

RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Favoriser un bien-être durable



Halton

SOMMAIRE

MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	4
APERÇU DES ACTIVITES ET DE LA STRATEGIE	5
PERFORMANCE SUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE	7
Les performances ESG de Halton en 2023	7
Evaluation des parties prenantes	8
Évaluation de l'importance relative du développement durable	11
GOUVERNANCE	12
Valeur économique distribuée aux parties prenantes	14
Gestion durable des fournisseurs	15
Formation aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	16
RESPONSABILITE SOCIALE	18
Responsabilité sociale	20
Haltoniens à travers le monde	20
Engagement des employés	21
Santé et sécurité	22
Performance et évolution de carrière	22
Égalité salariale	22
Formation	23
Diversité, équité et inclusion	24
Turnover du personnel	25
RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE	26
Gestion environnementale	28
Enjeux 2023	30
Matériaux utilisés	31
Achat d'énergie	32
Production d'énergie solaire	33
Émissions des GES (gaz à effet de serre) champs d'application 1 et 2	34
Émissions des GES (gaz à effet de serre) champ d'application 3	35
Déchets	36
PLAN D'ACTION	38
Index du contenu GRI	40
CONTACTS	42



MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'année écoulée a marqué une étape importante dans l'histoire du changement climatique, avec une augmentation critique de 1,5 °C des températures mondiales par rapport aux niveaux préindustriels, enregistrée sur une période continue de 12 mois. Les conséquences dévastatrices du changement climatique, telles que les phénomènes météorologiques extrêmes, les températures élevées, les sécheresses, l'élévation du niveau de la mer, les inondations, les feux de forêt et la perte de biodiversité, sont déjà à nos portes. Il ne s'agit pas d'une menace lointaine, mais d'une crise mondiale qui touche les régions les plus vulnérables, désavantagées sur le plan géographique, instables sur le plan politique et dotées d'infrastructures limitées.

Des mesures doivent être prises à tous les niveaux pour atténuer l'impact sur la planète. Alors que les réalités du changement climatique sont observées en temps réel, les gouvernements imposent des réglementations plus strictes et les entreprises du monde entier prennent conscience du fait que les gains à court terme ne l'emportent plus sur le développement durable à long terme.

Depuis des décennies, la mission principale de Halton est de favoriser le bien-être dans les environnements intérieurs exigeants. Face aux défis d'un monde de plus en plus complexe, nous nous efforçons d'être des leaders dans le développement de produits et de pratiques commerciales durables en réponse à ses besoins changeants. Les conditions météorologiques devenant de plus en plus imprévisibles, un contrôle efficace des environnements intérieurs devient essentiel pour assurer la sécurité et le confort des personnes qui y vivent et y travaillent. Cela est particulièrement crucial dans les établissements de santé, où les températures élevées et l'émergence de nouveaux agents pathogènes accentuent les besoins d'une population vieillissante. Parallèlement aux phénomènes naturels, les innovations technologiques entraînent une série de défis différents. Alors que la puissance de traitement d'un monde alimenté par l'IA est centralisée dans des centres de données, toutes les mesures d'efficacité énergétique doivent être prises pour atténuer leur impact croissant sur l'environnement.

Travailler avec nos clients et trouver des solutions créatives à des problèmes de ce type a toujours été au cœur de nos préoccupations. Toutefois, la réduction de notre empreinte écologique est tout aussi importante dans notre démarche de développement durable. Qu'il s'agisse d'installer des panneaux solaires ou d'effectuer d'autres rénovations énergétiques dans les installations de production, de recueillir des déclarations environnementales sur les produits pour nos clients, ou de réaliser des enquêtes d'engagement pour contrôler notre bien-être et d'y répondre, le travail sur le développement durable est un effort collectif d'équipe. Chaque année, ces actions sont documentées et compilées dans notre rapport annuel sur le développement durable. Nous espérons que les efforts constants de notre personnel et de nos équipes dans le monde entier transparaîtront dans ces pages. Même si, parfois, les actions individuelles peuvent ressembler à de simples gouttes d'eau dans l'océan, elles forment lentement des ruisseaux qui se combinent pour former des rivières qui nous rapprochent finalement de nos objectifs collectifs en matière de développement durable.



Aleksii Halttunen
Membre du Conseil d'Administration
Halton Group

APERÇU DES ACTIVITÉS ET DE LA STRATÉGIE

L'environnement des entreprises s'est progressivement amélioré

Malgré les incertitudes géoéconomiques et géopolitiques persistantes, le groupe Halton a démontré sa capacité d'adaptation et de résilience en 2023. Toutefois, les turbulences ont été moindres qu'en 2022. La disponibilité des matériaux s'est améliorée et l'inflation des coûts s'est modérée. De même, nos clients, qui évoluent dans un environnement commercial mondial plus favorable, étaient mieux positionnés qu'en 2022.

Les performances commerciales du groupe Halton se sont considérablement améliorées en 2023. Notre chiffre d'affaires a augmenté de 10,8 % pour atteindre 298,5 millions d'euros, grâce à de bons progrès en Amérique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie. La rentabilité s'est améliorée avec l'augmentation des ventes, et nous avons géré la tarification des clients pour mieux correspondre à l'inflation des coûts, à partir de 2022. Nous avons amélioré notre efficacité opérationnelle. Le bilan est resté solide. Les investissements CAPEX (y compris les contrats de location) ont augmenté de manière significative, principalement en raison de l'expansion de notre capacité de production et de nos opérations de Service aux États-Unis. Le total des CAPEX s'est élevé à 14,2 millions d'euros.

L'engagement de notre personnel est resté supérieur à la moyenne de l'industrie manufacturière. Nous avons constaté un grand engagement de la part des Haltoniens au service des clients dans un environnement qui évolue rapidement. En résumé, nous avons bien avancé dans la mise en œuvre de notre plan stratégique.

Qualité de l'air intérieur et développement durable comme axe stratégique

La qualité de l'air intérieur et la sécurité sont devenues plus critiques depuis que la pandémie de COVID-19 a mis le monde au défi de 2020 à 2022. Simultanément, la lutte contre le changement climatique exige davantage d'actions pour réduire l'empreinte carbone dans l'environnement bâti. Atteindre ces deux objectifs simultanément est un grand défi pour la conception et le fonctionnement des systèmes de ventilation.

Notre stratégie et nos innovations continuent de se concentrer sur notre mission : "Favoriser un bien-être durable dans les environnements intérieurs exigeants". Nos trois domaines d'activité stratégiques (Foodservice, Buildings & Health, et Marine, Energy & Infrastructure) apportent ces avantages à leurs clients.

Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour améliorer le développement durable de nos activités et de nos offres, afin d'être des facteurs de différenciation visibles aux yeux de nos clients. En 2023, nous avons continué à apporter des améliorations à diverses unités. Par exemple, nous avons installé des centrales solaires à Rochester, au Royaume-Uni, et à Kuala Lumpur, en Malaisie. Notre développement privilégie également le soutien aux efforts de nos clients en matière de développement durable. Un bon exemple est notre système de Ventilation Contrôlée à la Demande pour les cuisines commerciales, celles des navires et les bureaux. Dans le contexte plus large du développement ESG, nous avons continué à orienter notre travail vers les objectifs de développement durable des Nations unies et avons participé à l'initiative du Pacte mondial des Nations unies.



Pour ce qui est de l'avenir, nous voyons de grandes opportunités à long terme de faire bénéficier les clients, la population et la planète de nos connaissances et de nos offres. En 2023, nous avons constaté l'émergence et l'augmentation des exigences des clients en matière de rapports et d'offres sur le développement durable. Nous prévoyons de rester en forme et flexibles et de prendre l'initiative de répondre aux besoins de ces clients, d'accroître notre empreinte en matière de développement durable et d'améliorer systématiquement la durabilité de nos opérations.

Kai Konola
Président & CEO
Halton Group



Halton showroom

PERFORMANCES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Performances ESG de Halton en 2023

Ce rapport reflète notre approche du développement durable et ses principales évolutions dans nos activités et nos opérations au cours de l'année de référence 2023. Le rapport comprend des informations sur les attentes de nos parties prenantes ainsi que sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance. Pour permettre la comparaison de notre point de départ avec d'autres entreprises, nous visons à rendre nos résultats proportionnels à notre volume d'activité. Les éventuels écarts dans la cohérence des données (par exemple, le champ d'application et les limites du rapport) sont mentionnés pour chaque indicateur et dans l'index GRI, ainsi que les différences de comparabilité potentielles résultant de fusions et d'acquisitions.

Aperçu des indicateurs clés de notre responsabilité

Tableau 1.1 : Résultats non financier du groupe Halton 2021 - 2023

	2021	2022	2023
Chiffre d'affaires millions €	219.6	269.4	298.5
- par employé milliers €	140	143	159
Employés			
- nombre d'employés	1,537	1,890	1,883
- arrêts maladie %	3.2	3.3	2.5
Usage des matériaux en tonnes			
- acier inoxydable en tonnes	3,239	3,323	3,228
- acier galvanisé en tonnes	3,053	1,876	2,069
- acier inoxydable aluminé	318	330	378
- aluminium	450	322	343
- autres matériaux	1,172	1,143	1,225
- usage total en tonne par millions € de CA	37.5	26	24
Déchets en tonnes	2,013	1,931	2,043
Taux de récupération %	90	91	91.8
Achat d'énergies MWh			
- électricité MWh	9,509	9,307	8,934
- chauffage MWh	5,065	5,110	6,637
- carburants MWh	7,813	21,300 ¹⁾	19,023
- énergie totale MWh par million € de CA	102	133	116
Émissions de CO ₂ , tonne (champs d'application 1 et 2)			
- tonnes par million € de CA	22.8	26.3	21.2

1) L'augmentation de la consommation de carburant est due à l'acquisition du service de maintenance aux USA



Analyse des parties prenantes

L'analyse des parties prenantes de Halton date de 2018, lorsque Halton a mis au point sa première démarche systématique de gestion du développement durable. L'analyse fait l'objet d'un examen annuel par le responsable du développement durable et est validée par l'équipe de Direction. Alors que Halton continue de développer la maturité de sa gestion du développement durable et de sa vigilance en vue de se conformer au CSRD pour 2025/2026, l'entreprise fait l'objet d'un vaste engagement des parties prenantes et d'une double évaluation de la portée matérielle au moment de la publication du rapport (juin 2024).

Le processus d'évaluation actuel comprend les parties suivantes :

- Identification des parties prenantes ;
- Analyse des exigences ou les attentes de chaque groupe de parties prenantes ;
- Actions actuelles et futures propres à Halton pour satisfaire ces exigences et attentes ;
- Attentes de Halton vis-à-vis des parties prenantes ;
- Mesures du succès de l'engagement des parties prenantes.

L'équipe de direction a analysé l'importance de chaque groupe de parties prenantes pour Halton et nos opérations. Les parties prenantes principales sont rapidement présentées ci-dessous. Ce processus fera l'objet d'une adaptation aux exigences de la portée matérielle du CSRD et de l'ESRS à partir de l'année de reporting 2024.

La proposition de valeur de Halton est centrée sur le développement durable. Les solutions Halton contribuent au développement durable des opérations de nos clients en ayant un impact positif sur le bien-être, la productivité et les performances environnementales de leurs locaux. La fiabilité, la prévention des risques et une valeur ajoutée évidente sont les principales attentes des clients à l'égard des solutions et des services Halton.

Aperçu des parties prenantes et matrice

Parties prenantes	Attentes	Nos actions
CLIENTS & PARTENAIRES	<p>Aperçu des besoins clients</p> <p>Bonne valeur ajoutée</p> <p>Qualité supérieure et longue durée de vie des produits</p> <p>Fiabilité, faible risque</p> <p>Facile à gérer</p> <p>Amélioration du développement durable dans les environnements visés</p> <p>Présence locale sur tout le marché</p> <p>Respect ou dépassement de toutes les exigences en matière de réglementation et de développement durable</p> <p>Documentation produit et garantie précises et cohérentes</p>	<p>Développer notre connaissance de la concurrence et accroître la co-création avec les clients</p> <p>Faire du développement durable et de la responsabilité d'entreprise des domaines stratégiques clés</p> <p>Poursuivre le développement d'une empreinte positive</p> <p>Développer nos activités pour satisfaire les exigences de qualité, d'environnement, de santé et de sécurité à l'échelle mondiale</p> <p>Accroître la transparence en fournissant davantage de données sur nos empreintes</p> <p>Expansion de la présence au niveau mondial</p>
EMPLOYÉS	<p>Mission d'entreprise motivantes, stratégie future crédible et activité durable</p> <p>Stabilité de l'emploi</p> <p>Traitement juste et égalitaire, leadership professionnel</p> <p>Environnement de travail sûr</p> <p>Récompenses équitables et motivantes</p> <p>Opportunités de formation et de développement personnel</p> <p>Gestion du cycle de vie du travail</p>	<p>Développer notre avantage concurrentiel et promouvoir la croissance</p> <p>Développer les capacités de leadership et les compétences professionnelles</p> <p>Développer un modèle et des processus de gestion du personnel</p> <p>Promouvoir le bien-être et la sécurité des employés</p> <p>Favoriser la transparence et la communication continue</p>
UTILISATEURS FINAUX	<p>Environnement intérieur sûr, confortable et durable</p>	<p>Contrôler les performances du système</p> <p>Mieux comprendre les besoins de l'utilisateur final</p>
PROPRIÉTAIRES	<p>Stratégie long-terme et création de valeur</p> <p>Bien-être en intérieur grâce à des solutions de haute qualité</p> <p>Personnel compétent, professionnels de haut niveau</p> <p>Entreprise citoyenne et responsable</p> <p>Excellente réputation</p>	<p>Mettre en place une stratégie de croissance</p> <p>Faire du développement durable une pierre angulaire pour la stratégie des opérations</p> <p>Agir en tant que partenaire de confiance pour toutes les parties prenantes</p> <p>Motiver les employés de Halton et favoriser le bien-être au travail</p>
ACTEURS FINANCIERS (banques, institutions)	<p>Croissance rentable, retour sur l'investissement</p> <p>Communication ouverte et proactive</p>	<p>Stratégie sur le long-terme et création de valeur</p> <p>Saisir de nouvelles opportunités économiques</p>
FOURNISSEURS	<p>Liquidité et risques faibles</p> <p>Stabilité dans la relation économique</p> <p>Attentes clairement communiquées et processus transparents</p> <p>Retours et soutien pour permettre le développement du service</p>	<p>Code de conduite des fournisseurs disponible sur le site web Halton</p> <p>Développer la gestion des fournisseurs, y compris les audits</p> <p>Développer la gestion des contrats</p> <p>Développer le suivi</p> <p>Augmenter l'interaction avec les fournisseurs</p>
SOCIÉTÉ & COMMUNAUTÉS (autorités, organes réglementaires, ONG, associations spécifiques au secteur)	<p>Entreprise citoyenne et bon contribuable</p> <p>Respect des règles, lois et conventions</p> <p>Coopération avec les communautés</p> <p>Sponsor, donations</p> <p>Communication ouverte</p>	<p>RSE avec certifications environnementales, etc.</p> <p>Sponsoring, donations, p. ex. la Fondation Halton</p> <p>Développer un système de gestion global</p> <p>Communication d'entreprise sur le site web de l'entreprise</p>
ÉTUDIANTS & UNIVERSITÉS	<p>Offres de stages et d'emplois saisonniers</p> <p>Opportunités de thèse</p> <p>Bourses</p>	<p>Emploi étudiants (stages, job d'été, thèses)</p> <p>Participation aux événements étudiants</p> <p>Offre de bourses</p> <p>Projets coopératifs avec les universités</p>
MÉDIAS	<p>Publication d'informations pertinentes</p> <p>Participation et partage des informations sur l'industrie</p>	<p>Communication institutionnelle sur le site de l'entreprise, y compris pages RSE</p> <p>Presse pour les affaires importantes/les résultats</p> <p>Articles de fond et publications sur les réseaux sociaux</p>

En outre, pour répondre aux attentes des clients en matière de proximité et de soutien au développement durable, Halton améliore constamment sa transparence au niveau mondial, développe les services liés au cycle de vie afin de garantir la longévité des solutions Halton, met au point des méthodes de surveillance et d'ajustement à distance des conditions des environnements intérieurs, développe des systèmes de contrôle de la pollution, ajoute des certificats environnementaux, de santé et de bien-être, etc. Les clients reconnaissent généralement les solutions Halton pour leur efficacité, leur fiabilité, l'assistance complète avant et après la vente et la documentation précise des produits. Pour développer son activité durable et répondre aux besoins de ses clients, Halton a commencé à réaliser des évaluations du cycle de vie et de l'impact de ses différentes solutions. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet à la page 31.

Les employés sont d'une importance cruciale au succès de Halton. Ils apprécient une direction transparente, juste et équitable, y compris une communication interactive, des rôles et des responsabilités bien définis et de bonnes opportunités de développement personnel. Une réputation positive de l'entreprise, ainsi que des récompenses équitables et incitatives, sont essentielles pour les employés. Halton veille à ce que les responsables soient bien formés et contrôle régulièrement le ressenti des employés à l'aide d'indices de leadership et de bien-être.

En tant qu'entreprise familiale, les propriétaires constituent également un groupe central de parties prenantes de l'entreprise. Les propriétaires se sont engagés à intégrer davantage le développement durable dans le cœur stratégique de Halton et à rendre le développement durable visible dans l'ensemble de l'entreprise - et ont décidé que le développement durable serait une partie visible de la stratégie de Halton. La création de valeur durable dans les activités de Halton est ancrée dans la propriété familiale, mettant l'accent sur les aspects à long terme, évitant les problèmes de violation et créant des impacts positifs sur les communautés et l'environnement. Halton est une entreprise responsable et souhaite partager ce message avec le plus grand nombre.

Tandis que Halton franchit de nouvelles étapes sur la voie du développement durable, la chaîne d'approvisionnement de Halton et l'ensemble des chaînes de valeur font l'objet d'une attention croissante dans le cadre de l'agenda du développement durable. Le CSRD/ESRS de l'UE amplifiera encore l'importance de développer des approches systématiques vis-à-vis des fournisseurs, des autorités et des parties réglementaires, des ONG, des syndicats, des associations sectorielles, des médias et des communautés.

Évaluation de l'importance relative du développement durable

En choisissant les aspects matériels et les indicateurs pour la gestion et le rapport de Halton sur le développement durable, le groupe de pilotage du développement durable s'est appuyé sur la norme GRI comme point de départ, en évaluant l'importance et la pertinence de chaque aspect et indicateur de la norme, tant du point de vue de Halton que de celui des parties prenantes. Avec l'application future des normes européennes de reporting (ESRS), l'orientation des évaluations futures est de continuer à renforcer l'évaluation de la chaîne de valeur dans l'analyse de matérialité.

La satisfaction des clients et les initiatives visant à fabriquer des produits à haut rendement énergétique figurent en tête de liste, de même que la valeur économique distribuée aux différentes parties prenantes. Le groupe de pilotage a également accordé la priorité à la satisfaction professionnelle et à la rotation du personnel, à l'approvisionnement durable et à la mise en œuvre de politiques et de procédures de lutte contre la corruption. En ce qui concerne les questions environnementales, la transparence sur l'utilisation des matériaux et la part des matériaux recyclés, le profil CO₂ de l'énergie achetée et la gestion globale des émissions de gaz à effet de serre sont tous très importants.



Graphique 1.0 : Vue d'ensemble des domaines clés de l'évaluation de la matérialité de Halton. La taille des formes reflète le niveau d'importance du sujet pour les parties prenantes et Halton.

GOUVERNANCE





GOVERNANCE

Valeur économique distribuée aux parties prenantes

L'année 2023 a été une année de croissance pour Halton. L'activité est en croissance dans toutes les régions par rapport à l'année précédente, notamment en Amérique, en Asie et au Moyen-Orient. L'activité de services a également augmenté, principalement grâce au bon développement de Nelbud Services Inc. La société basée aux États-Unis a été acquise en août 2021 et se concentre sur les services tout au long du cycle de vie des cuisines professionnelles. Les effets de la pandémie de COVID-19 ont été quasiment inexistantes en 2023 par rapport aux années précédentes. Nos achats auprès de fournisseurs externes ont augmenté en euros, ce qui correspond à la croissance du chiffre d'affaires (tableau 2.1).

Tableau 2.1 : Avantages économiques du groupe Halton / groupes de parties prenantes

	2021		2022		2023	
	m EUR	%	m EUR	%	m EUR	%
Achats auprès des fournisseurs	95.3	43.4	117.0	43.4	127.9	42.8
Autres biens et services	14.0	6.4	25.2	9.4	27.3	9.2
Salaires et autres bénéfices	71.5	32.6	87.2	32.4	94.9	31.8
Payements pour la sécurité sociale	16.3	7.4	19.6	7.3	21.5	7.2
Intérêts payés	0.4	0.2	2.9	1.1	3.8	1.3
Dividendes payés	1.8	0.8	2.3	0.9	2.5	0.8
Investissements (machines, équipement)	6.3	2.9	7.3	2.7	14.2	4.8
Taxes payées	3.2	1.5	3.7	1.4	3.9	1.3
Laissé pour un développement ultérieur	10.7	4.9	4.1	1.5	2.6	0.9
Chiffre d'affaires	219.6	100	269.4	100	298.5	100



Halton Group a continué à investir dans la recherche et le développement de produits. Les travaux de développement ont été réalisés principalement en Europe et aux États-Unis. Les coûts de recherche et de développement de produits s'élevaient à 5,6 millions d'euros en 2023, correspondant à 1,9% du chiffre d'affaires (5,1 MEUR en 2022/ 1,9%).

Les intérêts payés sur les accords de financement externe étaient plus élevés que les années précédentes, car la hausse des taux d'intérêt du marché a eu un impact sur les coûts de financement de Halton. Les dividendes que la société mère a versés à ses actionnaires sont restés au même niveau que l'année précédente. En outre, le groupe a distribué des dividendes à ses actionnaires minoritaires sur deux sites.

Les investissements du groupe Halton dans des actifs corporels nouveaux ou rénovés ont considérablement augmenté par rapport à 2022, car plusieurs investissements clés ont été réalisés dans la production à faible émission de carbone, l'augmentation de la capacité et de l'efficacité de la production, ainsi que dans les outils et systèmes informatiques. Le taux d'imposition effectif du groupe a légèrement diminué, principalement en raison d'une rentabilité plus élevée.

Gestion durable des fournisseurs

La valeur totale des achats auprès des fournisseurs a augmenté en 2023. Au cours de l'année, Halton a acheté des matériaux et d'autres biens et services pour une valeur totale de 155,2 millions d'euros. Cela représente une augmentation de 13,0 millions d'euros par rapport au total de 142,2 millions d'euros de l'année précédente. Environ 800 sociétés fournisseurs représentent 80% des achats de Halton, et le reste fournit de petites quantités ou entretient des relations irrégulières avec les sociétés de Halton. Chacune de nos unités de fabrication privilégie un approvisionnement durable et, lorsque cela est possible, local et achète des matières premières et des composants localement en fonction de la disponibilité.

L'audit des fournisseurs joue un rôle essentiel dans notre politique et nos pratiques en matière de développement durable. Nous auditions nos fournisseurs selon les critères environnementaux et sociaux du système qualité ISO 9001. Nous surveillons nos fournisseurs et voulons nous assurer qu'ils respectent notre Code de conduite des fournisseurs et se conforment à toutes les lois du travail applicables et aux conventions internationales du travail. Chez Halton, nous privilégions les fournisseurs qui appliquent la norme de gestion environnementale ISO 14001. Au cours des prochaines années, nous analyserons plus en profondeur lesquels de nos fournisseurs peuvent être considérés comme des fournisseurs à risque selon les normes du travail et de l'environnement et déciderons si davantage d'audits internes et tiers sont nécessaires.



Formation aux politiques et procédures anti-corruption

La corruption et les dessous-de-table sont sous notre loupe. En tant que groupe multinational avec des employés dans plus de 35 pays et des clients et fournisseurs dans le monde entier, nous devons constamment surveiller l'environnement économique de nombreux pays. Une partie de notre politique anti-corruption consiste à estimer les risques de corruption pour chaque pays à l'aide des données de l'indice annuel de perception de la corruption de Transparency International (TI). Le tableau 2.2 présente l'indice de transparence des pays dans lesquels Halton opère.

Halton applique une approche de tolérance zéro à l'égard de la corruption au sein et à l'extérieur du groupe. Nous sensibilisons nos employés et nos fournisseurs à notre politique anti-corruption à l'aide de nos trois manuels d'instructions écrits : le code de conduite interne, le code de conduite des fournisseurs externes et le dépliant Halton Way destiné à nos employés.

Chacun de nos employés connaît le code de conduite et leurs supérieurs leur demandent de suivre ces directives. Nous utilisons le matériel d'apprentissage en ligne du Code de conduite lors du processus d'intégration de nos employés. En plus de ce matériel, toutes les orientations liées au Code de conduite sont disponibles sur notre intranet, Halton HIVE.

Halton propose un canal de dénonciation et un processus de traitement des notifications conformes à la directive européenne sur les dénonciations. L'application du canal d'alerte est achetée en tant que service auprès d'un fournisseur externe. De cette manière, la sécurité des informations sur les données personnelles, l'anonymat du déclarant et la conformité légale de la fonctionnalité sont assurés. Le canal de dénonciation de Halton se trouve sur le site Web de Halton, grâce auquel toute personne peut signaler en toute confidentialité une mauvaise conduite perçue ou soupçonnée ou toute autre activité inappropriée aussi facilement que possible. Le service permet d'effectuer le signalement de manière anonyme tout en permettant en même temps de mener le processus d'investigation de l'observation signalée de manière interactive avec la personne qui fait le signalement.

Les avis soumis sont reçus par le groupe de trois membres du Fair Play Forum de Halton. Le groupe est formé du directeur des ressources humaines et du personnel du groupe, du directeur financier et du directeur du développement durable. Seuls les membres de ce groupe peuvent voir les notifications soumises et les documents associés. Le groupe traite les notifications de manière confidentielle, pose aux notifiants toutes les questions supplémentaires nécessaires, examine tout élément lié à l'affaire et interroge les personnes impliquées dans l'affaire. L'équipe documente le matériel de la recherche menée, tire des conclusions sur le sujet et prépare une recommandation pour des mesures supplémentaires. L'équipe présente les conclusions et recommandations sur les mesures supplémentaires à prendre sur la base de la dénonciation au PDG du groupe et au président du conseil d'administration. Ils sont responsables de la mise en œuvre d'éventuelles mesures supplémentaires.

Toute violation présumée du Code de conduite de Halton doit être signalée immédiatement au responsable de l'unité ou de manière anonyme via le Fair Play Forum, dont les liens peuvent être trouvés sur le site Web de Halton (<https://www.firstwhistle.fi/halton>) et l'intranet de Halton.

Tableau 2.2 : Indice de perception de la corruption par Transparency International (TI) 2023

PAYS	SCORE (max 100)	RANG	PAYS	SCORE (max 100)	RANG
PRODUCTION PROPRE			PRODUCTION SOUS LICENCE		
Finlande	87	2	Nouvelle Zélande	85	3
Allemagne	78	9	Australie	75	14
Royaume-Uni	71	20	Afrique du Sud	41	83
Canada	76	12	Mexique	31	126
France	71	20			
USA	69	24			
Malaisie	50	57			
Chine	42	76			
Brésil	36	104			



A photograph showing a group of people on a boat, wearing blue shirts. The background is a vast, deep blue sea. The text 'RESPONSABILITE SOCIALE' is overlaid in white, bold, sans-serif font in the upper left quadrant.

RESPONSABILITE SOCIALE

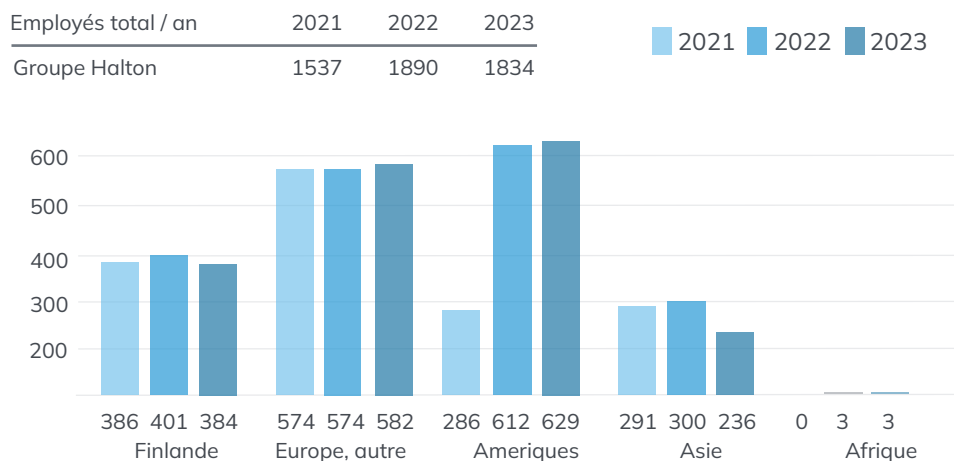


RESPONSABILITE SOCIALE

Responsabilité sociale

Nos employés Halton, affectueusement surnommés Haltoniens, ne font pas seulement partie de notre groupe, ils en sont l'essence même. Ils sont le moteur de tous les aspects de notre activité. Dans ce rapport, nous approfondirons leur engagement, un facteur crucial qui propulse notre succès. Nous soulignerons également les mesures de sécurité qui sous-tendent toutes nos opérations. De plus, nous discuterons des contributeurs à long terme à l'engagement, tels que les initiatives de formation et de renforcement des compétences de nos Haltoniens.

Diagramme à barres 3.1 : nombre d'employés du groupe Halton, chiffre total par région et par année



Haltoniens à travers le monde

Fin 2023, nous comptons 1 834 salariés (1 890 en début d'année). Comme le montre le graphique à barres 3.1, les effectifs ont légèrement augmenté en Europe et en Amérique, l'Afrique restant stable et les chiffres en baisse pour la Finlande et l'Asie. Au cours de l'année de référence 2023, nous avons revu nos principes de reporting concernant les effectifs, en particulier en Chine, où le nombre de sous-traitants représentait auparavant une part importante des « propres employés ».*

* Tout au long de l'année, il y a eu quelques incohérences dans le reporting des effectifs en raison du changement de système RH en 2023.

Tableau 3.1 : Les scores NPS au total et pour chaque secteur d'activité du groupe Halton en 2021-2023

Unités d'activité	Engagement			NPS			Taux de participation		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total	3.7	3.8	3.8	-5	5	11	87%	85%	79%
SBA Halton	3.6	3.6	3.7	-28	-20	-14	75%	85%	65%
SBA Marine	3.7	3.8	3.9	0	15	16	83%	79%	77%
SBA Foodservice	3.8	3.8	3.9	3	13	15	91%	85%	84%

L'engagement est un élément clé du bien-être des Haltoniens

Dans le cadre de la stratégie Halton, Mission 500, nous avons introduit un thème stratégique appelé Accroître l'engagement des employés. La première activité a eu lieu en 2018 lorsque nous avons réalisé des enquêtes, des ateliers et des actions autour de ce thème. Dans ces ateliers personnalisés, nos équipes ont analysé et discuté les facteurs critiques de l'engagement. Les plans d'action ont été élaborés aux niveaux individuel, d'équipe et organisationnel. Ensuite, des enquêtes ont été menées dans Halton pour suivre les progrès et les résultats au fil du temps. Les résultats de ces enquêtes ont également été analysés et exploités aux trois mêmes niveaux. Depuis, les enquêtes se poursuivent régulièrement.

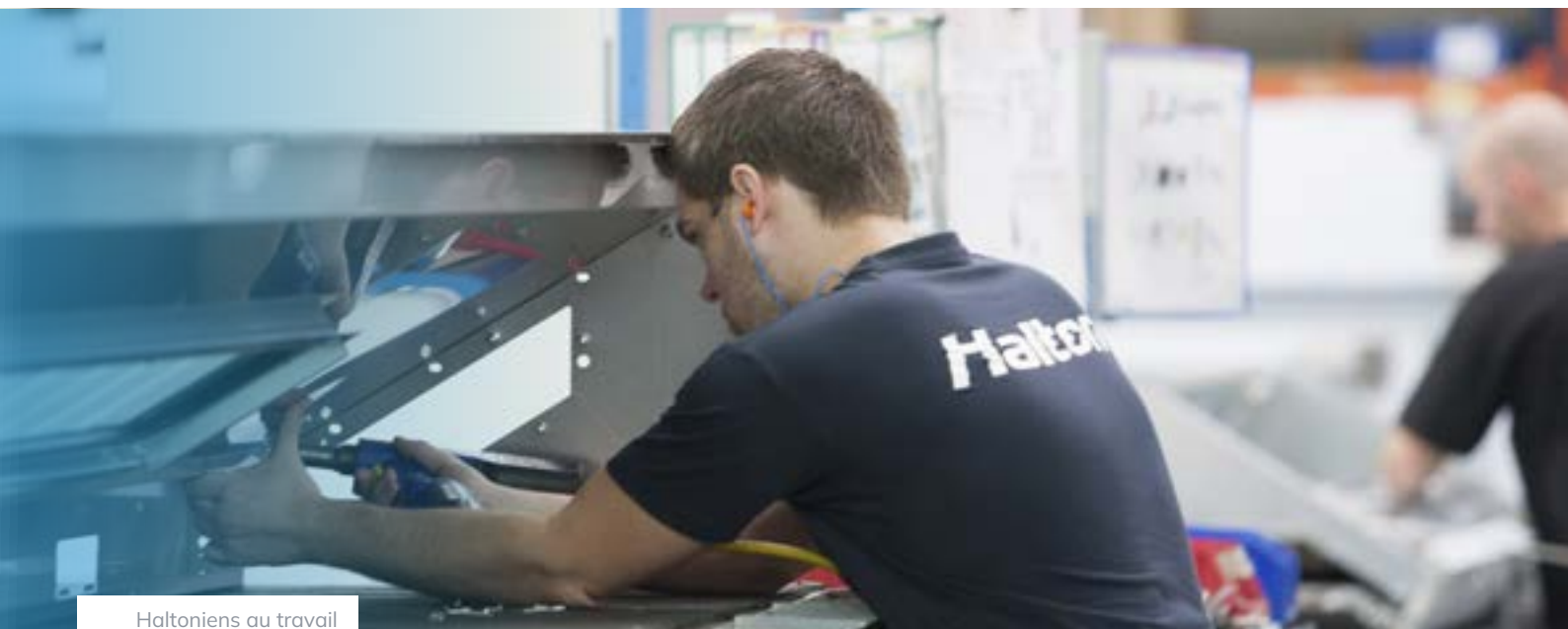
Les résultats au fil des années ont montré que les niveaux d'engagement des Haltoniens sont supérieurs à la moyenne mondiale du secteur (tableau 3.1). En 2023, le score d'engagement de Halton était de 3,8 (3,8 en 2022), à égalité avec la moyenne du secteur de 3,8 (3,7 en 2022). Deux des trois principaux facteurs sont restés les mêmes qu'en 2022 : les objectifs et réalisations, et le sens et la participation. Le troisième était la relation avec le manager, qui est passée des relations avec les collègues en 2022. Les sujets qui ont continué à nécessiter le plus d'attention sont la santé, le feedback et la communication, ainsi que l'apprentissage et le développement, pour la troisième fois consécutive. La bonne nouvelle est que même si ceux-ci sont restés en bas de la liste, tous les scores ont augmenté depuis 2022. En 2023, nous avons organisé des activités spéciales locales sur la formation en matière de santé (et de sécurité). Nous avons également organisé des sessions de feedback spécifiques pour les managers. En 2024, nous nous concentrerons sur l'apprentissage et le développement, notamment en introduisant une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne avec un contenu facilement disponible pour le leadership et les compétences interpersonnelles.

En 2023, nous avons constaté une amélioration continue de notre Net Promoter Score. Nos résultats de mesure du Net Promoter Score étaient à un niveau préoccupant en 2021, à -5 %. Nous avons été ravis de constater que la tendance de 2022 s'est transformée en un score global positif de +5%. En 2023, nous avons organisé des sessions spécifiques pour nos managers du monde entier sur la manière de passer en revue les résultats avec leurs équipes. Cela a encore amélioré notre score NPS, qui est de +11 %, par rapport à la référence du secteur -1 %, le niveau que nous visons à dépasser continuellement. Cela montre que nos supérieurs hiérarchiques dans toute l'organisation font du bon travail en discutant des sujets pertinents avec leurs équipes et en les abordant.

Le NPS mesure la fidélité des répondants en posant la question : « Quelle est la probabilité que vous recommandiez Halton comme employeur à un ami ou un collègue ? » Les réponses sont notées sur une échelle de 0 à 10. Les pourcentages de réponses sont calculés en utilisant trois catégories : a) Promoteurs, répondant par 9 ou 10 ; b) Passifs, répondant par un 7 ou un 8 ; et c) Les détracteurs, répondant avec un 6 ou moins. Le score NPS est le score du Promoteur moins le score du Détracteur et peut donc varier entre -100 pour cent et +100 pour cent.



Haltoniens au travail



Haltoniens au travail

Les pratiques de santé et de sécurité ont limité les interruptions des opérations

Chez Halton, nous veillons à la sécurité des personnes grâce à des pratiques réfléchies qui préviennent les blessures au travail, garantissent que les personnes restent absentes du travail lorsqu'elles sont malades et se rétablissent correctement pour empêcher la maladie de se propager. En 2023, le nombre de jours de maladie déclaré est resté inférieur à celui de 2022 (tableau 3.2). Le nombre de jours de maladie représentait 2,5% de toutes les heures de travail théoriques, contre 3,3% il y a un an. Dans tous les domaines, la tendance était à la baisse. Les pratiques adoptées pendant la période COVID continuent d'être utiles pour empêcher la propagation de la maladie depuis la pandémie.

La tendance des blessures de 2021 à 2022 était positive ; le temps perdu a diminué grâce aux enseignements tirés de certains incidents majeurs. En 2022, nous avons acquis Nelbud, une société de services qui a naturellement eu une incidence sur les chiffres globaux en 2022. En 2023, le nombre total d'accidents et les arrêts de travail correspondants sont restés au même niveau qu'en 2022. Il existe des variations d'une unité à l'autre. Dans la plupart des unités, la tendance est à ce que davantage d'incidents soient signalés, mais moins de temps est perdu à cause de ceux-ci. Cela indique une meilleure concentration sur le signalement et le suivi des blessures. Les audits de qualité réguliers dans nos unités locales garantiront que nous continuons à adhérer et à améliorer nos pratiques et à maintenir les blessures et les heures perdues aussi bas que possible, offrant ainsi un environnement sécurisé pour tous.

Les évaluations de performance et d'évolution de carrière restent au même niveau

Chez Halton, nous utilisons les évaluations de performance depuis de nombreuses années. En 2021, nous avons commencé à utiliser une plateforme électronique mondiale (Halton People Portal, HPP) pour définir et suivre les objectifs et évaluer les performances. Le processus a été rebaptisé Development Dialogue, pour mettre l'accent sur le soutien aux personnes pour qu'elles réussissent dans leur travail. Le processus d'utilisation du HPP a été appliqué à tous les cols blancs – un total de 970, dont 625 ont terminé le processus. La couverture du processus en 2023 était ainsi de 64,4% et est restée au niveau de 65% en 2022 malgré l'évolution de nos RH en cours d'année. Nous continuerons de veiller à ce que la pratique du dialogue pour le développement soit mieux appliquée dans l'ensemble de l'entreprise.

Nous continuons à utiliser des processus éprouvés en usine pour guider le travail et le développement des cols bleus. L'utilisation des discussions du Dialogue sur le développement pour les cols bleus varie considérablement d'un pays à l'autre en fonction des pratiques locales. Nous continuerons à suivre ces pratiques éprouvées dans nos opérations de fabrication.

La classification des emplois fournit des critères pour fixer les salaires des rôles

Le principe que nous souhaitons appliquer chez Halton est celui d'offrir le même salaire pour un emploi en fonction de la difficulté du travail et des performances de la personne occupée, quel que soit son sexe ou son âge. Suivant ce principe, nous construisons notre pratique de rémunération sur la base de classifications d'emplois, qui ont été introduites en Finlande et en Pologne et s'étendent à la Suède. Sur la base de la classification, nous recherchons ensuite le salaire moyen du marché pour l'emploi. Le salaire pour le poste peut varier autour de la moyenne en fonction de la performance de la personne dans ce rôle. Cette performance est évaluée chaque année dans notre processus de dialogue pour le développement.

Tableau 3.2 : jours de maladie, part du total des jours de travail par région et par année

	2021	2022	2023
Finlande	4.9 %	5.2 %	4.8 %
Europe, autre	4.0 %	3.7 %	3.0 %
Ameriques	2.2 %	2.7 %	1.2 %
Asie	1.5 %	2.5 %	2.1 %
Groupe Halton	3.2 %	3.3 %	2.5 %

Formation

La formation à Halton se concentre sur le développement d'une expertise en matière de qualité de l'air intérieur.

À Halton, nos actions de formation mettent l'accent sur le développement et la diffusion de formations spécifiques à Halton. Notre réussite future dépend avant tout de notre expertise en matière de qualité de l'air intérieur. Pour permettre cela, nous explorons une combinaison de différents médias. Nous prévoyons d'aborder systématiquement les bases avec le eLearning. Pour les compétences spécifiques à un rôle, nous utilisons à la fois l'e-learning et l'apprentissage personnel, souvent virtuellement via Teams. Chaque année, les unités d'activité se concentrent sur des sujets spécifiques en fonction de la stratégie commerciale.

Les informations de base et les sujets génériques répétitifs sont couverts par le e-learning. Les programmes d'intégration et les formations obligatoires, comme le Code de conduite, entrent dans cette catégorie. La formation au Code de conduite est essentielle pour tous les collaborateurs (plus d'informations en page 16). Plus loin dans cette catégorie, nous aurions une formation sur les processus internes. Les unités locales ont continuellement organisé des formations locales d'intégration et de sécurité. Seule une partie de ces formations de base a été systématiquement capturée dans nos reporting. Le nombre de formations enregistrées en 2023 est resté au même niveau qu'en 2022, avec 550 participants en ligne. Les chiffres seront considérablement plus élevés en 2024, lorsque nous lancerons une révision systématique de nos pratiques d'intégration, y compris une mise à jour régulière du code de conduite pour tous, tous les deux ans.

Les discussions entre experts, en face à face et en ligne, portent sur des informations en constante évolution. Nous utilisons activement Teams pour partager des informations et exécuter des sessions, souvent enregistrées pour une utilisation ultérieure. Ces sessions ont tendance à se dérouler de manière informelle et n'ont pas été activement enregistrées en tant qu'événements de formation.

Les unités de Halton ont des besoins et des défis uniques dans leurs opérations. Cette diversité se reflète dans nos programmes de formation, adaptés aux situations spécifiques des entreprises. En 2023, par exemple, nous avons organisé localement une formation pour les managers de SBA Marine, Energy & Infrastructure, une formation aux pratiques agiles et une formation des managers pour gérer la capacité de travail des employés à SBA Halton, ainsi qu'une formation sur l'intelligence émotionnelle et une formation à la gestion inclusive au sein de SBA Foodservice. Ces programmes répondent directement aux besoins métiers spécifiques de chaque unité, garantissant leur pertinence et leur efficacité.

Programme de développement du leadership futur de Halton

Sur un front plus commun, nous avons poursuivi le programme Halton Future Leadership Development, qui examine les futurs leaders potentiels dans tous les secteurs d'activité. L'objectif du programme est de développer de futurs leaders potentiels, de promouvoir le réseautage interorganisationnel et de tester de nouvelles idées pour Halton.

Le terme leadership est utilisé ici dans un sens large : il peut faire référence à la direction de projets, de connaissances et de personnes. La participation ne garantit pas une position de leadership, mais elle développe les compétences et les capacités des participants, ce qui en fait de meilleurs candidats pour de telles opportunités. Trois programmes ont été réalisés à ce jour. Le quatrième programme, qui a débuté en janvier 2021, s'est poursuivi avec deux modules en présentiel en 2023. Le savoir-faire du programme a été diffusé davantage par les participants qui ont pris des mesures pour partager systématiquement le contenu dans leurs unités d'origine.

De nombreuses histoires de développement personnel démontrent que le Halton Future Leadership Program a bien répondu aux attentes et continuera de le faire à l'avenir.



Diversité et inclusion chez Halton


L'industrie du CVC a toujours été dominée par les hommes. Les statistiques montrent également une prédominance masculine lorsqu'on examine dans l'ensemble, la diversité chez Halton. La part des femmes est d'environ 20 %, allant de 12 % aux Amériques à 22 % en Asie et 27 % en Finlande.

Chez Halton, nous accordons une attention particulière à la promotion de la diversité dans notre recrutement, notamment pour les postes clés. Nous avons pris l'habitude de veiller à ce que les candidats masculins et féminins soient pris en considération lors de la dernière série d'entretiens d'embauche. Cette pratique se reflète dans la répartition au niveau de la direction, où 38 % du conseil d'administration et 28 % de l'équipe de direction sont des femmes.

Plusieurs études montrent que la diversité est un atout pour les entreprises. La mise en œuvre correcte de la diversité n'est pas automatique. Pour s'assurer que la diversité est bien comprise et que ses avantages sont exploités, Halton a commencé à personnaliser les initiatives d'IED. Ce processus est guidé par un processus inclusif "People First" visant à créer une compréhension de base commune à toutes nos équipes de gestion et de direction.

Tableau 3.3 : Le pourcentage d'hommes et de femmes par région et année

	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Finlande	70 %	30 %	71 %	29 %	73 %	27 %
Europe, autre	83 %	17 %	83 %	17 %	83 %	17 %
Ameriques	87 %	13 %	87 %	13 %	88 %	12 %
Asie	80 %	20 %	81 %	19 %	78 %	22 %
Groupe Halton	80 %	20 %	82 %	18 %	81 %	19 %



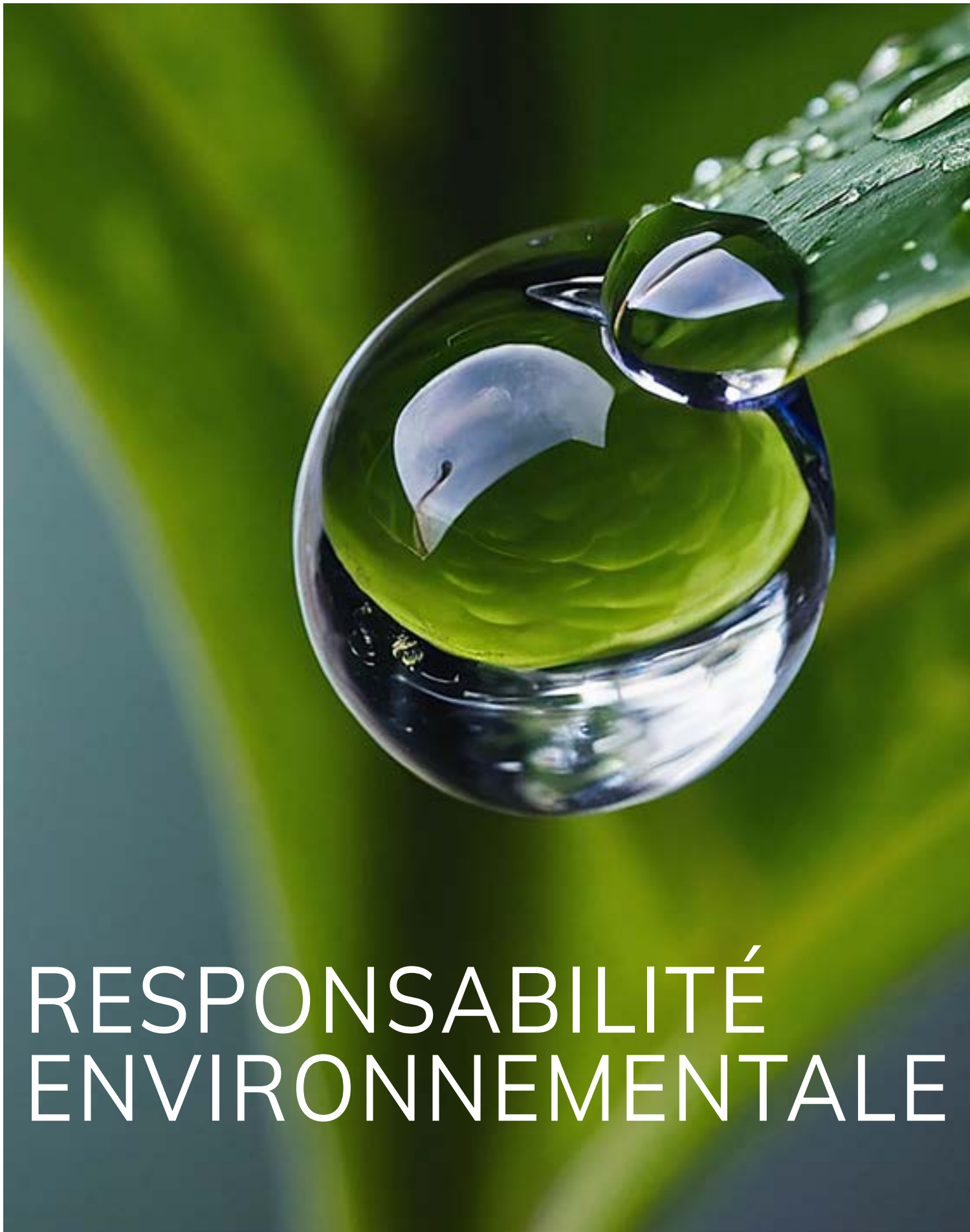
Parce que nous opérons à grande échelle dans de multiples lieux, pays et régions, notre personnel est naturellement diversifié. Cependant, la diversité en soi ne suffit pas. Ce processus a commencé avec la SBA Foodservice, en renforçant les aspects naturellement diversifiés de notre façon de travailler pour susciter une vision créative, une collaboration et un travail d'équipe dans le monde entier. Les dirigeants doivent écouter, donner la priorité aux personnes et mettre de côté leurs propres opinions et hypothèses. Il est impératif que les dirigeants comprennent les défis de l'IED et en fassent une priorité, car ils contrôlent les budgets et influencent le comportement des employés. Fidèles aux valeurs de Halton, nous capitalisons sur la formation du management qui apporte cohérence et orientation et crée des habitudes qui aident tous les employés à atteindre leur potentiel maximum grâce à la formation.

Le cours de gestion inclusive a été mis en place pour Foodservice le 14 avril 2023, et a été étendu à environ 80 % des responsables Foodservice au cours de l'année. Ce programme bien accueilli sera étendu à tous les managers de Halton en 2024.

Rotation du personnel

Lorsque l'on compare la tendance de la rotation du personnel d'une année sur l'autre, il est important de noter que nous avons exclu les données de Nelbud. En effet, les informations sur le personnel de Nelbud sont gérées séparément de celles du reste de Halton pour l'année de référence. Le nombre moyen de salariés à Halton sans Nelbud en 2023 était de 1 581. Le nombre de départs, qui comprend les employés permanents et temporaires, par exemple les travailleurs d'été, était de 291 (221 en 2022). Le taux de rotation global de notre personnel était donc de 18% (14% en 2022). Le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée s'élève à 168. Le taux de rotation des employés permanents était de 10,6% (8,7% en 2022).*

* Tout au long de l'année, il y a eu quelques incohérences dans le reporting des effectifs en raison du changement de système RH en 2023.



RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Gestion environnementale

La gestion environnementale de Halton est guidée par notre politique environnementale et la norme ISO 14001. À la fin de 2022, cinq de nos sites de fabrication sont certifiés ISO 14001. La liste de nos certifications ISO 14001, ISO 9001 et ISO 45001 par unité est consultable ci-dessous.

France : Halton Foodservice SAS

- ISO 14001 Gestion environnementale, certification valide jusqu'en 2024 – Validation prévue en 2024

Finlande : Halton Oy

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'au 19 novembre 2026
- ISO 14001 Gestion environnementale, certification valide jusqu'au 19 novembre 2026

Finlande : Halton Marine Oy

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'au 19 novembre 2026
- ISO 14001 Gestion environnementale, certification valide jusqu'au 19 novembre 2026
- ISO 45001 Gestion de la santé et de la sécurité au travail, certification valide jusqu'au 23 septembre 2025

Chine : Halton Ventilation Ltd.

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'au 21 septembre 2025
- ISO 14001 Gestion environnementale, certification valide jusqu'au 24 février 2027
- ISO 45001 Gestion de la santé et de la sécurité au travail, certification valide jusqu'au 18 janvier 2025

Allemagne : Halton Foodservice GmbH.

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'au 13 août 2025

Royaume Uni : Flamgard Engineering Ltd.

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'au 31 juillet 2025
- ISO 45001 Gestion de la santé et de la sécurité au travail, certification valide jusqu'au 15 mars 2025

Royaume Uni : Halton Foodservice Ltd

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'en 2024 - Mise à jour durant 2024
- ISO 14001 Gestion environnementale, certification valide jusqu'en 2024 - Validation prévue en 2024

Etats-Unis : Nelbud Services LLC.

- ISO 9001 Gestion de la qualité, certification valide jusqu'en 2024 - Validation prévue en 2024

En 2023, les certifications de gestion de la qualité ISO 9001 ont diminué, passant de 57,3% l'année précédente à 56,3% de notre chiffre d'affaires. En ce qui concerne les certifications du système de gestion environnementale ISO 14001, la part est restée la même qu'en 2022 (environ 39%). Outre ces deux types de certification, nous avons actuellement trois unités certifiées ISO 45001. Environ 17,3% de notre chiffre d'affaires est couvert par ce type de certification.

Toutes nos unités sont impliquées dans le développement durable, qu'elles aient ou non la certification ISO 14001. L'impact environnemental et les risques des unités non certifiées sont infimes. Nous évaluons annuellement les critères pour certifier officiellement ces unités.



Les enjeux 2023

Chez Halton, les principaux impacts environnementaux proviennent des matériaux que nous utilisons, de l'énergie que nous consommons pour notre production et de l'énergie que nos produits consomment au cours de leur cycle de vie. Les émissions de gaz à effet de serre causées par la production d'énergie achetée sont des facteurs essentiels, tout comme le carburant que nous utilisons dans les véhicules de l'entreprise.

Halton a continué sur la bonne voie pour réduire ses émissions du champ d'application 2 (électricité achetée). En 2023, les sites de Halton en Malaisie et à Rochester (Royaume-Uni) ont pris des mesures importantes pour parvenir à une production respectueuse de l'environnement en mettant en place de nouvelles centrales solaires sur les deux sites. En Malaisie, on estime que l'investissement solaire a généré environ 69 310 kWh d'électricité, réduisant ainsi d'au moins 50 tonnes de CO₂ le champ d'application 2 de Halton pour la Malaisie. Quant à Rochester, les panneaux solaires installés ont produit quelque 19 000 kWh d'électricité en 2023, ce qui représente également une réduction significative de l'empreinte CO₂ de Halton.



Usine Halton en Malaisie

Ces dernières années, Halton s'est efforcé de réduire au maximum les émissions liées à la production. L'entreprise a investi de manière significative dans l'efficacité énergétique de ses installations de production et dans les sources d'énergie renouvelables. Les investissements réalisés à Rochester et en Malaisie sont d'excellents exemples, démontrant qu'investir dans le développement durable est financièrement rentable et permet de réduire les émissions de CO₂.

Cependant, notre principale contribution environnementale provient de nos solutions durables. L'un des points forts de 2023 en matière de développement durable est une solution révolutionnaire pour le secteur de l'immobilier commercial appelée TTAP (Terminal Treatment of Air), fruit du partenariat stratégique de Halton avec Phononic. Annoncée en décembre 2023, la première installation commerciale de TTAP avec effet Peltier dans un bâtiment historique au cœur de Paris est la première et la plus grande plateforme de CVC à semi-conducteurs au monde à réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre tout en améliorant le confort sur le lieu de travail. La nouvelle technologie permet de réduire les émissions de carbone d'environ 15% et les coûts de 18% par rapport aux systèmes conventionnels.

Tableau 4.2 : Matériaux utilisés (tonnes) en Finlande et dans d'autres zones de l'UE par an

Principaux groupes de matériaux	Finlande		Europe, autre			
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Acier inoxydable		572	504	1,070	1,154	980
Acier galvanisé		1,210	1,291	592	509	609
Cuivre		2	2	-	-	-
Aluminium		60	80	378	257	245
Bois		447	461	138	149	122
Fibres		-	1	-	-	-
Plastique		4	-	14	16	14
Matériaux d'isolation		-	-	43	23	29
Acier inoxydable aluminé		-	-	-	3	-
Matériaux utilisés		2,295 ¹⁾	2,339	2,235	2,111	1,999

1) La diminution de la consommation de matières dans les usines finlandaises est due à l'amélioration de la productivité et aux changements dans la gamme de produits de production, grâce auxquels moins de matières premières ont été consommées.



Usine Halton de Béthune

Matériaux utilisés

Halton propose des solutions pour les locaux commerciaux et publics, les établissements de santé et les laboratoires, les cuisines professionnelles, les restaurants, les environnements de production d'énergie et les navires. La plupart des matériaux de production que nous utilisons sont l'acier inoxydable et galvanisé, l'aluminium et le bois. Parmi ces quatre matériaux, l'acier galvanisé est le plus courant pour les produits de la SBA Halton, tandis que SBA Foodservice et SBA Marine, Energy & Infrastructure utilisent principalement de l'acier inoxydable. Dans toutes les usines Halton, nous utilisons du bois pour l'emballage. Les quantités les plus importantes d'aluminium sont utilisées dans l'usine de SBA Halton en France pour les grilles.

Table 4.1: Matériaux utilisés (tonnes) du Groupe Halton par an

Principaux groupes de matériaux	2021	2022	2023
Acier inoxydable	3,239	3,324	3,228
Acier galvanisé	3,053	1,876	2,069
Cuivre	2	4	4
Aluminium	450	322	343
Bois	1,107	1,123	1,151
Fibres	-	-	-
Plastique	21	22	25
Isolation	43	23	32
Acier aluminisé	318	330	378
Matériaux utilisés	8,233	7,024	7,230

Tout au long de l'année 2023, Halton a continué à préparer la documentation EPD (Environmental Product Declaration) de ses produits. Cette documentation est conforme à la norme européenne EN 15804 et les premières EPD ont été publiées au printemps 2023. L'analyse du cycle de vie des produits nous aide à identifier les objectifs de développement qui nous permettent de réduire l'impact environnemental des produits en termes de fabrication et d'utilisation au cours du cycle de vie du produit. Plus important encore, l'ACV aide notre R&D à se concentrer sur les domaines dans lesquels nous pouvons avoir l'impact positif le plus important sur les objectifs de développement durable de nos clients.

Les tableaux 4.1, 4.2 et 4.3 présentent les statistiques sur les matériaux utilisés. Ces données couvrent toutes nos unités de production.

Tableau 4.3 : Matériaux utilisés (tonnes) en Amérique et en Asie par an

Principaux groupes de matériaux	Amériques			Asie		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Acier inoxydable	930	961	1,024	737	636	720
Acier galvanisé	78	77	45	127	82	124
Cuivre	2	2	2	-	-	-
Aluminium	-	-	2	9	5	16
Bois	419	411	434	129	116	134
Fibres	-	-	-	-	-	-
Plastique	-	-	1	2	2	9
Matériaux d'isolation	-	-	-	-	-	2
Acier inoxydable aluminé	318	327	378	-	-	-
Matériaux utilisés	1,746	1,778	1,886	1,004	841	1,005

Achat d'énergie

En 2023, toutes nos unités ont acheté un total de 8 934 MWh d'électricité (tableau 4.4), 6 637 MWh pour le chauffage et 19 023 MWh de carburant. Si l'on examine la consommation d'électricité en 2023, les plus gros consommateurs d'électricité sont la SBA Halton à Kausala, les unités Foodservice aux États-Unis et MEI à Lahti (le tableau 4.5 montre l'énergie achetée par région). Sur la quantité totale d'électricité achetée, 51% étaient des énergies renouvelables, 10% des énergies non renouvelables et 39% de l'énergie nucléaire. En ce qui concerne l'achat d'électricité, la part d'électricité renouvelable a été précisée, et un certificat d'origine du fournisseur a été exigé des unités qui ont annoncé qu'elles utilisaient de l'électricité entièrement renouvelable. L'enquête a permis de préciser les parts de l'énergie renouvelable et de l'énergie nucléaire dans l'énergie électrique achetée pour 2021-2023.

Les principales utilisations du gaz naturel ont été le chauffage des locaux et l'utilisation de la chaleur dans les processus des lignes de peinture. Il a été possible de passer du gaz naturel au biogaz dans une certaine mesure, et la même tendance se poursuivra dans les années à venir. Notre objectif est de réduire autant que possible l'utilisation du gaz naturel en améliorant l'efficacité énergétique et en passant à l'utilisation du biogaz ou de l'électricité pour la production de chaleur.

Table 4.4 : Energie achetée par le Groupe Halton par an

Energie achetée	2021	2022	2023
Electricité achetée (MWh)	9,608	9,308	8,934
Renouvelable %	34	48	51
Non renouvelable %	39	26	10
Nucléaire %	27	26	39
Chauffages achetés (MWh)	6,899	6,727	6,637
Renouvelable %	5	26	41
Non renouvelable %	95	74	59

Tableau 4.5 : Énergie achetée en Finlande, dans d'autres pays d'Europe, Amérique et Asie par an

Energie achetée	Finlande			Europe, autre			Amériques			Asie		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Electricité achetée (MWh)	4,199	4,047	3,911	1,623	1,523	1,535	2,874	2,767	2,651	912	971	837
Renouvelable %	35	39	35	31	24	42	41	88	91	8	7	14
Non renouvelable %	29	28	0	19	22	8	49	3	2	92	93	86
Nucléaire %	36	33	65	50	54	50	10	9	8	0	0	0
Chauffages achetés (MWh)	3,497	2,562	2,447	2,928	2,771	2,611	1,759	1,662	1,576			
Renouvelable %	0	56	100	11	10	10	0	0	0			
Non renouvelable %	100	44	0	89	90	90	100	100	100			

Production d'énergie solaire

En 2023, Halton a produit 145 621 kWh d'électricité grâce à l'énergie solaire (tableau 4.6). Sur ce total, 105 202 kWh (72 %) ont été consommés pour notre propre usage, et les 40 419 kWh restants (28 %) ont été livrés au réseau électrique local.

Table 4.6: Production d'énergie solaire

	kWh	%
Electricité produite	145,621	100
Pour usage propre	105,202	72
Livrée au réseau électrique local	40,419	28

Émissions de GES Champs d'application 1 et 2

En 2023, les émissions totales de CO₂ de Halton (champs d'application 1 et 2) étaient de 6 329 tonnes, dont 503 tonnes de CO₂ pour l'électricité, 719 tonnes de CO₂ pour le chauffage et 5 107 tonnes de CO₂ pour les combustibles. Rapportées au chiffre d'affaires, les émissions ont diminué à 21,2 émissions de CO₂ (tonnes) / Chiffre d'affaires (M€) (2022 26,3 émissions de CO₂ (tonnes) / Chiffre d'affaires (M€)).

Le facteur d'émission utilisé dans le calcul des émissions de l'électricité pour la production d'électricité renouvelable et l'électricité produite par l'énergie

nucléaire est de 0,012 kg/kWh [Carbon Dioxide Emissions from Electricity, World Nuclear Association, mai 2021]. Pour l'électricité non renouvelable, le facteur d'émission est déterminé par le facteur d'émission du mix résiduel spécifique au pays, sauf aux États-Unis et au Canada, où il est possible d'utiliser les facteurs de la région du réseau.

En ce qui concerne la collecte de données sur la consommation d'énergie pour 2023, nous avons spécifié les parts d'énergie renouvelable, non renouvelable et nucléaire dans les contrats d'approvisionnement pour cette année et les années précédentes. C'est ainsi que nous avons rendu les résultats du calcul des émissions plus précis. Actuellement, nous ne collectons des données sur la consommation d'énergie qu'auprès des unités de production. Les mesures et les investissements visant à réduire les émissions sont également ciblés sur ces unités. En 2023, nous avons réussi à réduire les émissions d'environ 1 000 tonnes en investissant dans des solutions de chauffage à faibles émissions, dans l'efficacité énergétique et dans le passage aux énergies renouvelables (tableau 4.7, diagrammes à barres 4.1 et 4.2). Les investissements visant à réduire la consommation d'énergie et les émissions se poursuivront dans les années à venir.

Les émissions provenant des carburants sont actuellement les plus importantes des activités de Halton. L'augmentation des émissions causées par les carburants a été influencée par l'acquisition de Halton à la fin de 2021. En 2022, la société de services de maintenance Nelbud Services LLC a été membre du groupe Halton pour la première année complète. La consommation de carburant des voitures dans le secteur des services a considérablement augmenté les émissions. Une autre raison de l'augmentation de la consommation de carburant des voitures est l'augmentation des activités de vente et la croissance des activités de service après deux années de grave pandémie de COVID-19.

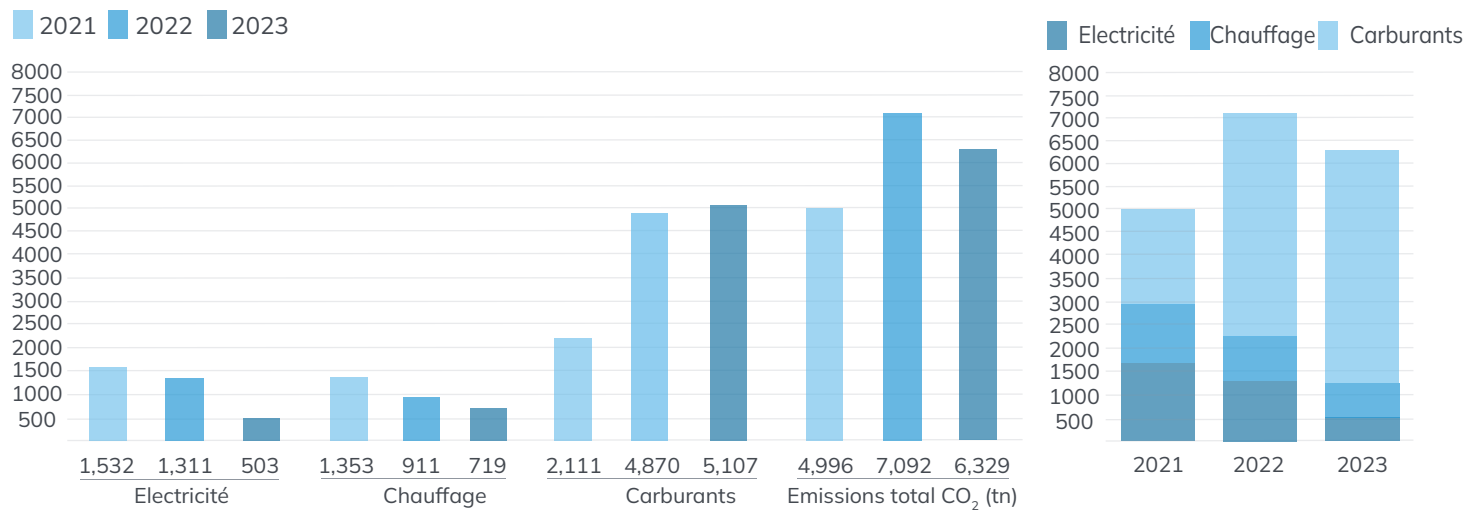
Les changements dans les sources d'énergie des voitures prennent du temps. Ils sont liés au développement des réseaux de distribution de carburant et d'électricité des pays. Le réseau de recharge des véhicules électriques, à partir duquel une voiture peut être rechargée avec de l'énergie électrique à faibles émissions, doit encore être suffisant dans la plupart des pays pour que les véhicules électriques soient une alternative aux véhicules actuels. La disponibilité des biocarburants dans les différents pays varie également de manière significative. Toutefois, l'objectif de Halton est de passer le plus rapidement possible à des véhicules à faibles émissions.

Table 4.7 : Émissions en CO₂ de Halton Group, (tn) champs d'application 1 et 2 par an

	2021	2022	2023
Électricité	1,532	1,311	503
Chauffage	1,353	911	719
Carburants	2,111	4,870	5,107
Total émissions CO ₂ (tn)	4,996	7,092	6,329
Total émissions CO ₂ (tn)/chiffre d'affaire (M€)	22.8	26.3	21.2

Halton's Lahti factory.

Bar chart 4.1 and 4.2 : Emissions CO₂, (tn) Groupe Halton champs d'application 1 et 2 par an



Émissions de GES Champ d'application 3

Nous avons calculé les émissions dues aux voyages aériens sur la base du kilométrage reçu des agences de voyage. Malheureusement, les statistiques ne couvrent pas tous les déplacements aériens, mais ces informations permettent d'estimer l'évolution des émissions sur une base annuelle.

En 2023, les émissions liées aux voyages aériens s'élevaient à 342 tonnes (143 tonnes en 2022). Les voyages d'affaires ont clairement augmenté par rapport aux niveaux des années précédentes, soulignant un retour aux schémas de déplacement antérieurs à la directive COVID et à la croissance des entreprises. Toutefois, la précision des données sur les déplacements aériens de Halton s'améliorera d'année en année à mesure que les problèmes d'exhaustivité seront résolus.



Déchets

Chez Halton, la quasi-totalité des déchets produits par notre groupe sont des déchets de production. La plupart de nos produits sont fabriqués à partir de tôles d'acier. À partir de ce matériau, nous produisons les formes des produits, ce qui entraîne des déchets de coupe. La réduction de ces déchets de coupe est notre priorité et nous avons développé nos processus de production sur cette base. Nous avons ainsi réussi à rendre les processus plus efficaces et à réduire les déchets. Dans nos unités, la quantité de déchets de fabrication est fortement liée à la gamme de produits livrés aux clients. Cela varie d'une année à l'autre. Toutefois, l'amélioration continue des processus et la gestion de la qualité jouent un rôle important dans la réduction des déchets.

Le recyclage est une pratique courante dans notre travail quotidien. Les déchets d'acier sont vendus à des entreprises de recyclage, qui les trient et les envoient aux aciéries pour qu'elles fabriquent de nouveaux matériaux. La plupart de nos unités utilisent du bois pour l'emballage et des palettes en bois pour le transport de nos produits. Après la phase de transport, il est rare que nous récupérons ces palettes pour les réutiliser, mais nos clients peuvent reprendre les matériaux d'emballage et les palettes pour les valoriser. En ce qui concerne les déchets dangereux, les quantités sont très faibles. Quotidiennement, nous n'utilisons qu'une petite quantité de liquides dangereux. Il s'agit principalement de peinture et d'huile hydraulique, dont les déchets sont acheminés vers des centres d'élimination des déchets toxiques.

Nous contrôlons en permanence la gestion des déchets de nos unités. Toutes nos unités de production transmettent leurs quantités totales de déchets depuis 2017. En 2023, la quantité totale était de 2 063 tonnes, ce qui représente une augmentation par rapport aux 1 954 tonnes de l'année précédente (tableaux 4.8 et 4.9). Sur ce total, 91,37 % ont été récupérés (89,5 % en 2022), 0,53 % réutilisés (0,51 % en 2022) et 7,37 % mis en décharge (8,3 % en 2022). L'usine américaine de Scottsville, dans le Kentucky, est celle qui met le plus de déchets en décharge, avec 27,5 % (28,5 % en 2022), car il n'y a pas de bonnes options de récupération à distance raisonnable.

Table 4.8: Déchets du groupe Halton par an

Déchets GRI 306-2	Groupe Halton		
	2021	2022	2023
Total tonnes	2,070	1,954	2,063
Réutilisation	14	10	11
Réutilisation %	0.68	0.51	0.53
Récupération	1,873	1,749	1,885
Récupération %	90.50	89.5	91.37
Incinération tones	15	30	12
Incinération %	0.72	1.54	0.58
Décharge tonnes	166	163	152
Décharge %	8.02	8.34	7.37
Autre déchets tonnes	2	2	3
Autres déchets %	0.10	0.10	0.15

Tableau 4.10: Émissions de CO₂ des tôles du Groupe Halton

	Emissions tCO ₂ -eq/t	Matériaux utilisés, tn, 2021	Tonnes CO ₂ 2021	Matériaux utilisés, tn, 2022	Tonnes CO ₂ 2022	Matériaux utilisés, tn, 2023	Tonnes CO ₂ 2023
Acier inoxydable	1,3	3,239	4,211	3,323	4,320	3,228	4,196
Acier galvanisé	1,5	3,053	4,580	1,876	2,814	2,069	3,104
Total émissions CO2 (tn)		6,292	8,790	5,199	7,134	5,297	7,300

Table 4.9: Déchets par région et par an

Déchets GRI 306-2	Finlande			Europe, autre			Amériques			Asie		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total tonnes	807	746	873	600	540	512	523	543	532	141	125	146
Réutilisation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	10	11
Réutilisation %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.9	8.0	7.5
Récupération	807	746	868	575	500	505	365	388	386	127	115	137
Récupération %	100	100	99.4	95.8	92.6	98.6	69.8	71.5	72.5	90.1	92.0	93.8
Incinération (masse brûlée) tns	-	-	-	15	30	5	-	-	-	-	-	7
Incinération (masse brûlée) %	0.0	0.0	0.0	2.5	5.6	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8
Décharge tonnes	-	-	4	8	8	0	158	155	147	-	-	1
Décharge %	0.0	0.0	0.5	1.3	1.5	0.0	30.2	28.5	27.5	0.0	0.0	0.7
Autre déchets tonnes	-	-	1	2	2	2	-	-	-	-	-	1
Autres déchets %	0.0	0.0	0.1	0.3	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7

PLAN D' ACTION

Notre plan d'action est présenté dans ce tableau. Il montre nos domaines de responsabilité et nos actions futures ainsi que les indicateurs que nous utiliserons pour évaluer la réalisation de nos objectifs. Les résultats des interventions listées sont mesurés annuellement dans le Rapport RSE pour permettre d'ajuster les objectifs et les actions si nécessaire.

PROMESSES HALTON

EXEMPLES D' ACTIONS

CROISSANCE RESPONSABLE



Nous investissons dans la R&D et les innovations. Nous nous associons ou investissons dans des start-ups et des entreprises qui partagent notre mission et notre vision de la durabilité. Nous nous impliquons dans le bien-être de notre personnel et offrons des opportunités de travail à l'international. Nous promovons une bonne éthique au travail.

- Le développement de la sécurité dans l'environnement de travail vise à réduire à zéro les absences dues à des accidents de travail.
- Nous veillons à ce que la politique du personnel de Halton soit respectée dans l'ensemble de l'organisation en formant les responsables et les managers. En outre, nous veillons à ce que les pratiques du code de conduite soient examinées non seulement au moment de l'entrée en fonction chez Halton, mais aussi tous les deux ans par le biais de l'apprentissage en ligne.
- Des mesures de bien-être sont prises sur la base de l'enquête globale sur l'engagement. Les exemples incluent la formation à la sécurité, la rénovation des bureaux, la formation au stress, le développement des contacts avec la médecine du travail et les conseils en matière de régime alimentaire et d'exercice physique. Dans le cadre de ces activités, nous avons obtenu le certificat Platinum WELL pour le siège Halton à Helsinki. Nous continuons à utiliser la plateforme d'apprentissage en ligne pour assurer une formation plus efficace sur les aspects de santé et de sécurité de nos unités.
- Nous contribuons à la dynamique des communautés locales dans toutes les zones géographiques par l'intermédiaire de nos unités locales, proches de nos employés et des marchés que nous couvrons. Dernièrement, nous avons investi dans une nouvelle unité de production Marine, Énergie et Infrastructure en Caroline du Sud, aux États-Unis, afin de nous rapprocher de nos clients.

SOLUTIONS DURABLES AXÉES SUR LE CLIENT



Chez Halton, nous nous assurons de fournir un environnement intérieur sain et confortable à notre personnel. Nous développons des solutions qui diminuent la quantité de particules dangereuses et le CO₂ et créent un environnement intérieur de haute qualité.

- Développement de Halton AirWatch, qui surveille en permanence la qualité de l'environnement intérieur dans les installations de restauration et réagit aux relevés des capteurs afin d'optimiser les conditions intérieures et de garantir une qualité élevée de l'environnement intérieur dans la cuisine.
- Recherche sur la décontamination des installations de soins de santé afin de permettre le développement de solutions pour améliorer le niveau d'hygiène des installations de soins de santé et des salles blanches.
- Installation d'un plafond de salle blanche conforme à l'annexe 1 des bonnes pratiques de fabrication (BPF) pour améliorer la sécurité des employés et des processus dans les salles blanches.



Nous investissons dans la R&D locale proche de nos clients à travers nos Pôles d'Innovations Halton. Nous travaillons en étroite collaboration avec les universités, les instituts de recherche et les partenaires industriels pour créer de nouvelles connaissances dans notre secteur.

- Nous sommes membres du consortium E3 qui a pour but le développement de solutions améliorant la réaction en cas de pandémie et la durabilité. (2021-2024)
- Positionnement et développement de nouveaux sites de production et de R&D près des marchés pour réduire les émissions dues aux transports et permettre une collaboration locale.
- Développement de solutions de qualité de l'air pour de futurs navires afin d'améliorer les conditions de travail à bord en coopération avec nos partenaires, les établissements d'enseignement et les universités.
- De nombreuses collaborations universitaires dans le domaine de l'innovation durable, par exemple avec la Western Kentucky University sur la surveillance des émissions et avec la Newcastle University sur la réduction des émissions.



Nous offrons des solutions de plus en plus écoénergétiques à nos clients afin qu'ils puissent réduire leur impact environnemental. Nous favorisons également l'amélioration de la qualité de l'air extérieur liée à la ventilation des cuisines en développant des systèmes de contrôle de la pollution.

- Nous avons poursuivi la préparation des déclarations environnementales de nos produits (EPD) en 2023. L'objectif est de faciliter l'accès à nos clients aux informations sur l'impact environnemental de nos produits. Les EPD seront établies conformément à la norme EN15804+A2.
- Développement des solutions de ventilation à la demande pour réduire la consommation d'énergie, purifier l'air, optimiser le CO2 dans l'environnement et maximiser le bien-être.
- Surveillance énergétique des systèmes de ventilation en laboratoire pour promouvoir les économies d'énergie selon l'activité de l'utilisateur final.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS



Chez Halton, nous investissons dans la valorisation des compétences de notre personnel et coopérons avec les écoles et les universités pour offrir des stages aux jeunes et aux étudiants. Nous partageons également nos connaissances avec nos parties prenantes pour promouvoir une coopération efficace.

- Nous encourageons et soutenons le développement continu des compétences des Haltoniens dans le monde entier. Nous offrons des opportunités et des ressources pour le développement à la fois au niveau local et au niveau mondial. Les exemples incluent des formations internes locales organisées par des spécialistes Halton. Pour un public plus large, nous proposons une formation en ligne sur les compétences interpersonnelles et de leadership. Une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne offre aux Haltoniens une grande variété de modules allant des formations techniques au développement durable.
- Nous offrons aux étudiants des écoles et des universités la possibilité de suivre une formation (technique et pratique). Il s'agit par exemple de stages d'été, d'apprentissages et de travaux de fin d'études dans plusieurs pays.
- Nous formons nos partenaires à la configuration et à l'entretien des solutions Halton afin de garantir une bonne qualité de l'air intérieur et efficacité énergétique.



Tous les employés Halton sont égaux, indépendamment de leur genre. Leur salaire et leur compensation sont déterminés par la complexité de leur travail. Les femmes ont les mêmes opportunités de carrière, à tous les postes de l'organisation.

- La formation sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI) lancée chez Halton Foodservice est en train d'être étendue à d'autres unités. Le DEI est un continuum - un voyage permanent de désapprentissage et d'apprentissage des dogmes profondément enracinés qui guident le mode de fonctionnement des organisations.
- Nous nous engageons à renforcer ces divers aspects de notre mode de fonctionnement afin de favoriser la créativité, la collaboration et le travail d'équipe dans le monde entier.
- Dans nos unités, l'utilisation de l'architecture des emplois (complexité du travail et définition des salaires) utilisée en Pologne et en Finlande est étendue à la Suède. Le travail se poursuivra dans d'autres unités. L'architecture du travail garantit une rémunération égale et non sexiste.
- Les hommes sont traditionnellement plus présents que les femmes dans le secteur de l'industrie technologique. Nous avons mis en place des pratiques pour que les femmes qui postulent soient sérieusement envisagées pour tout poste vacant.

OPÉRATIONS DURABLES ET EFFICACES



Nous essayons continuellement de réduire la quantité de déchets de nos processus. Lors de la sélection de matériaux bruts, nous prêtons attention à leur recyclabilité, leur empreinte carbone et la part de matériau recyclé.

- Nous surveillons nos déchets (y compris les chutes) et augmentons les capacités de recyclage dans toutes les usines. Par exemple, l'utilisation d'une nouvelle ligne de production de poinçonnage à Kausala a permis de réduire les chutes de certains produits de 0-5 % au lieu de >20 %.
- Nous auditions régulièrement nos fournisseurs en questionnant notamment leur responsabilité environnementale, sanitaire, sécuritaire et économique. Nos contrats fournisseurs incluent le respect obligatoire du Code De Conduite des fournisseurs.



Nous diminuons systématiquement les émissions de CO2 dans toutes nos opérations en améliorant notre efficacité énergétique et en augmentant la part des énergies renouvelables. Nous développons des solutions de plus en plus écoénergétiques pour réduire l'impact environnemental de nos clients. Nous valorisons notre empreinte positive et réduisons notre empreinte négative afin d'optimiser notre impact sur la société et la planète.

- Ces dernières années, nos installations de production se sont efforcées de réduire au maximum leurs émissions. L'achat d'électricité s'est concentré sur l'électricité verte, et l'utilisation du gaz naturel a été réduite ou remplacée par du biogaz. Les derniers investissements dans l'énergie solaire concernent nos unités de production de Rochester et de Malaisie, ainsi que la rénovation de bureaux pour améliorer l'efficacité énergétique à Béthune.
- Le remplacement du parc automobile par des véhicules à faibles émissions ou sans émissions afin de réduire les émissions de carburant actuelles.
- Nous développons des solutions de ventilation à la demande et de nouveaux produits axés sur des sources écoénergétiques.

Cicero, (Madrid, Espagne)



GRI Index

Oy Halton Group Ltd. a rapporté les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période du 01er janvier au 31 décembre 2023, en se référant aux normes GRI.

Les détails de l'index GRI sont consultables sur notre site web: www.halton.com/sustainability.





Halton Group Oy Ltd
Firdonkatu 2 T 46 Tripla Workery West
00520 HELSINKI
FINLAND

Riikka Paarma
Chief Sustainability Officer
Mail. riikka.paarma@halton.com
Tel. +358 (0)50 575 8217

