



La politique RSE chez ALSAPAN, ALSAFLOORING & ELSA PROFIL

Rapport 2024 émanant du Conseil de Surveillance de STRUB SAS



Rédactrice : Blandine Lanoux-Claverie

Validation : Cécile Cantrelle

Date création : 06/11/2024

Document interne RSE-PIL-ENR-001

1ère Edition

Date révision : 06/11/2024

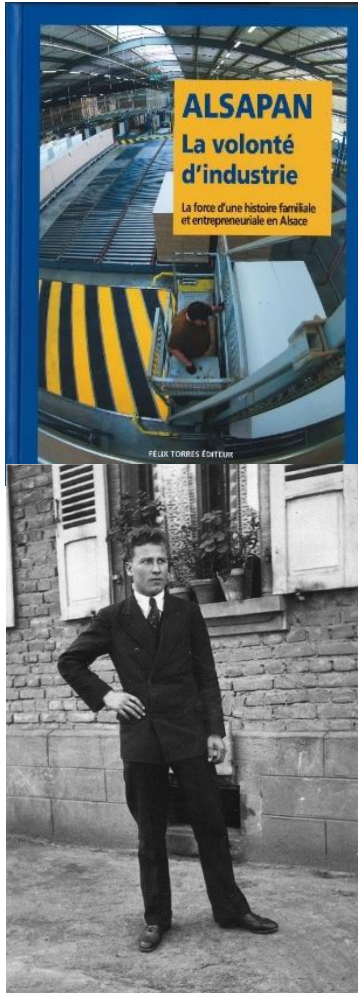
Table des matières

A. VOLET GOUVERNANCE	4
1. L'alignement entre l'histoire du groupe et sa politique	4
1.1. Les valeurs fondamentales	5
1.2. La mission	6
1.3. La vision et la politique	6
1.4. La nouvelle organisation de la Gouvernance instituée en 2024	6
2. Le dialogue avec les parties prenantes	8
3. La lutte contre la corruption, un effort dans la continuité	9
4. Une politique d'achats responsables en phase de construction	10
5. Le challenge de l'Éco-conception en B2B	11
6. Les Labels	11
7. Les indicateurs RSE du volet Gouvernance	12
B. VOLET SOCIAL	13
8. L'attention portée aux salariés	13
8.1. Les relations contractuelles	13
8.2. L'égalité Hommes-femmes	13
8.3. La pyramide des âges	14
8.4. Les situations de handicap	14
8.5. La lutte contre les discriminations	15
9. L'attention portée aux compétences et aux formations	15
10. L'attention au climat interne et aux conditions de travail	16
11. Les relations tissées avec les communautés externes	17
12. Les indicateurs RSE du volet social	19
C. VOLET ENVIRONNEMENT	20
13. La réduction des Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)	20
13.1. Le bilan Carbone 2022	20
13.2. Les chemins de la décarbonation	23
13.3. L'énergie	23
13.4. Le Fret	24
13.5. Les déplacements	25
13.6. L'utilisation et la fin de Vie des Produits	25
13.7. Les déchets, les intrants et les emballages	25
13.8. Les achats	26

14.	La gestion des Risques dus aux Changements Climatiques	26
15.	Le respect de la Biodiversité	27
15.1.	La lutte contre la Déforestation	27
15.2.	La réduction des Émissions Nocives de Formaldéhydes	27
15.3.	La prolongation de la Durée de Vie des Produits	27
15.4.	La gestion des déchets	27
15.5.	La gestion de l'eau	28
16.	Les indicateurs RSE du volet Environnement	29
Conclusion		31

A. VOLET GOUVERNANCE

1. L'alignement entre l'histoire du groupe et sa politique



Depuis leur création, les entreprises constituant notre groupe industriel ont toujours été conçues par leurs fondateurs comme des projets économiques de long terme, ancrées dans un territoire et portées par des employé(e)s engagé(e)s, solidaires et soucieux(ses) de limiter le gaspillage des ressources. Le groupe STRUB reste concentré sur cette politique de durabilité, qui passe par le respect des hommes, de l'environnement et l'amélioration continue.

A l'appui de cette assertion, le livre « ALSAPAN, une volonté d'industrie » publié chez Felix Torres Editeur en 2022, retrace l'histoire du groupe semée d'obstacles de péripéties, intimement liée à la famille du fondateur alsacien, Joseph STRUB.

Au moment où prend fin la première guerre mondiale, Joseph récupère un baraquement ayant auparavant abrité des prisonniers russes, au fort de Mutzig. Il démarre un atelier de menuiserie, avec dans la tête, de grandes ambitions industrielles. L'industrie, à cette époque, se rattache à la rationalité et à une démarche méthodique pour produire en grandes quantités des produits standardisés. Une vertu de cette approche reste d'actualité : c'est l'efficacité. L'efficacité traduit le fait d'obtenir des résultats sous contrainte de moyens. Or, dans les décennies à venir, le défi sera de faire plus et mieux avec moins : moins d'énergie, moins de matières, moins de gaspillages, moins de rejets non intentionnels et néfastes pour l'homme et la nature.

Pour relever ce défi, il faut élaborer une politique et une vision stratégique sur la base de valeurs.

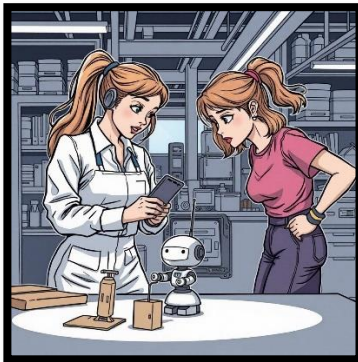
1.1. Les valeurs fondamentales

En tant qu'entreprise, nous sommes déterminés à baser nos décisions et nos actions sur les valeurs suivantes :



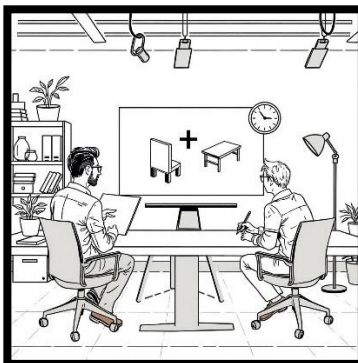
La FRATERNITE

Pour garantir que nos décisions et actions iront dans le sens du respect des autres et de l'union de nos forces.



L'INGENIOSITE

Qui reconnaît à chacun d'entre nous la capacité à trouver des idées originales et efficaces pour résoudre des problèmes, en utilisant des ressources limitées et en surmontant les contraintes.



L'EXCELLENCE

Dans laquelle nous inscrivons nos efforts d'amélioration continue, de garantie de la qualité de nos produits et services vis-à-vis de nos clients et partenaires d'affaires, et de compétences techniques pointues.



L'ENGAGEMENT

Parce que nous avons conscience des impacts environnementaux de nos activités, qu'ils soient d'ordre climatique, écologique ou sociétale, et que nous cherchons à les réduire activement.

Et parce qu'au quotidien, nos collaborateurs se lancent, agissent, osent, s'impliquent pour notre projet collectif, pour défendre leur Entreprise.

1.2. La mission



« Penser et fabriquer des meubles et des revêtements de sol durablement pour des espaces de vie pratiques et attrayants. »

Concrètement, cela se traduit par une proposition de produits répondant aux besoins des clients et du plus grand nombre de consommateurs finaux. Il s'agit également de faciliter le transport des biens et composants, leur installation, désinstallation et leur recyclage. C'est possible en insufflant une énergie bienveillante à nos équipes, en recherchant les innovations techniques et en nous engageant envers tous nos partenaires.

Nous avons conscience que nos activités ont des effets sociaux (création et partage de valeur, emplois, capitalisation des savoir-faire industriels) sur les territoires européens. Nous mettons en place des actions pour réduire nos impacts environnementaux et tenir compte non seulement des changements climatiques, mais également de la raréfaction des ressources naturelles.

1.3. La vision et la politique

La politique du groupe STRUB passe par 3 axes stratégiques :

- **Rendre notre service client exceptionnel**
Personnaliser les solutions pour répondre spécifiquement aux exigences de chaque client en conformité avec les nouvelles réglementations. Optimiser les processus internes pour améliorer l'efficacité et pour réduire les coûts et ressources exploitées. Utiliser des technologies avancées pour automatiser et rationaliser les opérations.
- **Nous développer de manière durable**
Réduire l'empreinte carbone de nos opérations et promouvoir des pratiques de production écologiques. Intégrer des principes de durabilité dans nos décisions stratégiques. Pénétrer les marchés géographiques et sectoriels où notre savoir-faire trouve véritablement son utilité.
- **Nous adapter aux changements multiformes**
Développer des produits répondant rapidement aux nouvelles contraintes qu'elles soient techniques, réglementaires, de ressources disponibles, ou encore d'usage.

1.4. La nouvelle organisation de la Gouvernance instituée en 2024

Le mode de gouvernance de notre groupe industriel a été révisé le 23 janvier 2024. Les actionnaires ont adopté les statuts de la Société par Actions Simplifiée (S.A.S.) à la place des anciens statuts de la Société Anonyme (S.A.). Pourquoi choisir la forme juridique de la S.A.S. ? La S.A.S. offre une plus grande souplesse de fonctionnement et une simplification des formalités administratives. Cela en fait une structure adaptée pour diriger des filiales, notamment dans un contexte de développement rapide ou

d'internationalisation. Ajoutons que toutes les filiales du groupe sont amenées à prendre la forme de S.A.S. à terme.

Suite aux changements de statuts, un Conseil de surveillance a été institué. Son rôle principal est de surveiller la gestion de la société menée par la Direction opérationnelle. Il s'assure de la transparence, l'efficacité et la responsabilité dans toutes nos opérations. Le Conseil de surveillance de STRUB est composé des actionnaires Marie-Elisabeth LANOUX (Présidente) et Blandine Lanoux, ainsi que d'un troisième membre, Philippe Bouillot, qui ne possède pas d'action du Groupe. Cécile Cantrelle participera à tous les Conseils de Surveillance en sa qualité de Présidente de STRUB SAS.

Les prérogatives du Conseil de surveillance sont les suivantes :

1. Supervision de la gestion de la Société
2. Examen des comptes annuels et des comptes consolidés, avant approbation par l'AG
3. Stratégie et développement
4. Gestion des risques
5. Rémunération et nominations
6. Suivi des investissements et des participations
7. Relations avec les parties prenantes

La fréquence des réunions du Conseil d'Administration sera trimestrielle. La première réunion du Conseil s'est tenue le 12 juillet 2024.

A côté du Conseil de surveillance, des comités spécialisés peuvent être constitués pour travailler plus particulièrement sur des axes de développement ou de vigilance. Ainsi, le Comité RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) assure un travail de fond sur des enjeux transversaux depuis février 2024. D'autres comités pourront voir le jour selon les besoins de gouvernance.

2. Le dialogue avec les parties prenantes

Nous reconnaissons l'importance de dialoguer avec toutes nos parties prenantes pour comprendre leurs attentes et intégrer leurs feedbacks dans notre stratégie RSE. À cette fin, les consultations régulières, les enquêtes de satisfaction, et les audits de certification feront l'objet d'une attention accrue à l'avenir afin de mieux tracer et capitaliser leurs enseignements. La cartographie ci-dessous est simplifiée. Une version détaillée confidentielle est établie depuis septembre 2024.

Figure 1 : Cartographie des parties prenantes et enjeux



Les consultations régulières prennent la forme de foires, de forums ou d'ateliers avec nos clients, fournisseurs, employés et communautés locales pour discuter des enjeux environnementaux et sociaux. Des audits diligentés par nos propres clients, sur la base de leurs standards sont également menés de manière régulière dans nos entreprises.

Action à entreprendre en 2025 :

Renforcer la communication externe sur les bonnes pratiques d'utilisation, de montage/démontage et de tri en utilisant les canaux adéquates (WEB, emballages produits, lieux de ventes... etc).

3. La lutte contre la corruption, un effort dans la continuité

La lutte contre la corruption est un engagement majeur de STRUB. Nous avons mis en place une politique stricte en matière d'éthique et d'intégrité :

Une Charte éthique a été rédigée à cet égard sous l'impulsion de la Direction depuis 2017. Tous nos employés et partenaires sont tenus de respecter ce code de conduite, qui inclut des directives claires contre la corruption et les pratiques frauduleuses.

En 2025, des programmes de sensibilisation et d'e-learning sur les thématiques de l'éthique dans les affaires et de la RGPD seront proposées aux acteurs les plus exposés de l'entreprise.

Un mécanisme de signalement sera disponible via le nouveau site internet afin de permettre à nos employés et partenaires de signaler toute suspicion de corruption ou de comportement discutable.

Les chartes éthiques et informatiques seront révisées et resignées régulièrement par les personnels concernés.

4. Une politique d'achats responsables en phase de construction



Nous croyons fermement que nos choix d'achat peuvent avoir un impact significatif sur l'ensemble de notre chaîne de valeur et sur l'environnement. Notre politique d'achats responsables est en voie d'élaboration et devrait se concrétiser par une plateforme SRM (Supplier Relationship Management).

Elle repose sur les principes suivants :

- Sélection de fournisseurs durables : nous allons revoir et compléter les critères d'évaluation de nos fournisseurs pour y inclure des informations sur leur feuille de route décarbonation, leurs actions en faveur de la biodiversité et du respect des droits humains.
- Avant de privilégier les fournisseurs certifiés/labellisés en matières environnementales et sociales (ISO 14001, 26000, SA8000...), nous allons effectuer un recensement des labels obtenus par ces partenaires d'affaires d'ici juin 2025. Cela concernera aussi les éventuels rapports RSE annuels, les feuilles de route décarbonation ou autres engagements équivalents.
- Transparence et traçabilité : nous renforçons les systèmes de traçabilité pour assurer que les matériaux que nous utilisons proviennent de sources éthiques et responsables. Deadline : 30/11/2025.
- Réduction de l'Empreinte Carbone : nous collaborons avec nos fournisseurs pour réduire l'empreinte carbone de nos produits en favorisant les matériaux recyclés et recyclables, et en optimisant la logistique pour minimiser les émissions de CO2.
- Engagement pour les Droits Humains : nous exigeons de nos fournisseurs le respect des droits humains et des conditions de travail décentes, conformément aux normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

5. Le challenge de l'Éco-conception en B2B



L'éco-conception est un pilier central de notre stratégie RSE. Nous proposons ce type de solutions à nos donneurs d'ordre depuis plus d'une décennie. Mais par le passé, les conditions de marché, la réglementation et les mentalités n'étaient pas encore alignés pour que l'attention y soient portées comme elles le méritent.

Le marché semble plus à l'écoute depuis les évolutions de la réglementation CSRD.

Voici donc les actions :

- Design pour la durabilité : en 2025, l'intégration des principes d'éco-conception dès les premières étapes de développement des nouveaux produits sera systématisée par familles d'articles. Elle passera par le choix de matériaux durables, ainsi que l'optimisation de la longévité et de la recyclabilité.
- Innovation technologique : nous investissons dans la recherche et le développement de nouvelles technologies qui réduisent l'impact environnemental de nos produits et processus de fabrication.
- Collaboration avec les Clients : nous tissons des liens collaboratifs étroits avec nos clients B2B pour codévelopper des solutions d'aménagement de la maison répondant à leurs besoins tout en respectant les normes environnementales les plus élevées.
- Évaluation du Cycle de Vie : nous utilisons des outils d'évaluation du cycle de vie pour mesurer et réduire l'empreinte écologique de nos produits, de la conception à la fin de vie (ASKOR).

6. Les Labels



Les objectifs RSE en termes de labellisation sont : ECOVADIS et FRET 21 d'ici la fin de l'année 2025.

7. Les indicateurs RSE du volet Gouvernance

Indicateurs	Responsables	Fréquence de surveillance	Objectif et deadline	Type
Réduction des risques identifiés dans le PCA (Plan de Continuité d'Activité)	Directeurs de sites industriels	2X /an	↘ 10% 31/12/2025	
Réduction relative des consommations de matières premières et composants par rapport aux quantités produites	Directeurs de sites industriels	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Réduction relative des consommations d'énergie par rapport heures travaillées	Directeur technique	1X/an	↘ 5% 12 mois 31/12/2025	
Turn over des Clients – Taux d'attrition (part des clients qui deviennent inactifs plus d'un an)	Directeurs généraux	2X/an	↘ 5% 12 mois 31/12/2025	
Relation collaborative des fournisseurs	Directeur des achats	---	Créer l'indicateur 01/01/2025	
Réduction de l'empreinte carbone (baisse des EGES par rapport aux quantités produites)	Responsable RSE	2X/an	↘ 5% Entre 2022 et 2024 31/12/2025	
Turnover des salariés	DRH	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Montant des investissements RSE	Responsable RSE	2X/an	Compta analytique RSE EN PLACE 31/12/2025	
Montants des litiges et contentieux	DAF	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Certifications / notations – Adhésion aux labels écologiques et à des normes environnementales ECOVADIS & FRET 21	Responsable RSE	---	ECOVADIS Score > 50 31/12/2025	
Communication – Nombre d'actions de partage tangible de bonnes pratiques d'utilisation et fin de vie des produits	Bureau d'études	2X/an	>10 31/12/2025	

B. VOLET SOCIAL

8. L'attention portée aux salariés

Chez ALSAPAN, les effectifs s'élèvent à 549 collaborateurs répartis sur 4 sites industriels dont 3 situés dans le Grand Est de la France, et un siège social. A ceux-ci s'ajoute une PMI spécialisée dans la fabrication de petites pièces, ELSA PROFIL, comptant 29 employés, localisée sur le site historique de Dinsheim-sur-Bruche (67).

Chez ALSAFLOORING, les effectifs s'élèvent à 206 collaborateurs sur 2 sites industriels en France à Marlenheim (67), en Alsace, et à Ardentes (36), dans l'Indre.

La réglementation sociale française est souvent considérée comme l'une des plus protectrices en Europe, avec des normes élevées en matière de droits des travailleurs, de protection sociale et de conditions de travail. Notamment, la durée légale du temps de travail est fixée à 35H/semaine, et le salaire minimum (SMIC) est élevé comparativement aux autres pays.

La pénibilité au travail concerne les salariés répertoriés dans le tableau ci-dessous.

Employés concernés	ALSAPAN	ALSAFLOORING	ELSA PROFIL
Travail de nuit	8	4	0
Travail en équipes successives alternantes avec des nuits	150	28	4
Effectifs totaux 2023	549	206	29

8.1. Les relations contractuelles

Chez ALSAPAN et ALSAFLOORING, la part des contrats de travail à durée indéterminée CDI représente entre 97% et 98 % de la totalité des contrats reliant la société à ses collaborateurs. Le nombre d'intérimaires en moyenne sur l'année 2023 s'élevait à 106 pour ALSAPAN, 8 pour ALSAFLOORING et 8 pour ELSA PROFIL.

8.2. L'égalité Hommes-femmes

Chez ALSAPAN, en 2023, les femmes représentaient 141 personnes, soit 26% des effectifs. Parmi ces femmes, on trouve 15 managers, soit 25% des cadres.

Chez ALSAFLOORING, pour cette même année, on décompte 60 femmes (29%), dont 12 cadres, soit 33% des cadres.

L'objectif RSE pour ALSAPAN est d'atteindre > 30% de femmes dans l'effectif total et > 30% de cadres en 2028.

Concrètement, les initiatives en faveur de l'égalité des chances prendront la forme de :

- **Former à l'égalité** : sensibilisation annuelle sur l'égalité homme-femme, sur l'inclusion des minorités et personnes handicapées et sur la vigilance vis-à-vis des comportements assimilables à du harcèlement sexiste ou sexuel.
- **Encourager** la mixité dans les services, privilégier le recrutement du sexe sous-représenté dans le service, à qualifications égales.
- Pour les directeurs de sites, s'engager à encourager les femmes à prendre des responsabilités (pour passer régisseur ou manager).
- **Politiques salariales** : Chez ALSAPAN, l'écart salarial hommes-femmes était de 13,70 % en décembre 2023, contre 19,18 % en décembre 2022.

8.3. La pyramide des âges

Lorsque l'on observe la pyramide des âges d'ALSAPAN, on s'aperçoit que le pourcentage des seniors (salariés de plus de 50 ans) atteint 46% et celui des juniors (moins de 30 ans) égale 13 %. Pour ALSAFLOORING : 40 % de seniors et 13 % de juniors. Pour ELSA PROFIL : 23 % de seniors et 23 % de juniors.

L'objectif RSE est d'atteindre > 20 % de juniors dans l'effectif total d'ici 2028.

Concrètement, les initiatives en faveur de l'accueil et de la formation des jeunes prennent la forme de :

- **Alternance** : En 2023, 22 futurs jeunes diplômés ont été accueillis dans le cadre de programmes d'alternance dans l'année. **Sous-objectif pour 2024 et 2025 : maintenir le nombre d'alternants de 2023.**
- **Taux de conversion** : 17 % des jeunes finissant leur alternance dans l'année ont été embauchés en CDI à la fin de leur programme.
- **Pour ce qui concerne les seniors** : En 2024, 100 % des salariés de 59 ans et plus auront été rencontrés en entretien pour parler de leurs intentions de départ en retraite. Les personnes ayant des fonctions stratégiques (identifiées dans le PCA lorsqu'il a été mené) doivent être vues pour parler de leur « plan de succession ».
- Recenser systématiquement les personnes accueillies en stage ou en visite d'entreprise.

8.4. Les situations de handicap

Les personnes handicapées salariées chez ALSAPAN représentent 35,58 unités (bénéficiaires OETH). 13 salariés ont la RQTH et 13 ont une IPP ≥ 10 %.

La politique handicap du groupe est formalisée depuis août 2024. Une personne en situation de handicap a été recrutée en 2024.

Les partenariats actuels d'ALSAPAN avec les ESAT se quantifient de la manière suivante :

Années	2022	2023	Objectif 2024	Objectif 2025
Montants totaux des prestations sous-traitées (H.T.)	21 084	26 519	30 000	40 000

Actions à entreprendre :

- Encourager les salariés handicapés déjà présents à déclarer leur RQTH s'ils se trouvent en situation de handicap afin que nous puissions aménager leurs postes et leurs conditions de travail le cas échéant.
- Former à l'égalité : sensibilisation annuelle sur l'égalité homme-femme, sur l'inclusion des minorités et personnes handicapées et sur la vigilance vis-à-vis des comportements assimilables à du harcèlement sexiste ou sexuel.

8.5. La lutte contre les discriminations

ALSAPAN, ALSAFLOORING et ELSA PROFIL ne tolèrent aucune forme de discrimination et veillent à inclure tous les profils, comme énoncé dans leur charte éthique et comme intégré dans le système de management QHSE au travers de la procédure harcèlement.

Concrètement, les initiatives en faveur de l'égalité des chances prendront la forme de :

- **Former à l'égalité** : sensibilisation annuelle sur l'égalité homme-femme, sur l'inclusion des minorités et personnes handicapées et sur la vigilance vis-à-vis des comportements assimilables à du harcèlement à caractère sexiste ou sexuel, racial ou religieux.

9. L'attention portée aux compétences et aux formations

En 2023, ALSAPAN a investi 336 k€ dans la formation externe de ses employés, ce qui représente 1,8% de la masse salariale. On considère que les grandes entreprises (>250 employés) investissent en moyenne entre 2% et 4% de leur masse salariale annuelle dans la formation.

Indicateurs compétences 2023	ALSAPAN	ALSAFLOORING	ELSA PROFIL
Nbre de jours de formation reçus par salariés par an	1,47	1,34	2,2
Part des formations internes et externes	36 % interne 64% externe	100% externe	100% externe

Niveaux de polyvalence des salariés par sites et par fonctions	Non encore mesurés	non encore mesurés	Grille de salaire valorisant la polyvalence des régleurs et caristes
---	--------------------	--------------------	--

En 2023, 247 sessions de formation ont été organisées et **71 %** des employés ont suivi au moins une formation au cours de l'année.

La polyvalence des salariés constitue à la fois une garantie de sécurité et d'employabilité pour eux. Mais c'est aussi la condition pour maîtriser la qualité des produits fabriqués et l'émergence d'innovations. Nous disposons actuellement de systèmes de suivi des compétences décentralisés sur chaque site de production. **L'objectif RSE est d'élaborer et d'implanter des suivis des compétences fiables et mis à jour en temps réel d'ici le 31/12/2025 sur tous les sites.** Ensuite seulement, nous pourrions envisager des programmes de développement des compétences spécifiques et nous donner des objectifs d'amélioration du taux de polyvalence.

Actions à entreprendre :

- Inventorier les compétences critiques et élaborer un plan d'actions du projet « SI compétences ».
- Inventorier ou imaginer de nouveaux lieux et moments de partage des connaissances et de retours d'expérience (réseaux experts) réels ou virtuels, transverse aux entités et aux sites ;
- S'assurer de la réalisation des entretiens annuels.

10. L'attention au climat interne et aux conditions de travail

Le turn-over des employés sur l'année 2023 s'élève pour ALSAPAN à 11,04 %, pour ALSAFLOORING à 11,71 % et pour ELSA PROFIL à 7,69 %.

Les autres façons les plus communes de mesurer le niveau de **santé et de sécurité** des salariés dans l'entreprise amènent à scruter les ratios suivants :

- Le taux d'absentéisme ; en 2023, il s'élève chez ALSAPAN à 8,58 %.
- Le taux d'accidents de travail. En 2023, il s'élève à 2,05 % à Dinsheim-sur-Bruche, 2,41 % pour Erstein, Wasselonne et Boulay, 5,62 % pour La Courtine.
- Les taux de fréquence et/ou de gravité des AT...

Les Initiatives d'amélioration de la sécurité et de l'hygiène ont été maintenues en 2023 suite au départ d'un responsable HS. En 2024, le service SMQHSE se restructure au niveau du groupe.

Actions à entreprendre :

- Suivre les actions Hygiène et Sécurité listés dans le fichier EXCEL (DUER, enquêtes accidents, formations, entretiens systématiques aux retours d'arrêts de travail dépassant 2 semaines) ;
- Mener des campagnes de prévention TOP-DOWN et de communication BOTTOM-UP au

travers de canaux de communication cartographiés et fléchés ;

- Sonder le bien-être au travail en collaboration avec notre Mutuelle ROEDERER ;
- Mener une campagne de sensibilisation à la réglementation Informatique et Liberté [RGPD] auprès de tous les acteurs de l'entreprise amenés à gérer des données personnelles ;
- Réaliser un état des lieux sur les formations SST, gestes et postures, incendie, prévention RPS et les mettre en face des besoins réels pour ajuster les objectifs annuels.

Objectif RSE 2024-2025 : 1 évènement de célébration collective par an au niveau de chaque entreprise.

Pour ce qui concerne **l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle**, ALSAPAN-ALSAFLOORING-ELSA PROFIL ne suivent pas de manière régulière les indicateurs de flexibilité horaire (pourcentage des employés bénéficiant d'horaires de travail flexibles), ni de place du télétravail (pourcentage des employés qui ont accès au télétravail). Mais ce volet n'est pas ressorti comme étant prioritaire dans l'état actuel de la réflexion du Comité RSE.

La **lutte contre le harcèlement** est entrée dans les pratiques de gestion d'ALSAPAN avec la mise en place de la procédure harcèlement depuis 2020. Des référents ont été désignés et formés sur chaque site.

Chez ALSAPAN, le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les moins élevées s'élève à 3,17. Selon les statistiques de l'INSEE pour l'année 2022, ce rapport est de 2,9 en moyenne en France. **L'objectif RSE pour toutes les entités du groupe est de rester sous la barre des 3,5.**

La préoccupation de la Direction de faire bénéficier les salariés des fruits de leur travail s'est traduite depuis de nombreuses années par la mise en place d'un accord d'intéressement. En 2023, les résultats n'ont pas permis le versement de cet intéressement. A noter que l'accord actuel prévoit des montants forfaitaires par salarié. Y intégrer des objectifs RSE n'a pas été identifié comme une priorité par le Comité RSE. Un accord de participation est également en place chez ALSAPAN et ALSAFLOORING.

11. Les relations tissées avec les communautés externes

- **Les partenariats avec les écoles** : Nous avons accueilli des stagiaires de 3ème du collège d'Erstein dans le cadre de stage multi-entreprises. Nous le ferons aussi à Marlenheim avec le collège de Marlenheim où se déroulent également des journées métiers auxquelles nous participons. 18 collégiens ont pu réaliser leurs stages au sein de nos établissements en 2023.
- **La participation à des manifestations locales** : Nous avons participé aux marches et courses d'Octobre rose à l'*Ersteinoise* (financement des glissières de sécurité) en 2023.
- **Emploi local** : la majorité de nos employés résident dans les communautés locales autour de nos sites de production (dans un rayon de 20 km). Nous participons au CLEE¹ (Comité Local Education Economie) de Molsheim-Obernai-Saverne et participons aux salons locaux de l'emploi : Obernai, Erstein, Molsheim, Marlenheim, Zénith

¹ Le Comité Local Ecole – Entreprise (CLEE) est un réseau local opérationnel regroupant les acteurs d'éducation et de formation ainsi que les acteurs économiques et sociaux d'un territoire donné.

- Le soutien aux projets locaux (mécénat, sponsoring sportif, festivals...) et les dons de biens et matières premières à des associations sont agrégés dans le tableau ci-dessous :

Sociétés	Soutien projets locaux	Don matière	TOTAL
ALSAPAN	3 833 €	775 910 €	779 743 €
ALSAFLOORING	16 024 €	61 046 €	77 070 €
TOTAL	19 857 €	836 956 €	859 463 €

L'objectif RSE 2025 est de créer un calendrier des événements internes et externes (locaux) extra-professionnels pour chacun des sites, mis à jour 2 fois par an.

12. Les indicateurs RSE du volet social

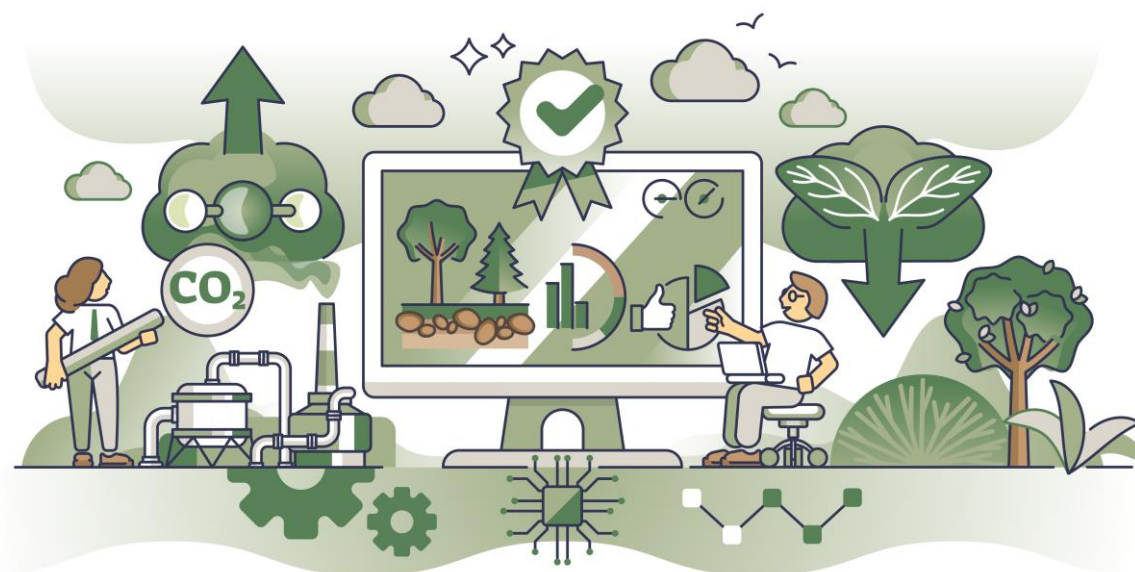
Indicateurs	Respon- sables	Fréquen- ce	Objectif et délai	Type
Effectifs CDD, CDI, intérimaires, alternants	DRH	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Pourcentage de femmes Nombre de femmes cadres	DRH	4X/an	> 30% 31/12/2028	
Pourcentage par tranches d'âge jeunes actifs < 30 ans ; 30-49 ans ; seniors > 50 ans	DRH	2X/an	Jeunes > 20% 31/12/2028	
Collaborateurs en situation de handicap (OETH)	DRH	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les moins élevées	DRH	1X/an	< 3,5 31/12/2029	
Nombre d'accidents du travail et taux de fréquence des accidents Arbres des causes des accidents (graves ou bénins) réalisés Taux de gravité des AT	RQHSE	4X/an	0 accident 100% Suivi sans objectif à atteindre	
Absentéisme	DRH	4X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Taux de polyvalence Nbre d'heures de formation par employé Part des employés ayant bénéficié de formations	DRH	2X/an	Implantation de l'outil 31/12/2025	
Nbre d'événements festifs, de concours, ou de célébration collective / an / site	Resp RSE	2X/an	1/an	
Entretiens professionnels annuels menés / effectifs	Directeurs de sites	2X/an	75% menés sur 2 ans	
Nbre de campagnes de sensibilisation HCSS + égalité des chances + inclusion par site	Resp RSE	1X/an	> 1 31/12/2025	
Nbre de programmes de prévention des risques professionnels par site	RQHSE	2X/an	> 2	
Initiatives pour améliorer l'ergonomie et le confort des postes de travail par site	RQHSE	2X/an	> 1	
Communication - Nbre de numéros du journal interne parus	Resp COM interne	2X/an	> 6 31/12/2025	
Montants versés au titre de dons ou mécénat ou soutien aux événements locaux	DAF	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Indicateur de bien-être au travail (enquêtes annuelles)	RQHSE	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	

C. VOLET ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de notre engagement en faveur du développement durable, nous mettons en œuvre des actions concrètes pour réduire notre empreinte environnementale. Ce volet du rapport RSE détaille nos initiatives pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES), gérer les risques liés aux changements climatiques, respecter la biodiversité, lutter contre les émissions nocives, prolonger la durée de vie des produits et réduire la production de déchets.

13. La réduction des Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

Notre préoccupation à propos de l'empreinte carbone de nos activités s'est traduite notamment dès 2020 par la réalisation d'un **bilan carbone SCOP 1** pour l'année 2019 par INCUB ETHIC. Puis en 2023, ce même prestataire nous a épaulé pour un bilan carbone **SCOP 1-2-3** pour l'année 2022. La redéfinition du périmètre du groupe suite à la séparation entre la Holding STRUB et ALPAGROUP en novembre 2023 est nécessaire. Pour autant, les analyses déjà réalisées par entités et par sites de production (les plus significatifs en termes d'émissions GES) permettront déjà d'opérer des comparaisons avec les états des lieux passés.



13.1. Le bilan Carbone 2022

La méthodologie et les outils de calcul utilisés sont ceux de « BILAN CARBONE® »². Les principaux facteurs d'émissions utilisés proviennent de « BASE EMPREINTE® »³.

² Le terme Bilan Carbone® désigne la méthode développée par l'ADEME et l'Association Bilan Carbone (ABC).

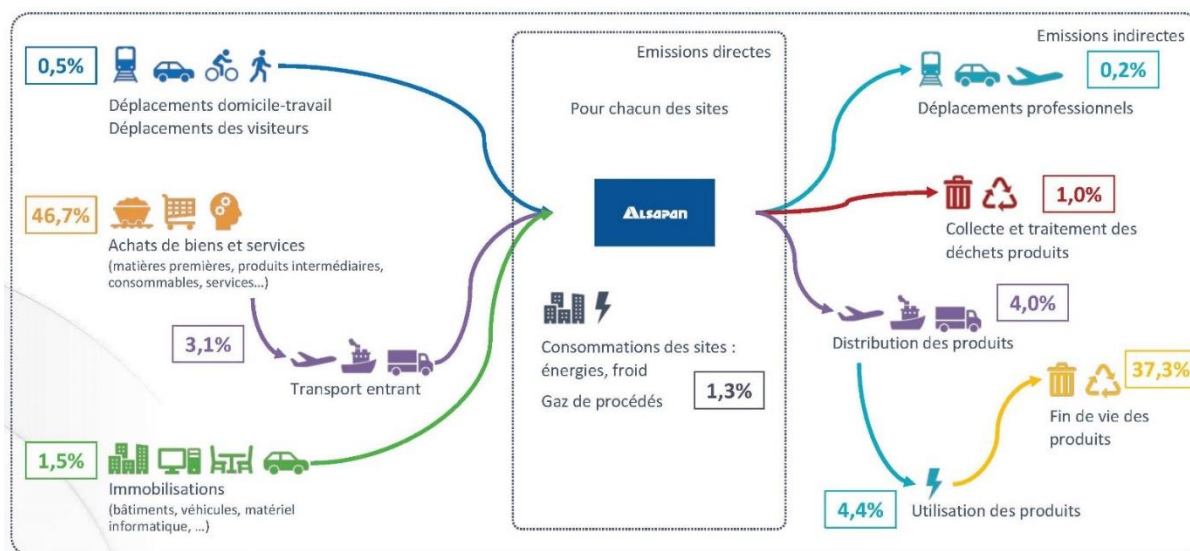
³ La Base Empreinte® est la base de données publique officielle de facteurs d'émission et de jeux de données d'inventaire nécessaires à la réalisation d'exercices de comptabilité carbone des organisations et d'affichage environnemental des produits et services de grande consommation. La Base Empreinte® sert également de

Synthèse des résultats pour tous les sites administratifs et de production de ALSAPAN, ALSAFLOORING, ELSA PROFIL :

271 852 t CO₂e sur l'année 2022 (incertitude : 16%)

Les émissions directes et indirectes associées à l'énergie des sites (SCOPE 1 et 2) représentent moins de 5% des émissions ALSAPAN. L'enjeu principal est sur les émissions GES liées aux Intrants et à la Fin de vie des produits vendus qui représentent environ 80% des émissions ALSAPAN. Le Fret (7,1%) et l'Utilisation (4,4%) sont respectivement les 3ème et 4ème catégories d'émissions.

Figure 1 - Schéma représentant les émissions de GES 2022 par catégories d'émissions



support au Bilan Produit[®], outil d'ACV simplifié et de sensibilisation à l'éco-conception, très utilisé dans le milieu enseignant.

Figure 2 : Diagramme des émissions GES 2022 par catégories

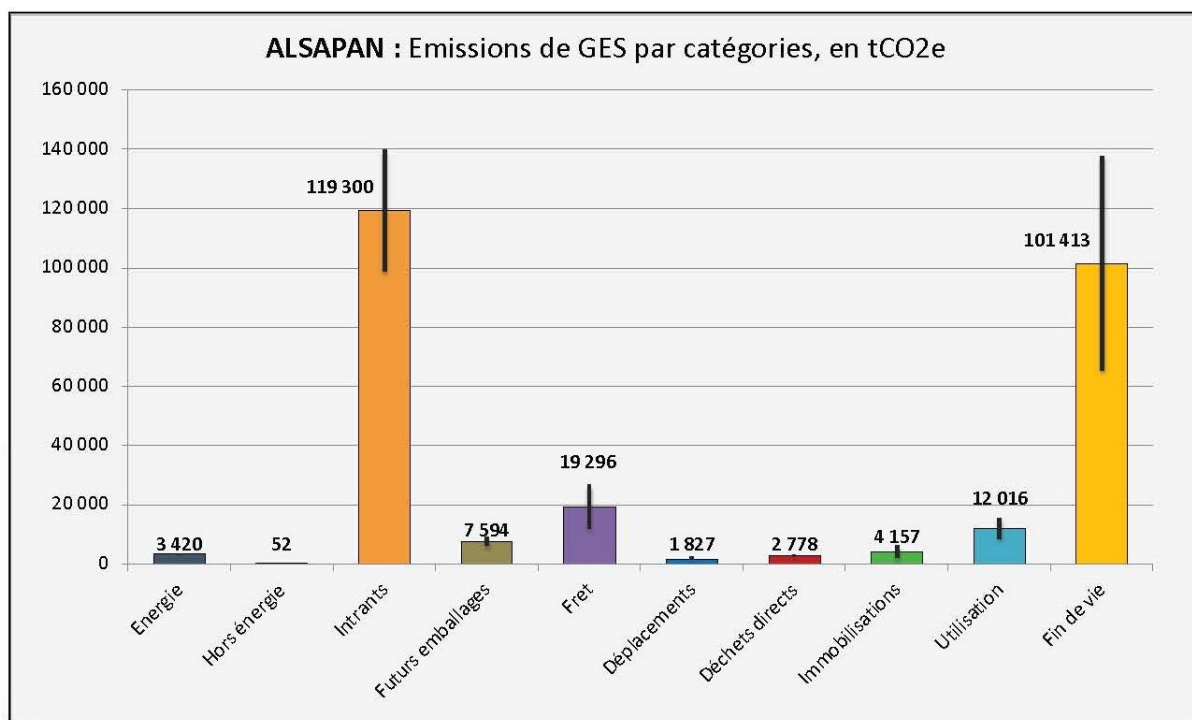
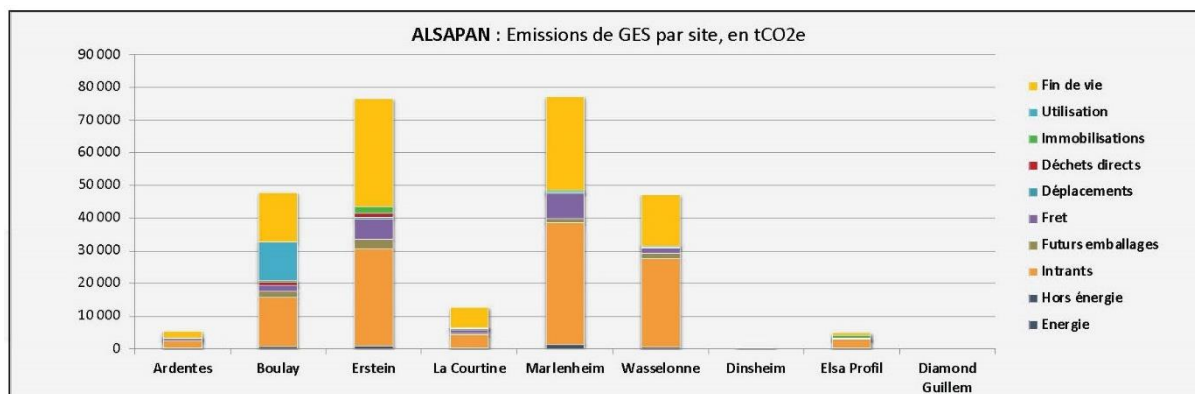


Figure 3 : Diagramme des émissions GES 2022 par sites



ALSAPAN fait partie des premiers acteurs industriels de son secteur d'activité à s'être préoccupé de la fin de vie des meubles. En effet l'entreprise a participé - dès les prémices- à la création d'ECOMAIISON en décembre 2011. Cet éco-organisme, à but non lucratif, gère la collecte et le recyclage du mobilier usagé. Cette filière est financée par la mise en place de l'éco-participation à l'achat des meubles neufs depuis le 1^{er} mai 2013. ALSAPAN est actionnaire d'ECOMAIISON et soutient ses initiatives et objectifs ambitieux en termes de recyclage. Depuis 2023, la fin de vie des sols est également prise en charge par ECOMAIISON, parmi d'autres éco-organismes.

Les objectifs RSE pour 2025 sont :

- de pouvoir réaliser les bilans carbone en interne avec l'acquisition des compétences ADEME permettant de garantir la méthodologie employée (ADEME + GHG) ;
- de disposer du bilan carbone 2024 en 2025 SCOP 1, 2 et 3 ;

13.2. Les chemins de la décarbonation

D'après les accords de Paris et leur traduction dans le projet de loi Energie Climat, nous devons suivre **deux objectifs RSE : Le premier est la baisse de 40% de nos émissions de GES d'ici 2030, l'autre est la neutralité Carbone en 2050** ; sachant qu'on peut recourir à la compensation pour la part irréductible de nos émissions, c'est-à-dire la part impossible à réduire davantage sans provoquer l'arrêt de l'activité.

Notre objectif est de baisser de 5% notre bilan carbone 2024 par rapport à 2022. Nos efforts pour réduire notre impact carbone se concentrent sur cinq plans d'action principaux : l'énergie, le fret, les déplacements, l'utilisation et la fin de vie des produits, ainsi que les déchets, les intrants et les emballages.

13.3. L'énergie



Objectif RSE : Réduire la consommation énergétique (KW) de :

5% entre 2022 et 2025

20% entre 2022 et 2030

60% entre 2022 et 2050.

Indicateurs : Consommation énergétique thermique-électrique ; Energie produite.

L'indépendance énergétique⁴ (chaudière biomasse et panneaux photovoltaïque en autoconsommation) est passé de 50% en 2019 à 54% pour ALSAPAN et de 59% à 70% pour ALSAFLOORING. Pour rappel, l'Europe s'est fixée comme objectif d'arriver à 45% à l'horizon 2030.

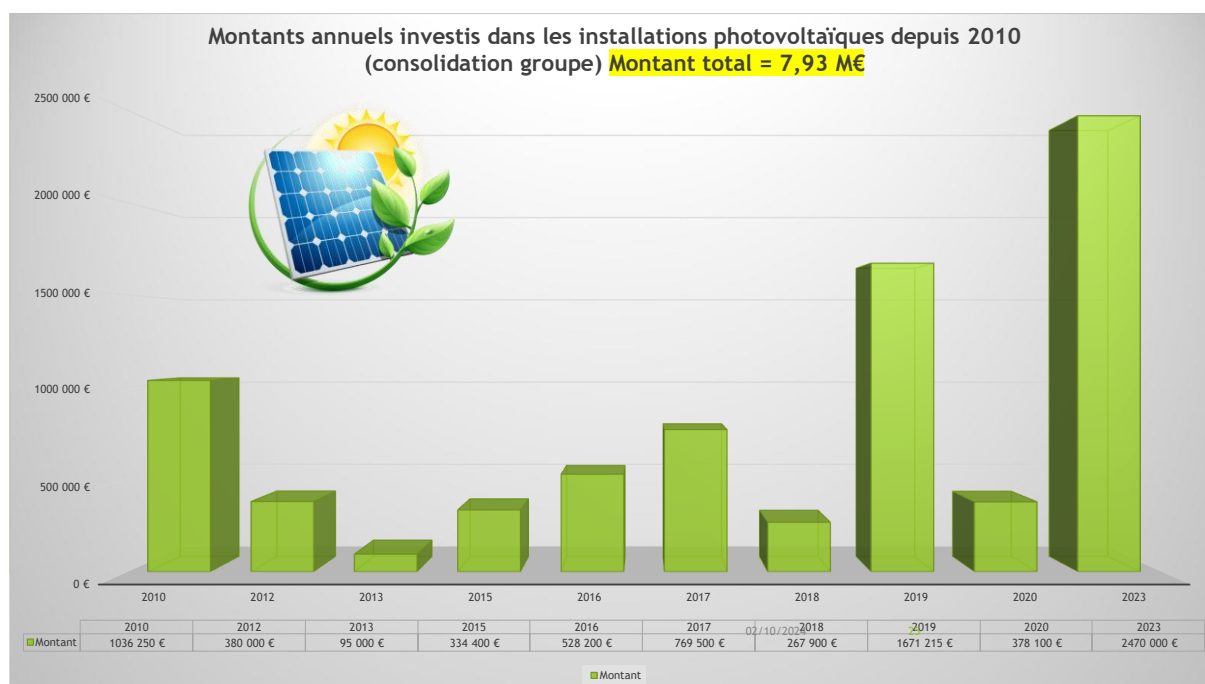
La part d'énergie auto produite (panneaux photovoltaïques) est passé de 2% en 2019 à 6% en 2023 pour ALSAPAN et de 4% et 10% pour ALSAFLOORING.

⁴ Le taux d'indépendance énergétique est le rapport entre la production et la consommation totale d'énergies, pour une année donnée.

Actions à entreprendre :

- Continuer la transition vers des sources d'énergie renouvelables (éolien, solaire, géothermie, biomasse...) ?
- Optimiser l'efficacité énergétique des équipements de production ;
- Installer des systèmes de suivi et de gestion de l'énergie (SGE).

Figure 4 : Investissements réalisés dans les installations photovoltaïques par le groupe STRUB



13.4. Le Fret

Objectif RSE : Réduire les émissions liées au transport de 5% d'ici 2025 par rapport à 2022.

Labellisation FRET 21 : pour fin 2025

Indicateur : Emission GES du fret pour lequel nous sommes donneurs d'ordre

Actions à entreprendre :

- Installer un outil de calcul de GES mesure de l'impact – distancier – calculateur d'émission
- Choisir des tracteurs pour nos propres camions navettes ;
- Cartographier les flux des clients par secteurs par volumes et promouvoir les livraisons par semaines fixes (suite au calcul des fréquences et itinéraires logistiques) ;
- Optimiser les chargements : remplir les contenants, en supprimant peu à peu les livraisons partielles ;
- Développer le multimodal ;
- Sensibiliser les clients aux bonnes pratiques

- INTRANTS : creuser l'opportunité de créer une voie transport train sur Erstein (Mairie, Région, ADEME, SNCF. Cela réduirait les flux. D'autres acteurs de la Z.I. pourraient être intéressés par un tel projet : WURTH, FUCHS...)

13.5. Les déplacements

Objectif RSE : Réduire les émissions des déplacements professionnels de 5% entre BEGES 2022 et BEGES 2025.

Actions à entreprendre :

- Promotion des réunions virtuelles ;
- Incitations pour l'utilisation des transports en commun et des modes de transport doux pour les intervenants extérieurs et les employés ;
- Programme de covoiturage pour les employés.

13.6. L'utilisation et la fin de Vie des Produits

Objectif : Réduire l'impact environnemental des produits après utilisation.

Actions à entreprendre :

- Concevoir des produits faciles à réparer et à recycler.
- Utiliser autant que faire se peut des matériaux, recyclés, recyclables et biodégradables.

13.7. Les déchets, les intrants et les emballages



Objectif RSE 2030 : Zéro déchets enfouis.

Objectif RSE 2025 : Mener à bien l'état des lieux et assurer un suivi en temps réel des déchets.

En première étape, il est nécessaire de réaliser un travail de caractérisation. Pour ce faire, 4 personnes en alternance sont recrutées.

Actions à entreprendre :

- Réaliser un état des lieux des types de déchets en quantités par sites et par familles de produits, par matériaux / nature et par débouchés pour leur tri et leur traitement, recyclage, destruction... (tableau ci-dessous, page suivante).
- Réduire à la source les déchets de production.
- Sélectionner les intrants et emballages éco-conçus.
- Mettre en place d'un système de tri et de recyclage efficace.

13.8. Les achats

Les objectifs RSE 2025 pour ce qui concerne le processus achats sont les suivants :

- Privilégier la provenance européenne pour 90% de nos achats ;
- 100% des matières premières à base de bois certifiés FSC PEFC.

Les actions à entreprendre :

- Etablir une politique par familles avec cartographie des produits achetés pour privilégier les locaux quand c'est possible ;
- Creuser la piste des matériaux biosourcés (HDF, colles...)
- Saisir les opportunités de recyclage en analysant les composants plastique et métal.

14. La gestion des Risques dus aux Changements Climatiques

Nous avons identifié et évalué les risques liés aux changements climatiques pour nos activités dans le cadre d'un PCA réalisé en 2022, et nous mettons en place des mesures pour y faire face.

Objectif RSE 2025 : Contrôler les niveaux des risques climatiques et les risques d'impact sur la biodiversité identifiés dans le PCA.

Actions à entreprendre :

- Mettre à jour et compléter annuellement le PCA ;
- Former et sensibiliser les salariés aux risques climatiques.

15. Le respect de la Biodiversité



15.1. La lutte contre la Déforestation

Objectif RSE 2025 : Garantir l'approvisionnement en bois issu de forêts gérées durablement.

Actions à entreprendre :

- Contrôle des certificats FSC ou PEFC pour tous nos fournisseurs de bois.
- Programme d'éducation à destination de tous les usagers des bois et forêts en partenariat avec des ONG/associations de défense de l'environnement.

15.2. La réduction des Émissions Nocives de Formaldéhydes

Objectif RSE 2025 : Diminuer les émissions de formaldéhydes.

Actions à entreprendre :

- Substituer aux matériaux émetteurs de formaldéhydes des alternatives plus sûres.
- Améliorer les procédés de fabrication pour minimiser les émissions.

15.3. La prolongation de la Durée de Vie des Produits

Objectif RSE 2025 : augmenter la durée de vie des produits et l'interchangeabilité des composants de 20% d'ici 2030.

Actions à entreprendre :

- Concevoir des produits modulaires et facilement réparables.
- Développer des manuels de réparation et de kits de réparation disponibles pour les clients.
- Développer de nouveaux designs de produits facilitant l'interchangeabilité.
- Collaborer avec les designers de nos clients pour améliorer la modularité.

15.4. La gestion des déchets

Objectif RSE 2025 : Réaliser un état des lieux des quantités et du suivi de la traçabilité des déchets.

Actions à entreprendre :

- Répertorier, classer, quantifier, identifier les pistes d'amélioration.
- Audit régulier des déchets produits.
- Mettre en place des actions de réduction, de réemploi ou de recyclage des déchets.

Illustrations : Tableau des types de déchets produits, leur volume et coût associé.

15.5. La gestion de l'eau

ALSAFLOORING dispose d'un traitement de l'eau souillée au niveau de l'activité de peinture sur ses deux sites de fabrication.

Objectifs RSE 2025 : réaliser un suivi fiable et systématique des consommations d'eau sur tous les sites et entreprises.

Action à mener : contrôle, détection éventuelle et colmatage des fuites.

16. Les indicateurs RSE du volet Environnement

Indicateurs	Responsables	Fréquence	Objectif et délai	
NRJ - Quantité d'énergie utilisée (kWh) par unité de production (sites, entreprises)	Directeurs de sites	2X/an	≤5% 31/12/2025	
NRJ – Taux d'indépendance énergétique		2X/an	>50% 31/12/2025	
NRJ- Initiatives de réduction de la consommation énergétique		2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
GES – BILANS CARBONE - Emissions par unité de production (sites, entreprises)	Responsable RSE	1X/an	≤5% Par rapport à 2022	
GES – Initiatives de réduction des GES	Responsable RSE	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
GES – Emissions déplacements professionnels	Responsable RSE	1X/an	≤5% 31/12/2025	
Déchets – Diagnostic comprenant l'état des lieux des quantités de déchets produits, et le %age déchets recyclés ou valorisés.	Pilote projet	1X/an	Réalisation 31/12/2025 Zéro déchets enfouis en 2030	
Déchets – Quantités de sciures récupérées et réinjectées dans le système de chauffage	Directeurs de sites	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Matériaux – Pourcentage de matériaux durables ou recyclés utilisés	Bureaux d'études	2X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Matériaux – Initiatives d'augmentation de la part des matières premières durables ou recyclées utilisées		2X/an		
Matériaux – Part des intrants à base de bois certifiés FSC PEFC	Direction Achats	1X/an	100% 31/12/2025	
Intrants – Part des achats locaux	Direction Achats	1X/an	90% provenance européenne	
Risques climatiques et risques d'atteinte à la biodiversité (PCA)	Directeurs de sites	1X :an	Révision annuelle réalisée	
Chimie – Conformité avec les réglementations sur les substances dangereuses (REACH, RoHS...)	RQHSE	1X/an	Réalisation 31/12/2025	
Chimie – Initiatives pour remplacer les substances dangereuses par des alternatives plus écologiques.	RQHSE	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	

Quantités de formaldéhydes émis par m3 entrant dans le processus de fabrication				
ACV – Evaluation du cycle de vie des produits	INOVAME	1X/an	Réalisation par familles d'articles	
ACV – Eco-conception et initiatives pour améliorer la durabilité des produits	Directeurs Marketing	1X/an	Suivi sans objectif à atteindre	
Durée de vie des produits (en années)			31/12/2025	
			↗20% 31/12/2030	
Transport – Emissions liées au transport des matériaux et produits finis	Directeur logistique		Suivi sans objectif à atteindre	
Transport – Initiatives pour optimiser la chaîne logistique et réduire l'empreinte carbone				
Transport – Part du multimodal dans la chaîne logistique				
Programme de formation et de sensibilisation des employés sur les pratiques écologiques sur trois ans	Responsable RSE	1X/an	Réalisation du plan	

Conclusion

L'engagement de STRUB Holding, actionnaire à 100% de ALSAPAN et de sa filiale ALSAFLOORING ainsi que de ELSA PROFIL, est fondé sur la transparence en matière de gouvernance, l'intégrité et une volonté constante d'améliorer nos pratiques pour un avenir plus durable.

Dans les pratiques concrètes en entreprises, sont promus : le partage équitable des richesses créées, la défense de l'égalité homme-femme, auxquels s'ajoute le renforcement de relations positives et durables avec les communautés locales.

Nos actions reflètent notre vision d'une croissance responsable, techno-consciente, c'est-à-dire responsable face aux enjeux environnementaux de nos activités. Nous cherchons donc à maîtriser les impacts des technologies que nous adoptons sur le climat et la biodiversité, tout en prenant en considération les changements à venir, notamment la démultiplication des catastrophes naturelles, la diminution des ressources et l'augmentation des risques de pénuries.

Nous restons déterminés à travailler avec toutes nos parties prenantes pour que notre impact sociétal et environnemental soit positif et durable.