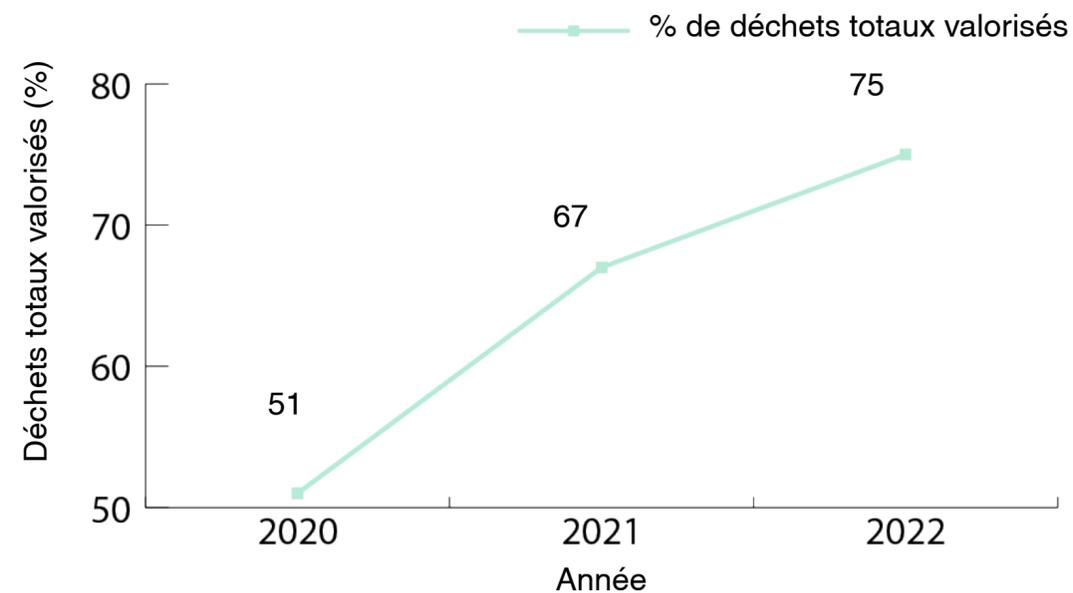
03 GÉRER LES DÉCHETS : réduction des chutes de production et amélioration du recyclage



STRATÉGIE

StellaGroup encourage les initiatives locales et les partenariats avec les acteurs de la gestion des déchets pour les activités de tri, de collecte et de recyclage. L'accent est mis sur le tri des différents types de matériaux (aluminium, acier, bois, emballage plastique, composants électroniques) afin de faciliter leur recyclage, ainsi que sur le compactage du carton pour réduire les émissions liées au transport.

KPI : ÉVOLUTION DE LA VALORISATION DES DÉCHETS



Entre 2021 et 2022, malgré l'intégration d'une entité supplémentaire, Biossun, une légère diminution (-0,5%) du poids des déchets a été constatée. Cette diminution est le résultat de notre politique de gestion des déchets, de l'optimisation de nos emballages et de notre engagement en faveur du recyclage.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

Nous continuerons à mener nos activités de tri, de collecte et de recyclage, en mettant l'accent sur le tri sélectif de l'aluminium pour faciliter le recyclage, le compactage du carton afin de réduire les émissions liées au transport, ainsi que le tri des composants électroniques.

EXEMPLES DE PRATIQUES

PROFALUX (*Fermeture de la baie*) :

- Réduction des chutes de production (3 % contre 8 % en moyenne sur le marché)
- Gestion des chutes des clients et gestion des produits en fin de vie
- Emballages d'expédition des volets roulants et des portes de garage à 99% recyclables

EVENO (*Fermeture de la baie*) :

- Participation à un projet de recherche de l'Université de Bretagne Sud pour le recyclage des gobelets et des mégots en les intégrant dans certaines de nos pièces plastiques.
- Mego ! collecte et valorise les mégots de cigarettes pour en faire du plastique.

BIOSSUN (*Outdoor & protection solaire*) :

- Utilisation de cales thermoformées pour réduire les emballages plastiques
- Remplacement des emballages plastiques des poutres par du papier kraft
- Renvoi des chutes au fournisseur de lames pour qu'elles soient réutilisées ou recyclées

04 DÉVELOPPER L'ÉCODESIGN



STRATÉGIE

La stratégie de StellaGroup repose sur l'**intégration de matériaux à faibles émissions**, tels que l'aluminium et l'acier recyclés, dans la conception des produits. Ceci a une incidence également sur les émissions en aval, notamment la durée de vie et la contribution de nos produits.

Dans le cadre de la réduction des émissions du scope 3, nous concentrerons nos efforts d'écoconception sur l'**incorporation de matières recyclées dans nos produits**.

« Initialement perçues comme des contraintes, les réglementations environnementales sont maintenant considérées comme des opportunités. Pour mieux appréhender nos approvisionnements, nous adoptons une approche de chaîne de valeur globale, ce qui nous permet d'anticiper les défis liés aux matières rares et non renouvelables. Notre objectif est de garantir une transition durable vers des matériaux alternatifs et de nouvelles méthodes de production. »

Frédéric Lapellegerie
Directeur général – StellaGroup



OBJECTIFS ET AMBITION

Former les achats et les bureaux d'études à prendre en compte les aspects ESG.

Incorporer des matériaux recyclés pour réduire l'utilisation de la mousse de polyuréthane et des plastiques (8 % de l'empreinte carbone totale).

Développer des moteurs électriques à haut rendement énergétique pour minimiser la consommation d'énergie.

Optimiser l'utilisation des matières premières et des emballages.

Partager les bonnes pratiques de gestion des produits en fin de vie avec les associations professionnelles.

EXEMPLES DE PRATIQUES

EVENO (Fermeture de la baie):

- 30% des polyols utilisés dans les coffres tunnel Gao et Perfect proviennent de matières premières d'origine biologique.
- 30% du volume total de plastique utilisé dans les produits Eveno proviennent de matériaux recyclés et tous les coffres tunnel contiennent du Nylo®, un polyamide fabriqué à partir de filets de pêche usagés.



SOCIAL



Notre responsabilité sociale profondément ancrée dans notre ADN se traduit par des valeurs fortes telles que le bien-être des salariés, la confiance et le partage de la performance. Nous travaillons activement à l'optimisation des espaces de travail, la gestion du stress, la fidélisation des collaborateurs, la formation des équipes et une communication efficace pour atteindre l'objectif zéro accident, primordial pour la sécurité de chacun et pour notre efficacité industrielle.

01

Préserver la santé et garantir la sécurité de nos collaborateurs

03

Favoriser le bien-être de nos équipes

02

Former les collaborateurs et pérenniser les emplois

04

Encourager l'engagement sociétal

01 PRÉSERVER LA SANTÉ ET GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS



STRATÉGIE

Tendre vers le zéro accident, c'est privilégier la sécurité grâce à des locaux propres, des protocoles de sécurité, des formations, etc. pour garantir le bien-être des collaborateurs et l'efficacité industrielle.

Notre politique de sécurité au travail comprend :

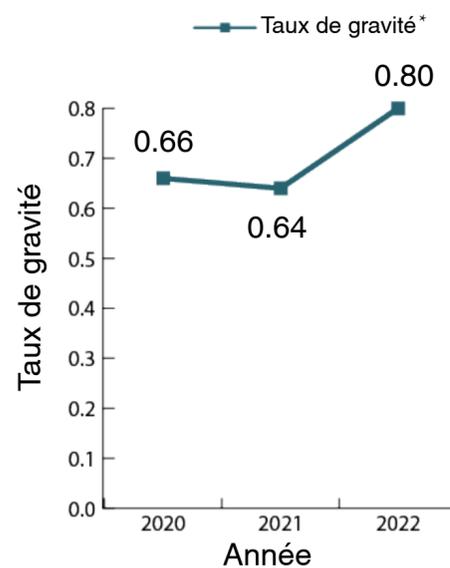
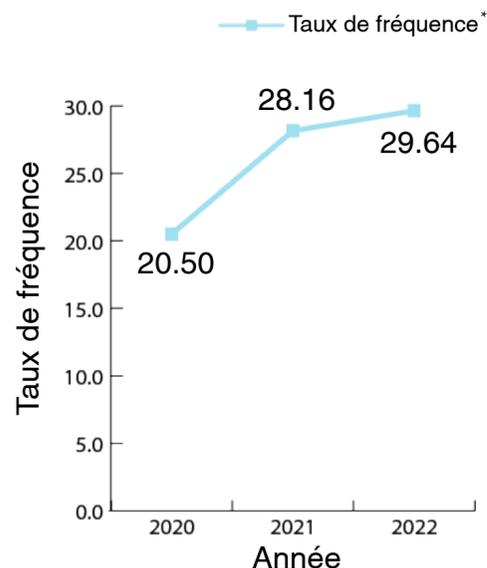
Des **efforts constants** pour **réduire les accidents**

Des **primes** sur les **objectifs de sécurité**

Des **formations** dispensées **par le responsable QHSE**

Une **communication régulière** sur les **accidents du travail**

KPI : TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ



En 2022, le contrecoup de deux années difficiles liées à la pandémie de COVID a accru le risque d'accidents avec une augmentation de l'absentéisme et une hausse importante de l'activité due à la multiplication des projets de rénovation.

*Voir l'annexe p35 pour les définitions.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

2023 : Des responsables sécurité dans chaque service

2023 : Promotion de 5 assistants de protection incendie

2023 : Généralisation de la formation aux premiers secours

En continu : Objectif zéro accident

En continu : Taux de gravité des accidents en dessous de 0,8

EXEMPLES DE PRATIQUES

FLIP (Fermeture de la baie) :

- Audit ergonomique dans tous les services
- Groupe de travail pour l'amélioration des conditions de travail suite à l'enquête de satisfaction et production d'un rapport d'avancement toutes les 3 semaines.

PROFALUX (Fermeture de la baie) : Ergonomie

- Optimisation des postes de travail dans l'atelier, en particulier pour la réduction des charges à soulever
- Remplacement de 100% des chaises de bureau et installation de bureaux réglables sur certains postes de travail.

02 FORMER LES COLLABORATEURS ET PÉRENNISER LES EMPLOIS



STRATÉGIE

Le lancement du premier module de la Stella Academy consacré à la finance jouera un rôle essentiel dans la diffusion du Stella Way en 2023. Cependant, chaque entité du Groupe demeurera responsable de définir et de mettre en œuvre ses propres politiques de fidélisation et de formation. Nous encourageons une étroite collaboration entre les différentes entreprises du Groupe, car cela favorise la rétention, le développement des compétences et le respect des réglementations locales.

Les plans de rétention et de développement existants comprennent :

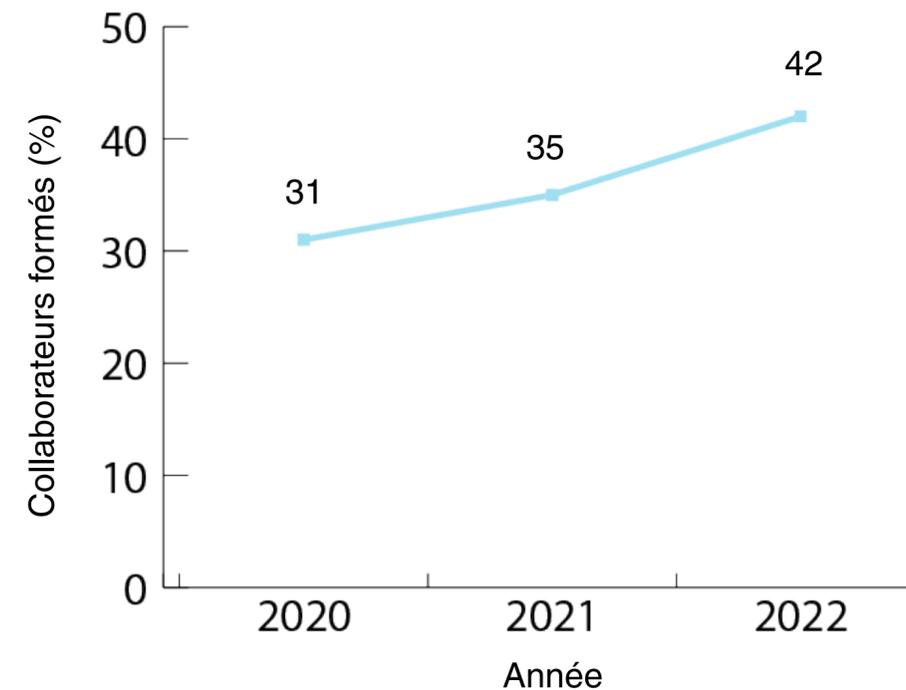
L'embauche de collaborateurs en CDI et la limitation des CDD et intérimaires aux besoins saisonniers et ponctuels.

Le recrutement de stagiaires et d'apprentis.

La planification stricte de la production pour limiter le recours aux travailleurs temporaires.

L'amélioration des dispositifs d'intéressement et de participation.

KPI : COLLABORATEURS FORMÉS



En 2022, 42% de nos collaborateurs ont été formés, principalement en France et en Allemagne. Cette progression est alignée sur notre objectif de 50% de collaborateurs formés. Nous comptons sur une progression au Royaume-Uni, où le taux de formation est actuellement plus faible.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

50 % des collaborateurs formés

Fin 2023: Première session de la Stella Academy



03 FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DE NOS ÉQUIPES



STRATÉGIE

Après l'acquisition des entités en Europe du Nord, une enquête de satisfaction a été réalisée. Le taux de réponse a été de 71% fournissant deux indicateurs clés :

1. Le Global Index : Score moyen sur des critères organisationnels tels que l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le bien-être, le comportement managérial, le respect, la rémunération et l'efficacité organisationnelle.*

2. L'indicateur d'Engagement Intrinsèque : Score moyen sur des critères liés à l'engagement, tels que la motivation, la fierté d'appartenance, le sens et la confiance dans l'avenir de l'entreprise.*

**Etude faite uniquement auprès des entités en Europe du Nord, en 2021 durant la crise COVID.*

Les résultats montrent un Global Index modéré (6,8) mais les personnes sont très impliquées dans leur travail et fières de travailler dans leur entreprise (indicateur de l'engagement intrinsèque à 7,2).

StellaGroup travaille à l'amélioration de ces scores pour atteindre le niveau reconnu en France avec des dialogues sociaux efficaces, une communication respectueuse sur la politique industrielle de chaque entreprise et des incitations liées à la performance.

EXEMPLES DE PRATIQUES

PROFALUX (Fermeture de la baie) :

- Activités conviviales : carnaval, promenades, sport à l'heure du déjeuner, etc.
- 4 places en crèche
- Service de conciergerie pour soulager les collaborateurs de tâches quotidiennes chronophages.

KPI

Global Index

6,8/10
(2021)

Engagement
intrinsèque

7,2/10
(2021)

Ancienneté

9,9
années

Turnover

14,95
-2,2%
(vs 2021)

Taux
d'absentéisme

7,15
+8%
(vs 2021)

L'augmentation de l'absentéisme est principalement un contrecoup de la période COVID. Le turnover atteint un niveau souhaitable de 10%, témoignant de la satisfaction des collaborateurs. Malgré les crises récentes, nous avons mobilisé nos collaborateurs grâce à une communication efficace, aux actions ciblées et à une vision partagée de l'avenir de l'entreprise.

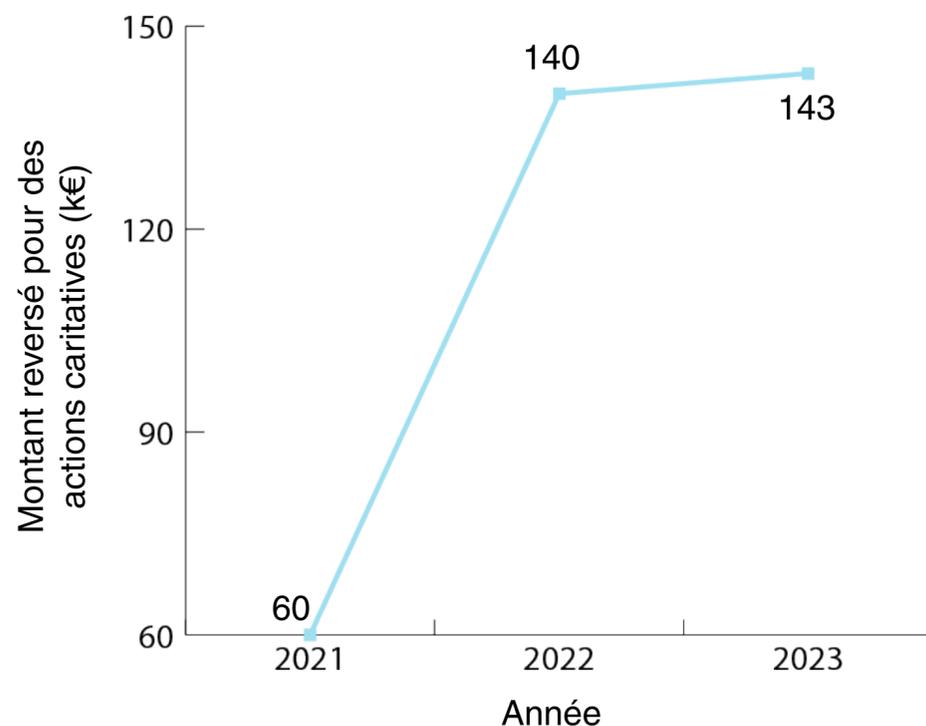
04 ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL



STRATÉGIE

La gouvernance StellaGroup accorde une grande autonomie de gestion à ses filiales, notamment en ce qui concerne l'engagement communautaire. Chacune choisit librement ses partenaires (ONG, écoles, etc.) et définit les projets qu'elle soutient (solidarité, alimentation, environnement, innovation, etc.). Cela garantit une contribution sur mesure et adaptée aux besoins locaux.

KPI : DONS CARITATIFS



Les dons ont augmenté en 2022 et vont continuer à le faire en 2023. Il est à noter que si les filiales conserveront leur autonomie, une ligne budgétaire distincte sera introduite au niveau du Groupe pour des contributions supplémentaires. Au premier trimestre 2023, StellaGroup a déjà fait don de 70 000 euros aux Cafés Joyeux, à la Fondation Toulouse Cancer et à d'autres organisations.

EXEMPLES DE PRATIQUES

Les entreprises StellaGroup bénéficient d'un ancrage territorial important. Voici quelques exemples d'actions menées en 2022 :

Actions caritatives :

- **Duoday** : Les collaborateurs de Profalux passent une journée de travail avec un chômeur de longue durée.
- **Libre emploi** : les collaborateurs d'Eveno entrent en contact avec des jeunes en prison.
- **École de la deuxième chance** : Flip est partenaire de cette organisation publique qui offre une formation professionnelle rémunérée aux jeunes déscolarisés entre 16 à 25 ans.
- **Nos quartiers ont du talent** : La toulousaine favorise la réinsertion des jeunes défavorisés.

Dons et parrainages :

- **Kerpape** : Eveno soutient le centre de rééducation physique de Kerpape pour personnes handicapées physiques depuis 3 ans.
- **Réseau Entreprendre** : La Toulousaine sponsorise ce réseau qui apporte un soutien financier et managérial aux entrepreneurs locaux.
- **Société néerlandaise contre le cancer** : AVZ reverse 0,05€ pour chaque mètre de tissu de protection solaire Tibelly vendu.



GOUVERNANCE : l'autonomie, l'éthique et le partage de la valeur comme principes directeurs

En 2023, une nouvelle structure de gouvernance est mise en place pour répondre à une croissance externe rapide. Cette nouvelle organisation renforcera la collaboration entre les différentes entités et leur permettra de travailler collectivement à la réalisation d'objectifs communs, tout en préservant une agilité décisionnelle. Elle favorise également l'engagement individuel et l'esprit d'entreprise au sein du groupe.



01

Une gouvernance fondée sur
l'autonomie de chaque société

02

Le Stella Way : exploiter le
potentiel de la performance
collective

03

Partager la performance et la
réussite

04

Encourager les achats durables
et l'éthique des affaires

01 UNE GOUVERNANCE FONDÉE SUR L'AUTONOMIE DE CHAQUE SOCIÉTÉ

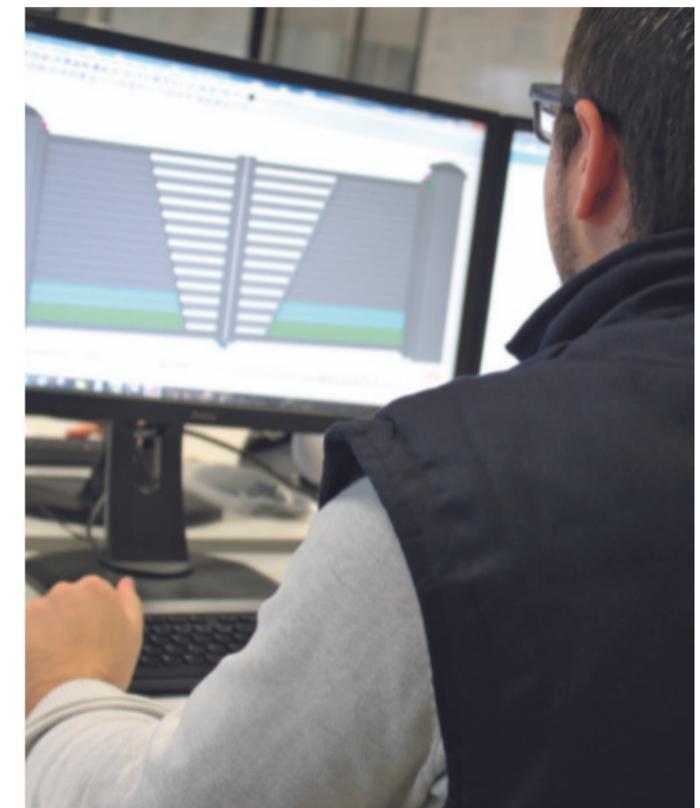


STRATÉGIE

La gouvernance StellaGroup favorise l'autonomie des entités et préserve ainsi leur ancrage régional. Chaque entité dispose d'un Comité de direction opérationnel aligné sur la stratégie et les valeurs du Stella Way.

Le Stella Way favorise les synergies, le partage de compétences et la rationalisation des coûts.

Chaque entité met en œuvre sa propre stratégie ESG et produit des rapports mensuels basés sur des données physiques pour un suivi rigoureux. Les investissements majeurs et les recrutements stratégiques relèvent de la compétence du Groupe.



02 LE STELLA WAY : des principes directeurs pour améliorer la performance collective



Afin de soutenir des équipes locales autonomes, la nouvelle gouvernance StellaGroup s'appuie sur des structures légères.

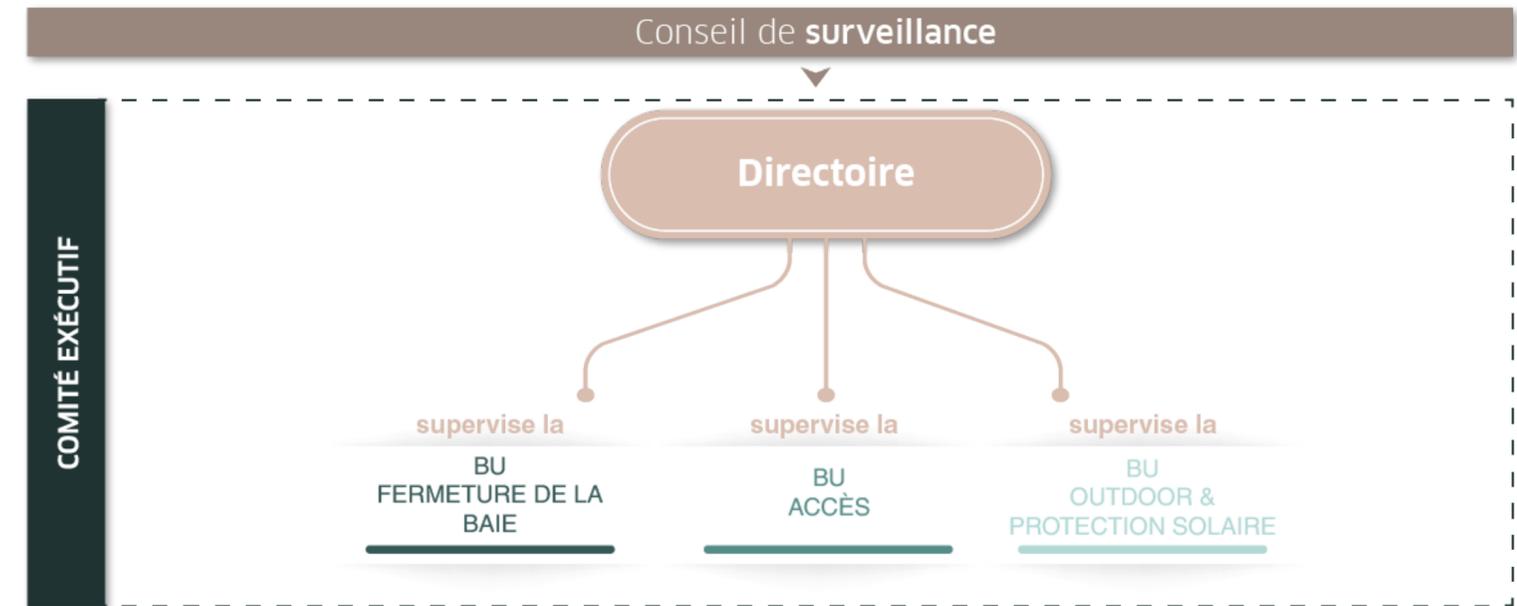
Mise en œuvre en 2023, elle accompagne un plan stratégique ambitieux visant à renforcer la croissance, à consolider une approche globale ESG et à encourager l'adoption du Stella Way.

Cette nouvelle organisation s'articule autour de trois segments de produits organisés en Business Units :



Les départements Finances, Achats et Opérations sont également réorganisés pour permettre une forte intégration industrielle tout en préservant l'indépendance opérationnelle des filiales.

La collaboration agile entre le Directoire et le Conseil de surveillance sera préservée afin de faciliter le dialogue avec les Directions Générales.



Conseil de surveillance :

Forum de discussion sur les performances et la stratégie avec une composition équilibrée.

- 4 membres : PAI, actionnaire majoritaire
- 2 membres : ICG, actionnaire minoritaire, dont
- 1 membre sans droit de vote
- 1 membre : Dirigeants actionnaires
- 1 membre : Professionnel indépendant du secteur

Comité exécutif :

En tant qu'organe opérationnel, il assure la coordination des initiatives locales en alignement avec les objectifs communs. Il est composé des membres du Directoire ainsi que des trois responsables de BU.

Directoire :

Il assiste aux réunions du conseil de surveillance et joue un rôle d'animation auprès des 11 filiales en encourageant le dialogue, le partage d'informations et de bonnes pratiques, et en promouvant les valeurs du Stella Way.

- Didier Simon, Président
- Frank Schaedlich, Directeur Général
- Frédéric Lapellegerie, Directeur Général
- Gilles Venet, Directeur Financier

02 LE STELLA WAY : des principes directeurs pour améliorer la performance collective



En seulement 10 ans, StellaGroup a intégré 9 entreprises dans 4 pays différents. Avec aujourd'hui 11 entités autonomes exploitant 15 usines à travers l'Europe, une nouvelle organisation est devenue nécessaire.

En nous appuyant sur les méthodes de lean management mises en œuvre dans nos usines historiques et sur le savoir-faire de chacune de nos sociétés, nous entendons rationaliser et améliorer nos processus, cibler nos initiatives et partager nos meilleures pratiques.

Ces méthodes éprouvées, formalisées dans la nouvelle politique du groupe, contribueront à renforcer les liens entre les différentes sociétés et les aideront à s'aligner sur l'objectif commun qui est de devenir une référence européenne dans notre secteur et de doubler notre chiffre d'affaires en 5 ans, grâce à la croissance organique et la croissance externe.

LES VALEURS AU CŒUR DU STELLA WAY



Une attention constante à notre environnement



Respect, honnêteté et intégrité



Des valeurs sociales fortes



Un environnement de travail sûr et stimulant pour nos collaborateurs

« Le Stella Way est fondé sur une longue tradition entrepreneuriale et sur l'idée qu'en s'appuyant sur notre expertise, des structures légères et des valeurs sociales fortes, nous renforçons notre capacité de croissance. »

Profondément ancré dans notre ADN industriel, le Stella Way harmonise et structure notre façon de travailler en se basant sur des données factuelles. La première étape vers l'excellence industrielle sera de former tous les collaborateurs à l'utilisation de ces données, nous lancerons donc la Finance Stella Academy en 2023.

Devenir une entreprise performante est le fondement de notre stratégie et le Stella Way nous guidera dans la réalisation de nos objectifs commerciaux et financiers, tout en étant une référence en matière d'ESG dans notre secteur d'activité. »

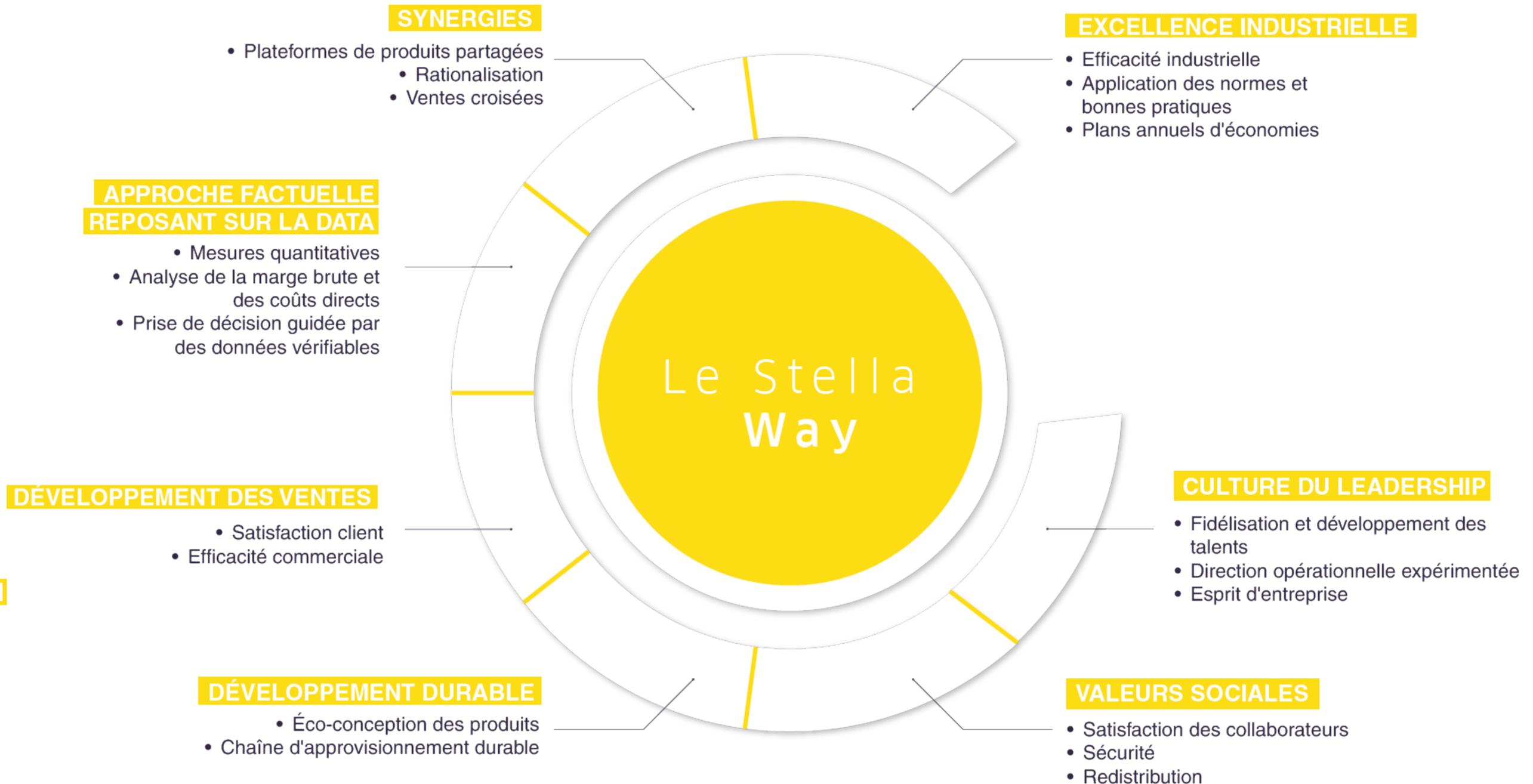
Frank Schaedlich
Directeur général – StellaGroup



02 LE STELLA WAY : des principes directeurs pour améliorer la performance collective



La stratégie et les valeurs de StellaGroup ont été validées par les membres du Directoire, adoptées par les directeurs de BU et communiquées aux directeurs généraux des sociétés. Toutes les filiales contribuent à la réalisation des objectifs 2030 en appliquant le Stella Way ainsi qu'en développant des initiatives locales.



03 PARTAGER LA PERFORMANCE ET LA RÉUSSITE

STRATÉGIE

En 2019, suite à un changement d'actionnaire majoritaire en France, une prime exceptionnelle de 3 000 € a été négociée pour les collaborateurs. De plus, un fonds d'investissement a été créé, leur offrant la possibilité de devenir actionnaires en bénéficiant d'un abondement de 1 000 €. Près de 86% des collaborateurs français ont choisi d'investir.

Ce fonds fermé, assujéti à une période bloquée de cinq ans, offre une exonération fiscale sur le capital investi, conformément à la législation fiscale française. Le groupe étudie la possibilité d'étendre ce dispositif aux collaborateurs situés hors de France.

L'objectif de cette initiative d'actionnariat salarié est de garantir une répartition équitable de la valeur créée, de renforcer l'engagement des collaborateurs et de les former à l'investissement sur les marchés financiers.

D'autres dispositifs sont également mis en place, tels que l'actionnariat des cadres, l'intéressement aux bénéfices et un fonds commun de placement d'entreprise avec une contribution de l'employeur.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

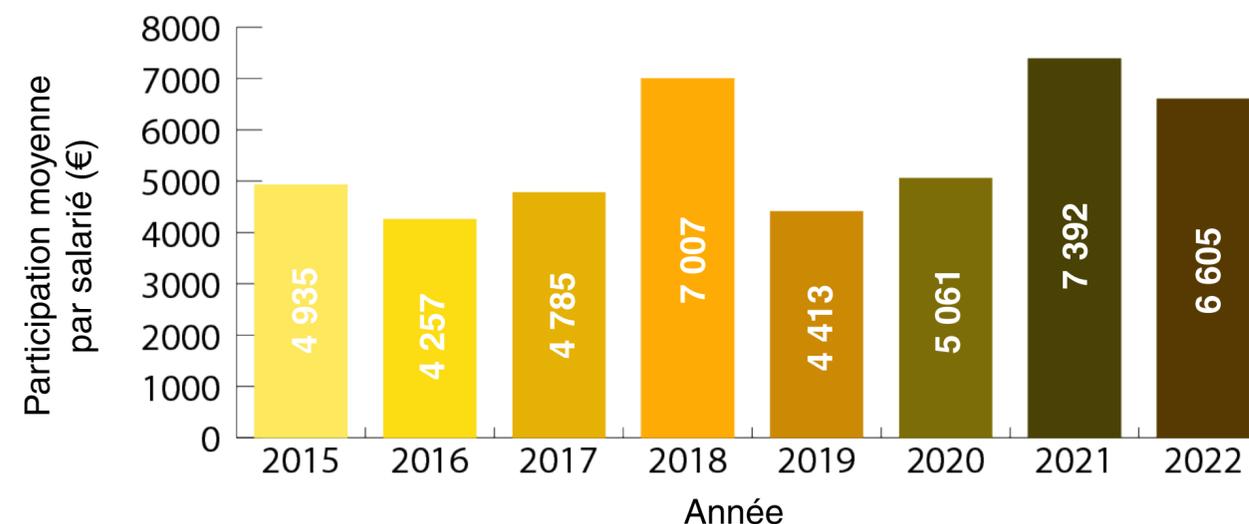
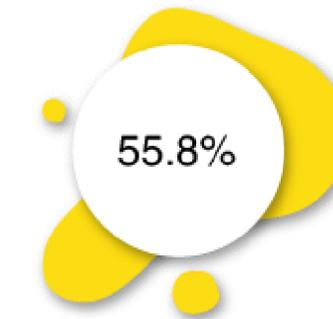
Lors du prochain changement d'actionnaire majoritaire : 100% des collaborateurs auront la possibilité de devenir actionnaires du groupe.

KPI

Bénéficiaires de la participation aux bénéfices (en nb)



Actionnaires salariés France



Le nombre de collaborateurs actionnaires a légèrement diminué depuis 2019 en raison de départs. Lors du prochain changement d'actionnaire les nouveaux collaborateurs et ceux hors de France auront la possibilité de devenir actionnaires.

04 ENCOURAGER LES ACHATS DURABLES ET L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES



STRATÉGIE

Un code de conduite commun à toutes les entreprises StellaGroup reste à implémenter. Plusieurs entités ont toutefois déjà adopté des politiques d'achats durables et des codes de conduite pour les fournisseurs, garantissant le respect des points suivants :



Droits de l'Homme



Traitement équitable et égalitaire



Liberté d'association



Respect du règlement européen sur les minerais de conflit

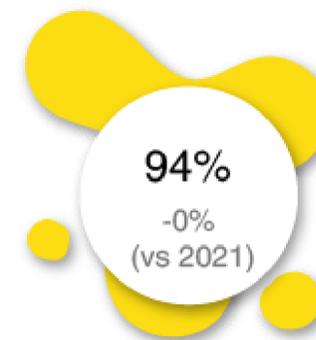
De plus, un audit de cybersécurité a été réalisé dans toutes les entreprises du groupe et le plan d'action, comprenant la formation des collaborateurs et un système d'alerte, a été validé par un contre-audit.

EXEMPLES DE PRATIQUES

PROFALUX (*Fermeture de la baie*) :

- 100% du plastique est injecté en France (hors télécommandes) dont 90% dans un rayon de 150 km autour de l'usine.
- 100% des toiles de store sont fabriquées à moins de 150 km de l'usine

KPI



Fournisseurs européens

94% de nos fournisseurs sont européens, permettant flexibilité et proximité, avec une empreinte carbone du transport limitée.

OBJECTIFS ET AMBITIONS

Élaborer une matrice des risques afin d'identifier les risques potentiels et mettre en œuvre des mesures d'atténuation et un suivi

Rédiger un code éthique pour des pratiques commerciales transparentes et équitables pour toutes les parties prenantes et applicable à l'ensemble du groupe

Améliorer notre politique de sécurité informatique pour renforcer la protection contre la cybercriminalité et réduire les vulnérabilités

Établir un cadre clair et structuré de délégation d'autorité au sein du groupe avant fin 2023

CONCLUSIONS

Après **trois ans de reporting interne**, nous avons décidé de **communiquer notre vision ESG, nos valeurs et les résultats de nos actions** dans un **rapport ESG annuel**. Nous avons non seulement la **responsabilité d'agir**, mais aussi celle de **sensibiliser nos collaborateurs à ces questions**. En nous appuyant sur l'une de nos principales forces - **la capacité partager nos bonnes pratiques** - nous pourrions adopter une **approche collaborative pour relever les défis qui se posent à nous**.

Notre principale préoccupation est l'impact environnemental de nos activités et les **engagements** que nous prenons sont les suivants :

Réduire notre empreinte carbone de 50% d'ici 2030, principalement grâce à une réduction des émissions du scope 3 amont (aluminium, acier, ...)

Atteindre la neutralité carbone pour les scopes 1 et 2 en 2035, grâce à la mise en place proactive de plans d'action dans nos entités opérationnelles

Atteindre la neutralité carbone en 2050 (scopes 1, 2 et 3)

Les **orientations** en matière **sociale** et de **gouvernance** pour les années à venir sont les suivantes :

Organiser le StellaGroup en trois business units pour améliorer l'efficacité, créer des synergies et développer les ventes croisées, tout en maintenant un haut degré d'autonomie pour chaque entité opérationnelle

Déployer le Stella Way dans chaque entité afin de promouvoir une culture d'entreprise

Attirer, développer et retenir les talents grâce à des valeurs fortes telles que le respect, la participation aux bénéfices, la sécurité de l'emploi et la formation

Cette ambitieuse feuille de route se décomposera en étapes annuelles dont les **objectifs pour 2023** seront les suivants :

Établir notre feuille de route pour atteindre l'objectif 2035 de réduction de nos émissions de GES pour les scopes 1 et 2

Commencer à travailler sur des contrats d'approvisionnement permettant d'obtenir de l'aluminium et de l'acier à faible teneur en carbone d'ici à 2030

Développer une approche globale et transversale des questions ESG

Partager nos valeurs et nos bonnes pratiques à travers le Stella Way

Recruter un chef de projet ESG au niveau du Groupe

Étendre le plan d'intéressement à l'ensemble de nos entités européennes lors du prochain changement d'actionnaires

A partir de 2024, l'**état d'avancement** de notre feuille de route **sera suivi à l'aide des notations ESG**.

TABLEAUX DES INDICATEURS - ENVIRONNEMENT

Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
Émissions de CO ₂ scope 1	Voir p11	T CO ₂ eq	3 056	6 407	6 587	+16%
Emissions de CO ₂ scope 2	Voir p11	T CO ₂ eq	1 469	1 541	1 713	+11%
Emissions de CO ₂ scope 3*	Voir p11	T CO ₂ eq	191 432	191 432	182 886	-4%
Émissions totales de CO ₂	Somme des scopes 1, 2 et 3	T CO ₂ eq	195 957	199 380	191 186	+16%
Intensité carbone	Émissions CO ₂ totales*1000 / revenu total	kgCO ₂ eq / k€	413	346	299	-14%
Consommation d'électricité	/	MWh	8 774	10 167	10 994	+8%
Intensité électrique	Quantité totale d'électricité achetée / revenu total	MWh / M€	18,5	17,6	17,2	-2%
Consommation de gaz	PCS = Pouvoir calorifique supérieur	MWh HHV	15 980	18 022	16 811	-7%
Intensité du gaz	Consommation de gaz / revenu total	MWh / M€	33,7	31,2	26,3	-16%
Consommation de diesel et d'essence	Consommation de carburant de tous les véhicules (propriété et location) prise en compte.	Litres	1 215 315	1 342 214	1 394 306	+4%
Électricité renouvelable - achetée	Achat d'électricité renouvelable certifiée (photovoltaïque, éolienne, etc.) via garanties d'origine, certificats d'énergie renouvelable ou contrats de fourniture directe (exclusion de l'électricité renouvelable produite et consommée sur place et de l'électricité renouvelable provenant du mix national).	MWh	453	623	533	-14%
Électricité renouvelable - produite	Quantité totale d'électricité renouvelable produite et injectée dans le réseau et/ou autoconsommée.	MWh	0	362	324	-10%
% d'énergie renouvelable achetée	100 * (Électricité renouvelable - achetée) / quantité totale d'électricité achetée	%	5,2	6,1	4,9	-1,9%

*L'évaluation de l'empreinte carbone pour le scope 3 a été réalisée en 2020, et en 2021, l'hypothèse est que le scope 3 est resté inchangé, c'est-à-dire égal à celui de 2020. En 2022, nous avons inclus dans notre rapport ESG toutes les questions permettant d'évaluer notre scope 3, ce qui signifie que nous aurons une évaluation du scope 3 à partir de 2022.

TABLEAUX DES INDICATEURS - ENVIRONNEMENT

Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
% d'aluminium recyclé	Aluminium recyclé acheté / Total aluminium acheté	%	NA	NA	43,0	NA
% d'acier recyclé	Acier recyclé acheté / Total acier acheté	%	NA	NA	15,0	NA
Consommation d'eau	Somme des eaux entrantes (eau souterraine, eau douce de surface, eau de mer) (Exclusion : volume d'eau recyclée ou réutilisée sur site)	m ³	17 554	20 682	19 834	-4%
Intensité de l'eau	Consommation d'eau / Total des revenus	m ³ /M€	37	35,9	31	-14%
Déchets dangereux produits	Déchets aux propriétés dangereuses ou susceptibles d'avoir un effet néfaste sur la santé humaine ou l'environnement. Déchets connus ou testés pour présenter une ou plusieurs des quatre caractéristiques dangereuses suivantes (inflammabilité, réactivité, corrosivité, toxicité).	T	196,7	255,9	230,7	-10%
Déchets non dangereux produits	Exemples de déchets non dangereux : alimentaire, carton, plastique, verre, métal, bois, caoutchouc, végétaux.	T	5 863,2	6 468,7	6 434	-1%
Total des déchets produits	Somme des déchets dangereux et non dangereux	T	6 059,9	6 694,6	6 664,7	0%
% de déchets non dangereux récupérés	Valorisation : réutilisation, recyclage, compostage, incinération énergétique.	%	50	65,9	75	+9,1%
% de déchets dangereux valorisés	/	%	81,6	93,2	77,6	-16,7%
% du total des déchets valorisés	/	%	51,1	66,8	75,1	+8.2%

TABLEAUX DES INDICATEURS - SOCIAL

Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
Salariés en CDI	Exclusion des prestataires externes (intérimaires, contractuels, stagiaires, VIE), des fournisseurs, des salariés absents depuis plus de 9 mois.	salariés	1 799	1 979	2 074	+5%
Salariés en CDD	Exclusion des prestataires externes (intérimaires, contractuels, stagiaires, VIE), des fournisseurs, des salariés absents depuis plus de 9 mois.	salariés	99	109	130	+19%
Effectif total	Somme des salariés CDI et CDD	salariés	1 898	2 088	2 204	+6%
% de salariés en CDI	Salarié en CDI/effectif total	%	94,8	94,8	94,1	-1%
Apprentis	/			46	47	+2%
Embauches	Inclut les recrutements et les retours après suspension de contrat Note : les changements de contrat de CDD à CDI ne sont pas comptabilisés dans les embauches afin d'éviter les doublons.	emplois	298	377	336	-11%
Départs	Inclut la démission, le licenciement individuel, la rupture de contrat pour motif économique, la rupture conventionnelle, la fin de contrat, la retraite, la suspension de contrat.	emplois	229	339	323	-5%
Emplois nets créés	Embauches - départs	emplois	69	38	13	-66%
Turnover	(embauches + départs)/2/effectif total	%	13,9	17,2	15	-2,2%
Ancienneté	Durée moyenne de présence des salariés dans l'entreprise	années	NA	NA	9,9	NA
Dons caritatifs	Montant des dons effectués au cours de l'année pour des actions caritatives (dons directs et estimation financière des dons en nature).	k€	59,7	139,2	142,8	+3%

TABLEAUX DES INDICATEURS - SOCIAL

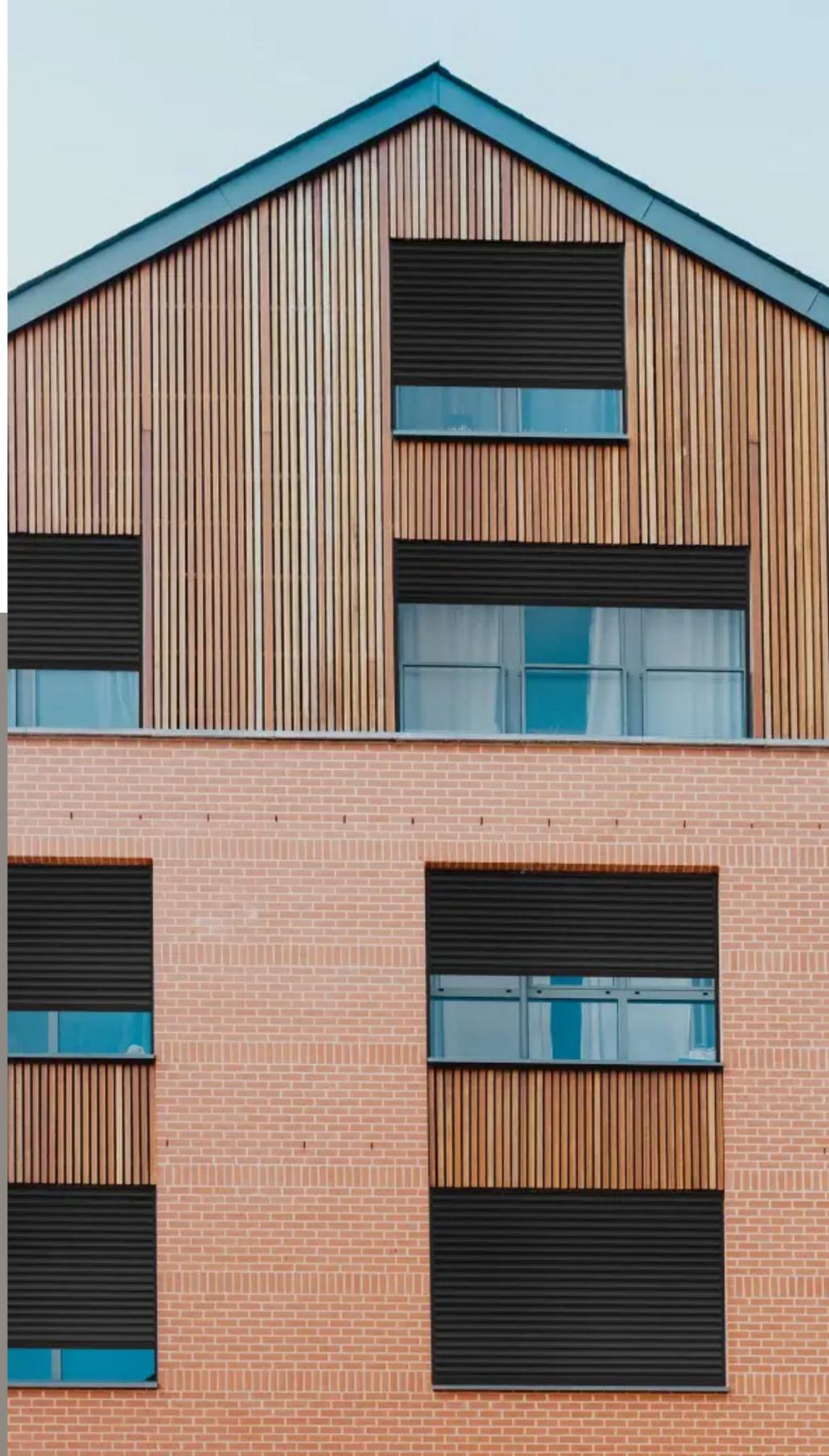
Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
Indice d'égalité hommes-femmes	Sur la base de 100 points évaluant l'égalité des salaires, l'égalité des augmentations de salaire, l'égalité des promotions, le nombre de salariées promues après leur retour de congé maternité et la parité des dix salaires les plus élevés. Moyenne du grade de Profalux et Flip	/100	NA	86,5	83,2	-4%
Femmes en CDI	/	femmes	354	388	431	+11%
% de femmes en CDI	Femmes parmi les salariés en CDI / Salariés en CDI	%	19,7	19,6	20,8	+1,4%
Femmes cadres	Critères de définition des cadres : - un salarié responsable d'au moins une personne ou d'une équipe - un salarié responsable de la gestion d'une partie ou de l'ensemble d'une entreprise ou d'une unité fonctionnelle - les salariés qui évaluent leurs subordonnés	femmes	30	38	49	+36%
% de femmes cadres	Femmes dans l'encadrement/ Nombre total de cadres	%	15,5	17,9	18,7	+0.8%
Femmes aux postes de direction	Comprend les membres du comité exécutif, les directeurs régionaux, les directeurs de département, les directeurs de filiale.	femmes	10	9	8	-11%
% de femmes aux postes de direction	Femmes à des postes de direction/ Nombre total de salariés occupant un poste de direction.	%	19,2	18,4	13,6	-4,8%

TABLEAUX DES INDICATEURS - SOCIAL

Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
Taux d'absentéisme	Nombre de jours d'absence/heures travaillées	ratio	5,8	6,6	7,2	+8%
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Inclusion : accidents survenus sur le lieu de travail ou lors de voyages d'affaires, pendant le temps de travail ou les heures supplémentaires. Exclusion : travail à domicile, présence sur le site lors d'activités non liées au travail, trajet entre le domicile et le lieu de travail, pendant les vacances, etc.	accident de travail	62	98	105	+7%
Jours perdus	Les jours perdus sont déclarés en jours calendaires (y compris les week-ends, les jours fériés, etc.). Le jour de l'accident n'est pas inclus dans le total. Si le salarié revient au travail et rechute, les jours perdus du deuxième congé et des congés ultérieurs doivent être déclarés. Après 9 mois d'absence pour cause d'accident, les jours perdus ne doivent plus être déclarés (voir les règles relatives au «nombre de salariés»).	jours	1 987	2 239	2 837	+27%
Taux de fréquence	Le nombre d'accidents avec arrêt divisé par le total des heures travaillées multiplié par un million.	ratio	20,5	28,1	29,6	+5%
Taux de gravité	Le nombre de jours perdus multiplié par mille, divisé par le nombre d'heures travaillées.	ratio	0,7	0,6	0,8	+25%
Heures de formation	Une formation consiste à acquérir des connaissances en classe, en ligne, à distance ou sur le terrain, en interne et en externe. Les heures de formation prises en compte correspondent à des activités d'apprentissage mesurables et traçables (feuilles de présence, certificat, programme de formation, etc.)	heures	7 449	12 589	11 919	-5%
Salariés formés	/	salariés	588	726	915	+26%
% de salariés formés	Salariés formés / effectif total	%	31	34,8	41,5	+19%
Heures de formation par salarié	Heures de formation/Effectif total	heures/salarié	3,9	6	5,4	-10%
Budget de formation	/	k€	458,7	500,5	477,5	-5%

TABLEAUX DES INDICATEURS - GOUVERNANCE

Indicateur	Définition	Unité	2020	2021	2022	2022/2021
Actionnaires salariés France		%	/	/	55,8	/
Participation reçue par salarié français	Participation légale et contractuelle totale / Nombre de bénéficiaires	€/salarié	5 061	7 392	6 605	-10%
% de fournisseurs européens	/	%	NA	94	94	0%



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le périmètre de ce rapport ESG comprend les 11 sociétés de StellaGroup ainsi que la holding, et couvre la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Des exceptions sont faites pour les indicateurs suivants :

- Déchets dangereux : non disponible pour Alulux
- Indice d'égalité des sexes : Profalux et Flip uniquement
- Ancienneté : Profalux, Eveno, Erhardt, La Toulousaine et AVZ uniquement
- Global Index : Alulux, Duotherm, Erhardt Markisen, AVZ, SWS et Tenbrink uniquement et pour l'exercice 2021

Siège social

Route de Toulouse
CS 57668 Escalquens
31676 LABEGE CEDEX

05 61 75 31 00

www.stella.group



StellaGroup
A EUROPEAN INDUSTRIAL GROUP