

Rapport de durabilité
et d'activité

GROUPE STERNE

ÉDITION III - 2025

STERNE

SOMMAIRE

1.

Rencontre avec Laurent de Rosnay	4
Notre identité	6
LE GROUPE STERNE	8
1.1 Historique et développement	8
1.2 Les enjeux environnementaux et sociétaux du secteur transport et logistique....	9
1.3 Nos activités.....	9
1.4 Organigramme simplifié	11
1.5 Les parties prenantes et la chaîne de valeur du Groupe.....	18
1.5.1 La chaîne de valeur du Groupe STERNE	18
1.5.2 La prise en compte des attentes des parties prenantes	20
1.6 Groupe STERNE, Société à mission	21
1.7 Gouvernance de la démarche RSE	22
1.8 Stratégie	26
1.8.1 Contribuer à l'essor d'une performance économique globale.....	26
1.8.2 L'innovation, vecteur d'amélioration continue.....	26
1.8.3 La sécurité des données et leur utilisation responsable	29
1.9 Modèle de création de valeur	32

2.

RAPPORT DE DURABILITÉ	35
2.1 Informations générales	35
2.1.1 Base de préparation du rapport de durabilité	35
2.1.2 Circonstances particulières	36
2.1.3 Gouvernance	37
2.1.4 Stratégie	38
2.1.5 Gestion des impacts, risques et opportunités	38
2.1.6 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	40

2.

2.2 Information environnementale	41
2.2.1 Changement climatique	41
STUDY CASE : LA CYCLO-LOGISTIQUE AVEC COLIS ACTIV'	50
STUDY CASE : L'INNOVATION AVEC KONICA MINOLTA	54
2.2.2 Pollution	61
2.2.3 Biodiversité et écosystèmes	62
2.2.4 Gestion des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	63
2.3 Information sociale - personnel de l'entreprise	68
2.3.1 Gouvernance - Organisation.....	68
2.3.2 Caractéristiques des effectifs.....	69
2.3.3 Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels.....	70
2.3.4 Politiques et cibles relatives au personnel de l'entreprise	70
2.3.5 Organisation du dialogue social	72
2.3.6 Engagements en matière de respect des Droits de l'Homme	72
2.3.7 Formation, développement des compétences et des carrières	73
2.3.8 Rémunérations transparentes et équitables, protection sociale	76
2.3.9 Santé et sécurité	78
2.3.10 Qualité de vie au travail, équilibre vie privée / professionnelle et parentalité....	81
2.3.11 Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations	83
STUDY CASE : LOGISTIQUE DOCUMENTAIRE AVEC DSI	84
2.4 Travailleurs dans la chaîne de valeur	88
2.4.1 Contexte et enjeux - Impacts, risques et opportunités matériels	88
2.4.2 Politique d'achats responsables	89
2.4.3 Dispositif de surveillance des risques et droits humains au travail	90
2.5 Communautés affectées - implantation dans les territoires	91
2.5.1 Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels	91
2.5.2 Processus de dialogue avec communautés affectées.....	91
2.5.3 Politique	91
2.5.4 Plans d'action	91
2.6 Consommateurs et utilisateurs finaux	92
2.6.1 Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels.....	92
2.6.2 Politiques et plans d'action	92
2.7 Éthique et conduite des affaires	93
2.7.1 Gouvernance.....	93
2.7.2 Cartographie des risques éthiques	93
2.7.3 Conduite des affaires	94
2.7.4 Gestion des relations avec les fournisseurs	95
2.7.5 Représentation d'intérêt	96

Annexes	97
----------------------	-----------



RENCONTRE AVEC LAURENT DE ROSNAY



LAURENT DE ROSNAY
Président-Directeur général
du Groupe STERNE

Quel bilan dressez-vous de l'année 2024 ?

2024 a été marquée par une situation géopolitique et économique complexe. Nous devons composer avec l'attentisme des acteurs économiques et les incertitudes réglementaires. Malgré ces défis, nous avons su nous démarquer grâce à notre offre différenciante et notre engagement fort en matière de RSE, formalisé par notre qualité de Société à mission.

Plus que jamais, nous sommes convaincus que l'entreprise est le principal outil de transformation de la société, parce qu'elle avance avec des actions concrètes. C'est le cœur de notre métier : grâce à un maillage dense, nous mutualisons et optimisons les flux logistiques de nos clients.

Pour aller toujours plus loin, nous avons continué à investir dans les outils digitaux et dans la formation de nos équipes réseaux.

“ Nos efforts et nos progrès sont reconnus par des experts indépendants : en 2024 nous avons été placés dans les **Top Leading Companies** aux ESG Transparency Summit Awards, et avons reçu le prix **“The Big green - responsabilité sociale des entreprises”** qui a récompensé notre Supply chain reverse bas carbone. ”

Comment mettez-vous en pratique vos convictions ?

Tout d'abord, nous sommes très attachés à démontrer, en toute transparence, les avancées et les défis de notre démarche environnementale et sociale.

Nous enrichissons chaque année nos méthodologies de mesure et de reporting. Mais en matière d'engagement, les symboles comptent aussi. Cela se matérialise par exemple par le programme de mécénat de compétence que nous avons inauguré. Il permet à nos collaborateurs de mettre leur expertise au service de causes qui leur tiennent à cœur. Plus largement, notre politique **#Tousàbord** incarne nos valeurs d'inclusion et de respect de chacun.

Nous avons aussi revu notre politique de mobilité : d'ores et déjà, un quart des véhicules de fonction sont bas carbone en Allemagne, et nous abandonnons les véhicules de fonction statutaires en France. Ces initiatives reflètent notre volonté d'être alignés avec nos valeurs.

Quels sont vos projets et perspectives ?

Notre priorité pour l'année à venir est de continuer à convaincre de nouveaux clients, dans de nouveaux verticaux comme le machinisme agricole, de l'intérêt de repenser leurs flux logistiques avec une approche disruptive. La pièce détachée et la gestion documentaire sont particulièrement adaptées à l'optimisation des flux, et de nombreux secteurs ne sont pas encore aussi matures en la matière, que l'automobile par exemple.

Dans cette idée, nous avons initié une nouvelle activité de broker de déchets en 2024, pour simplifier le traitement des déchets de nos clients industriels. Cette solution pourra être dupliquée au bénéfice de tous nos verticaux.

Par ailleurs, notre nouvelle dimension européenne nous met en mesure de proposer nos services à de nombreux groupes internationaux qui ne souhaitent pas développer leur propre réseau logistique à l'échelle supranationale. Nous leur offrons la possibilité d'optimiser leurs opérations sur la zone Bénélux-France-Allemagne ou entre la vallée du Rhône, la plaine du Pô et la Suisse. Cela offre indéniablement de nouvelles opportunités de croissance en même temps qu'un potentiel important de réduction des émissions de gaz à effet de serre ou d'impact sur les sols, grâce à ce modèle mutualisé.





NOTRE IDENTITÉ

[SBM-1]

À PROPOS DE CE RAPPORT

Pour cette troisième édition de son Rapport de Durabilité, le **Groupe STERNE** fait un compte rendu volontaire de ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il expose ses impacts sur la société ainsi que sa manière d'orienter ses activités pour offrir des solutions de transport et de logistique durables. Ce rapport a fait l'objet d'une mission de vérification des informations extra-financières par le cabinet Rouxel-Tanguy & Associés, sous sa dénomination commerciale ACTHEOS Rouxel-Tanguy & Associés, organisme tiers indépendant accrédité COFRAC validation/vérification n°3-1908, portée disponible sur www.cofrac.fr. Il est donc conforme aux exigences de la déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Dans l'intention de se conformer au cadre réglementaire de la CSRD et des European Sustainability Reporting Standards (ESRS), le Groupe intègre autant que possible les exigences réglementaires connues à ce jour. La référence aux normes ESRS est indiquée entre crochets dans les sections du rapport. Ce travail continuera à s'enrichir dans les prochaines éditions.

Le périmètre de reporting 2024 comprend l'ensemble des activités consolidées dans le périmètre financier au 31 décembre 2024, incluant cette année la business unit **STERNE nox** (Allemagne et Autriche), à l'exception du Benelux qui fait l'objet d'un processus d'intégration des données ESG non achevé au 31 décembre 2024. Sept indicateurs n'intègrent pas les données des sites de **STERNE nox Autriche** : effectifs cadres (avec répartition Hommes/Femmes), la répartition âges, le nombre d'heures théoriques travaillées sur l'année, le nombre d'accidents de travail non mortels, le nombre de jours d'arrêt à la suite d'accident du travail, le nombre d'heures d'absence totales, le nombre et la part des salariés couverts par la mutuelle du Groupe. Ainsi, le périmètre de reporting 2024 couvre 97,7% du chiffre d'affaires consolidé et 91,2% de l'effectif en fin d'exercice.

Nos métiers



LEADER DE LA LOGISTIQUE PREMIUM EN FRANCE

- Collecte tardive et livraison de nuit avant 8H, 7H ou selon CDC
- Livraison de jour avant 13H, avant 18H en B2B et B2C
- Livraison et distribution urbaines
- Transport de produits sensibles (valeurs, luxe, santé)



SPÉCIALISTE DU TRANSPORT URGENT DÉDIÉ «ON DEMAND» À L'INTERNATIONAL

- Solutions de transport urgentes 24/7 par route, air, sea & air, rail
- Services «gants blancs» pour envois sensibles
- Service «project» pour envois hors-normes



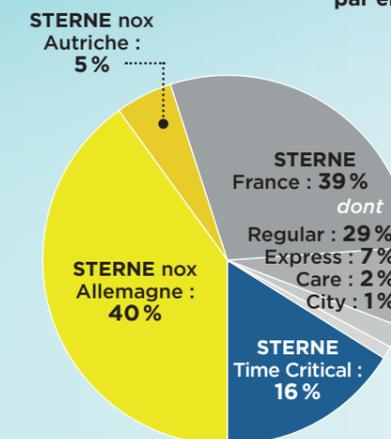
LEADER DE LA LOGISTIQUE PREMIUM EN ALLEMAGNE, AUTRICHE, BENELUX

- Collecte tardive et livraison de nuit avant 8H, 6H
- Livraison de jour avant 12H
- Service «week-end» dédié au secteur agricole avec des livraisons 24/7

Nos implantations



Répartition du chiffre d'affaires par entités :



Nos domaines d'expertise

TERTIAIRE

- Banques
- Assurances/mutuelles
- Administrations
- Professions libérales
- Associations/ONG

DISTRIBUTION

- Optique
- Photo
- Fournil et alimentaire
- Média

- Grande distribution

SANTÉ

- Prothésistes dentaires
- Med-tech
- Diagnostic-analyse

- Industrie pharmaceutique
- Établissements de santé
- Pharmacie
- Santé animale

MAINTENANCE

- Automobile et mobilité
- Agriculture
- Électroménager et food-equip
- BTS et Manutention
- Entretien des bâtiments
- Maintenance industrielle

AGRICOLE

- Fabricants, concessionnaires
- Réparateurs
- Distributeurs de pièces détachées
- Grandes entreprises
- Entreprises agricoles internationales

LUXE

- HBJO¹
- Métaux précieux
- Mode et haute couture
- Cosmétique, Parfumerie
- Art, Décoration, Design
- Gastronomie

INDUSTRIE

- Automotive
- Aéronautique et spatial
- High-tech
- Équipements industriels
- Défense
- Énergie
- Transport et logistique

Leader de la logistique premium bas carbone

CHIFFRES-CLÉS²

561 millions d'euros CA 2024

2042 collaborateurs

+ de 8 000 clients

85 agences en Europe et dans le monde dont 49 en France

8 300 partenaires transporteurs

57 000 m² de plateformes logistiques en France

Pays d'implantation : Allemagne, Autriche, Belgique, Chine, France, Pays-Bas, Luxembourg, Maroc, Pologne, Roumanie.

180 pays couverts avec nos partenaires

• **170 000 clients** destinataires

• **3 500 courses** réalisées par jour

• **100 %** du parc en propre équipé de véhicules Euro 5 et 6 parmi les véhicules thermiques

• **75 %** des livraisons réalisées de nuit ou en horaires décalés

• **12 166 tonnes eqCO₂ économisées en 2024** grâce à l'utilisation de contenants réutilisables

Notre mission

Le **Groupe STERNE** conçoit des solutions logistiques innovantes et flexibles, avec quatre objectifs :

- 1- Optimiser la supply chain de ses clients
- 2- Contribuer à la transition écologique
- 3- Favoriser une qualité de vie au travail optimale
- 4- Agir de façon éthique et transparente

Nos valeurs

SERVICE: Le **Groupe STERNE** vise l'excellence opérationnelle. Les collaborateurs, partenaire et sous-traitants du **Groupe STERNE** s'engagent à délivrer un service de qualité, gage de satisfaction client.

RAPIDITÉ: Le **Groupe STERNE** a pour objectif d'offrir à ses clients le plus d'options de livraisons urgentes possibles, et de proposer des solutions logistiques adaptées à la criticité de chaque situation.

FIABILITÉ: coordonner et superviser les flux significatifs sans interruption ni défaillance et réaliser à temps les J ou J+1 planifiés et non planifiés.

INNOVATION: l'innovation est au cœur de la stratégie de développement du **Groupe STERNE**.

Le **Groupe STERNE** intègre les nouvelles technologies pour mieux servir ses clients, leur garantir une transparence totale et une expérience client optimale.

LE GROUPE STERNE

1.1 HISTORIQUE ET DÉVELOPPEMENT

Fort de 52 années d'expérience, le **Groupe STERNE** a bâti une offre globale, intégrée et multimodale. Le **Groupe STERNE** s'est construit autour de l'entreprise TCS, née en 1972 en Aquitaine et leader en France du transport régulier sur mesure.

À partir de 2017, suite à sa reprise par Meeschaert Capital Partners, le Groupe suit une stratégie de croissance et d'offre globale, basée sur l'acquisition de sociétés reconnues pour leur savoir-faire sur leurs marchés respectifs.

Ainsi, en 2018, avec l'achat du Groupe ATS et de NOVEA, le Groupe s'internationalise et déploie ses premières prestations de courses urbaines. L'implantation internationale est renforcée avec l'acquisition de Transport Manager en 2021, qui lui donne accès à 160 pays avec le concours d'expressistes locaux.

Le **Groupe STERNE** poursuit son développement depuis novembre 2021 grâce au soutien de son actionnaire majoritaire Tikehau Capital, qui l'inclut dans son fond dédié à la décarbonation « T2 Energy Transition Fund » et la

mise en place d'un Sustainability linked loan intégrant deux indicateurs de Développement Durable : les émissions de gaz à effet de serre et le pourcentage de Business Units certifiées au niveau Gold par Ecovadis.

L'acquisition en avril 2022 du groupe nox NachtExpress, n°1 de la livraison de nuit en Allemagne, au Benelux et en Autriche, permet au Groupe de doubler une nouvelle fois de taille. Il devient le leader européen de la logistique Premium, notamment dans le marché de l'après-vente.

En 2023, le Groupe a adopté le statut de Société à Mission avec une volonté de renforcer sa démarche de développement durable.

3 - Source : www.mordorintelligence.com
4 - Source : www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr
5 - Source : sprint-project

1.2 LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX DU SECTEUR TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Le secteur logistique est au cœur de notre économie fondée sur les échanges. La taille du marché européen est estimée à 9861 Md\$ en 2024³, il évolue avec les modes de consommation et la tendance à l'externalisation des grandes entreprises. L'Allemagne et la France sont les plus grands pays de ce marché en Europe, avec des évolutions contrastées selon les secteurs et un ralentissement global, après 3 années de croissance soutenue

La filière procure des emplois attractifs et évolutifs avec ou sans qualification. En France, 50 % des postes de management sont issus de la promotion interne, les entreprises ayant pour la plupart des politiques volontaristes en la matière. Le secteur, sous tension en matière de recrutement, travaille à favoriser l'attractivité de ses métiers. Il est notamment mobilisé pour réduire l'accidentologie, un défi qui demeure important pour toute la branche.

Le secteur est également conscient des enjeux environnementaux dont il doit se préoccuper :

Selon les statistiques de l'Agence International de l'Energie, le transport de marchandises représente 8 % des émissions mondiales de **gaz à effet de serre**, et même 11 % si l'on inclut les entrepôts et les ports. Néanmoins la profession est très engagée en matière de transition climatique. Les entrepôts permettent de massifier les flux, transportés par des véhicules de plus en plus propres et au taux de remplissage optimisé. D'après les statistiques du ministère des Territoires, de l'Écologie et du Logement⁴, entre 1990 et 2022, les émissions de GES par tonne de marchandise transportée ont décliné de 25%.

La gestion du dernier kilomètre, notamment en zone urbaine, est l'objet de nombreuses innovations. Il faut à la fois prendre en compte les réglementations en matière de motorisation, et contribuer le moins possible à la congestion et aux nuisances sonores. En opérant la nuit, avec des véhicules adaptés, les équipes du Groupe STERNE sont force de proposition pour limiter cet impact.

La réduction des quantités d'emballages est également au cœur des préoccupations, qu'il s'agisse d'emballages secondaires (autour du produit) ou tertiaires, comme les palettes et les films plastiques. C'est pourquoi le groupe STERNE promeut les emballages réutilisables et propose aussi de gérer les emballages de ses clients⁵.

1.3 NOS ACTIVITÉS

Le **Groupe STERNE** est un groupe de logistique français, né en 1972, leader européen de la logistique premium. Il opère tout type de transport urgent à forte valeur ajoutée, planifié ou à la demande, pour plus de 8000 clients.

Le cœur historique de l'activité est fondé sur l'organisation de tournées régulières et planifiées. Cette expertise présente de grands avantages opérationnels et environnementaux :

- **La livraison des colis et la collecte des flux retours sont simultanées.** Cette simultanéité réduit considérablement le nombre des tournées. La logistique inverse permet de remettre rapidement en circulation ou de recycler des pièces détachées.
- **Les flux sont mutualisés**, grâce à un maillage du territoire par un réseau très dense d'agences et de dépôts. Ainsi, chaque nouveau client améliore l'efficacité économique et environnementale de la tournée.
- **La fiabilité et la rapidité des livraisons et collectes** permettent aux clients de réduire leurs stocks, qu'ils peuvent gérer en flux tendus. Cela se traduit par une diminution des espaces de stockage.

Le maillage national et international du **Groupe STERNE** lui permet de compléter l'offre de services planifiés par une offre globale multimodale à la demande.

Son expertise réside dans :

- **La garantie de délais J+ ou H+**, selon le cahier des charges, avec une parfaite traçabilité ;
- La fine connaissance de **ses marchés verticaux** : pièces détachées et industrie, santé, tertiaire, distribution et luxe ;
- La priorité donnée à la **sobriété, l'écoresponsabilité et la décarbonation des activités**.
- La fiabilité et la rapidité des livraisons et collectes permettent aux clients de réduire leurs stocks, qu'ils peuvent gérer en flux tendus. Cela se traduit par une **diminution des espaces de stockage**.

NOS EXPERTISES SECTORIELLES

Le **Groupe STERNE** a développé une expertise sectorielle forte, qui lui permet de répondre aux besoins et attentes de clients issus de 7 marchés cibles.

La connaissance fine des attentes de ses clients permet au **Groupe STERNE** de proposer à chacun d'entre eux les solutions les plus adaptées.

	TERTIAIRE	MAINTENANCE	SANTÉ	DISTRIBUTION
URGENT	✗	✓	✓	✓
URBAIN	✓	✓	✓	✓
NUIT	✓	✓	✓	✓
JOUR	✓	✓	✓	✓
REVERSE	✓	✓	✓	✓

Le tertiaire

Pour les entreprises du secteur tertiaire, la gestion et le transport de documents et de petits colis sont des maillons essentiels de leur activité. Le **Groupe STERNE** compte 30 ans d'expérience au service des établissements financiers, mutuelles et compagnies d'assurances. Il leur offre une prestation mutualisée qui procure à la fois efficacité et moindre impact environnemental.

Les pièces de rechange

Les enjeux du marché de la pièce de rechange sont considérables : disponibilité des pièces, rapidité des interventions, productivité des équipes, réduction des stocks, logistique inverse, réduction de l'empreinte carbone.

Le **Groupe STERNE** procure au marché de la pièce de rechange, de la maintenance et de la réparation, des services différenciants tels que :

- **La proximité** : le lieu de livraison des pièces détachées est choisi pour minimiser les kilomètres parcourus par le technicien ou le commercial itinérant (sur son lieu d'intervention, près de chez lui ou dans son véhicule, de nuit),
- **La collecte simultanée** des nouvelles pièces et des pièces défectueuses,
- La livraison par des véhicules à l'**empreinte environnementale optimisée**.

La santé

L'expertise du **Groupe STERNE** permet aux acteurs de la santé, laboratoires, établissements de recherche, fabricants ou distributeurs de dispositifs médicaux, organisations publiques ou privées, de tenir leurs engagements envers leur clientèle ou patientèle, tout en respectant les normes de santé publique. Qu'il s'agisse de tournées régulières, de livraison de médicaments, d'appareils médicaux ou de transport urgent d'organes, le Groupe maîtrise parfaitement la traçabilité thermique et les enjeux spécifiques à ce marché.

La distribution et le e-commerce

La logistique est devenue un élément clé de la stratégie de croissance des distributeurs, grossistes et détaillants. Elle doit répondre aux nouvelles pratiques de consommation comme le e-commerce, ship from store, click and collect... Les services du **Groupe STERNE** permettent d'approvisionner les magasins quotidiennement, avant l'ouverture, ce qui permet aux clients bénéficiaires d'améliorer la qualité de leur service et de réduire leur stock.

	INDUSTRIE	LUXE	AGRICOLE
URGENT	✓	✓	✓
URBAIN	✓	✓	✓
NUIT	✓	✓	✓
JOUR	✓	✓	✓
REVERSE	✓	✓	✓

L'industrie

De l'automobile à l'équipement industriel, de la high-tech à la production d'énergie, l'ensemble du monde industriel est soumis aux mêmes exigences d'optimisation de la supply-chain.

Le **Groupe STERNE** lui offre des solutions adaptées à chaque situation, planifiées ou non planifiées, locales ou dans le monde entier, avec pour chacune la même exigence de traçabilité et de réduction de l'empreinte environnementale.

Le luxe

Le **Groupe STERNE** est partenaire de Maisons de haute couture, de professionnels du luxe, de l'art et de la gastronomie de renommée internationale, depuis plus de 25 ans.

Il a conçu pour les biens d'exception une gamme de services "gants blancs" qui nécessitent un savoir-faire particulier, alliant la culture de la discrétion et de la sécurité. Pour cela, il s'appuie sur l'expérience et le savoir-faire de ses collaborateurs, qui connaissent parfaitement les exigences de ces marchés.

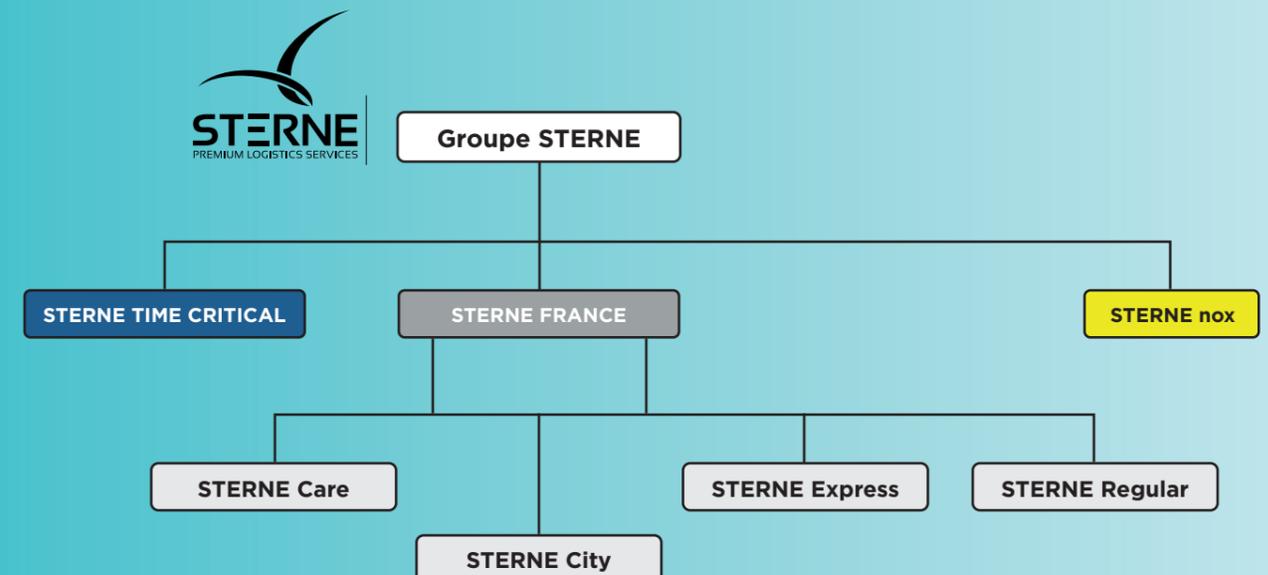
L'agriculture

Un équipement en panne représente un risque énorme pour les agriculteurs, en particulier à la saison des récoltes. Avec les principaux acteurs de l'équipement agricole, **STERNE nox** a mis au point un service de livraison 24/24, 7/7. Qu'il s'agisse d'un joint d'étanchéité ou d'une lame de moissonneuse-batteuse, le technicien ou l'agriculteur sont livrés directement, en Allemagne, en France, en Autriche ou au Benelux.



1.4 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ

Composition du **Groupe STERNE**





PROFIL

FAITS MARQUANTS

2024

- Le siège **STERNE France** double de taille grâce à des travaux d'agrandissements permettant d'accueillir tout le personnel administratif et support.
- La cellule d'optimisation déploie une solution digitale qui révolutionne la conception des tournées
- **STERNE France** initie la nouvelle activité de broker de déchets pour le compte de ses clients.

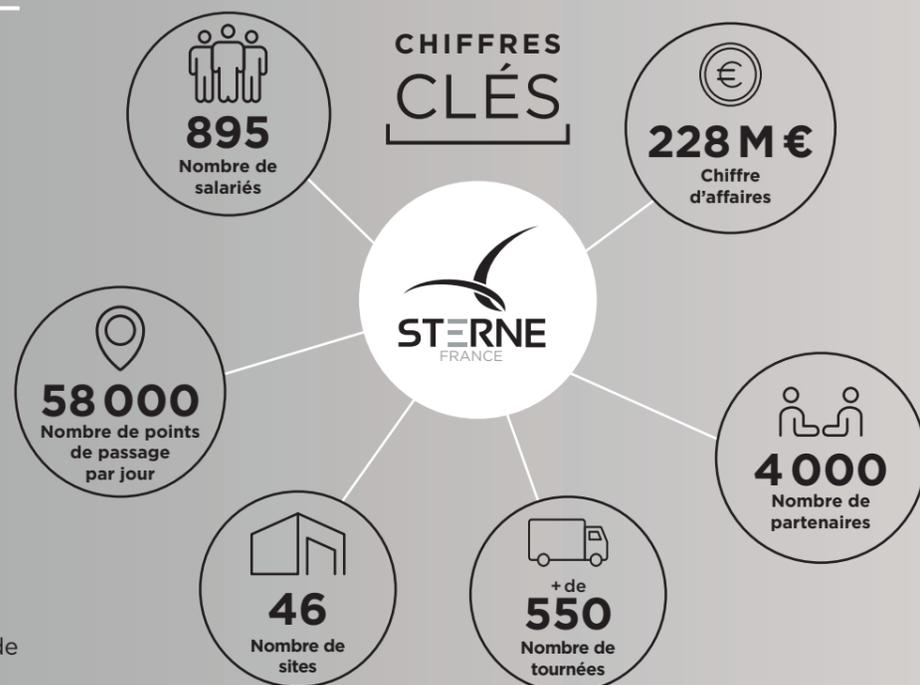
STERNE Regular occupe une position dominante dans le secteur du transport régulier de précision H+ en France. Cette division se spécialise dans la livraison régulière, souvent quotidienne, de divers articles tels que pièces de rechange, documents, produits, petits équipements, et consommables destinés aux clients professionnels. Ce modèle optimise les déplacements, il est clé pour la réduction de l'empreinte carbone des clients.

À titre d'illustration, un employé de **STERNE Regular** peut effectuer des livraisons de pièces tout en récupérant des emballages consignés lors d'une seule visite sur un site industriel. Ces activités peuvent également englober la gestion complète des flux de courrier pour une banque. Cela contribue à minimiser les distances parcourues, réduisant ainsi l'empreinte carbone de l'entreprise et de ses clients.

La plupart des livraisons sont planifiées pendant la nuit et tôt le matin, directement sur les sites des clients, voire

dans les véhicules de leurs collaborateurs tels que les commerciaux et les techniciens. **STERNE Regular** dispose également de 360 points de service professionnels pour le dépôt et le retrait des colis, offrant une grande flexibilité horaire.

STERNE Regular assure la couverture de l'ensemble du territoire français avec des véhicules respectueux de l'environnement, favorisant l'utilisation de contenants réutilisables dans ses appels d'offres.

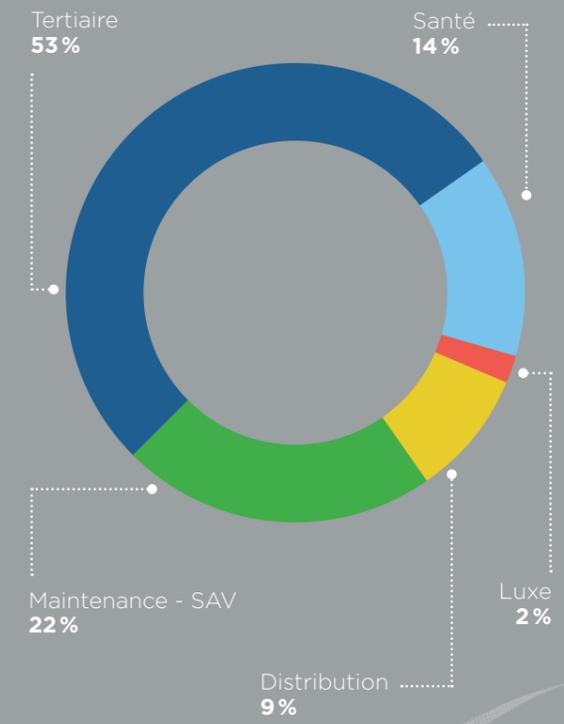


John Zailaa
Directeur Général
STERNE France

*Dans un monde complexe, nous devons plus que jamais continuer à investir pour faire progresser les solutions de logistique durable. En 2024, nous avons montré notre capacité à surmonter les défis posés par les Jeux olympiques pour continuer à livrer en Ile de France, déployé la solution **Access box** pour de nouveaux clients, et démontré l'intérêt de la reverse logistique, des vélos cargos et des plateformes multiservices.*

Avec les nouveaux outils digitaux que nous déployons, nous pouvons aller encore plus loin dans la mutualisation des tournées et la traçabilité des objets transportés.

STERNE France Répartition du chiffre d'affaires par marché



STERNE Express se charge de la livraison et de l'enlèvement de lettres et de colis selon un schéma planifié, tant au niveau national qu'international. Les solutions express utilisent les mêmes plates-formes logistiques que **STERNE Regular** en France et s'étendent à 180 pays, exploitant 1100 sites opérationnels et 8 hubs stratégiques pour le fret aérien en tant que membre des réseaux internationaux SKYNET et WCA. La régularité des livraisons contribue également à optimiser les performances environnementales.

STERNE City propose des solutions de livraison urgente dans les grandes agglomérations françaises à forte densité, confrontées à des réglementations ZFE. Ces livraisons, qu'elles soient planifiées de manière régulière ou à la demande, doivent relever les défis liés à la congestion des centres-villes et à la recherche de solutions de mobilité respectueuses de l'environnement, telles que les véhicules électriques, les vélos, les vélos-cargos, ou les scooters électriques. À titre d'exemple, **STERNE City** assure la livraison en soirée des achats effectués par les consommateurs pendant la journée.

STERNE Care se positionne en tant que partenaire spécialisé des acteurs du secteur médical, tels que les hôpitaux, les cliniques, les pharmacies, les laboratoires d'analyses, les prothésistes, et les acteurs du medtech. Ces livraisons, souvent effectuées sous température dirigée et tracée, sont assurées par des véhicules spécialisés garantissant le respect de la chaîne du froid ainsi que des normes environnementales locales.



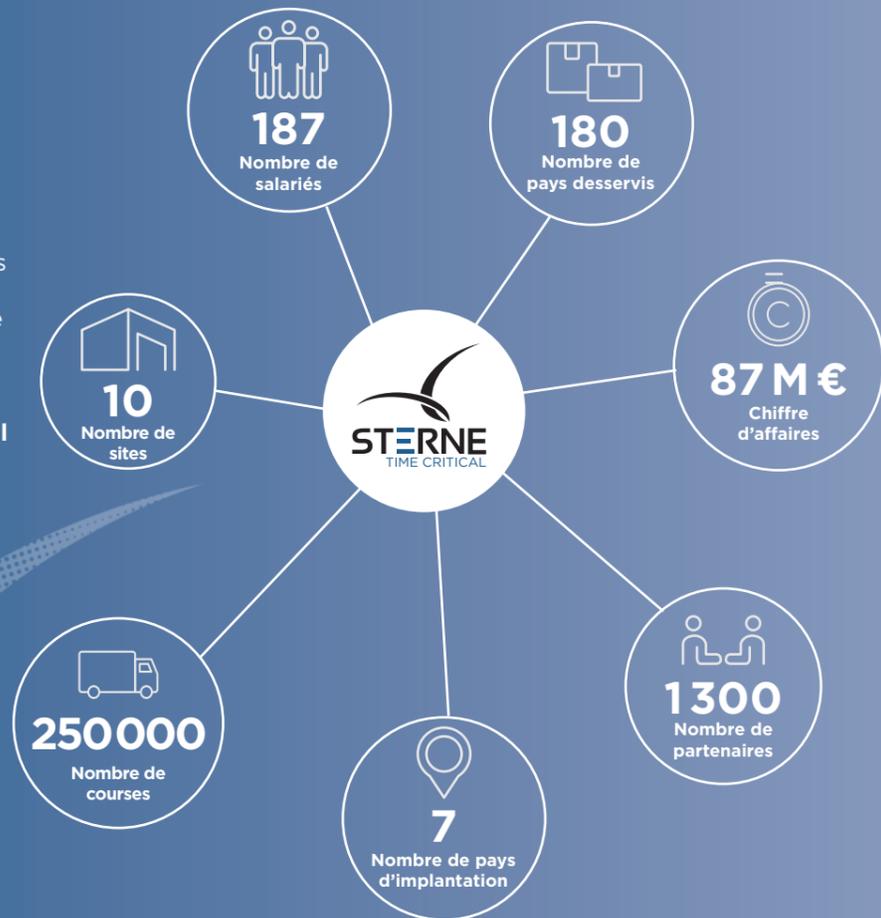
PROFIL

FAITS MARQUANTS

2024

- Déploiement des politiques RH Groupe avec la nouvelle équipe dédiée
- Rapprochement de la cellule optimisation avec les équipes de **STERNE France** à Seclin, dans un bâtiment écologique
- Renforcement de l'effort de formation
- Déploiement de **Time Critical Germany** pour augmenter les synergies avec le marché allemand et nox

CHIFFRES CLÉS



Aymeric Denneulin
Directeur général de
STERNE Time Critical

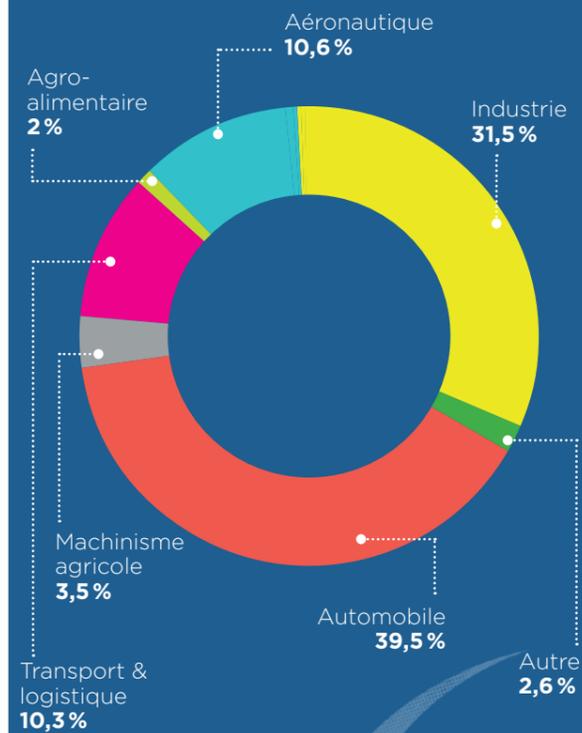
Dans un contexte socio-économique complexe auquel le Groupe a dû s'adapter pour poursuivre sa croissance, l'année 2024 a été mise à profit pour déployer les politiques Groupe, notamment en matière de gestion des Ressources humaines.

La nouvelle équipe dédiée tient compte des spécificités de notre activité, qui n'est pas basée sur des tournées régulières et dispose d'une forte présence internationale. Nous avons mis l'accent sur la **montée en compétence des collaborateurs**, et sur la **conformité de nos prestataires**. Ces points sont cruciaux pour nous comme pour nos clients, et nous devons continuer à investir, comme nous l'avons fait en 2024 avec un nouveau logiciel de gestion documentaire à l'échelle européenne et un deuxième poste dédié à la conformité.

Le déménagement de la cellule optimisation à Seclin permet par ailleurs d'augmenter les échanges et les possibilités de mutualisation des trajets avec **STERNE France**. ”

STERNE Time Critical

Répartition du chiffre d'affaires par marché



Leader dans le domaine du transport urgent et sensible en Europe et à l'échelle mondiale, **STERNE Time Critical** assure une disponibilité 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Spécialisée dans les solutions de livraison urgente sur mesure, l'entreprise propose des services par voie terrestre, aérienne, ou une combinaison des deux, adaptés aux situations nécessitant une réactivité extrême où le temps est un paramètre critique.

Les scénarios d'intervention comprennent la livraison urgente de pièces à forte valeur ajoutée ou susceptibles de provoquer un arrêt de production, ou encore d'importants documents officiels. L'expertise de **STERNE Time Critical** réside dans la gestion de flux logistiques et l'affrètement de transports multimodaux, offrant à ses clients la possibilité d'améliorer leur empreinte carbone grâce à des pratiques telles que le groupage et le co-chargement sous réserve de demande client.

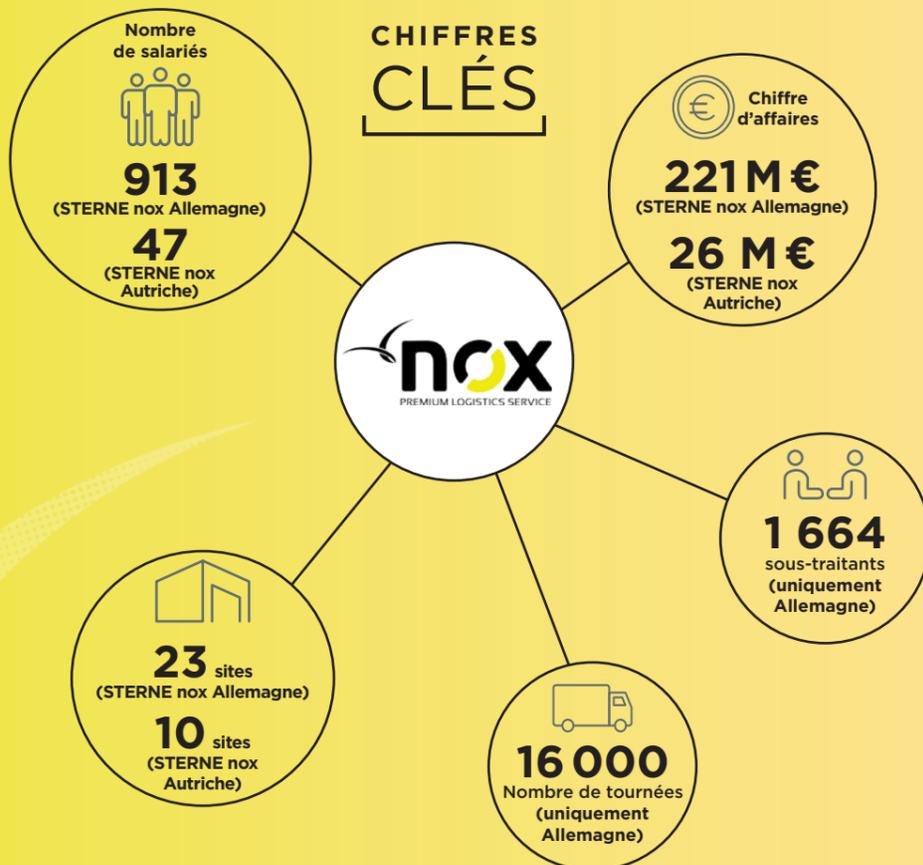


PROFIL

FAITS MARQUANTS

2024

- 1/4 des véhicules de fonction sont électriques
- 100% des prestataires ont été audités pour vérifier leur conformité sur le plan social



Alexander Kohnen
CEO de **STERNE nox**

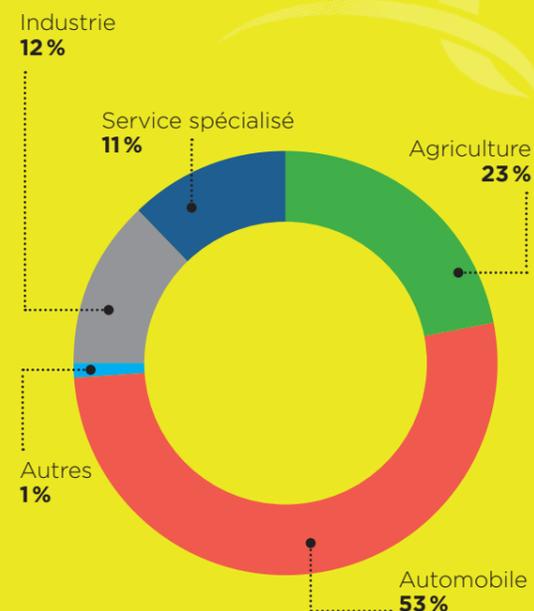
L'année 2024 a été marquée dans nos géographies par un ralentissement de la croissance, ce qui nous a amenés plus que jamais à démontrer le retour sur investissement de nos initiatives, notamment sur le plan environnemental.

Par exemple, en convertissant la flotte de véhicules détenus en propre vers des motorisations électriques, nous avons réduit substantiellement nos coûts opérationnels. Cela justifie de continuer à investir, non seulement dans les véhicules, mais aussi dans les stations de charge dans les dépôts. Dans la même idée, les deux tiers de nos sites sont convertis à un éclairage LED. Nous avons été très attentifs également à être en conformité avec la nouvelle réglementation allemande qui impose une adhésion stricte aux salaires minimums et à l'ensemble des règles de la branche. Cela nous a amené à auditer l'ensemble de nos prestataires et à remplacer ceux qui n'ont pas obtenu la certification de l'Agence fédérale des réseaux.



STERNE nox Allemagne

Répartition du chiffre d'affaires par marché



STERNE nox SE DÉMARQUE PAR SON RÉSEAU EXPRESS NOCTURNE, LE PLUS PERFORMANT D'EUROPE

85% des livraisons atteignent leur destination avant 6h du matin, pour que l'équipement ou la pièce de rechange soit disponible avant que la journée commence.

Le secteur automobile représente la moitié de sa clientèle. La logistique de précision prend tout son sens dans cette chaîne de production très complexe, dans laquelle une pièce manquante peut engendrer un arrêt de production très coûteux.

Dans le secteur des véhicules commerciaux, des équipements agricoles ou des engins de chantier, les pièces sont mises à rude épreuve. La capacité à maintenir les engins en état de fonctionnement, quels que soient les types de motorisation, représente un réel avantage pour nos clients. Le savoir-faire de **STERNE nox** permet de rendre les pièces disponibles au plus vite et au plus près des besoins, du composant électronique à la batterie électrique de gros calibre.

Les garagistes et réparateurs automobiles ont peu de place pour stocker la multitude de références de pneus ou de pare-brises nécessaires à leur activité. **STERNE nox** leur permet d'offrir le meilleur service à leur client dans les meilleurs délais.

Des capteurs aux tubes, en passant par les hanches artificielles, le bon déroulement des processus cliniques nécessite une planification flexible et une qualité optimale. **STERNE nox** a également plus de 55 ans d'expertise dans le domaine de la santé et sait répondre à ses besoins spécifiques.

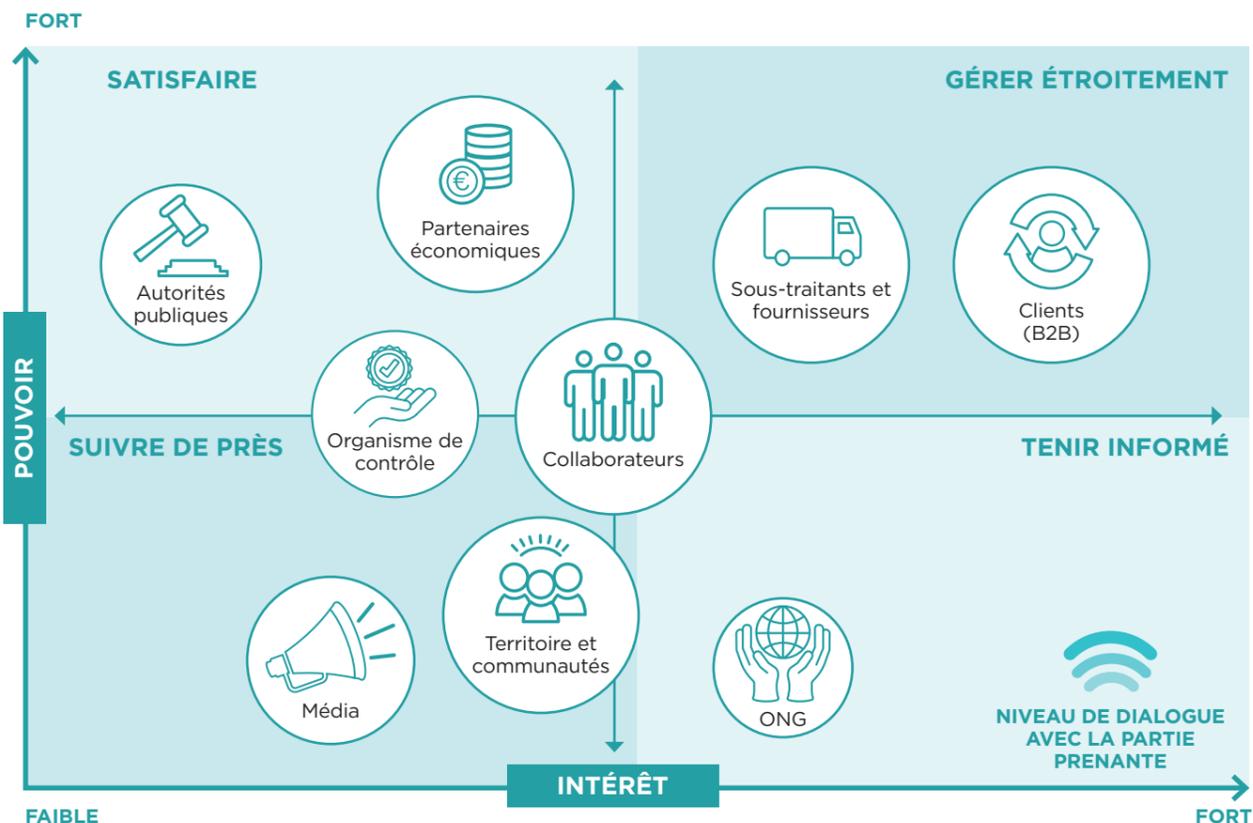
LEADER DE LA LIVRAISON DE NUIT EN EUROPE

STERNE nox met à la disposition de ses clients plus de 80 centres logistiques en France, en Allemagne, en Autriche, Belgique et aux Pays-Bas, avec une couverture nationale en Allemagne et un réseau européen d'entreprises partenaires. **STERNE nox** est présent sur les marchés des véhicules personnels et utilitaires, des équipements pour la construction, du secteur agricole et de la santé.

1.5 LES PARTIES PRENANTES ET LA CHAÎNE DE VALEUR DU GROUPE

[SBM-2]

En 2022, le Groupe a mis à jour l'analyse de ses parties prenantes selon les critères d'intérêt et de pouvoir réciproques. Cette analyse permet d'enrichir les réflexions sur la stratégie du **Groupe STERNE**, sur la définition de sa raison d'être et sur sa démarche de responsabilité sociétale. Elle a constitué une des étapes de mise à jour de la matrice de matérialité en 2023 et en 2024 selon les préconisations de la CSRD.



Les clients

La prise de conscience en faveur du changement climatique incite les clients à travailler avec des entreprises soucieuses de leur impact et qui soient force de proposition pour réduire leur empreinte carbone. Le modèle d'affaires du **Groupe STERNE** permet de mutualiser aussi bien les coûts que les impacts environnementaux pour une logistique vertueuse. Les clients du Groupe peuvent être de grandes entreprises comme des PME : les prestations sont adaptées au plus proche des besoins de chacun, tout en les faisant bénéficier d'une approche de standardisation des processus.

Les fournisseurs, sous-traitants et partenaires

La sous-traitance du Groupe est principalement constituée de transporteurs. Ces partenaires permettent de réaliser les prestations au plus proche du besoin, par leurs moyens humains et matériels. Le Groupe a un impact direct sur l'économie territoriale de ses implantations.

La sélection de prestataires à proximité des sites d'exploitation lui permet d'avoir un fort ancrage local, le Groupe se démarquant par un référencement local de ses prestataires. Ainsi, 75 % d'entre eux sont des PME ou TPE.

Cette proximité permet **un dialogue régulier entre opérationnels et prestataires**, ce qui contribue à un haut niveau de qualité des prestations, par des échanges suivis et le contrôle des tournées.

Cet élément est particulièrement notable lorsque les missions se complexifient en réponse aux défis croissants du secteur.

1.5.1 La chaîne de valeur du Groupe STERNE

Les partenaires économiques

Les enjeux de développement durable sont de plus en plus regardés par les partenaires économiques du **Groupe STERNE**. À la fois les investisseurs en capital et les prêteurs ont des attentes sur l'ambition du Groupe sur le sujet.

Le **Groupe STERNE** fait partie du portefeuille d'investissement d'un fonds à impact, sous le régime SFDR article 9. Dans ce contexte, le Groupe doit expliquer la contribution de son activité à la thèse d'impact du fonds, la décarbonation, et doit également apporter des éléments quantitatifs sur la performance RSE et la gestion des risques et impacts négatifs à travers un rapport annuel.

Par ailleurs, le Groupe a négocié sa dette en intégrant des critères ESG à la structure du taux de crédit. Deux critères ont été pris en compte, la réduction de l'empreinte carbone du Groupe et l'amélioration du score Ecovadis de ses entités.



1.5.2 La prise en compte des attentes des parties prenantes

Le **Groupe STERNE** cherche à avoir un impact positif sur l'ensemble de son écosystème et à créer de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Pour cela, il noue des relations de confiance avec ses collaborateurs et leurs familles, ses clients, ses propriétaires et actionnaires, ses sous-traitants et fournisseurs, ses partenaires financiers, les autorités publiques, les organismes de contrôle, et l'ensemble de la société civile (médias, ONG, associations).



Sarah Mathieu-Courtois
Directrice Sustainability
Meanings Capital Partners

*Nous saluons la capacité du **Groupe STERNE** à traduire en actions ses engagements de Société à mission.*

L'expérience est très positive, elle démontre que ce statut est différenciant, qu'il apporte de la résilience, de la performance.

Le modèle d'affaires est d'autant plus solide qu'il est aligné avec une contribution sociétale mesurée et pilotée en toute transparence.

*Le cadre de la Société à mission est large, il porte tous les sujets vers le haut et impulse aussi cette dynamique dans l'intégration de **STERNE nox**.*

*En tant qu'actionnaire de long terme, nous encourageons le **Groupe STERNE** à poursuivre dans cette direction et à assumer ce rôle de leader, qui tire les pratiques de l'ensemble du marché vers le haut.*



Nathalia MILLAN
Head of ESG for Private Equity
Tikehau Capital

*Nous saluons l'engagement fort du **Groupe STERNE** en matière de transparence avec la publication de son premier rapport aligné sur la CSRD. Cette étape représente un jalon important dans sa trajectoire de durabilité, soutenue par des actions concrètes visant à améliorer ses pratiques dans des domaines clés tels que la santé et la sécurité des collaborateurs, ainsi que la décarbonation.*

En tant qu'investisseur, nous sommes fiers de soutenir une entreprise qui passe de la parole aux actes.

PARTIES PRENANTES	Modes de dialogue	Attentes	Réponses stratégiques
EMPLOYÉS	Enquêtes de satisfaction des employés annuelles	Rémunération compétitive, bien-être au travail, environnement de travail inclusif	Enveloppe de rémunération attractive, management par objectifs, politique DEI, certifications ISO et politique QVT.
CLIENTS	Relations opérationnelles, enquêtes	Satisfaction et respect du cahier des charges	Fidélisation client, partenariats sur le long terme, certification iso 9001.
INVESTISSEURS	Questionnaires ESG et réunions trimestrielles	Transparence, performance économique et de durabilité	Validation des orientations, rapport de durabilité
COMMUNAUTÉS LOCALES	Représentation du Groupe dans les réunions	Respect des réglementations et exigences locales. Participation et intégration de la RSE dans les décisions stratégiques, transparence et éthique	Accompagnement, visibilité, veille réglementaire, conseils, rapport de durabilité
FOURNISSEURS	Relations commerciales, appels d'offres, audits	Contrats pérennes, reconnaissance, respect des rémunérations réglementaires et contractuelles	Formalisation des contrats cadres, chartes d'engagements réciproque, respect de la réglementation en matière de délai de paiement

1.6 GROUPE STERNE, SOCIÉTÉ À MISSION

En devenant en 2023 Société à Mission, le **Groupe STERNE** a renforcé son positionnement de groupe engagé. En tant que Groupe Multimodal de Transport et de Logistique, le **Groupe STERNE** est convaincu que son activité joue un rôle clé dans la transition écologique. Fidèle à cette idée, sa raison d'être s'appuie sur la démonstration, depuis plusieurs décennies, de son expertise à mettre en œuvre cette conviction.

Une mission formalisée par une raison d'être

Optimiser les flux de transport, de logistique et les services associés pour accompagner nos clients sur la mise en place de services écoresponsables, innovants et à fortes valeurs ajoutées, contribuant à l'essor d'une performance éthique et économique plus durable, préservant les ressources naturelles et garantissant une qualité de vie au travail constructive et solidaire.



Une raison d'être concrétisée par des objectifs environnementaux et sociaux⁶

En lien avec sa raison d'être, le **Groupe STERNE** a défini des objectifs stratégiques sociaux et environnementaux qu'il se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité :

- **Contribuer à la transition écologique** en réduisant l'impact environnemental de nos services et en promouvant des comportements éco-responsables auprès de toutes nos parties prenantes.
- **Favoriser une bonne qualité de vie au travail** afin de garantir l'épanouissement, la sécurité et la stimulation intellectuelle des collaborateurs et des partenaires du Groupe.
- **Agir de façon éthique et transparente** vis-à-vis de toutes les parties prenantes du Groupe dans le but d'être en adéquation avec notre mission.

Le Comité de Mission

Le Comité de Mission est chargé du suivi de l'exécution de la mission. En 2024, ses membres ont défini leur mode de gouvernance et de communication. Ils ont vérifié la concordance entre la mission et les activités du Groupe, ainsi que la pertinence des indicateurs et des objectifs opérationnels. L'ensemble de ses travaux est détaillé dans le **Rapport de mission 2025**, audité par un Organisme tiers indépendant.



Fabienne FAUNY TIZIO
Présidente du Comité de mission 2025



Je suis très honorée de prendre la présidence de notre Comité de mission, qui accompagne le parcours du Groupe dans sa volonté de définir les contours d'une logistique durable et responsable.

*Nos membres ont discuté cette année des objectifs opérationnels dont le **Groupe STERNE** s'est doté, de la pertinence des indicateurs de suivi et de la prochaine étape à franchir : lier de façon plus intime encore la performance économique et de durabilité de notre stratégie.*

⁶ - Au sens du 2° de l'Article L. 210-10 du Code de Commerce

1.7 GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

[GOV-1] et [GOV-2]

La démarche RSE du **Groupe STERNE** s'appuie sur une logique d'amélioration continue, initiée et pilotée par la Direction Générale du Groupe, et mise en œuvre par la Direction QSSE - RSE - ESG.

La présence du Directeur Qualité, Sécurité, Sûreté, Environnement et RSE au sein du Comité de Direction depuis sa nomination en 2020 illustre **l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe**. En 2024, le Directeur QSSE - RSE - ESG a participé à 4 réunions du Conseil de Surveillance du Groupe pour partager avec les actionnaires les principales réalisations.

GOUVERNANCE



CONSEIL DE SURVEILLANCE

- ➔ 4 réunions par an dédiées à la RSE/ Thèmes RSE abordés à chaque réunion
- ➔ Comité RSE
- ➔ Sensibilisations à la RSE
- ➔ Supervise la stratégie du Groupe et les enjeux RSE



COMITÉ DE DIRECTION

- ➔ 12 réunions par an dédiées à la RSE/Thèmes RSE abordés à chaque réunion
- ➔ Prépare et approuve les décisions liées à la stratégie RSE
- ➔ La présence du Directeur Qualité, Sécurité, Sûreté, Environnement et RSE au sein du Comité de Direction depuis sa nomination en 2020 illustre l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe



PILOTAGE OPÉRATIONNEL



DIRECTION QSSE - RSE - ESG

La Direction assure la structuration et la mise en œuvre de la démarche RSE- ESG, en relation avec les autres directions générales et les filiales internationales.

➔ Elle compte **6 collaborateurs (3 en France dont 1 alternant et 3 en Allemagne à fin 2024)**.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines du Groupe est membre du Comité de Direction.

➔ Elle porte la démarche RSE sur son volet social et la décline au sein des **Business Units**.

DIRECTION DES ACHATS

Le Directeur Achats, membre permanent du Comité de Direction.

➔ Il pilote les politiques Achats Groupe et leurs outils (charte fournisseur, règles d'achats, contrôles...) et veille à leur application harmonisée sur le terrain.

Les Directeurs de chaque Business Unit déploient les politiques Groupe en adaptant leur feuille de route aux spécificités de leur métier.

CONTRÔLE & CONFORMITÉ



La conformité est portée par **une équipe transverse**.

Les actions sont pilotées par :

- ➔ Le Directeur Général
- ➔ Le Directeur Administratif et financier
- ➔ La Directrice des Ressources Humaines
- ➔ Le Directeur Achat
- ➔ Le Directeur Qualité Sécurité Sûreté Environnement - RSE- ESG
- ➔ Le Directeur des Systèmes d'Information



DIFFUSION DANS LES MÉTIERS



Le Groupe assure l'engagement de l'ensemble des collaborateurs à travers une démarche globale de certifications opérationnelles et de labélisation qui nourrissent tous les volets de la RSE selon les principes de la **norme ISO 26000**.

Ainsi, pour la période 2023-2024, le Groupe est engagé dans une **démarche de certification et d'évaluation** sur les huit normes suivantes :

L'ensemble du Groupe est certifié depuis janvier 2023 selon les normes ISO 9001 et 14001. Les entités STERNE France + STERNE Time Critical sont certifiées 13485, 28000, 28001, 45001 et détiennent une évaluation 50001. L'entité STERNE France est certifiée ISO 27001.

- ISO 9001 *Management de la Qualité*
- ISO 13485 *Management de la Qualité pour l'industrie des dispositifs médicaux*
- ISO 14001 *Management de l'Environnement*
- ISO 28001 *Management de la Sûreté pour la chaîne d'approvisionnement*
- ISO 28000 *Résilience de la chaîne d'approvisionnement*
- ISO 45001 *Management de la Santé et de la Sécurité au travail*
- ISO 50001 *Management de l'Énergie*
- ISO 27001 *Sécurité de l'information*

Le Groupe a également obtenu de **hauts niveaux de reconnaissance par Ecovadis**, pour l'ensemble de ses **Business Units** :

Business Unit	Statut	Niveau
STERNE Regular	Gold	98 ^{ème} percentile
STERNE Time Critical	Gold	96 ^{ème} percentile
STERNE Express	Platinum	99 ^{ème} percentile
STERNE Care	Gold	96 ^{ème} percentile
STERNE City	Gold	97 ^{ème} percentile
STERNE nox Allemagne	Gold	95 ^{ème} percentile
STERNE Groupe	Gold	97 ^{ème} percentile

1.8 STRATÉGIE

[SBM-1]

1.8.1 Contribuer à l'essor d'une performance économique globale

Le **Groupe STERNE** appuie son développement international par des acquisitions ciblées et par sa croissance interne, portée par son offre premium, tout en contribuant à l'essor d'une performance économique durable.

Ces ambitions s'articulent en trois axes :

- **Performance financière et capacité d'innovation**

Le modèle "asset light" du Groupe lui confère agilité, créativité et capacité d'innovation. Ses investissements lui permettent de s'affirmer comme leader européen de la logistique premium.

- **Impact environnemental minimisé**

Le Groupe met en œuvre une politique globale de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre et de sobriété énergétique, pour lui et pour ses clients.

- **Qualité de vie au travail optimale**

L'amélioration continue des conditions de travail et l'inclusion sociale sont les fondements de la culture du Groupe depuis sa création.



1.8.2 L'innovation, vecteur d'amélioration continue

Le **Groupe STERNE** a placé l'innovation au cœur de sa stratégie de développement, avec quatre objectifs majeurs :

- **Créer de la valeur ajoutée pour ses clients**
- **Gagner en efficacité logistique et énergétique**
- **Améliorer le service et l'expérience client**
- **Gagner en agilité pour s'adapter aux évolutions du marché**

L'optimisation des tournées, un cercle vertueux

Depuis l'origine du Groupe, la culture de l'innovation est centrée sur l'optimisation et la mutualisation des tournées régulières, cœur de l'activité et des problématiques environnementales.

Le **Groupe STERNE** fonde sa vision de l'innovation sur un cercle vertueux : chaque kilomètre gagné est un gain pour les clients, pour le Groupe et pour l'environnement. L'industrialisation des processus constitue un facteur essentiel de compétitivité.



Jean-Marie JOESSEL
Directeur de l'innovation et
des réseaux - **STERNE Regular**



La réorganisation de notre organisation nous permet d'aller encore plus loin dans notre capacité d'optimisation des tournées.

Nous sommes en mesure de déployer efficacement les réponses au développement des zones à faibles émissions, ou à la croissance des flux nationaux.

Une complexité croissante

La conception de tournées optimisées passe par des technologies de plus en plus sophistiquées. Les paramètres techniques et opérationnels doivent prendre en compte :

- la réduction du nombre de kilomètres parcourus,
- les contraintes des clients (livraison avant le matin, la nuit ou à des horaires précis, dans les locaux ou dans le véhicule du technicien, etc.),
- la minimisation des perturbations pour les clients existants lors de l'ouverture ou la modification d'une tournée,
- les contraintes réglementaires (zones à faibles émissions),
- la culture du sur-mesure, clé de voûte du Groupe,
- la diversité des colis (taille, poids, température dirigée, fragile, sensible, etc.)
- l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs.

Un réseau renforcé et adapté à des défis croissants

L'année écoulée a été marquée par des changements significatifs dans notre organisation réseau, visant à améliorer notre efficacité opérationnelle et notre capacité à répondre à la complexité croissante de nos opérations. Notre ambition est que chaque agence dispose d'un technicien réseau d'ici 2026. Cet investissement conséquent, et le déploiement progressif de notre solution logicielle (DMS), nous permettent de toujours mieux mutualiser les tournées régulières locales et les flux nationaux, qui représentent une part croissante des besoins de nos clients. Dans des secteurs comme l'automobile ou l'agriculture, la gestion des pièces détachées est souvent centralisée, avec des stocks gérés au niveau national et distribués à l'échelle du pays.

Notre solution logicielle facilite le travail de nos équipes, en multipliant les possibilités de tester des scénarios de tournées. Après une phase de test réussie, nous poursuivons plus que jamais son déploiement en France, avec un programme de formation intensif pour garantir l'utilisation optimale de ses fonctionnalités par les collaborateurs.

Nous sommes aussi au cœur des problématiques actuelles avec le déploiement des zones à faibles émissions, déjà effectives en Île de France, à Rennes ou à Bordeaux. L'utilisation de véhicules électriques fait évoluer les critères d'optimisation, avec une plus faible autonomie qu'il faut prendre en compte.

En Allemagne, le pilotage des tournées continue de s'affiner grâce à une nouvelle organisation qui porte déjà ses fruits. L'investissement dans **un nouveau TMS (système de gestion des transports) centralisé** permettra de mieux combiner la gestion du dernier kilomètre et la planification des trajets longues distances. Le potentiel de progression en termes de kilomètres parcourus et de nombres de stops reste significatif.

Des investissements stratégiques pour étendre l'offre de services

En 2024, le Groupe a accentué le déploiement de la technologie **RFID** (Radio Frequency Identification) sur les étiquettes. Cette solution renforce la fiabilité et simplifie la manipulation d'objets sensibles, tels que les carnets de chèques. Elle permet surtout de scanner les objets en masse à l'intérieur d'un contenant dédié, variant de quelques articles à une palette entière, ce qui représente un avantage important par rapport aux codes-barres. Ces contenants peuvent être installés dans les entrepôts comme dans un véhicule, cela permet un gain de temps considérable dans le déroulé d'une tournée. Les chauffeurs disposaient de plus de 1200 lecteurs RFID à fin 2024 en France.

La mutualisation optimisée des tournées nécessite des outils de précision pour gérer les situations en temps réel. Pour cela, le **DMS** (Delivery management system) facilite le travail de terrain des collaborateurs et améliore l'expérience client. Sous forme d'une application mobile utilisée par les chauffeurs et d'une tour de contrôle pour les exploitants, le DMS permet de localiser les colis, de remodeler la tournée au quotidien, de relever les anomalies, et de communiquer de façon simple et ergonomique. Elle permet aussi de collecter les kilomètres parcourus, ce qui fiabilise le reporting environnemental. Ayant remporté l'adhésion des collaborateurs comme des clients, la solution est déployée peu à peu dans l'ensemble du Groupe. Elle est déjà utilisée en France et en Allemagne, et commence à être déployée sur le périmètre Time Critical.

Les applicatifs métiers (**TMS**, Transport management System) ont été également l'objet de deux ans de travaux intensifs qui ont permis de les rationaliser. Ces chantiers aboutis en France comme en Allemagne offrent également un potentiel important d'optimisation des opérations, surtout en étant couplés aux fonctionnalités du DMS qui assure la traçabilité en temps réel des colis. La rationalisation des applicatifs renforce dans le même temps la cybersécurité.

Par ailleurs, les plateformes dédiées aux flux documentaires intègrent un nombre croissant de fonctions : outre le stockage, la mise sous pli et l'affranchissement industriel, le **Groupe STERNE** est en mesure de proposer la **numérisation des documents**, ce qui évite leur transfert vers d'autres fournisseurs et permet la massification de la salle courrier. La polyvalence des plateformes multimodales contribue à réduire considérablement les trajets nécessaires au traitement des documents. En 2024, l'extension des sites de Garonor et de Chilly a permis d'activer ces nouveaux services.



Raphaël FREY
Directeur de l'innovation et des réseaux **STERNE nox**

Nous travaillons en continu à rationaliser notre système d'information et à intégrer les différentes géographies. Cela contribue à développer une approche standardisée. Le déploiement d'un nouveau TMS permettra de mieux coordonner le pilotage du dernier kilomètre et des longues distances.



Enfin, depuis plus de 20 ans, le **Groupe STERNE** a été pionnier en proposant des **emballages réutilisables**, sacoches et bacs en plastique, à ses clients.

Ces emballages sont l'objet d'améliorations continues, pour renforcer la traçabilité des objets, leur sécurité et leur praticité. Ils sont particulièrement précieux dans le secteur de la santé pour lequel ces critères sont critiques.



Julien MICHALLET
Directeur de la transformation digitale **STERNE France**

En couplant la puissance du DMS que nous déployons et nos applicatifs TMS rationalisés, nous pouvons à la fois améliorer la planification des livraisons, les suivre en temps réel, gérer les imprévus, et mieux calculer les émissions de CO₂ évitées.

L'uniformisation des systèmes informatiques entre les différentes entités et le déploiement prochain d'un TMS unique a permis de renforcer à la fois la résilience des systèmes et leur efficacité opérationnelle. La revue permanente des équipements et des datacenters permet d'autre part d'en réduire l'impact environnemental.



Heike GUTHARDT
Senior Director IT **STERNE nox**

1.8.3_ La sécurité des données et leur utilisation responsable

La sécurité des données est un enjeu majeur pour le Groupe et fait partie des priorités stratégiques. Elle est couverte par 23 politiques couvrant tous les domaines de la sécurité des systèmes d'information (PSSI). En janvier 2024, l'ensemble des agences françaises et **Time Critical** a obtenu la double certification ISO 27001 (Sécurité des systèmes d'information) et ISO 27701 (protection des données personnelles), ce qui assure sa robustesse.

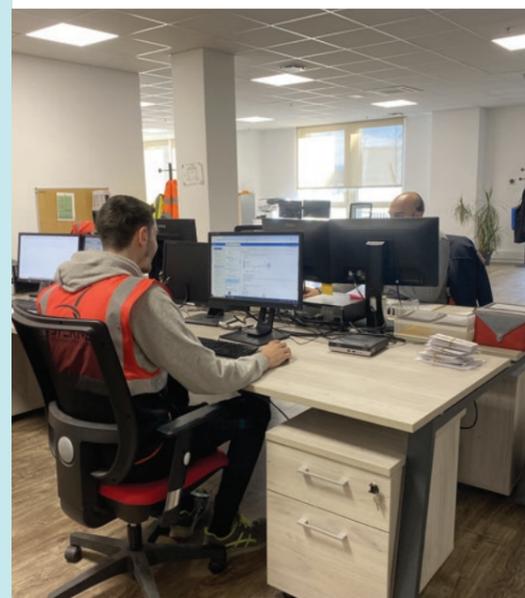
La sécurité des données

• Gouvernance

Au sein du Groupe, la sécurité des systèmes d'information est pilotée par le **RSSI** (responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information), qui a autorité sur l'ensemble des filiales. Il rédige, met à jour et organise l'ensemble des politiques PSSI⁷ et contrôle leur déploiement par les équipes locales. À titre d'exemple, on peut citer la politique générale de sécurité des SI, le contrôle des accès, les processus de sauvegarde et d'archivage, etc.

Le RSSI coordonne le déploiement de la démarche de **certification ISO 27001**, effective sur 100% du périmètre France en janvier 2024. Dans le cadre du plan triennal, l'objectif est d'étendre le périmètre de certification à la filiale **STERNE nox** d'ici 2026.

Le **SOC** (Security operation center) est externalisé et s'appuie sur les fournisseurs européens les plus robustes, compétents et résilients. Il a la charge de la supervision permanente des systèmes d'information du Groupe, assurant une surveillance 24h/24 et 7j/7, pour détecter des menaces et faire en sorte de les circonscrire avant qu'elles ne deviennent des incidents de sécurité avérés.



7 - Politique de sécurité du système d'information.

1. Le Groupe STERNE

• Dispositif et outils

Le dispositif suit le sommaire de l'ISO 27001. Il vise à assurer la continuité d'exploitation, critique dans le secteur de la logistique qui travaille à flux tendu, en manipulant de nombreux objets connectés et des commandes dématérialisées. Une défaillance du Groupe pourrait engendrer des conséquences financières pour ses clients, en perturbant les tournées donc la mise à disposition des pièces détachées ou des documents nécessaires à leur activité.

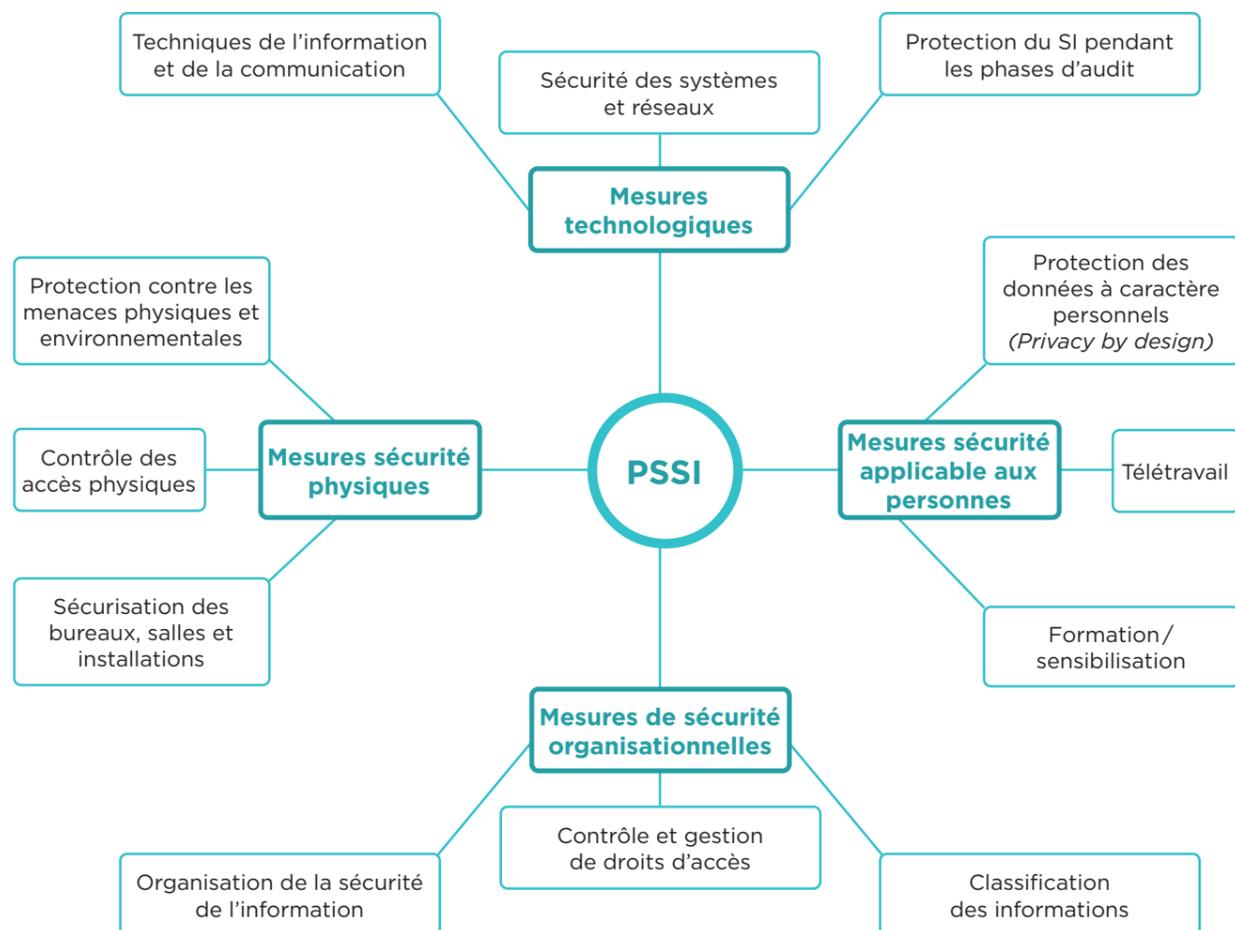
Le Groupe ayant constaté, comme toutes les autres entreprises, une augmentation des tentatives de cyber-attaques, il adapte en permanence ses mesures de prévention, de détection et de protection de ses systèmes d'information et de ses données.

Ainsi, il dispose :

- D'un dispositif de **sécurité organisationnelle**, comprenant la gestion des incidents et la classification des informations,
- De **mesures de sécurité physiques**, comprenant le contrôle des accès physiques, la sécurisation des locaux et la protection contre les menaces physiques et environnementales,
- De mesures de **sécurité applicables aux personnes**, comprenant les règles de télétravail, la protection des données à caractère personnel et la formation/sensibilisation des collaborateurs. Chacun d'eux suit au moins une sensibilisation par an au RGPD et à la cyber-sécurité, organisée par le service des ressources humaines, via une plateforme spécialisée renouvelée en 2024. Des tests de phishing sont également réalisés par un prestataire indépendant.
- D'un **dispositif technologique** couvrant la sécurité des systèmes et réseaux, les techniques de l'information et de la communication et la protection du système d'information pendant les phases d'audit. L'inclusion des systèmes d'information de nouvelles entités dans les infrastructures Groupe fait partie intégrante du processus d'acquisition, et permet de garder la maîtrise des systèmes.

L'ensemble est répertorié au sein d'un référentiel documentaire (SMSI) complet et mis à jour en continu.

Schéma du dispositif de sécurité et protection des données



Boris POUDEROUS

Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information - **STERNE Groupe**

En 2024, nous avons continué à investir dans notre dispositif de cybersécurité, dans un contexte où le risque cyber est un des plus préoccupants pour les entreprises à l'échelle mondiale. En parallèle, la mise en conformité avec les nouvelles réglementations NIS2⁸ et DORA⁹ a été notre priorité. ”

La gestion des données personnelles

• Gouvernance

Comme toute entreprise européenne, le **Groupe STERNE** est concerné par le règlement RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) en tant que « responsable de traitement » lorsqu'il est amené à traiter les données personnelles de ses collaborateurs. Il est également concerné en tant que « sous-traitant » lorsqu'il est amené à traiter des données personnelles pour le compte de ses clients. La certification ISO 27701 est une exigence contractuelle de nombreux clients.

Le DPO (Data protection officer, Délégué à la protection des données) s'assure de la conformité au règlement RGPD et de son déploiement dans l'ensemble des filiales. Il agit sous la responsabilité du Directeur Général et s'appuie sur un réseau de correspondants dans les différentes entités du Groupe.

Lors d'opérations de croissance externes, les sociétés acquises sont intégrées au programme de conformité.

• Dispositif

L'organisation comprend :

- des politiques et procédures relatives à la protection des données personnelles, applicables à toutes les entités,
- la réalisation d'une cartographie du traitement des données personnelles réalisées par les entités du Groupe pour leur compte ou celui de leurs clients, en qualité de responsable de traitement ou de sous-traitant,
- un registre de traitement des données personnelles permettant de répondre aux demandes éventuelles d'exercice des droits des personnes concernées,
- la sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité et au traitement des données personnelles, réalisées depuis 2024 par une nouvelle plateforme dédiée qui permet d'introduire des tests et des formations ciblées,
- la réalisation plusieurs fois par an de contrôles internes et d'audits afin de s'assurer du déploiement effectif du programme de conformité.



Nadir BOUZAD

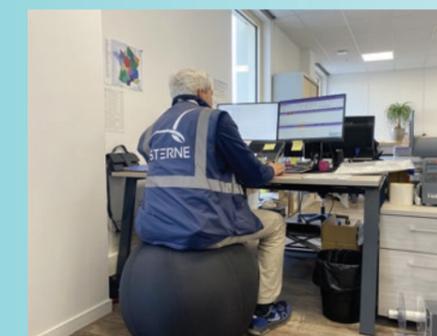
RSSI et DPO
STERNE France

La double certification ISO 27001 et ISO 27701 obtenue en début d'exercice valide les travaux importants réalisés depuis 3 ans en matière de sécurité des systèmes et de gestion des données. Nous allons encore renforcer le volet essentiel de la sensibilisation des collaborateurs et des prestataires. ”

511

Collaborateurs ont suivi le e-learning RGPD en 2024 (donnée Groupe).

8 - NIS2 : Directive européenne (UE) 2022/2555 sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information.
9 - DORA : Digital Operational Resilience Act, entré en vigueur le 17 janvier 2025.



1.9 MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

Groupe STERNE Expert de la logistique premium



Mégatendances

Nouvelles pratiques de consommation et de production
Optimisation de la valeur des stocks
Logique d'externalisation croissante de la supply chain
Intégration des préoccupations de développement durable



*Arrêt d'un véhicule au cours d'une phase de livraison.



RAPPORT DE DURABILITÉ

2.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

[ESRS 2]

2.1.1_ Base de préparation du rapport de durabilité

Le **Groupe STERNE** a élaboré sa Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) dans le but d'assurer un niveau élevé de rigueur dans le reporting extra-financier en se conformant strictement aux obligations réglementaires. Cette approche vise aussi à anticiper les futures exigences réglementaires européennes (CSRD). Le **Groupe STERNE** est en effet convaincu de l'apport stratégique de ces réglementations : elles permettent de structurer les politiques, plans d'action et indicateurs en prenant en compte l'analyse de double matérialité, et d'assurer à ses parties prenantes un haut degré de confiance dans l'information délivrée.

La DPEF répond aux obligations définies par le Code de Commerce, la Loi Omnibus ayant prolongé de deux ans l'application des réglementations existantes. La directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive dite « CSRD ») a été transposée en France en décembre 2023 par l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 et le décret n°2023-1394 du 30 décembre 2023. Elle expose les normes par lesquelles le Groupe intègre les implications sociales et environnementales de son activité, ces normes étant en cours de révision à la date de parution de ce rapport.

Base de préparation générale de l'information en matière de durabilité

[BP-1]

Le rapport de durabilité est établi sur une base consolidée pour l'ensemble du **Groupe STERNE** et de ses filiales détenues à plus de 50%. Néanmoins le **Groupe STERNE** publie la plupart de ses indicateurs par Business unit, afin de rendre compte des spécificités de chacune dans la réalisation des plans d'action.

Le périmètre de reporting 2024 comprend l'ensemble des activités consolidées dans le périmètre financier au 31 décembre 2024, à l'exception des activités du Benelux. Celles-ci font l'objet d'un processus d'intégration des données ESG qui se poursuit et non achevé au 31 décembre 2024. Ainsi, le périmètre du reporting 2024 couvre 97,7% du chiffre d'affaires consolidé et 91,2% de l'effectif en fin de période.

Les données concernant la chaîne de valeur sont circonscrites aux données du scope 3 du bilan carbone du Groupe.

Dans le rapport :

- ▶ les données de 2022* couvrent le périmètre **STERNE France** et **STERNE Time Critical** (symbolisé par *)
- ▶ les données de 2023* couvrent le même périmètre que 2022
- ▶ les données de 2023** couvrent le périmètre **STERNE France**, **STERNE Time Critical** et **STERNE nox Allemagne** (symbolisé par **)
- ▶ les données de 2024 ancien périmètre couvrent le même périmètre que 2023**
- ▶ les données de 2024 nouveau périmètre couvrent le périmètre **STERNE France**, **STERNE Time Critical**, **STERNE nox Allemagne** et **STERNE nox Autriche** (symbolisé par ***).

2.1.2_ Circonstances particulières

[BP-2]

Sources d'incertitudes pour le calcul des indicateurs

Il est important de noter que, de manière générale, les indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites méthodologiques en raison de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et internationales pour certaines données. Par ailleurs, le **Groupe STERNE** s'attache à améliorer la fiabilité de ses indicateurs chaque année, en particulier en ce qui concerne le calcul de ses émissions de gaz à effet de serre.

Changements dans la préparation ou la présentation des informations

La démarche d'amélioration continue de mesure de son bilan carbone a mené le Groupe à procéder à quelques changements méthodologiques sur l'exercice :

- ▶ **Scope 1** : Les consommations de gasoil de la BU **STERNE France** sont collectées en réel, et non à partir d'un prix moyen du litre comme les années précédentes. Les émissions liées aux consommations de carburant essence ont été intégrées dans le bilan carbone 2024.
- ▶ **Scope 2** : Modification du facteur d'émission de l'électricité pour **STERNE nox Allemagne** (facteur d'émission de European Environment Agency). Afin d'assurer la comparabilité n-1, le facteur d'émission a été corrigé dans le bilan carbone 2023.
- ▶ **Scope 2** : Les émissions liées aux bornes de recharge dans les sites ont été intégrées.
- ▶ **Scope 3** : L'indicateur 2024 des déchets porte sur 11,3% de données réelles, le reste étant estimés à partir de ces dernières. La méthodologie de calcul des sites estimés a été simplifiée pour une meilleure cohérence et transparence.
- ▶ **Scope 3** : Les émissions concernant l'hébergement et les transports domicile-travail sont calculés directement par le logiciel de réservation pour **STERNE France** et **Time Critical**. Le reste étant calculé en interne grâce aux notes de frais.

Par ailleurs, le périmètre du bilan carbone a été élargi à **STERNE nox Autriche** pour les postes d'émissions disponibles.



Incorporation d'informations par référence

Information	Code	Section du rapport d'activité
GOVERNANCE	GOV-1 et GOV-2	1.6 Gouvernance de la démarche RSE
STRATÉGIE, MODÈLE D'AFFAIRES ET CHAÎNE DE VALEUR	SBM-1	1.3 Nos activités 1.9 Stratégie
INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES	SBM-2	1.5 Les parties prenantes et la chaîne de valeur du Groupe
ACTIONS VISANT À GÉRER LES RISQUES MATÉRIELS LIÉS AUX CONSOMMATEURS FINAUX (protection des données)	S4-4	1.9.3 La sécurité des données et leur utilisation responsable

2.1.3_ Gouvernance

[GOV-1] à [GOV-4]

L'ensemble des informations permettant de comprendre les processus, contrôles et procédures mis en place en matière de gouvernance pour contrôler, gérer et superviser les enjeux de durabilité sont détaillés en pages 22 et 23.

La gouvernance RSE s'appuie sur une comitologie rigoureuse, conçue pour assurer un engagement structuré et continu de l'ensemble des parties prenantes – directions, actionnaires, prêteurs et partenaires institutionnels.

Le Comité de surveillance, présidé par une tierce partie indépendante, veille à la cohérence des processus déployés dans le Groupe. Il analyse de manière transversale les enjeux ESG, les orientations stratégiques et les dispositifs de pilotage mis en place. Des points RSE sont inscrits à l'ordre du jour de chaque réunion trimestrielle pour faire état des avancées, des résultats obtenus, et partager des analyses approfondies sur les risques, les évolutions réglementaires ou les opportunités identifiées. Cette instance joue un rôle central dans l'anticipation des impacts et le renforcement de la résilience de l'organisation.

En complément, **plusieurs comités spécialisés** assurent un suivi rapproché et itératif de la feuille de route RSE. Des réunions mensuelles sont organisées avec les équipes RSE et de pilotage des principaux actionnaires afin de vérifier l'exécution des plans d'action, identifier les mesures complémentaires à engager, et revisiter régulièrement l'analyse de double matérialité. Ces échanges favorisent l'alignement entre parties prenantes et l'amélioration continue des pratiques par le partage entre pairs.

Le **Comité de syndication**, réuni semestriellement autour de l'agent RSE, permet d'informer l'ensemble des prêteurs de l'état d'avancement des indicateurs liés aux Sustainability Linked Loans (SLL).

Le **Comité de mission** apporte une expertise complémentaire et nourrit les réflexions stratégiques. Il veille à l'alignement du modèle d'affaires avec les objectifs de la mission et les moyens déployés pour leur réalisation.

Le **COMEX**, en tant qu'organe interne de direction, est informé mensuellement de l'évolution des projets ESG au sein des Business Units et participe à la définition des orientations stratégiques à moyen et long terme.

Le **CODIR** assure une coordination transversale des Business units autour des actions RSE, incluant la planification des formations, le pilotage des objectifs statutaires liés à la société à mission et aux piliers SLL, ainsi que la mise en œuvre des plans d'action liés à la double matérialité et à l'identification des risques et opportunités (IRO).

Les éléments essentiels de la diligence raisonnable sont exposés en annexe, page 96.



2.1.4_ Stratégie

Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

[SBM-1]

La stratégie du **Groupe STERNE** en matière de durabilité, son modèle économique et sa chaîne de valeur sont détaillés dans le rapport annuel, en pages 8 à 17.

L'analyse de double matérialité réalisée en 2023 et réactualisée en 2024 a permis de conforter les axes stratégiques, exprimés notamment à travers les objectifs de mission du Groupe.

Intérêts et points de vue des parties prenantes

[SBM-2]

Les échanges nourris avec les parties prenantes du Groupe confortent année après année ses choix stratégiques, notamment sa volonté d'opter pour le statut de société à mission.

Les modes de dialogue, les attentes de nos parties prenantes en matière de durabilité ainsi que la manière dont le Groupe prend en compte ces attentes dans ses opérations, sont détaillés dans le rapport annuel en pages 18 à 20.

IRO matériels et leurs liens avec la stratégie et le modèle économique

[SBM-3]

Voir page 40.

2.1.5_ Gestion des impacts, risques et opportunités

Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants

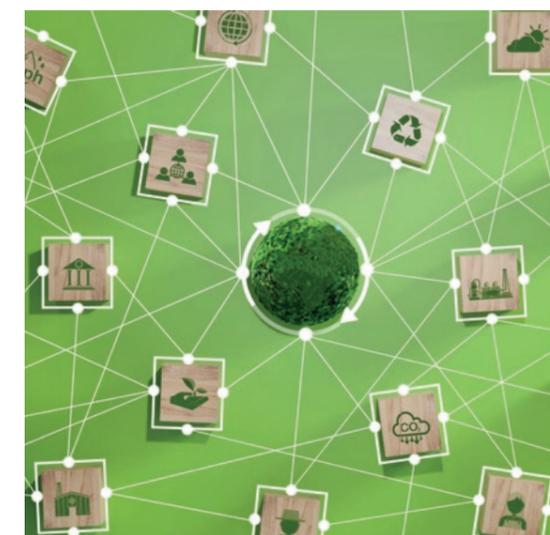
[IRO-1]

En 2022, sous la responsabilité de la Direction de la RSE, le **Groupe STERNE** a réalisé une analyse de matérialité approfondie de ses enjeux RSE. En 2023 et 2024, cette analyse a été revue selon les lignes directrices de la CSRD et les normes ESRS, qui précisent le concept et la méthodologie d'une analyse selon le principe de double matérialité. Cette révision a permis :

- ▶ de rattacher les enjeux identifiés par l'analyse 2022 à la liste d'enjeux ESG préconisés par la norme ESRS 1 dans son annexe AR16,
- ▶ d'effectuer une cotation précise des impacts, risques et opportunités du Groupe avec un objectif d'objectivité,
- ▶ d'inclure le nouveau périmètre acquis fin 2022 (**STERNE nox**).

Cette analyse s'est déroulée en **5 étapes** :

1. Révision de la **cartographie des parties prenantes** du Groupe, afin d'évaluer les parties prenantes les plus impactées par chacun des enjeux ESG. Ces parties prenantes seront consultées progressivement afin de consolider l'analyse interne, sur les enjeux par lesquelles elles sont le plus impactées. En 2024, les parties prenantes internes ainsi que le comité de mission ont été consultés.
2. **Identification** des enjeux RSE pertinents à analyser. Conformément aux lignes directrices de la norme ESRS 1, une liste a été dressée en utilisant l'annexe AR16 des Actes délégués et a permis de sélectionner les enjeux qui pourraient être matériels compte-tenu des activités du Groupe. Aucune norme ESRS n'a été écartée par cette première analyse.





3.

Définition de seuils pour la cotation des impacts, risques et opportunités (seuils qualitatifs).

- La **matérialité d'impact** (positif et négatif) est analysée selon un critère de **gravité** (ampleur, étendue, irréversibilité en cas d'impact négatif) et de **probabilité** d'occurrence.
- La **matérialité financière** (risques et opportunités) est analysée selon **l'ampleur** des conséquences de l'enjeu sur la performance économique du Groupe, et de **probabilité** d'occurrence.

4.

Consultation des responsables des unités opérationnelles ayant une connaissance des perspectives commerciales et stratégiques du Groupe, et en liens étroits avec les parties prenantes du Groupe (salariés, clients, régulateurs, élus...) afin de coter les différents impacts, risques et opportunités.

5.

Synthèse des résultats : un enjeu est considéré comme matériel s'il présente au moins un impact, un risque ou une opportunité critique, important ou informatif. La Direction générale, le Comité stratégique et le Comité de mission ont enfin procédé à une revue détaillée et à la validation finale de la matrice de matérialité.

La matrice de matérialité présentée ci-après met en évidence les enjeux sur lesquels le Groupe doit mettre en priorité en œuvre des politiques et des plans d'action. Elle fait l'objet d'une revue annuelle.

La revue de 2024 n'a pas fait apparaître de changement dans la matérialité des enjeux, néanmoins la consultation des parties prenantes a permis d'affiner leur degré de matérialité financière ou d'impact.

SYNTHÈSE - matrice de matérialité

[SBM-3]

Matérialité d'impact	CRITIQUE		S1. Rémunérations	E1. Atténuation du changement climatique E1. Maîtrise de l'énergie E2. Pollution de l'air E5. Économie circulaire, gestion des déchets S1. Santé & sécurité des collaborateurs S1. Qualité de vie au travail S2. Travailleurs dans la chaîne de valeur	
	IMPORTANTE	E2. Biodiversité S4. Sécurité des consommateurs / utilisateurs finaux de leur données personnelles G1. Gestion des relations avec les fournisseurs et pratiques de paiement	S3. Droits économiques des communautés locales	E1. Adaptation au changement climatique S1. Dialogue social S1. Formation et développement des compétences S1. Sécurité de l'emploi G1. Éthique des affaires, culture d'entreprise	
	INFORMATIVE	E2. Microplastiques G1. Représentation d'intérêts	S1. Diversité, équité et inclusion sociale		
	NON MATÉRIELLE	E2. Pollution de l'eau & des sols E3. Gestion de l'eau S1. Autres droits humains			
		NON MATÉRIELLE	INFORMATIVE	IMPORTANTE	CRITIQUE
Matérialité financière					

Par ailleurs, **dans le cadre de la cartographie des risques**, certaines thématiques n'ont pas été jugées pertinentes ni matérielles, en considération des activités spécifiques du Groupe. Le **Groupe STERNE** n'est pas directement impliqué dans les enjeux liés à :

- La lutte contre le gaspillage alimentaire
- La lutte contre la précarité alimentaire
- Le respect du bien être animal
- Le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable

2.1.6_ Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

[IRO-2]

Enjeu	Sous-enjeu	Exigences de publication correspondantes	Section du rapport de durabilité
E1 - Changement climatique	Atténuation et adaptation au changement climatique Gestion de l'énergie	E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E1,6	2.2.1
E2 - Pollution	Pollution de l'air, microplastiques	E2-1, E2-2, E2-3	2.2.2
E4 - Biodiversité	Changement d'affectation des sols	E4-2, E4-3	2.2.3
E5 - Économie circulaire, gestion des déchets	Déchets	E5-1, E5-2, E5-5	2.2.4
S1 - Personnel de l'entreprise	Sécurité de l'emploi, temps de travail, équilibre vie professionnelle / vie privée Santé sécurité des employés, dialogue social, Liberté d'association Droit d'information, de consultation et de participation, négociations collectives Formation et développement des compétences Diversité, équité et inclusion (y compris les personnes en situation de handicap) Mesures contre la violence et le harcèlement	S1-1, S1-2, S1-3, S1-4, S1-5, S1-6, S1-8, S1-9, S1-11, S1-12, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17	2.3
S2 - Travailleurs dans la chaîne de valeur	Conditions de travail et autres droits	S2-1, S2-4	2.4
S3 - Communautés affectée - implantation dans les territoires	Droits économiques des communautés affectées	S3-1, S3-2, S3-3, S3-4	2.5
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité des consommateurs / utilisateurs finaux et de leurs données personnelles	S4-1, S4-4	2.6
G1 - Conduite des affaires	Éthique et intégrité des affaires Culture d'entreprise Prévention de la corruption et des pots-de-vin Protection des lanceurs d'alerte Représentation d'intérêts	G1-1, G1-3, G1-4, G1-5	2.7
G1 - Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs	G1-2, G1-6	2.7.4

2.2 INFORMATION ENVIRONNEMENTALE

[SBM-3]

Les engagements et les plans d'action du Groupe se concentrent sur les défis environnementaux jugés les plus matériels : **la lutte et l'adaptation au changement climatique, la gestion de l'énergie, la prévention de la pollution, du bruit et d'autres nuisances, ainsi que la contribution à une économie circulaire.**

Le domaine de la logistique est confronté à d'importants défis dans une économie axée sur la croissance et l'accélération des échanges de biens, en réponse aux impératifs sociétaux et d'efficacité économique. La logistique émerge comme un moteur de transformation au sein de son écosystème, jouant un rôle central dans les transitions écologiques.

2.2.1 Changement climatique

[E-1]

La gouvernance des questions climatiques

La stratégie climat du **Groupe STERNE** est sous la responsabilité du Directeur général et du Directeur QSSE – RSE – ESG.

La stratégie de **STERNE nox** est adaptée à ses enjeux, tout en étant pleinement alignée sur le cadre du Groupe. La responsabilité de sa mise en œuvre incombe aux organisations nationales respectives en Allemagne et en Autriche.

La Direction QSSE – RSE – ESG conçoit et coordonne la stratégie et les actions de réduction. Celle-ci est établie sur la base d'une identification des risques et impacts climatiques.

La stratégie est validée par le Conseil de surveillance et mise en œuvre par l'ensemble des directions opérationnelles.

L'indicateur des émissions de GES¹⁰ totales du Groupe est un des deux indicateurs entrant dans les conditions de financement du SLL¹¹ contractualisé en 2021.

Contexte - Impacts risques et opportunités matériels

[SBM-3]

	ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
 	Atténuation	Contribution au changement climatique du fait des activités du Groupe STERNE	▶ IMPACT NÉGATIF
		Risque sur l'activité du Groupe du fait des réglementations et politiques liées au climat dans les pays où il est implanté	▶ RISQUE
		Opportunité de développement de la logistique mutualisée, différenciation commerciale, proposition de certificats de compensation valorisables commercialement	▶ OPPORTUNITÉ
	Adaptation	Du fait d'un historique d'implantation qui ne tenait pas compte du changement climatique, celui-ci pourrait avoir un impact sur les conditions de travail, mitigé par le fait que le travail soit en grande partie opéré de nuit	▶ IMPACT NÉGATIF
		Risque de connaître des interruptions d'activité du fait de la multiplication des événements extrêmes.	▶ RISQUE
		Risque de devoir poursuivre des investissements conséquents et d'adapter le modèle d'affaires pour l'adapter aux réglementations liées à une trajectoire 1,5°C	▶ RISQUE
	Energie	Contribution au changement climatique du fait de la consommation d'énergie des véhicules et des sites	▶ IMPACT NÉGATIF
		Coût croissant de l'énergie	▶ RISQUE

Selon les travaux du GIEC, le secteur du transport est à la fois un des plus contributeurs au changement climatique, car il représente un quart des émissions mondiales, et celui qui présente le plus grand potentiel de réduction de son empreinte carbone¹². C'est pourquoi la réduction des émissions de GES de la filière logistique et transport est un objectif primordial des gouvernements dans le cadre de l'Accord de Paris et des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Les États mettent en œuvre des mesures réglementaires contraignantes pour les activités du Groupe, notamment en France et en Allemagne :

- Les zones à faibles émissions de mobilité (ZFE-m), afin de protéger la santé publique en zone urbaine,
- Les taxes sur le poids des véhicules ou sur les véhicules commerciaux,
- Les taxes sur les émissions de gaz à effet de serre,
- L'obligation de réduire les consommations d'énergie des bâtiments (« décret tertiaire » en France).

10 - Gaz à effet de serre 11 - Sustainability-Link Loan 12 - 6ème rapport du GIEC

La stratégie du **Groupe STERNE**, traduite par son statut de Société à mission, répond pleinement à cet objectif : pour garantir la pérennité de son activité, le Groupe doit comprendre et anticiper les risques et opportunités liés au climat, proposer des solutions durables à ses clients et réduire l'impact de ses opérations. Ses solutions logistiques mutualisées permettent à ses clients de décarboner leur chaîne de valeur en réduisant les kilomètres à vide, en maximisant l'utilisation des véhicules et en optimisant les trajets, avec des véhicules plus vertueux. D'autre part, le développement d'une logistique premium bas carbone rend possible le développement de l'industrie de la réparation et de l'après-vente, dans les domaines industriels, automobile, aéronautique, et maintenant l'équipement ménager.

En cela, le **Groupe STERNE** contribue au développement de l'économie circulaire dans les pays où il est implanté, et au développement vertueux de l'industrie européenne. La fiabilité de ses services permet aussi à ses clients de réduire leurs besoins en stockage de pièces détachées, et en conséquence le risque d'obsolescence (et de destruction) des pièces stockées.

Processus d'identification des IRO liés au changement climatique

[IRO-1]

La Direction de la RSE a identifié les risques et opportunités liés au changement climatique à court et moyen terme (horizon 2030) en ce qui concerne les risques de transition et les risques physiques. La plupart de ces risques et opportunités sont déjà une réalité mais leur évolution dans le temps revêt encore un haut degré d'incertitude, notamment le rythme de mise en œuvre de réglementations plus contraignantes ou l'évolution technologique des motorisations.

Concernant les risques physiques, l'analyse de résilience conduite en 2024 sur le périmètre France a montré un faible risque d'inondation, pris en compte dans les plans de continuité d'exploitation.

Typologie et nature des risques	Actions de remédiation
Risques de transition	
Réglementation Les réglementations européennes portent en particulier sur les motorisations et l'interdiction progressive de circulation avec des véhicules thermiques dans les centres urbains (ZFE-m). Le Groupe est également soumis au décret tertiaire en France pour la maîtrise de la consommation d'énergie de ses sites.	Politique de transition climatique alignée sur une trajectoire 1,5° below validée par les experts de la SBTi. Politique de sobriété énergétique
Technologie Les innovations en matière de motorisation sont progressives et ne sont pas toujours adaptées aux contraintes des tournées. Elles entraînent un surcoût.	Veille technologique et adoption de nouvelles motorisations en test avant déploiement. Valorisation des solutions bas carbone ou alternatives dans les appels d'offre.
Marché Le prix des carburants et l'énergie sont orientés à la hausse. Ils constituent un poste majeur dans les charges opérationnelles.	Action continue d'optimisation et de mutualisation des tournées, au cœur du modèle d'affaires. Volet énergétique des sites : économies d'énergie et passage aux énergies renouvelables Négociations pour partager le coût additionnel de l'énergie au client.
Réputation Les activités logistiques sont connues pour engendrer des émissions de CO ₂ , ainsi que d'autres nuisances (bruit, odeur, pollution) dans les centres urbains.	La massification et la mutualisation des tournées a un impact majeur sur la diminution des nuisances tout en répondant aux besoins des clients (pièces détachées, documents, prothèses...)
Risques physiques	
Aigus Les inondations et autres événements climatiques extrêmes pourraient dégrader les capacités des sites à remplir leur mission. L'impact pour les clients pourrait s'avérer conséquent car les opérations du Groupe répondent à des problématiques en flux tendus. À court et moyen terme (0 à 5 ans), la cartographie des sites montre qu'un seul site en France est à risque d'inondation.	Le plan de continuité des opérations inclut le risque d'inondation.
Chroniques L'augmentation des températures moyennes peut engendrer de l'inconfort pour les collaborateurs, dans des sites non climatisables.	Le risque est mitigé par la proportion importante de temps de travail réalisé de nuit.
Opportunités	
Développement de solutions logistiques mutualisées, décelant un fort potentiel d'évitement de km parcourus donc d'émissions de GES. Préférence des clients pour les solutions du Groupe.	Na

12 - 6ème rapport du GIEC

Plan de transition climatique

[E1-1]

En 2021, le Groupe a entrepris la formalisation d'un plan de transition climatique, sur la base d'un premier bilan carbone complet et audité et du recensement des solutions requises pour s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée avec les ambitions de l'Accord de Paris, c'est à dire de contenir le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici la fin du siècle.

Les instances de gouvernance du Groupe ont validé en 2021 l'engagement du Groupe et ont revu chaque année les leviers d'action et les budgets associés. Ceux-ci reposent sur un équilibre entre l'efficacité des solutions envisagées et l'évolution des réalités opérationnelles.



- **Pour les scopes 1 et 2**, les leviers d'action portent essentiellement sur l'évolution du parc de véhicules et sur les efforts de sobriété énergétique sur les sites.
- **Pour le scope 3**, la mutualisation et l'optimisation des solutions logistiques proposées, cœur de métier du Groupe, est le levier de décarbonation le plus efficace. Il respecte la hiérarchie du principe Éviter - Réduire - Compenser. Une bonne part de la réduction des émissions dépend néanmoins de facteurs exogènes, tels que la capacité des prestataires de transport à investir dans des véhicules plus vertueux, la volonté des clients de privilégier les solutions bas-carbone à un coût légèrement supérieur et la disponibilité de ces véhicules sur le marché.

La politique bas carbone du Groupe respecte la hiérarchie du principe Éviter - Réduire - Compenser

ÉVITER : au cœur de son modèle d'affaires, le **Groupe STERNE** met l'accent sur l'optimisation et la mutualisation des tournées. Il accélère ses efforts d'investissements pour permettre à ses clients de réduire leur empreinte carbone tout en fiabilisant la disponibilité des objets transportés.

RÉDUIRE : le Groupe teste de manière proactive les innovations en matière de carburants et de motorisations bas carbone, afin d'être force de proposition pour l'adoption de solutions techniques adaptées.

COMPENSER : le Groupe propose à ses clients de compenser tout ou partie de leurs émissions par l'achat de certificats d'énergie valorisant des initiatives locales favorables à la biodiversité (agroforesterie en France).

La contribution des leviers d'action selon les métiers

SYNTHÈSE des plans d'action par Business Unit

Plan d'action	Scopes concernés	STERNE France	STERNE nox	STERNE Time critical
#1 - Déploiement d'une flotte de véhicules propres	Scope 1	++	+	++
#2 - Optimisation des flux	Scopes 1 et 3	+++	+++	++
#2 - Mutualisation des flux	Scopes 1 et 3	+++	+++	+
#3 - Bâtiments logistiques plus éco-responsables	Scopes 1 et 2	+	+	+
#4 - Réduction des emballages et gestion raisonnée des contenants	Scope 3	++	++	
#5 - Engagement des fournisseurs dans la transition énergétique	Scope 3	+++	+++	+

Politiques liées au changement climatique et cibles

[E1-2] et [E1-4]

Les politiques mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités matériels liés à l'atténuation du changement climatique portent sur l'atténuation du changement climatique, l'adaptation et la gestion de l'énergie.

• POLITIQUE D'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En s'appuyant sur son bilan carbone, le Groupe a renforcé son engagement dans la lutte contre le changement climatique en s'engageant dans une trajectoire carbone contribuant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici la fin du siècle. Cette trajectoire est compatible avec l'objectif de l'Accord de Paris et avec le plan de l'Union Européenne "Fit for 55".

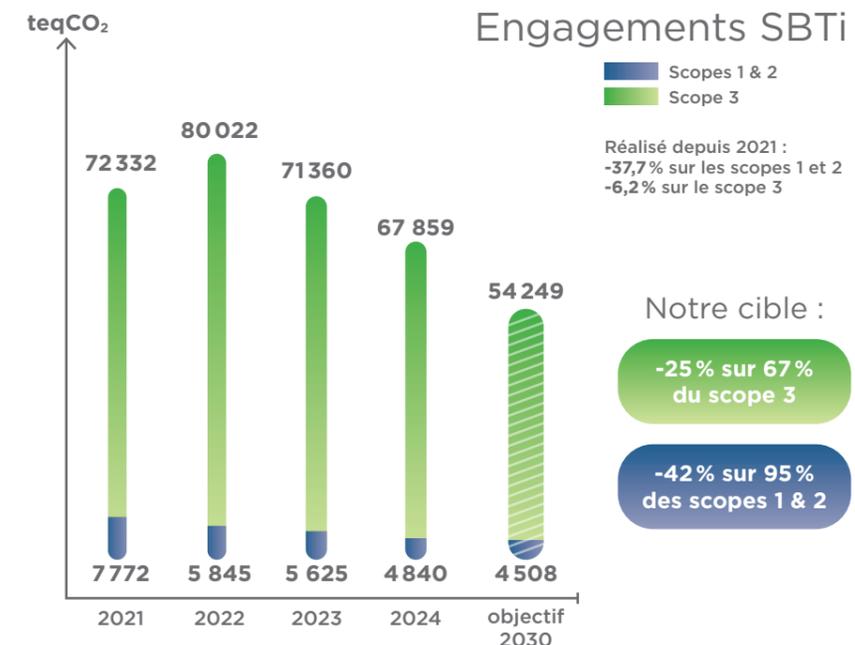
Par l'adhésion du Groupe à la Science-Based Target initiative (SBTi), le Président réaffirme l'ambition du Groupe d'occuper une position de leadership dans son secteur, et d'être un acteur éco-responsable, partie prenante de la transformation du secteur des transports en général et de la logistique urbaine en particulier.

La trajectoire validée par la SBTi concerne la période 2021-2030, sur le périmètre **STERNE France** et **STERNE Time Critical**. 2021 a été choisie en tant qu'année de référence parce qu'elle ne présentait pas de caractéristique stratégique ni climatique particulière, et constituait la première année de calcul d'un bilan carbone audité sur l'ensemble du périmètre.

La Business Unit **STERNE nox** n'était pas encore consolidée au moment de la soumission du dossier à la SBTi. Le Groupe a déposé en 2025, conformément à ses engagements, une nouvelle trajectoire prenant en compte l'ensemble du périmètre consolidé.

La trajectoire validée par la SBTi comprend :

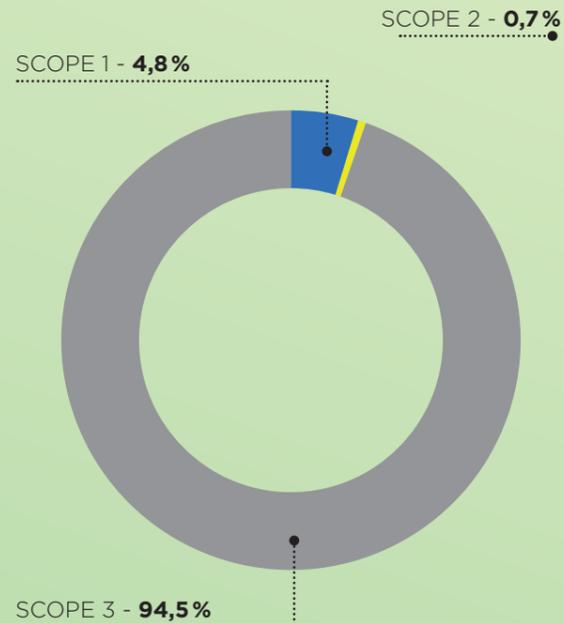
- **Une réduction de 42 % des émissions de GES sur les scopes 1 et 2, de 2021 à 2030.** Cet engagement porte sur 95% des émissions des scopes 1 et 2 de **STERNE France** et **STERNE Time Critical**, soit 3,74% des émissions de GES totales du Groupe.
- **Une réduction de 25% des émissions de GES de 2021 à 2030 sur le scope 3.** Cet engagement porte sur les émissions provenant du transport et de la distribution en amont, soit 67% des postes d'émissions du scope 3 de **STERNE France** et **STERNE Time Critical**, ce qui représente 58,24% des émissions de GES totales du Groupe.



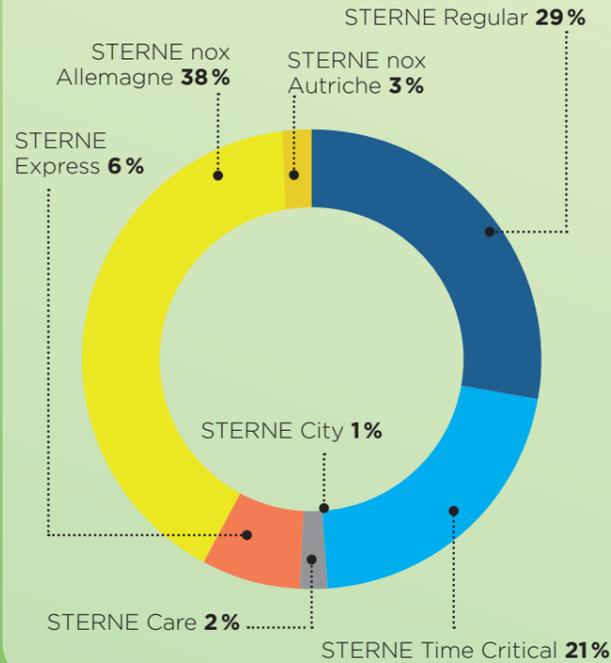
Performances : émissions brutes de GES scopes 1, 2 et 3 [E1-6]

Répartition des émissions brutes de GES

Émissions de GES Groupe STERNE par scope en 2024

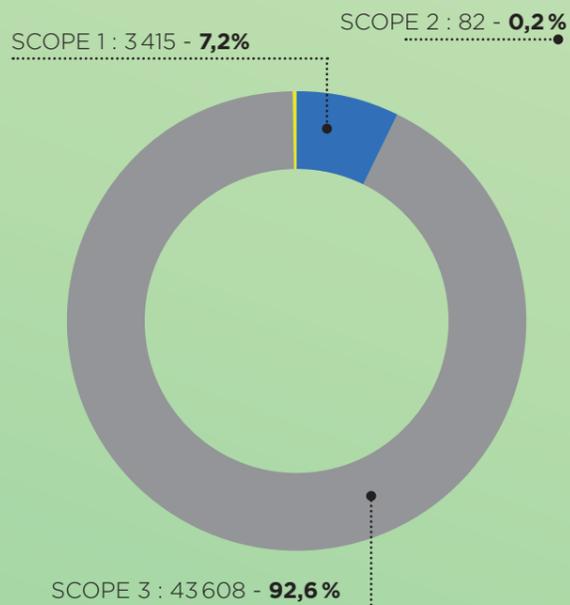


Émissions de GES par Business Unit en 2024



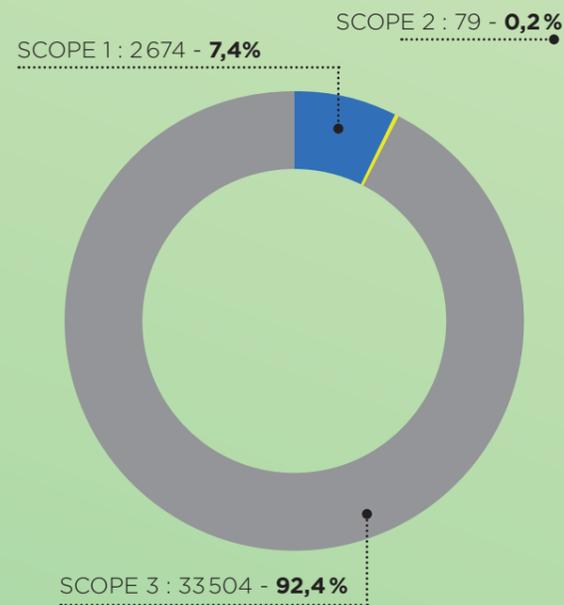
Émissions brutes de GES STERNE France

Émissions totales de GES : 47 104



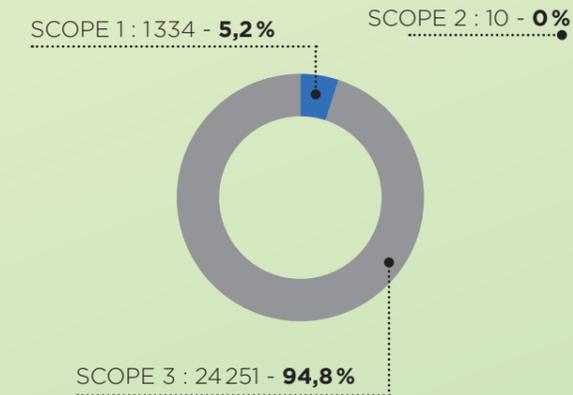
Émissions brutes de GES STERNE Regular

Émissions totales de GES : 36 257



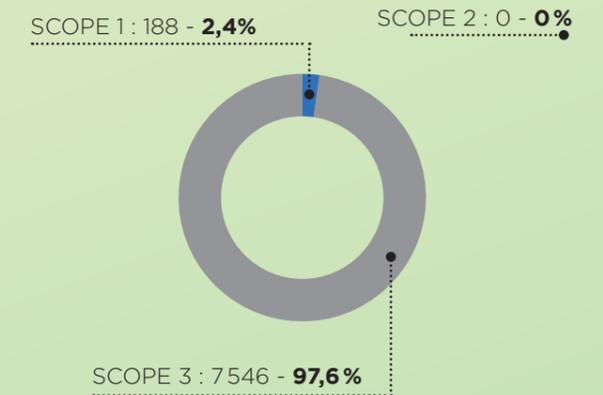
Émissions brutes de GES STERNE Time Critical

Émissions totales de GES : 25 595



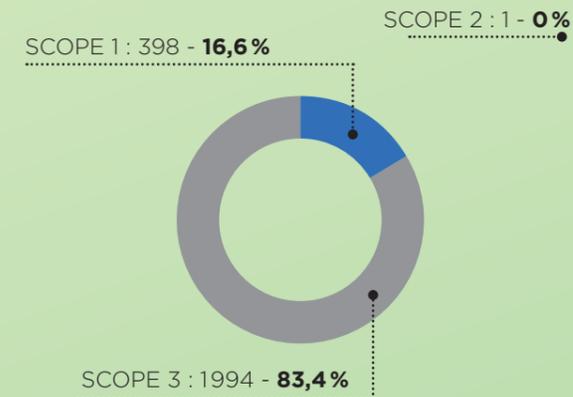
Émissions brutes de GES STERNE Express

Émissions totales de GES : 7 734



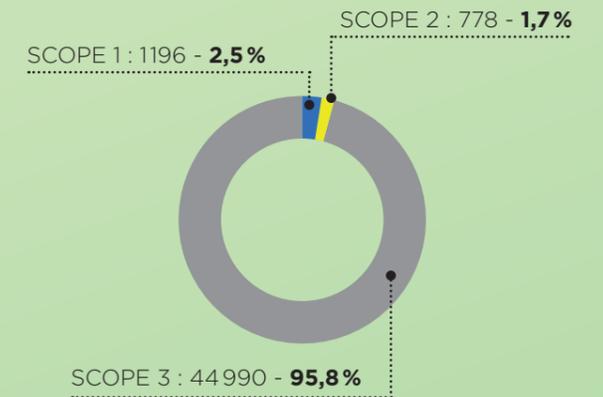
Émissions brutes de GES STERNE Care

Émissions totales de GES : 2 393



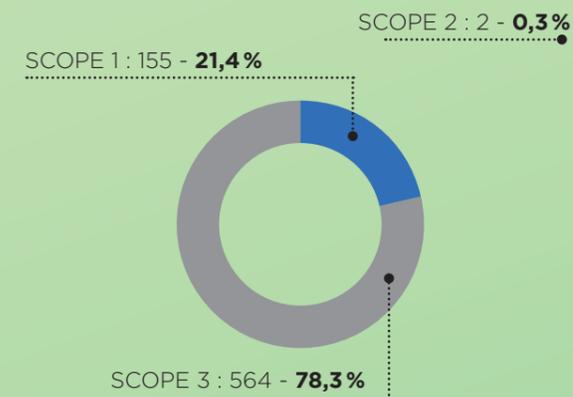
Émissions brutes de GES STERNE nox Allemagne

Émissions totales de GES : 46 964



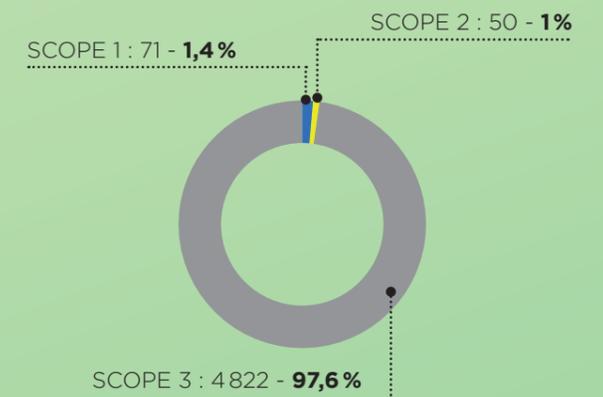
Émissions brutes de GES STERNE City

Émissions totales de GES : 720



Émissions brutes de GES STERNE nox Autriche

Émissions totales de GES : 4 943



teq CO ₂	2024***	2024**	2023**	Variation 2024**/2023**
Émissions brutes de GES du Scope 1	6 014	5 944	6884	-13,7%
Dont consommation de gaz, propane, fioul	14,8%	13,7%		
Dont consommation de carburants (flotte en propre)	85,2%	86,2%	85,9%	
% d'émissions de GES résultant des systèmes d'échange de quotas d'émissions règlementés	0%	0%		
Émissions brutes de GES du Scope 2 (location-based)	920	870	168 / 862 ¹³	+0,9%
Émissions brutes du Scope 3	117 671	112 849	129 788	-13%
Dont Transport sous-traité	92,6%	92,3%		
Dont Déchets	0,92%	0,96%		
Émissions totales de GES	124 606	119 663	136 841	-12,5%

Baisse des émissions de GES de 2023 à 2024

- **Les émissions du Scope 1** ont baissé de 13,7% sur l'exercice à périmètre comparable, cette variation s'expliquant en particulier par les facteurs suivants :
 - La baisse des consommations de carburants liée à la baisse des kilomètres parcourus, notamment grâce à l'optimisation des tournées.
 - La baisse de la consommation de gaz dans les sites, conséquence de l'effort continu de sobriété et de rénovation énergétique, notamment en Allemagne.
 - L'intégration des données de **STERNE nox Autriche** a contribué pour 71 teqCO₂ additionnelles.
- **Les émissions du Scope 2** ont été quasi-stables (+0,9%).
- **Les émissions du Scope 3** ont baissé de 13%, les principaux facteurs expliquant cette performance ayant été :
 - La baisse de consommation de carburant chez les sous-traitants comme pour la flotte en propre.
 - La réduction du volume des déchets.
 - Une prise en compte plus fine des déplacements professionnels.
 - L'intégration des données de **STERNE nox Autriche** a contribué pour 4822 teqCO₂ additionnelles.



Baisse des émissions de GES sur le périmètre SBTi



- Depuis 2021, **les émissions de GES des scopes 1 et 2** ont baissé de 37,7%.
- **Les émissions du Scope 3** ont baissé de 6,2%.

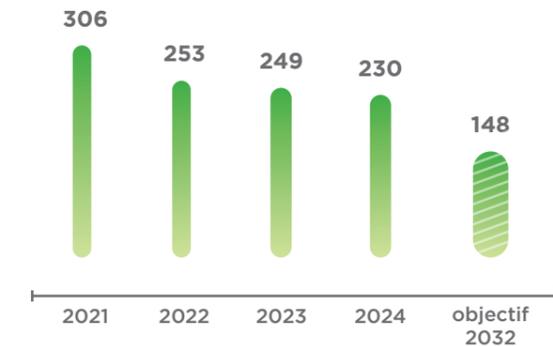
Ainsi, le Groupe a atteint ses objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 avec 5 ans d'avance.

La définition de la nouvelle trajectoire intégrant **Sterne nox** en 2025 marque une ambition renouvelée, qui engage l'ensemble du Groupe à rester mobilisé afin d'atteindre la neutralité carbone en 2050.

13 - Corrigé avec un facteur d'émission mis à jour

Baisse de l'intensité carbone sur le périmètre SBTi

- **L'intensité carbone** a baissé de 7,5% sur l'exercice par rapport à 2023 et de 25% depuis 2021
- Ces résultats démontrent les efforts continus du Groupe pour **maîtriser les consommations d'énergie et le mix énergétique** sur tous les scopes.



Plans d'action liés à la réduction des émissions de GES

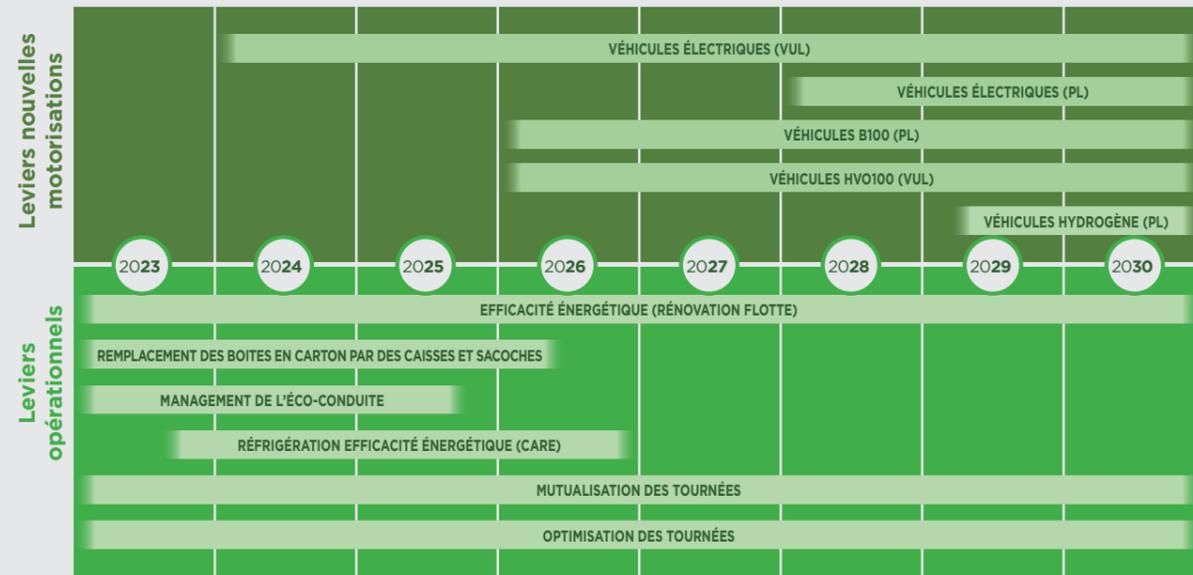
[E1-3]

L'exercice 2024 a été **une année de consolidation**, dans la continuité des actions engagées depuis 2021 et renforcées en 2023. Le rythme de déploiement des projets dépend en grande partie de la disponibilité sur le marché de véhicules bas carbone pour le levier motorisation.

La mutualisation et l'optimisation des tournées, qui est le principal levier d'action du Groupe, fait l'objet d'un processus d'amélioration continue facilité par les investissements technologiques et organisationnels du Groupe en 2023 et 2024.

Calendrier prévisionnel de déploiement des projets

Nos prévisions pour la transition vers 2030



Levier de décarbonation #1

Déploiement d'une flotte de véhicules propres et adaptation des tournées

Le Groupe dispose à fin 2024 d'une flotte de véhicules détenue en propre composée de :

- **589 véhicules utilitaires** dont **244 véhicules de fonction** (146 pour **Sterne France** et **STERNE Time Critical** et 98 pour **STERNE nox**)



Pour les véhicules de fonction, la Direction des Achats a adopté et réalisé la trajectoire suivante depuis 2021¹⁴ :

- 2022** ▶ 100 % des nouvelles acquisitions roulent à l'essence en France.
- 2023** ▶ 100 % des nouvelles acquisitions sont à motorisation hybride ou électrique en France. L'Allemagne décline aussi la politique Groupe avec une forte incitation à choisir des véhicules électriques.
- NEW 2024** ▶ Les véhicules de fonction sont réservés aux salariés qui en ont un usage professionnel en France.

14 - En 2021, toute la flotte détenue en propre était à motorisation diesel.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires détenus en propre, le premier principe consiste à **adapter les tournées** intra périphériques et intra rocades **pour les rendre compatibles avec des véhicules électriques ou zéro émission** comme les vélos cargos. En effet, les véhicules électriques ont une autonomie moindre que les véhicules thermiques à ce jour. Cette politique permet d'accélérer la transition, avec l'ambition d'**effectuer 100 % des déplacements intra rocade de moins de 3,5T par des véhicules électriques à l'horizon 2025 en France.**

La politique de véhicules propres est adaptée aux exigences de chaque métier du Groupe. Déployée de façon volontariste, elle dépend également :

- des exigences réglementaires (par exemple la mise en œuvre de Zones à faibles émissions) ;
- de la capacité d'innovation des constructeurs de véhicules. À ce titre, les acquisitions de véhicules à nouvelles motorisations servent de test pour en découvrir les avantages et limites en conditions réelles, avant un déploiement plus complet. En Allemagne, **STERNE nox** commence à avoir accès à des poids lourds 100% électriques début 2025, avant un déploiement ambitieux. Ce développement dépend également du développement d'infrastructures de recharge.

Une flotte en propre et des prestataires aux normes EURO 6

Le Groupe renouvelle régulièrement sa flotte de véhicules motorisés, afin de disposer de véhicules récents, optimisant la consommation de carburant. 100 % des cahiers des charges auprès des prestataires de transport incluent des exigences sur les motorisations.

À fin 2024, **la flotte du Groupe et de ses prestataires est constituée à 96 % de véhicules aux normes EURO 6.** En moyenne, les véhicules utilitaires légers sont renouvelés tous les 3 ans et les poids lourds tous les 5 ans.

Des expérimentations pour des carburants alternatifs sur les longues distances

OBJECTIF : 100% des transports longue distance en BioGNV ou HVO100 à l'horizon 2028.

En 2024, le **Groupe STERNE** poursuit sa phase de test sur plusieurs carburants alternatifs. L'objectif est d'avoir une connaissance détaillée des éléments techniques et financiers lorsque la réglementation et la technologie permettront leur usage à grande échelle. Ces tests portent sur le BioGNV (pour les poids lourds), les biocarburants xTL/HVO15 et B10016 (pour les véhicules utilitaires), en partenariat avec les distributeurs de carburants.

Dans l'optique de déployer à plus grande échelle ces solutions alternatives, le Groupe collabore avec les syndicats de transporteurs comme l'Union TLF et les opérateurs autoroutiers afin de déployer des pompes adaptées à ces carburants alternatifs.

Le Groupe coopère également avec des écoles spécialistes de l'énergie, comme l'IFP Énergies Nouvelles, dans le cadre des recherches sur l'hydrogène, qui pourrait devenir une alternative à l'horizon de la fin de la décennie.



Véhicules électriques et vélos cargos pour le dernier kilomètre en zone urbaine

*L'électrification du parc est privilégiée lorsque cela est possible, notamment chez **STERNE Regular** et **STERNE City**.*

Des bornes de recharge sont systématiquement installées dans les nouveaux bâtiments.

*À fin 2024, les BU Regular et City opèrent en propre 27 véhicules électriques (17 dédiés à **STERNE Regular** et 10 dédiés à **STERNE City**, dont 1 scooter électrique), permettant un transport 100% décarboné dans les zones urbaines. Ils répondent parfaitement aux attentes des clients et de la société civile, ainsi qu'à la réglementation ZFE-m.*

STUDY STUDY STUDY CASE



STERNE REGULAR ACCÉLÈRE LA CYCLO-LOGISTIQUE AVEC COLISACTIV' POUR DÉCARBONER LE TRANSPORT URBAIN



Tout a commencé à Marseille en octobre 2020. J'avais la volonté de **décarboner nos tournées en centre-ville**. J'ai contacté directement des cyclo-logisticiens et construit avec eux une tournée spécifiquement pensée pour le vélo. Ça a été le déclic.

En 2022, ColisActiv' m'a contacté pour intégrer le programme. Après leur présentation, j'ai dit oui tout de suite. **On réduit notre empreinte carbone, on améliore l'image du service, et en plus on fait des économies**. Le retour sur investissement est réel.

Chaque jour, nos livreurs cyclistes viennent au dépôt, scannent les colis, partent en tournée, puis reviennent avec les collectes.

L'organisation est rodée. Ce sont des partenaires solides, pas de simples prestataires.

On construit ensemble, tournée par tournée.

Nos clients le perçoivent très positivement. Ils voient dans cette démarche un reflet de leurs propres engagements. Et commercialement, c'est un vrai atout dans les négociations.

Thierry TRÉGLIA

Responsable opérationnel
Sterne Regular

1 PROBLÉMATIQUE : LE DERNIER KILOMÈTRE, UN LEVIER CRITIQUE POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le transport urbain est confronté à une double pression : écologique et logistique. Selon l'ADEME, les livraisons du dernier kilomètre représentent jusqu'à 30% des émissions de CO₂ en ville et 25% de l'occupation des voiries. À l'heure où les Zones à Faibles Émissions (ZFE) se généralisent et où les consommateurs exigent des services plus responsables, les acteurs du transport doivent s'adapter rapidement.

Pour **STERNE Regular**, acteur référent du transport régulier de précision en France, cette évolution est une opportunité : décarboner ses opérations, répondre aux nouvelles attentes des clients, et anticiper les mutations réglementaires.



Le programme **ColisActiv'**, initié par l'ADEME, a permis de franchir une nouvelle étape vers une logistique urbaine propre, agile, et soutenue.

Il est de plus en plus compliqué de circuler voire-même d'accéder et de stationner en centre-ville. La cyclologistique est une des réponses pour s'affranchir durablement de ces contraintes et préserver la qualité de service des entreprises de transport. Je suis très heureux que le programme ColisActiv' et les primes qu'il verse aient aidé le **Groupe STERNE** à amplifier l'intégration du vélo cargo dans sa chaîne logistique.

Une belle occasion d'accélérer la décarbonation des flottes tout en réduisant l'impact du transport de marchandise sur la qualité de l'air en ville.

Amauric GUINARD
Co-fondateur de ColisActiv'

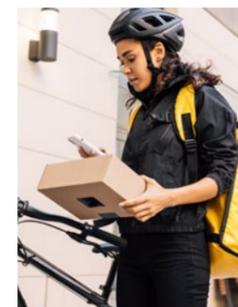
2 UNE SOLUTION : CYCLO-LOGISTIQUE MUTUALISÉE, SUBVENTIONNÉE ET TERRITORIALISÉE

Depuis 2020 à Marseille, puis élargie à Nice, Bordeaux et Orléans, **STERNE Regular** a structuré un réseau de cyclo-logisticiens partenaires assurant les livraisons du matin et les collectes de l'après-midi, en vélo cargo ou triporteur.

L'objectif : remplacer les véhicules thermiques sur les trajets courts, tout en conservant l'exigence de fiabilité, traçabilité et régularité propre au **Groupe STERNE**.

Chaque jour, les coursiers se présentent au dépôt Sterne entre 8h30 et 9h ; ils récupèrent leurs colis dans des box dédiés, les scannent **via l'application SAIC** ; la matinée est consacrée à la livraison en zone urbaine dense ; l'après-midi, les mêmes opérateurs assurent la collecte des colis clients, qui seront ensuite intégrés aux tournées de nuit ou du lendemain.

Sterne a fait le choix de travailler avec plusieurs opérateurs pour mieux mailler les territoires et répondre aux pics d'activité. Chaque partenariat est formalisé via un contrat et un cahier des charges co-construit selon les périmètres desservis.



Coursière vélo partenaire
ColisActiv'

Ce que j'apprécie avec le **Groupe STERNE**, c'est la régularité. On sait qu'il y a une tournée tous les matins et une tous les après-midis. Pour nous, cyclo-logisticiens, c'est très structurant.

L'outil SAIC de scan est simple et efficace. Il nous permet de tracer tous les colis et points de passage. On est dans une logique professionnelle, pas artisanale.

Et puis il y a une vraie reconnaissance. On n'est pas de simples exécutants. On participe aux points hebdos, on échange sur les améliorations possibles. On se sent partie prenante.

Et évidemment, c'est une fierté de livrer proprement, sans bruit, sans émissions. En ville, ça fait la différence.

3 DES RÉSULTATS MESURABLES POUR L'ENVIRONNEMENT, LES CLIENTS ET LE BUSINESS

Le modèle mis en place avec ColisActiv' et les cyclo-logisticiens a permis :

- **Une réduction significative des émissions** : plusieurs tonnes de CO₂ évitées chaque mois sur les zones couvertes.
- **Des gains d'image** auprès des clients finaux, de plus en plus sensibles aux modes de livraison responsables.
- **Une souplesse opérationnelle accrue**, avec des flux décentralisés et mieux adaptés aux contraintes urbaines.
- **Un modèle économique soutenu** : ColisActiv' reverse une prime à l'opérateur, dont 50% revient au donneur d'ordre, permettant de compenser le surcoût éventuel de ces solutions.
- **Une fluidité commerciale** : les clients voient dans la cyclo-logistique un marqueur de sérieux et d'engagement durable.

Cette démarche contribue également aux engagements RSE et climatiques du **Groupe STERNE**, en cohérence avec sa trajectoire validée par la SBTi.

LA CYCLO-LOGISTIQUE, UNE NOUVELLE BRIQUE DE LA MISSION STERNE

STERNE Regular a prouvé, avec **ColisActiv'**, qu'il est possible d'allier efficacité logistique, engagement environnemental et performance économique. Ce partenariat démontre que la cyclo-logistique n'est plus une alternative marginale, mais un pilier structurant de la logistique urbaine moderne.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la mission du **Groupe STERNE** : **"Optimiser les flux logistiques pour accompagner nos clients vers des services écoresponsables, innovants, à forte valeur ajoutée."**

Le modèle est déjà duplicable dans d'autres villes. Il repose sur :

- Une logique partenariale forte,
- Un soutien opérationnel et financier clair via ColisActiv',
- Des outils numériques robustes pour le pilotage et la traçabilité.

Ce n'est pas une simple expérimentation. C'est une stratégie pérenne, alignée sur les attentes du marché et les impératifs climatiques.



Le choix de la cyclo-logistique n'est pas un effet de mode, mais un véritable levier de transformation de notre modèle. Grâce à ColisActiv', nous avons pu **accélérer cette transition** en sécurisant le modèle économique dès le départ. Ce partenariat incarne ce que nous cherchons à développer chez STERNE : **des solutions agiles, responsables, construites avec les acteurs du territoire, et capables de répondre concrètement aux attentes de nos clients.**

Loïc CHAVAROCHE

Directeur RSE et ESG
Groupe STERNE

Le déploiement de la politique « Véhicules propres » s’opère selon les spécificités de chaque métier :

STERNE Regular

Le réseau de distribution **STERNE Regular** est un réseau national, puissant et évolutif. Il dessert toute la France en H+ par plus de 1900 tournées quotidiennes, quasi-intégralement par des véhicules récents (Euro 6) et véhicules électriques. La Business est directement concernée par les expérimentations de nouveaux carburants et de plus en plus, par l’usage de vélos cargos.

STERNE City

Dans ce métier, la moitié des tournées est réalisée par une flotte de véhicules détenus en propre. Pionnier de la livraison verte à Paris, **STERNE City** répond aux réglementations Zones à faibles émissions. Dans ces zones, les véhicules les plus polluants, identifiés par les vignettes Crit’Air 5, 4 et 3 peuvent être soumis à des restrictions de circulation. Même en l’absence de réglementation, les clients sont soucieux de leur image de marque et de leur contribution à améliorer la qualité de vie dans les centres urbains.

Pour répondre à leur attente, **STERNE City** privilégie l’usage des vélos et vélos cargos, vélos électriques 2 ou 4 roues, et les véhicules thermiques à norme EURO 6.

Fin 2024, 100 % des véhicules opérés par **STERNE City** respectent les conditions de la réglementation ZFE.

OBJECTIF ATTEINT : 72 % du parc véhicules opéré par STERNE City est équipé d’une énergie alternative au gasoil.

STERNE Express

Le groupe étudie la possibilité de se doter de véhicules électriques lorsque la substitution est possible et adaptée.

STERNE CARE

Chez **STERNE CARE**, le travail a porté sur l’isolation des véhicules réfrigérés, ce qui améliore sensiblement l’efficacité du compresseur et permet de diminuer les consommations.



La conversion de 100% de la flotte en véhicules électriques et vélos cargos est un élément important de différenciation commerciale auprès de nos clients franciliens. Nous sensibilisons l'ensemble de nos équipes à la pertinence de cette stratégie, qui allie impact environnemental, qualité de service et retour sur investissement.

Fabienne FAUNY
Directrice des Business units **STERNE Express** et **STERNE Care**

STERNE Time Critical

Dans un métier où la rapidité est la priorité, le Groupe applique néanmoins la politique véhicules Groupe pour ses achats, avec une flotte de véhicules de plus en plus propres (remplacement des véhicules par des motorisations Euro 6 ou électriques lorsque la solution est pertinente) et dans ses cahiers des charges pour les prestataires.

La possibilité d’aller vers des biocarburants est à l’étude.

Nos clients, et notamment les grands comptes, apportent une grande importance aux solutions d'optimisation de leur logistique, et aux solutions alternatives que le Groupe STERNE propose en matière de motorisations. La fiabilité de nos données environnementales et sociales, auditées par un tiers externe, sont des preuves tangibles de nos actions, ainsi que nos certifications ISO.

Yeliz ORAK
Directrice commerciale **Time Critical**

STERNE nox

La Business unit **STERNE nox** ne dispose pas de parc de véhicules de transport détenus en propre, l’ensemble des transports est sous-traité. Les pièces transportées étant de gros volume (typiquement, des pièces pesant une tonne), le déploiement de la politique Groupe se concentre sur l’incitation au renouvellement de la flotte des sous-traitants vers des motorisations aux normes euro 5 et 6. Les critères de motorisation sont inclus dans les cahiers des charges ou les appels d’offres, avec l’objectif de 100% des véhicules thermiques aux normes euro 5 et 6 (98,1% de la flotte respectant la norme euro 5 et 6 à ce jour).



STERNE nox a fixé l’objectif d’inciter ses sous-traitants à utiliser des vans électriques, sous réserve de la disponibilité des véhicules chez les fabricants, qui reste contrainte cette année. La nouvelle base de données mise en place permet de vérifier le type de véhicules utilisés.

En ce qui concerne les véhicules de fonction, la politique Groupe est déclinée chez **STERNE nox** dès 2023 avec une forte incitation à choisir un véhicule électrique. Cette politique est accompagnée d’un plan d’investissement pour installer, dans les deux ans, des chargeurs sur les sites. Fin 2024, 22 sites étaient équipés de bornes de recharge, et cette électricité est 100% d’origine renouvelable. Des subventions sont également prévues pour aider les collaborateurs à installer des bornes à leur domicile.

L’OBJECTIF nox : atteindre 100% de véhicules électriques en propre d’ici fin 2026.
Fin 2024, 25% de la flotte était électrique ou hybride.



Levier de décarbonation **#2**

Optimisation et mutualisation des trajets
STERNE France et STERNE nox

Le maillage local

Le maillage local et les synergies entre les métiers du Groupe trouvent tout leur sens dans cette approche : **l’optimisation et la mutualisation des flux** permettent de diminuer les distances parcourues et d’optimiser le remplissage des véhicules.

Ce savoir-faire est particulièrement efficace pour la gestion des tournées planifiées. Celles-ci ayant lieu en grande majorité la nuit, elles diminuent aussi la congestion des villes et permettent là encore d’économiser du carburant.



Avec l’intégration de **STERNE nox**, de nouveaux types de clients internationaux peuvent bénéficier de cette logistique mutualisée à l’échelle transfrontalière, entre la France, l’Allemagne et le Benelux.

La logistique inverse

L’enlèvement et la livraison coordonnés, au plus près de la localisation du client (y compris dans son véhicule), permettent aussi d’éviter la consommation de carburant, aussi bien pour les équipes du Groupe que pour les clients. Les équipes du **Groupe STERNE** sont parmi les seules à permettre la collecte des marchandises en même temps que la livraison, diminuant de moitié les trajets parcourus pour le même service (par exemple : pièces détachées neuves et pièces usagées).

Elles proposent une offre de livraison directement dans le véhicule des clients, techniciens ou commerciaux, ou dans une **Acess box**. Ceci leur évite l’aller-retour vers un entrepôt et leur permet de commencer directement leur journée de travail.



Après l’automobile, la logistique inverse s’ouvre à d’autres secteurs, comme le machinisme agricole, fort point d’ancrage de **STERNE nox**.



GROUPE STERNE INNOVE AVEC KONICA MINOLTA POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES

La **solution Access box** mise en place en 2024 améliore significativement les journées d'intervention des techniciens Konica Minolta. Situées près de leur domicile ou de leurs lieux d'intervention, elles mettent à leur disposition tôt le matin les pièces nécessaires, et recueillent les pièces usagées et les déchets (DEEE et emballages) après les interventions. Les techniciens Konica Minolta ne parcourent plus que 12 kilomètres par jour pour récupérer leurs pièces détachées, contre 32 auparavant, soit un gain de temps de 30 min à 1 heure par jour, et 435 tonnes eqCO₂ par an.



Nous sommes ravis du service sur-mesure que nous apporte le Groupe STERNE. Toutes les solutions déployées permettent à nos techniciens de bénéficier d'une livraison au plus près de leur domicile ou de leur secteur de tournée, leur faisant ainsi gagner beaucoup de temps et réduisant significativement le délai d'intervention auprès de nos clients. Nous assurons une traçabilité complète de nos déchets, de leur collecte à leur traitement final.

Très engagés dans la réduction de l'empreinte environnementale de nos activités, nous sommes maintenant capables de mesurer beaucoup plus précisément notre impact carbone sur ce scope.

Jean-Christophe TOZELLA
Directeur Transport Logistique et Approvisionnements
Konica Minolta Business Solution France

1

UNE PROBLÉMATIQUE SECTORIELLE : DES ÉMISSIONS DE GES ENCORE TROP ÉLEVÉES DANS LA MAINTENANCE

Le secteur de la maintenance est l'un des plus exposés aux émissions de gaz à effet de serre (GES), notamment en raison des déplacements fréquents des techniciens et des flux logistiques complexes liés à l'acheminement de pièces détachées.

Dans la maintenance, les contraintes sont nombreuses : urgences techniques, déplacements à vide, stocks dispersés, gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), etc. Les techniciens parcourent souvent des dizaines de kilomètres pour récupérer leurs pièces, entraînant une surconsommation de carburant et une perte de temps significative. À l'heure où la transition écologique devient une priorité stratégique pour les entreprises, **il est impératif de repenser l'organisation des flux logistiques pour concilier performance opérationnelle et sobriété environnementale.**

C'est dans ce contexte que le partenariat entre le **Groupe STERNE** et Konica Minolta Business Solution France prend tout son sens. Il incarne une innovation concrète, mesurable, duplicable et alignée avec les ambitions de réduction du **scope 3** des grandes entreprises.



2

UNE SOLUTION LOGISTIQUE INNOVANTE : L'ACCESS BOX DE STERNE

Pour relever ces défis, le **Groupe STERNE** a développé une solution sur mesure : **l'ACCESS BOX, un dispositif de livraison et de stockage de proximité à destination des techniciens de maintenance.**

Konica Minolta, constructeur japonais de systèmes d'impression engagé dans une démarche RSE depuis plus de 50 ans, a été le premier à adopter cette solution à grande échelle en France. L'objectif : satisfaire aux contraintes d'intervention des techniciens souvent limitées à quelques heures et garantir une livraison en J+1 avant 8H (avant 13H pour les concessionnaires) pour ses 8 directions régionales, ses 50 agences et ses techniciens itinérants. Le dispositif repose sur plusieurs briques complémentaires :

- **Access Box** : nouveauté mise en oeuvre par le **Groupe STERNE**, une centaine de box installées dans des centres de self-stockage à proximité des techniciens. Ces box sont accessibles tôt le matin, offrent une grande flexibilité et permettent un stockage temporaire.
- **Access Desk** : 26 points de retrait dans tout l'Hexagone.
- **Access Direct** : livraison directe pour 6 directions régionales.
- **Reverse logistique** : collecte des DEEE et des emballages en même temps que les livraisons, assurant une gestion circulaire des flux.

3

DES RÉSULTATS PROBANTS ET MESURABLES

Les bénéfices du dispositif sont tangibles :

- ▶ **Réduction des distances parcourues** : de 32 km à 12 km par jour et par technicien, soit une baisse de 62,5%.
- ▶ **Gain de temps quotidien** : de 30 minutes à 1 heure par technicien.
- ▶ **Baisse des émissions de CO₂** : environ 1,74 tonne de CO₂ évitée par mois, soit 435 tonnes par an.
- ▶ **Optimisation des flux** : 6 200 colis de moins de 25 kg sont livrés chaque mois vers les box et desks, et 1 850 à destination des concessions et clients.
- ▶ **Traçabilité complète** : suivi en temps réel des livraisons, confirmation par e-mail de la disponibilité et de la livraison des pièces, intégration dans les systèmes d'information du client.
- ▶ S'ajoute à cela la **performance environnementale du réseau logistique de Sterne** : 96% de véhicules Euro 6, contenants réutilisables, plateformes logistiques alimentées en énergie verte.



Ce partenariat illustre notre capacité à proposer des solutions logistiques sur mesure qui s'inscrivent pleinement dans notre mission de décarbonation.

ACCESS BOX, c'est plus qu'un outil logistique : c'est une solution RSE concrète, au service de la circularité, de la rapidité d'intervention et de la performance environnementale.

Ce projet montre aussi que la logistique peut être **un levier stratégique pour la transition écologique** de nos clients. Le fait que Konica Minolta, entreprise exemplaire sur les sujets RSE, ait retenu notre solution, est pour nous un gage de confiance et un marqueur de pertinence.

Loïc CHAVAROCHE
Directeur RSE et ESG
Groupe STERNE



UNE DÉMONSTRATION DE LA LOGISTIQUE BAS CARBONE AU SERVICE DE LA MAINTENANCE

Ce business case incarne parfaitement la raison d'être du **Groupe STERNE** : « Optimiser les flux logistiques pour accompagner nos clients dans la mise en oeuvre de services écoresponsables, innovants et à forte valeur ajoutée. »

Grâce à une solution simple, duplicable et centrée sur l'utilisateur, le **Groupe STERNE** prouve qu'une logistique bien pensée permet de :

- Réduire significativement les émissions de CO₂
- Améliorer la qualité de service client
- Créer de la valeur sociale (temps gagné, qualité de vie)
- Mettre en place des solutions de reverse logistique efficaces.



L'apport des solutions logicielles

La politique d'innovation du Groupe vise en particulier l'amélioration continue de la performance des tournées. Le Groupe investit dans des solutions logicielles sophistiquées permettant aux équipes de pré-attribuer les livraisons au plus proche du point d'enlèvement et d'optimiser les tournées de ramassage.



En 2024, la cellule d'optimisation a déployé un nouvel outil digital qui permet de multiplier le potentiel de mutualisation, y compris entre tournées régulières et trajets longs. Ce déploiement se poursuivra sur 2025, il demande un important effort de formation. (Voir également la section 1.9.2 L'innovation, vecteur d'amélioration continue du service rendu).

Levier de décarbonation #3

Privilégier les contenants réutilisables

Pour sa division **STERNE Regular**, le Groupe privilégie toujours dans ses appels d'offres l'usage de contenants réutilisables.

Son expérience lui permet de sélectionner des emballages d'une durée de vie de 10 ans, moyennant une à deux réparations : des sacoches en toile et des bacs en polypropylène recyclés, appelés caisses crocodiles.

Ces emballages sont recyclables à plus de 62% (98% pour les sacoches en toile).

Ses 29 500 caisses crocodiles et 187 000 sacoches utilisées en 2024 permettent d'économiser 45 192 tonnes de cartons à usage unique par an et ainsi **éviter l'émission de 12 166 tonnes d'eqCO₂e par an**. La production et le SAV des sacoches émettent une quantité d'émissions d'eqCO₂ négligeables par rapport à l'économie réalisée (1,4 tonnes eqCO₂/an pour une durée de vie de 10 ans).

Les autres contenants (cartons, pochettes) sont, dès que possible, en matières recyclées. De plus, la maniabilité des contenants est améliorée.



Dans l'activité **STERNE Care**, des tests sont en cours pour utiliser des boîtes réutilisables et intelligentes, géolocalisées et équipées de capteurs pour détecter les intrusions : elles peuvent à la fois répondre aux préoccupations écologiques et de sécurisation de ces produits sensibles.

Pour des pièces de plus de 30 kilos, le Groupe a aussi lancé l'usage de grands bacs aciers, dans le même esprit que les caisses en polypropylène. Pour ces pièces lourdes, les bacs standardisés présentent aussi l'intérêt de minimiser les chutes de colis.



Levier de décarbonation #4

Déployer les pratiques Green IT et IT for green

Green IT

L'optimisation des infrastructures IT a permis d'absorber la croissance du Groupe ces dernières années sans nécessiter de nouvelles ressources en serveurs, tout en fiabilisant les installations.

Cette phase étant à présent terminée, en 2024 les équipes IT ont mis l'accent sur l'optimisation logicielle, et sur l'allongement de la durée de vie des équipements.

Par exemple en Allemagne, l'accent a été mis cette année sur la gestion des imprimantes, sur l'adoption de la téléphonie par Internet, ce qui permet d'abandonner tous les téléphones fixes, et sur le remplacement progressif des datacenters.

IT for green

Le développement d'outils numériques (DMS et TMS) permet d'atteindre un nouveau degré d'optimisation des tournées, tout en permettant de calculer l'empreinte carbone des tournées avec une grande précision, et de les collecter à l'usage des clients.



Levier de décarbonation #5

Introduire des critères RSE pour la politique voyage des collaborateurs

Depuis 2023, les déplacements des collaborateurs en avion, train, voiture de location, hôtel sont regroupés sur une seule plateforme externalisée. Celle-ci met en avant les hôtels éco-responsables et propose systématiquement une solution de transport moins émettrice de GES. Les collaborateurs ont ainsi la possibilité de choisir des hôtels et des transports plus vertueux.

Dans la filiale **STERNE nox**, le déploiement d'une plateforme similaire est en cours. Les déplacements en avion doivent auparavant être soumis à l'autorisation de la Direction générale, ce qui réduit beaucoup l'usage de l'avion pour les trajets qui peuvent être réalisés en train.

Levier de décarbonation #6

Engager les fournisseurs dans la transition climatique



La politique d'achats responsables comprend un important volet environnemental.

Dans ce cadre, le Groupe encourage ses fournisseurs et prestataires à opter pour des modifications stratégiques et opérationnelles afin de diminuer leur empreinte carbone.

Par exemple :

- Encourager les sous-traitants à **opter pour des véhicules alternatifs** au Diesel et à **utiliser des vélos cargo** pour le dernier kilomètre, par l'inclusion de ces critères dans les appels d'offres et les cahiers des charges.
- Accompagner les prestataires en les formant à **l'écoconduite**.
- Développer le savoir-faire du **Groupe STERNE** auprès des sous-traitants, notamment sa **veille technologique sur les motorisations**.
- Obliger la sous-traitance à avoir des **véhicules à motorisation aux normes euro 5 ou 6** pour pouvoir circuler librement au sein des ZFE-m.



Adaptation au changement climatique

Les infrastructures logistiques peuvent être soumises à des **événements climatiques extrêmes** (vents violents, grêles, sécheresses durables) qui pourraient les endommager ou perturber leur fonctionnement. Ce risque peut avoir des conséquences financières importantes pour le Groupe et pour ses clients, compte-tenu de la désorganisation qu'il entraînerait sur leurs opérations (journée de travail perdue pour les techniciens ou professionnels de santé, documents urgents non parvenus...).

• POLITIQUE D'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

La direction des risques inclut dans sa cartographie des risques, pour 100 % des sites français, les risques industriels, naturels et de pollution, dans le cadre de la norme ISO 14001.

Les plans de continuité établis pour tous les sites ont été renforcés pour inclure le risque climatique. En 2023, ils ont été affinés selon le référentiel OCARA développé par le cabinet carbone4, qui utilise 3 critères : aléa, exposition, vulnérabilité. En France, un seul site est identifié comme présentant un risque d'inondation. Cette évaluation est revue annuellement.

En Allemagne, l'analyse des aspects environnementaux est mise à jour annuellement pour l'ensemble des sites, ainsi que l'évaluation des risques concernant les eaux usées et le contrôle de l'impact biodiversité annuel.

Par ailleurs, l'adaptation au changement climatique comprend la **prise en compte du changement climatique lors des nouvelles installations** (en 2024, le siège du Groupe, la plateforme de Seclin et le site de Lyon) afin de choisir des bâtiments mieux isolés, permettant de mieux contrôler la variation des températures en intérieur et limiter le recours au chauffage ou à la climatisation tout en maintenant le confort des salariés.

[E1-2] et [E1-4]

Maitrise de l'énergie

La ressource en énergie est stratégique pour le fonctionnement des activités logistiques. Elle représente une part importante des coûts supportés par les opérateurs. La maîtrise de la consommation d'énergie permet aussi de réduire l'impact des activités sur le changement climatique et sur la pollution atmosphérique.

• POLITIQUE DE MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE ET CIBLES

En matière de consommation d'énergie, le Groupe agit sur deux volets :

- **La consommation de carburants**, dont la réduction constitue le cœur de métier du Groupe. Les plans d'action en la matière sont détaillés en section Atténuation du changement climatique.
- **La consommation et la nature de l'énergie consommée** sur les sites :

Dans ce cadre, le Groupe s'inscrit pleinement dans la démarche de sobriété énergétique initiée par le Gouvernement français par le biais du décret n°2022-1294 du 5 octobre 2022, dit Décret tertiaire.

En cela, il contribue au Pacte Vert européen, qui prévoit la réduction du recours aux énergies fossiles, l'amélioration de l'efficacité énergétique et la réduction de la consommation d'énergie finale de 40 % de 2019 à 2050 en Europe.

La politique énergétique du Groupe cible **une réduction de 40% de la consommation énergétique des bâtiments** du Groupe en France, à l'horizon 2030, et de 10% d'ici à 2024 par rapport à 2021, conformément au décret tertiaire.

La politique énergétique est aussi déclinée chez **STERNE nox** en tenant compte du contexte local.

Ainsi, l'objectif de **70% d'approvisionnement des sites en électricité renouvelable** a été atteint fin 2023.



En 2024, **STERNE nox Allemagne** a obtenu avec succès la certification initiale de ses sites selon la norme de gestion de l'énergie DIN EN ISO 50001. Il s'agit d'une étape importante dans son engagement continu à améliorer l'efficacité énergétique et la durabilité de ses opérations.

Performances : Consommation d'énergie

[E1-5]

	Consommation d'énergie et mix énergétique	2024***	2024**	2023**	Variation 2024**/2023**
1	Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon (en MWh)	0	0	0	0
2	Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh) ¹⁵	21 138	21 138	25 465	-17%
3	Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	4 867	4 512	5 810	-22,4%
4	Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles (en MWh)	0	0	0	0
5	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis (en MWh)	5 577	5 425	5 320	+1,97%
6	Consommation totale d'énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 1 à 5)	31 582	31 075	36 595	-15%

15 - Taux de conversion utilisé : litres de carburants x 38,6 (MJ/L de carburant) / 3,6 (conversion MJ en KWH) : 1000 (conversion KWH en MWH)





Susanne EICH
Spécialiste senior de l'environnement et du développement durable
STERNE nox Allemagne

Nous poursuivons nos efforts de sobriété énergétique. Le volet humain est très important, car nous devons être pédagogues pour diffuser les bonnes pratiques. Mais nous avons aussi continué à investir, aussi bien sur les sites que sur la flotte automobile. La réduction des consommations d'énergie est aussi une question de performance financière.

Plans d'action liés à la maîtrise de l'énergie

PLAN D'ACTION #1

Maîtriser et limiter les consommations d'énergie

Les opérations logistiques sont dans l'ensemble faiblement énergivores, néanmoins les caractéristiques des installations sont très hétérogènes (présence d'un quai poids lourds...). Les investissements structurels (certification du bâtiment, etc) sont réalisés par les bailleurs. Le levier d'action du Groupe consiste à choisir des bâtiments éco-responsables, et à favoriser les comportements collectifs et individuels.

En France, la sensibilisation à la sobriété énergétique est une démarche continue, pour la mise en œuvre du plan 2022-2025. Les relevés de consommation précis fournis par le fournisseur français EDF depuis 2023 ont permis un diagnostic et un pilotage plus fins des pratiques.

En Allemagne, le projet de certification des sites chez **STERNE nox** a nécessité un gros effort de sensibilisation des équipes à la sobriété énergétique, avec une bonne efficacité puisque la consommation d'électricité a baissé de 6% sur l'année, malgré l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques. La consommation d'électricité a aussi été réduite grâce au relamping de 4 dépôts.

L'augmentation de 3,18% de la consommation d'électricité par rapport à 2023 au niveau Groupe s'explique essentiellement par la croissance de l'activité.

Levier de décarbonation #7 | **Privilégier les bâtiments logistiques éco-responsables**

Le parc immobilier du **Groupe STERNE** se compose de plateformes logistiques, d'agences et de points de collecte. Le principal impact écologique se concentre sur ses plateformes logistiques et les agences. Les efforts du Groupe portent en priorité sur celles-ci, selon la faisabilité technique.

La démarche comporte deux volets :

- Le choix de bâtiments logistiques chauffés à l'électricité, à chaque occasion de déménagement ou de nouvelle implantation, plutôt que de bâtiments chauffés au gaz.
- La presque totalité des bâtiments des Business Units **STERNE France** et **STERNE Time Critical** sont ainsi chauffés à l'électricité fin 2024. Tous les déménagements et les installations opérés en 2024 ont permis de bénéficier de bâtiments plus vertueux en France.

Chez **STERNE nox Allemagne**, le remplacement des anciennes chaudières à gaz se poursuit, en accord avec les bailleurs, dans l'objectif de continuer à améliorer l'efficacité énergétique des sites. En un an, la consommation des sites a ainsi baissé de 13%, tout en réduisant la consommation d'eau de 10%. Le parc continuera à être rénové, en accord avec les bailleurs.

- Le choix systématique de bâtiments certifiés BREEAM very good ou HQE très bon chez **STERNE France** et **STERNE Time Critical**, qui intègrent des dispositifs réduisant l'impact environnemental du projet, de la conception à l'achèvement de l'ouvrage. À l'utilisation, ces bâtiments sont isolés de manière optimale et réduisent matériellement la consommation d'énergie, de chauffage ou de climatisation. Ils privilégient aussi l'éclairage par la lumière naturelle, grâce à des ouvertures pratiquées dans les toits ou en façades.

LE DÉPLOIEMENT DE PLATEFORMES MULTI-SERVICES

Le **Groupe STERNE** gère en France 125 salles courrier, au cœur des flux entrants et sortants des grandes organisations.

Au-delà des opérations de tri, de traitement et de distribution du courrier, qui permettent de massifier les volumes, les salles courrier deviennent de véritables plateformes multi-services, uniques en France. Le Groupe déploie ainsi des services de numérisation et d'archivage, ce qui permet de réduire le nombre de déplacements des documents, traités à 100% in situ. L'offre permet un gain à la fois en temps, en sécurité et en empreinte carbone.

En 2024, le succès de ces offres a demandé l'agrandissement des sites dédiés. Ces relocalisations ont été l'occasion de choisir des bâtiments à bonne performance énergétique et d'optimiser leur localisation au plus près des axes routiers.

PLAN D'ACTION #2

Favoriser des fournisseurs d'énergies renouvelables

Là où l'offre des producteurs d'électricité le permet, le Groupe opte pour un approvisionnement en électricité d'origine renouvelable. Ainsi, en Allemagne, les sites sont approvisionnés avec 70,7% d'électricité renouvelable depuis fin 2023.

Entre autres, certains sites seront progressivement équipés de panneaux photovoltaïques sur le toit, en accord avec les bailleurs.

Au sein de **STERNE France** et **STERNE Time Critical**, le contrat avec EDF garantit un taux voisin de 27,8% d'électricité renouvelable (source [RTE-France.com](https://www.rte-france.com)).



2.2.2_ Pollution [E2]

Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels [SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Pollution de l'air	Les activités logistiques induisent un trafic routier qui émet des particules fines et des émanations nocives pour l'homme et l'environnement, en particulier dans les zones urbaines (impact local)	▶ IMPACT NÉGATIF
	Risque de ne plus pouvoir circuler dans certaines zones urbaines du fait de réglementations croissantes, surcoût et disponibilité des nouvelles motorisations	▶ RISQUE
Pollution par des micro-plastiques	Impact potentiel de micro-plastiques générés par l'activité	▶ IMPACT NÉGATIF



Local et immédiat, **l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement important** dans le cadre d'activités de logistique urbaine, dans des zones densément peuplées. Le transport de marchandises est fortement émetteur de polluants atmosphériques et notamment de NOx, de SOx et de particules fines. Pour ces raisons, la traversée des zones urbaines par des véhicules motorisés est de plus en plus réglementée.

Les activités logistiques peuvent par ailleurs générer la diffusion de micro-plastiques, lorsque les clients manipulent et ouvrent les emballages. Pour leur part, les plastiques utilisés sur les sites sont traités à 100% pour être recyclés, et n'ont donc pas de raison d'impacter matériellement l'environnement.

Politique, cible et actions

[E2-1] [E2-2] et [E2-3]

L'engagement du **Groupe STERNE** en matière de réduction de la consommation d'énergies carbonées, aussi bien sur site que pour les véhicules (renouvellement de la flotte, électrification des véhicules utilitaires, mutualisation des tournées), a également un effet positif sur la réduction de la pollution de l'air.

L'objectif est de ne faire rouler que des véhicules aux normes Euro 5 ou 6 parmi les véhicules thermiques, d'ici 2026. À fin 2024, ce taux est de 100 % pour la flotte détenue en propre par le Groupe, et 99,6 % pour le Groupe en sous-traitance.

Flotte opérée en propre	% de véhicules Euro 5 ou 6 parmi les véhicules thermiques		2024	2023
	STERNE France		100 %	92,5 %
STERNE Time critical		100 %	96,7 %	
STERNE nox		100 %	100 %	

Flotte en sous-traitance	% de véhicules Euro 5 ou 6 parmi les véhicules thermiques		2024	2023
	STERNE France		100 %	94 %
STERNE Time critical		100 %	100 %	
STERNE nox		98 %	98,8 %	

2.2.3 Biodiversité et écosystèmes

[E-4]

Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Biodiversité	Risque financier lié aux réglementations sur l'impact sur les sols et sur la biodiversité par les installations	► RISQUE

Les écosystèmes contribuent au développement de ressources utiles à la société, à la richesse de notre environnement, à l'absorption et au traitement de certaines pollutions dues à l'Homme.

Leur sauvegarde et leur développement sont donc d'une importance capitale.

Le maintien de la biodiversité est un grand défi des années à venir. L'entreprise doit s'assurer que son activité ne participe pas à la disparition d'espèces, d'espaces naturels ou agricoles. La base de données internationale ENCORE attribue au secteur de la logistique les facteurs d'impact suivants sur la biodiversité :

- les **émissions de gaz à effet de serre**,
- les **polluants atmosphériques**,
- les **perturbations dues au bruit et à la lumière artificielle** nocturne,
- **l'imperméabilisation des sols**, préjudiciable au cycle de l'eau. Les équipements et bâtiments logistiques (magasins, stockages en vrac, parkings, zones de chargement ou de transfert intermodal...), par leur empreinte sur les sols, peuvent aussi avoir un impact sur une zone riche en biodiversité.

En ce qui concerne les risques pour le Groupe et ses impacts, ceux-ci sont limités à ce jour, car les sites sont préexistants à l'activité du Groupe et se trouvent en zones urbanisées. Ils ne sont donc pas concernés par les réglementations européennes Zéro Artificialisation Nette. Le principal impact du Groupe sur la biodiversité est son empreinte climatique.

POLITIQUE [E4-2]

Le **Groupe STERNE** s'engage à respecter les lois sur la protection de la biodiversité et à lutter contre la dégradation de tous les types d'écosystèmes, qu'ils soient naturels, agricoles, forestiers ou humains. Il s'aligne sur les objectifs 2030 de la **Stratégie de l'Union européenne en faveur de la biodiversité**, et contribue notamment les objectifs suivants :

- **La protection de 30 % des terres et des océans** : à ce jour, aucune agence du **Groupe STERNE** ne se situe dans ou à proximité de zones clés pour la biodiversité et l'intégralité des sites est certifiée au standard ISO 14001 v 2015 (hors Autriche et Benelux).
- **La prévention et la réduction de la pollution plastique**, par ses solutions de contenants réutilisables et sa politique de recyclage des déchets,
- **La démocratisation des pratiques d'agroécologie**.

La lutte contre le changement climatique et son corollaire, la lutte contre les polluants atmosphériques, font l'objet de politiques décrites au chapitre Climat.

Plans d'action liés à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes

[E4-3]



PLAN D'ACTION #1

Limitier au maximum la destruction et la dégradation des milieux naturels

Le Groupe a effectué la cartographie de ses sites, aucun d'entre eux n'est situé dans une zone Natura 2000, une zone protégée ou une zone à haute valeur en matière de biodiversité. Dans le cadre de nouveaux déploiements, les études d'impacts sont réalisées conformément à la réglementation, qui peut imposer des mesures de compensation le cas échéant.

Le Groupe s'efforce de gérer les espaces occupés de façon à protéger les espèces locales et leur habitat. Par exemple, il pratique **l'éco-pâturage** sur un de ses sites et privilégie pour ses espaces verts entourant ses bâtiments logistiques des espèces indigènes nécessitant peu d'entretien. Par ailleurs, ses processus cadrés par des certifications sur toutes ses activités (ISO 14001), le Groupe veille à maîtriser et limiter ses émissions de polluants, qu'ils soient accidentels ou diffus.

En particulier, chaque agence est équipée d'un kit antipollution. Il permet de contenir un déversement accidentel de polluant et de le nettoyer par absorption afin d'être traité dans une filière appropriée.

PLAN D'ACTION #2

Favoriser les actions permettant de restaurer la biodiversité

Afin de compenser la perte de biodiversité résultant de ses activités, le Groupe a initié plusieurs projets en France sur la période 2023 - 2024, dont la **mise en place de refuges** via le déploiement de zones humides et de haies pour favoriser l'installation d'oiseaux indigènes,

2.2.4 Gestion des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

[E5]

Contexte - Impacts, risques et opportunités

[SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Déchets et économie circulaire	Impact des activités du Groupe du fait de la génération de déchets, notamment l'usage d'emballages ou suremballages à usage unique dans la chaîne logistique	► IMPACT NÉGATIF
	Opportunité liée à la proposition de contenus réutilisables (sacoques et caisses) et de valorisation des déchets clients	► OPPORTUNITÉ

Le Groupe, en tant que société de services, ne génère pas une grande quantité de déchets additionnels. Les emballages sont ouverts chez le client lors de l'utilisation des produits. En outre, ces déchets d'emballage peuvent devenir une ressource s'ils sont valorisés, réutilisés ou recyclés.



C'est pourquoi le Groupe propose à ses clients une offre globale comportant **la récupération de ces emballages et de leurs pièces usagées** pour les massifier et les valoriser.

Certains consommables utilisés lors des opérations (palettes, emballages, films, cartons) ont une durée d'usage limitée. Ils induisent une consommation d'énergie pour leur mise en forme et leur transport. Leur destruction entraîne une pollution, qu'ils soient incinérés ou mis en décharge. Elle est coûteuse pour les clients.

La question des déchets concerne aussi les équipements du Groupe, tels que ses pièces usagées, ses véhicules, son matériel informatique et la vie de ses bâtiments. Outre leur impact écologique, toutes ces ressources sont coûteuses à l'achat comme en fin de vie.

• **POLITIQUE** [E5-1]

L'optimisation de la durée d'usage, de la réutilisation et du recyclage des matières premières limite leur impact sur l'environnement. C'est pourquoi le Groupe mobilise ses collaborateurs pour encourager par des gestes simples du quotidien le déploiement d'une économie circulaire en :

- réduisant au maximum la génération de déchets,
- favorisant le réemploi (eau, bois, plastique, carton, téléphones portables...),
- favorisant le recyclage des déchets.

Le Groupe privilégie la hiérarchie de la règle des 5R, toutefois les solutions diffèrent selon la nature des enjeux, avec des plans d'action adaptés.

Par ailleurs, le **Groupe STERNE** intensifie ses propositions de traitement des déchets de ses clients et offre ainsi une solution plus globale pour faciliter le développement de l'économie circulaire.



David BARIBEAU
Directeur commercial
STERNE France



Le **Groupe STERNE** continue de creuser l'écart en maturité RSE et en offres de services pour accompagner les clients dans leur transition.

Avec le déploiement de nos offres de collecte et traitement de leurs déchets, nous sommes novateurs et proposons un schéma circulaire complet autour des process industriels. ”

Performances

[E5-5]

Type de déchets (en tonnes)	2024**	2023**	Variation 2023/2024
Bois	1 089	1 169	-6,8 %
Papier - Carton	902	894	+0,9 %
Plastique	320	220	+45,5 %
Ménager	607	514	+18,1 %
DEEE	3,92	2,73	-43,6 %

Indicateurs [E5-5]	Unité	Périmètre	2024	2023**	Variation 2024/2023
Part de contenu recyclable dans les emballages fournis	%	France	98 %	62 %	
Quantité totale de déchets produits	Tonne	Groupe	2 945**	2799,73	+5,2 %
Quantité totale de déchets dangereux DEEE	Tonne	Groupe	3,92**	2,73	+43,6 %

Indicateurs [E5-5]	Unité	Déchets non dangereux	Déchets dangereux
Volume de déchets valorisés**	Tonne	2 404	3,92
Quantités de déchets non valorisés**	Tonne	542	0
% de déchets non valorisés**	%	18,4 %	0



[E5-2]

Plans d'action liés à l'économie circulaire

PLAN D'ACTION #1

Utiliser la logistique inverse pour favoriser l'économie circulaire chez nos clients

L'ADN historique de l'activité du Groupe est basé sur des tournées régulières, qui permettent à des milliers de techniciens en Europe d'optimiser leurs interventions, dans des secteurs industriels comme l'automobile ou le machinisme agricole par exemple.

En ce sens, le **Groupe STERNE** permet de rendre possible le développement de l'économie circulaire dans ces secteurs, en facilitant la réparation grâce à la mise à disposition de façon optimale de millions de références de pièces détachées.

De plus en plus, le Groupe déploie aussi le **traitement des pièces défectueuses** et des emballages pour le compte de ses clients. Son habilitation à assurer le transport de déchets (pour certaines de ses activités) facilite leur traitement dans des conditions réglementaires et traçables pour ses clients. De ce fait, il lève un des freins de l'économie circulaire, la gestion des déchets diffus tels que le sont les déchets de maintenance.

PLAN D'ACTION #2

Réduire au maximum la génération de déchets par le réemploi

L'usage de contenants réutilisables (sacoques et caisses polypropylène) à la place d'emballages à usage unique (cartons) répond parfaitement aux principes de l'économie circulaire : il permet non seulement d'économiser des ressources et d'éviter des émissions de GES, mais aussi d'optimiser le service rendu (voir également la section 2.2.1 Changement climatique, Plan d'action #3).

En effet, les caisses polypropylènes standardisées permettent d'augmenter les capacités de chargement et sécurisent les marchandises par un calage plus efficace. Elles sont utilisées pour la logistique inverse dans le e-commerce, et dans la santé (laboratoires et dentistes).

Les sacoques sont essentiellement utilisées pour le transport de documents dans le tertiaire, mais pourraient dans un futur proche être étendues à tout transport de pièces de faible volume. Pour les clients, les contenants réutilisables réduisent le coût de traitement des déchets cartons, ce qui en fait un fort axe de développement. Pour les collaborateurs, le fait qu'ils soient munis de poignées les rend plus ergonomiques.



Daniel NOVAK
Directeur senior des ventes
STERNE nox Allemagne

Il est essentiel pour nos clients que nous soyons en mesure de rendre compte de nos actions et de nos performances en matière de durabilité. Elles font partie des attendus lors des appels d'offres, notamment avec nos grands clients.

Ils sont aussi attentifs aux solutions que nous proposons, notamment en matière de logistique inverse pour les pièces détachées. ”



PLAN D'ACTION #3

Favoriser le recyclage et le réemploi des DEEE

Les déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE ou D3E) sont les déchets constitués par les produits électriques ou électroniques en fin de vie. **La fin de vie de ces équipements constitue un enjeu majeur de société** : ils ont une durée de vie courte (3 à 5 ans pour un ordinateur, 3 ans pour un smartphone, 4 à 5 ans pour une tablette, plus de 5 ans pour une imprimante ou une souris). Ils nécessitent pour leur fabrication de grandes quantités de métaux, dont certains sont rares ou peu accessibles. L'extraction de ces matériaux engendre de grands dommages environnementaux et sociétaux.

Le **Groupe STERNE** a depuis toujours une politique rigoureuse de valorisation et de recyclage des DEEE. Celle-ci est traitée au niveau local en partenariat avec les municipalités.

En 2022, souhaitant s'engager plus avant dans le traitement de ces équipements, le **Groupe STERNE** a engagé une collaboration avec le cabinet Waste marketplace, qui sera son partenaire principal pour la valorisation des DEEE. Le partenaire permet la centralisation des DEEE de plusieurs opérateurs sur un site unique, à Bordeaux, ce qui diminue les émissions de GES liées à leur transport. Waste marketplace calcule également pour le Groupe la quantité exacte de métaux rares consommés dans les appareils électroniques utilisés, et assure une meilleure traçabilité du recyclage.

Le **Groupe STERNE** a inauguré fin 2023 une nouvelle voie de revalorisation en partenariat avec l'association Emmaüs Connect. Les appareils sont centralisés à Bordeaux et donnés à l'association.

La réparation ou le recyclage des appareils seront réalisés par des personnes en réinsertion.



Les consommables de bureautique et des sites

Le recyclage des consommables de bureautique et du petit équipement des sites fait l'objet d'une **procédure de gestion des déchets déployée dans tout le Groupe**. Ainsi, chaque collaborateur connaît les consignes de tri et le contenant de déchet approprié.

Les piles, ampoules et néons sont collectés et déposés par le responsable des Services généraux de chaque site dans les lieux prévus à cet effet, pour leur traitement de fin de vie. Les cartouches d'encre sont collectées et renvoyées au prestataire pour réemploi. Les actions dépendent de l'existence de filières locales de recyclage : en Allemagne, l'accent est mis sur le recyclage du papier et du plastique.

	2024**	2023**	2022*
Taux de recyclage des DEEE	100%	100%	100%



2.3 INFORMATION SOCIALE - PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

[S1]

Pour mettre en œuvre avec succès son projet de Société à mission, le **Groupe STERNE** peut s'appuyer sur l'engagement de ses 2042 collaborateurs et les accompagne en veillant à favoriser une culture de l'action collective.

2.3.1_ Gouvernance - Organisation

La Direction des Ressources humaines impulse les grandes orientations, rédige et déploie les politiques Groupe en collaboration avec les Directions des Business Units. Les actions mis en œuvre et leurs résultats sont revus lors des réunions hebdomadaires du Comité de Direction, où siège la Directrice des Ressources humaines.

L'équipe des ressources humaines au siège supervise la mise en œuvre des politiques selon trois axes principaux :

- ▶ la gestion administrative, y compris la paie,
- ▶ le développement des ressources humaines,
- ▶ la coordination des responsables des ressources humaines de proximité.

Elle assure également la gestion des relations sociales.

Les équipes Ressources Humaines veillent à déployer les politiques Groupe selon les spécificités de leurs activités et des réglementations locales.

En raison de la diversité des sites, des cultures et des bassins d'emplois, la politique RH priorise un accompagnement de proximité mettant en place des responsables des ressources humaines par BU. Cette approche permet un soutien adapté aux besoins spécifiques des équipes et une réactivité accrue grâce à une meilleure compréhension des enjeux locaux.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et résilients. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement de taille, avec la mise en place d'un nouveau Système d'information RH (SIRH). Ces instruments simplifient le traitement standardisé des données, renforcent leur fiabilité et leur sécurité et garantissent un contrôle efficace. De plus, ils facilitent la mise en œuvre rapide des politiques en favorisant l'accès des collaborateurs à leurs propres données.

NEW! En parallèle, les équipes dédiées au reporting ont été étoffées en France et en Allemagne, ainsi qu'une organisation plus ciblée mise en place pour gérer les problématiques de recrutement.



La démarche de certification ISO 45001 (système de management de la santé et la sécurité au travail) des entités **STERNE France** et **Time Critical** permet d'améliorer la gestion des risques et de partager les bonnes pratiques dans l'ensemble du Groupe. Elle sera déployée progressivement dans les autres entités.

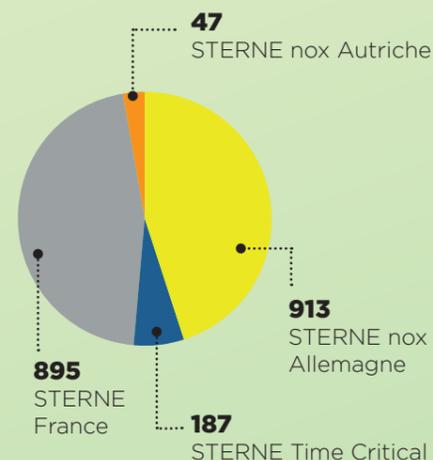
2.3.2_ Caractéristiques des effectifs

[S1-6]

Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait **2042 collaborateurs, répartis dans 10 pays.**

Au sein des effectifs, la faible proportion de femmes s'explique par la faible féminisation du secteur ainsi que par l'organisation du travail, qui s'effectue en grande partie de nuit pour les équipes d'exploitation.

Répartition des effectifs par Business Units



Répartition géographique des effectifs

	2024		2023	
	Nombre	%	Nombre	%
France	1021	50 %	1060	52,5 %
Allemagne	913	44,7 %	894	44,3 %
Benelux*	nd	nd	nd	
Autriche	47	2,3 %	nd	
Autres (Pologne, Roumanie, Chine, Maroc)	61	3 %	63	3,1 %
TOTAL	2042	100 %	2017	100 %

*Le Benelux fait l'objet d'un processus d'intégration dédié et non achevé au 31 décembre 2024, leurs effectifs sont donc exclus du reporting 2024.

Évolution des effectifs

Périmètre	2024	2023	2022
Périmètre STERNE France et STERNE Time Critical			
Entrées de salariés en CDI	172	130	204
Sorties de salariés en CDI	222	103	218
Taux de rotation	18,2 %	9 %	19 %
Périmètre STERNE nox			
Entrées de salariés en CDI	132	101	nd
Sorties de salariés en CDI	143	162	nd
Taux de rotation	15 %	18 %	nd
Périmètre STERNE nox Autriche			
Entrées de salariés en CDI	6	Nd	nd
Sorties de salariés en CDI	11	Nd	nd
Taux de rotation	18,1 %	Nd	nd
Périmètre Groupe			
Entrées de salariés en CDI	310	231	nd
Sorties de salariés en CDI	376	265	nd
Taux de rotation	16,8 %	13 %	nd

Répartition des effectifs par type de contrat

Les collaborateurs du Groupe sont dans leur très grande majorité employés en contrat à durée indéterminée (**88 %**) et à temps plein (**88,5 %**).

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nbr de salariés	561	1 481	2 042
%	27,5 %	72,5 %	100 %
Nbr de salariés permanents	512	1 289	1 801
% des salariés	91,3 %	87 %	88,2 %
Nbr de salariés à plein temps	458	1 349	1 807
% des salariés	81,6 %	91,1 %	88,5 %
Nbr de salariés à temps partiel	103	132	235
% des salariés	18,4 %	8,9 %	11,5 %

2.3.3 Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels

Le **Groupe STERNE** a procédé à un travail d'identification de ses impacts, risques et opportunités (IRO) liés au personnel de l'entreprise dans le cadre de son analyse de double matérialité. L'ensemble de ces IRO est évalué à court terme, ils sont synthétisés en introduction de chaque thème social : santé et sécurité au travail, rémunération et protection sociale, dialogue social, formation et développement, égalité, diversité et inclusion sociale, qualité de vie au travail.

Le **Groupe STERNE** regroupe 2042 femmes et hommes, qui forment des équipes pluriculturelles exerçant une grande diversité de métiers : des fonctions opérationnelles, commerciales et support, qui connaissent toutes des tensions de recrutement. La majorité des effectifs salariés occupe des emplois de terrain ou sédentaires, environ 15 % des effectifs sont des chauffeurs. Souvent méconnus, ces métiers de la branche transport souffrent d'un déficit d'image qui ne rend pas compte de la richesse des activités et de la transformation à l'œuvre.

Si les enjeux de respect des droits humains, de qualité de vie au travail, d'inclusion, de formation, de rémunération et de santé-sécurité sont matériels pour l'ensemble des salariés, les impacts à prendre en compte diffèrent selon les corps de métier.



[SBM-3]

Par exemple, les chauffeurs et les commerciaux sont plus concernés par les accidents de la route. Le Groupe déploie donc des politiques Groupe communes en **adaptant les plans d'action à la réalité du terrain**. Le détail de l'évaluation des risques est formalisé dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) présenté chaque année aux instances de représentations du personnel en France et en Allemagne. Les catégories de postes les plus affectés par ces risques sont détaillées dans chaque section du présent chapitre, ainsi que les effets positifs des actions du Groupe.

Le plan de réduction des émissions de carbone a une incidence forte sur les effectifs du Groupe, dans la mesure où, étant au cœur de sa mission, il implique de développer une expertise forte sur cet enjeu, dans tous ses métiers. En particulier, **une équipe est dédiée directement à la réduction de l'empreinte carbone, via l'optimisation et la mutualisation des tournées**. En termes d'opportunités, le secteur transport et logistique est un formidable vecteur d'insertion professionnelle. Il offre de nombreuses possibilités d'emplois et de carrières accessibles à tous les niveaux de qualifications, et aux personnes éloignées de l'emploi depuis longtemps.

2.3.4 Politiques et cibles relatives au personnel de l'entreprise

[S1-1] et [S1-5]

Société à mission, le **Groupe STERNE** veut répondre aux grands enjeux sociétaux et environnementaux par un modèle économique vertueux, proposant des services logistiques écoresponsables, innovants et à fortes valeurs ajoutées. Il a en ce sens de fortes ambitions en termes de croissance et de performance économique.

En tant qu'entreprise de services, l'engagement et la motivation de ses collaborateurs sont le principal moteur de son développement. Aussi, depuis ses débuts, il veille à favoriser une culture de l'action collective, et à mettre tout en œuvre pour capter et garder les talents en actionnant notamment les leviers en faveur de leur développement, de leur sécurité de la diversité, de l'inclusion et de la sécurité. Sa politique des Ressources humaines reflète **ses engagements envers l'humain, la durabilité et l'éthique**.

Pour maintenir ces valeurs fortes et les développer, la Direction des Ressources humaines du Groupe a structuré ses actions en 2024, autour de **3 axes**. Ils seront déclinés selon les contextes culturels locaux, mais en s'attachant à en conserver l'esprit. La politique Groupe est rédigée en anglais afin de s'adapter à la dimension internationale du Groupe. Chacun des axes est assorti d'indicateurs de pilotage et de cibles, déterminées par l'analyse du modèle d'affaires et des moyennes sectorielles.



Une politique RH en 3 axes

1 Take care (Prendre soin)

Cet axe appelle à se concentrer sur le bien-être et la santé des équipes, tout en favorisant une culture d'inclusion et de diversité, ainsi qu'une approche responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement.

• NOS AMBITIONS :

- **Programmes de santé et de bien-être** : programmes de santé, de nutrition et de gestion du stress, incluant des initiatives pour promouvoir la santé mentale et le bien-être général des équipes.
- **Flexibilité et intégration** : Offrir des options de travail flexible et un programme d'intégration complet pour les nouveaux collaborateurs, tenant compte de la diversité culturelle des équipes.
- **Sécurité au travail** : Renforcement des pratiques de sécurité, avec des audits réguliers et des formations spécifiques sur la sécurité au travail.
- **Engagement sociétal** : Promotion d'initiatives qui favorisent un impact positif sur la communauté locale, renforçant ainsi la responsabilité collective des employés et de l'entreprise (mécénat de compétences, mentorat de jeunes ...).

• CIBLES ET INDICATEURS DE PILOTAGE :

- **Taux d'absentéisme** (objectif : inférieur à 5%).
- **Taux de rotation du personnel** (objectif : inférieur à 15% en moyenne et gain de 5% sur les métiers en tension).
- **Mettre en place le nps**, sous la forme d'enquêtes.

2 Be concentrated (Être concentré)

Cet axe vise à optimiser la productivité, l'engagement et le développement des compétences des équipes, tout en intégrant des valeurs éthiques et responsables.

• NOS AMBITIONS :

- **Plan de formation continue** : Élaboration d'un plan de formation incluant en plus des formations métier, des modules sur la sécurité, la durabilité, l'éthique et les compétences interculturelles, favorisant ainsi le développement professionnel.
- **Évaluations de performance** : Mise en place d'évaluations régulières de performance avec des feedbacks constructifs, en intégrant des critères de responsabilité sociale et éthique.
- **Environnement de travail collaboratif** : Création d'espaces de travail collaboratifs et d'outils numériques pour faciliter la communication entre les équipes .
- **Culture d'éthique** : Intégration des valeurs éthiques dans les pratiques de travail, encourageant la transparence et l'intégrité.

• CIBLES ET INDICATEURS DE PILOTAGE :

- **Taux d'engagement des employés** (objectif de + 70 %).
- **Taux moyen de réussite des objectifs de performance individuels** (objectif de 80 %, tendre vers 90).
- **Nombre d'heures de formation par employé par an** (objectif de 14 à 21 heures par an).



Marie-Christine ARGUEIL

Présidente de transition du Comité de mission et DRH du **Groupe STERNE**

Nous croyons fermement que l'engagement de nos équipes est la clé de notre succès.

Dans un secteur où le service et l'humain sont essentiels, chaque action compte.

Notre politique est orientée vers la valorisation de cet engagement quotidien, car c'est grâce aux femmes et aux hommes qui agissent chaque jour que nous faisons et continuerons à faire la différence. ”

3 Save money (Optimiser les Ressources)

Cet axe se concentre sur l'efficacité opérationnelle et l'amélioration de la performance, tout en intégrant des pratiques de gestion durable des coûts.

• NOS AMBITIONS :

- **Optimisation des processus RH** : Utilisation d'outils numériques pour automatiser les processus de recrutement et de gestion des talents, ce qui réduit les coûts administratifs et améliore l'efficacité.
- **Mobilité durable** : Mise en place de programmes de transport durable pour les équipes, tels que le co-voiturage et des incitations à l'utilisation des transports en commun, contribuant à réduire les coûts liés aux déplacements.
- **Stratégies de rétention des talents** : Développement de programmes de reconnaissance et de récompenses pour valoriser les performances des employés, visant à réduire le turnover et à favoriser un environnement de travail positif.
- **Évaluation de la performance** : Mise en place d'indicateurs de performance clairs et d'évaluations régulières, permettant d'identifier les meilleurs talents et de les aligner sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.
- **Initiatives de responsabilité sociale** : Encouragement de l'implication des employés dans des projets communautaires, renforçant ainsi l'image de l'entreprise et favorisant un sentiment d'appartenance.

• CIBLES ET INDICATEURS DE PERFORMANCES :

- **Réduction du turnover** (objectif de baisse de 5 % par BU).
- **Augmentation de la performance** (Objectif de 80%, tendre vers 90% pour le taux moyen de réussite des objectifs de performance individuels).

2.3.5 Organisation du dialogue social

[S1-2] [S1-3] et [S1-8]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Dialogue social	Le dialogue social, la négociation collective et la liberté d'association contribuent à un engagement des salariés, à la coopération direction et salariés pour résoudre les problèmes, et à un bon climat social	▶ OPPORTUNITÉ



Processus de dialogue, canaux d'écoute et négociations collectives

Le dialogue social est un incontournable dans la création d'une compréhension mutuelle et l'établissement de **relations saines entre le management et les équipes**, favorisant ainsi la fluidité des opérations de l'entreprise et réduisant le risque de conflits sociaux.

Cette forme de dialogue englobe non seulement le respect des consultations formelles, mais aussi les échanges informels qui entrent dans le processus décisionnel. Le Groupe s'engage à promouvoir ces échanges et à les intégrer dans des structures organisationnelles qui favorisent une écoute active.

En particulier, le Groupe met en place des processus d'écoute des salariés pour anticiper les transformations et comprendre l'évolution des attentes des nouvelles générations, y compris leur perception du travail. Cela se traduit par des entretiens annuels et à la demande des salariés lorsqu'ils le souhaitent. Enfin, le dialogue social se traduit par la signature d'accords collectifs.

L'ensemble des salariés est couvert par des instances de représentation du personnel et les accords collectifs s'appliquent dans les Business units concernées à l'ensemble du personnel.

Couverture par des accords collectifs	2024**	2023**	2022*
Part des employés couverts par des représentants du personnel	100 %	100 %	78,9 %
Part des employés couverts par des accords collectifs	100 %	100 %	93,8 %

2.3.6 Engagements en matière de respect des Droits de l'Homme



Protection des droits essentiels

La politique du Groupe a pour objectif de **garantir une relation équitable et respectueuse entre l'employeur et les travailleurs**, se conformant aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail et renforçant les législations, réglementations et conventions collectives en vigueur dans les pays où il est implanté.

Cette politique **respecte les droits économiques, sociaux, civils et politiques du personnel** et s'articule notamment autour des points suivants :

- ▶ Veiller à ce que le travail accompli soit en conformité avec le cadre juridique des statuts en présence.
- ▶ Éliminer le travail forcé et le travail des enfants.
- ▶ Promouvoir la stabilité de l'emploi, y compris la durabilité des contrats de travail.
- ▶ Éradiquer toute forme de discrimination entre les salariés, visant à assurer l'égalité des chances et des traitements, notamment entre hommes et femmes.
- ▶ Protéger les données personnelles des employés et leur vie privée.

• DISPOSITIF

Le Groupe a déployé des processus et mécanismes de contrôle du respect :

- ▶ Des principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.
- ▶ De la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail.
- ▶ Des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Tous ses instruments sont alignés sur les référentiels pertinents reconnus au niveau international.

1. Les politiques incluent des mesures de sensibilisation pour informer les employés sur les signes de la traite des êtres humains, ainsi que des protocoles clairs pour signaler toute activité suspecte. Les formations régulières du personnel et la collaboration avec des organisations spécialisées renforcent cette prévention.
2. Les politiques Groupe stipulent l'interdiction absolue du travail forcé ou du travail des enfants. Elles s'accompagnent de mécanismes de surveillance pour s'assurer que tous les employés sont engagés volontairement et qu'ils travaillent dans des conditions respectueuses de leurs droits fondamentaux. Elles intègrent des mécanismes de vérification de l'âge des employés et des programmes éducatifs et de sensibilisation pour s'assurer que les enfants ont accès à l'éducation au lieu de travailler.
3. Des contrôles automatisés internes réguliers sont réalisés pour évaluer la conformité documentaire des prestataires aux normes éthiques, y compris la traite des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants.



Des sanctions sont clairement définies en cas de non-conformité avec les règles relatives à la traite des êtres humains, au travail forcé ou au travail des enfants.

Le dispositif permettant aux collaborateurs de remonter nombre d'alertes liées au respect des Droits de l'Homme (harcèlement, discrimination...) est détaillé à la section G1. **Aucune alerte n'a été signalée en 2024 selon le processus interne prévu.**

Le Groupe n'a pas eu d'amendes, de pénalités ou d'indemnités à verser en 2024 pour des questions de Droits humains (travail forcé, traite des êtres humains ou travail des enfants).

2.3.7 Formation, développement des compétences et des carrières

Contexte - impacts, risques et opportunités matériels

[SBM-3]

	ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
	Formation, développement des compétences et des carrières	Impacts positifs sur les salariés (bien-être, employabilité, capacité à construire une carrière...) du fait des possibilités de formation offertes par le groupe.	▶ IMPACT POSITIF
		Risque de dés-alignement entre les compétences des salariés et les besoins futurs de l'entreprise, perte de compétitivité	▶ RISQUE
		Opportunité d'augmenter l'engagement des salariés car la formation et le développement des carrières est un facteur important d'attractivité et de rétention des talents. Ils diminuent les coûts de recrutement. Le développement des compétences est un élément essentiel de la qualité de service et favorise l'adaptabilité du Groupe.	▶ OPPORTUNITÉ

Dans le domaine de la logistique, où les opérations sont étroitement liées aux flux physiques de marchandises, le rôle central de la main-d'œuvre est indéniable. **Le succès du Groupe est intrinsèquement lié à la contribution de son personnel.**

Les compétences requises évoluent pour faire face aux nouveaux défis et changements dans les métiers de la logistique et du transport, notamment son impact environnemental, qui demande une expertise pointue et des profils recherchés.

La criticité de cet enjeu est renforcée par le manque d'attrait des jeunes générations pour certains emplois logistiques, en particulier celui de chauffeur routier. Les avancées dans le numérique, les automatisations et l'utilisation de robots influent principalement sur les tâches des manutentionnaires en entrepôts. **Le Groupe doit veiller au maintien de leurs compétences et à leur employabilité.**

Le Groupe s'engage donc à **garantir son attractivité et à favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs.** Il s'efforce d'être à l'écoute de leurs attentes tout en encourageant leur employabilité, ce qui constitue une réponse proactive aux évolutions du secteur.



Par ailleurs, le secteur reste un pourvoyeur important de postes qui nécessitent peu de qualifications, et s'acquièrent par des certifications et formations courtes. En cela, **il participe au développement d'emplois locaux**, non délocalisables, accessibles aux personnes peu qualifiées ou éloignées de l'emploi, et leur offre des perspectives d'évolution interne.

Politique et cibles

La politique **Be concentrated** comprend un important volet *Formation et développement des compétences*, répondant à la fois aux problématiques d'attractivité et d'expertises. Le Groupe s'efforce d'être à l'écoute des attentes des collaborateurs tout en encourageant leur employabilité, ce qui constitue une réponse proactive aux évolutions du secteur. Dans un secteur en mutation constante, il est impératif pour le Groupe de toujours améliorer les compétences de ses collaborateurs, dans le but de :

- ▶ Mieux satisfaire les attentes de ses clients,
- ▶ Favoriser la motivation et l'engagement des équipes en veillant à répondre à leurs besoins, afin de contribuer à leur épanouissement et à leur progression professionnelle,
- ▶ Améliorer leurs performances et assurer la pérennité de leur employabilité.

NEW! Pour la France, le Groupe s'est fixé l'objectif de proposer à chaque collaborateur **un socle de 14h de formation par an, dont 7h en présentiel.**

La sensibilisation à la RSE étant un socle fort de compétence, en particulier pour les équipes commerciales car elle constitue un élément important de différenciation, elle a été initiée sur l'exercice de manière globale. L'objectif est de **former 100% des collaborateurs à la RSE à l'horizon 2030**, y compris en e-learning.

Performances [S1-13]

S1-13	2024***	2023**
Heures de formation	8 416,1	6 576
Part des employés formés	44,8%	34,7%
Nombre moyen d'heures de formation par employé formé	9,2	9,4
Part des employés ayant reçu une formation certifiante	0,1%	7,4%
Part des employés formés à la RSE**	9,87%	

Plans d'action

PLAN D'ACTION #1

Accompagner le développement des carrières

▶ RECRUTEMENT

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de recrutement et d'intégration similaires dans tous les pays où il opère. Le référentiel interne détaille les profils de postes et les compétences recherchées, et les annonces sont rédigées de manière à prévenir toute forme de discrimination, en se concentrant exclusivement sur les compétences et expériences nécessaires.

La plateforme de recrutement en ligne facilite la gestion simultanée d'un grand nombre de processus de recrutement, notamment lors du démarrage d'une nouvelle agence.

L'étape cruciale de l'intégration des nouveaux collaborateurs est soigneusement orchestrée pour garantir une prise de fonction rapide et efficace, ainsi qu'une expérience réussie dès le début.

Au cours de cette démarche, un mentor est assigné pour guider le nouvel employé dans la familiarisation avec son environnement professionnel. Ce mentor présente le Groupe, son offre, ses valeurs, ses méthodes et processus. De plus, il coordonne des rencontres avec les équipes et supervise la visite des agences.



PLAN D'ACTION #2

Proposer des dispositifs de formation et de développement adaptés

Le Groupe offre à ses employés **une gamme diversifiée de formations** visant à acquérir ou à renforcer leurs compétences. Il élabore un budget et un plan de formation en tenant compte des besoins en ressources de l'ensemble des entités. Ces besoins sont notamment liés aux évolutions réglementaires (CACES18, FCO19, etc.), aux avancées technologiques (électronique, informatisation croissante, etc.) et à la nécessité d'intégrer les préoccupations de développement durable.

Le Groupe a établi un inventaire des compétences nécessaires au sein de l'entreprise, prenant en considération la pyramide des âges des salariés, le taux de rotation du personnel, les évolutions technologiques et les besoins évolutifs de l'entreprise.

▶ ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET PROMOTION INTERNE

Les employés participent à des entretiens professionnels méticuleusement suivis par l'équipe RH centrale, allant bien au-delà des entretiens annuels réglementaires. Ces discussions incluent des entretiens spécifiques tels que les entretiens "seniors", ceux en fin de période d'essai, lors des départs et retours de congé maternité, d'adoption ou parental.

Ces échanges offrent l'opportunité au collaborateur et au manager de faire le point sur les activités, les objectifs, et les aspirations professionnelles.

La priorité du Groupe est aussi de favoriser la promotion interne, source de fidélisation. Elle est accompagnée et encouragée, car elle permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences, de capitaliser sur les savoir-faire du Groupe.

En France, les ouvertures de postes sont publiées dans la **STERNE News** et affichées dans les agences, afin que chacun puisse postuler en toute équité.

En Allemagne et en Autriche, les offres d'emploi sont publiées sur des panneaux d'affichage internes, sur le site Web et via des plateformes d'emploi en ligne afin de garantir un processus de candidature juste et transparent pour tous les candidats intéressés

En 2024, l'accent a été mis sur :

En France

- **La RSE** : à titre d'exemple, dans les Business units Express et Care, tous les cadres ont été sensibilisés à la RSE et à son intérêt stratégique.
- **La santé et sécurité**, avec un renforcement de la sensibilisation auprès des livreurs à vélo, car l'accidentologie des livraisons à vélo reste supérieure à celle des livraisons en véhicules à 4 roues.
- **La cybersécurité**, avec une plateforme de e-Learning permettant au plus grand nombre de se former.
- L'utilisation du matériel informatique.
- La manipulation de **substances dangereuses** (ADR).

En Allemagne

En 2024, **de nouveaux modules** ont été ajoutés à la plateforme de formation Safety Culture, qui dispense l'offre de formation :



- 2 modules dédiés aux économies d'énergie, en support de la certification ISO 50001 des systèmes de management de l'énergie.
- 1 module obligatoire dédié à la sensibilisation aux discriminations et au harcèlement.
- 4 modules dédiés à la sécurité des données et à la cybersécurité sont obligatoires et sont dispensés via une plateforme externe.

2.3.8 Rémunérations transparentes et équitables, protection sociale

Contexte et enjeux – Impacts, risques et opportunités matériels liés aux rémunérations

[S1] et [SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Rémunérations	Risque de manque d'attractivité, de conflits sociaux, d'absentéisme ou de démotivation des salariés	► RISQUE



La rémunération, qu'elle concerne le montant du salaire, les avantages en nature, les primes, les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, etc.), ainsi que les modalités de cotisation de retraite, joue un rôle déterminant dans le choix d'un emploi et représentent également des leviers importants pour motiver et fidéliser les collaborateurs. De nombreux emplois sont accessibles sans diplôme, mais comme pour l'ensemble des fonctions, leur rémunération est strictement encadrée par la réglementation et la Convention Collective sectorielle en France, et par les réglementations locales en Allemagne, en Autriche et au Benelux (AÜG, EntgTransG et MiLoG).

L'objectif principal est de répondre aux attentes des collaborateurs tout en reconnaissant et valorisant leurs contributions, en lien avec le développement et la performance de l'entreprise. Le Groupe s'engage à équilibrer les aspirations individuelles des employés avec les impératifs financiers et sociaux au sein de l'entreprise.

Politique

Le système de rémunération mis en place au sein du **Groupe STERNE** assure l'équité de traitement entre les collaborateurs. Dans la mesure du possible, il intègre un plan de rémunération variable basé sur des critères de performance liés à la réalisation d'objectifs. Ce système inclut des avantages économiques liés à la réussite collective, tels que les primes collectives, l'intéressement et/ou la participation.

Des avantages salariaux spécifiques sont également inclus dans le plan de rémunération en fonction des postes (véhicule de fonction, titres et bons cadeaux, équipement informatique et téléphone, prêts). Le Groupe s'engage activement à réduire les écarts éventuels de rémunération entre les genres en mettant en œuvre **un plan d'égalité salariale entre les femmes et les hommes**.

Les salaires proposés à l'embauche ainsi que les augmentations suggérées par les managers sont soumis à la validation tant des responsables des Ressources humaines que du responsable de la Business Unit. Les managers bénéficient de l'accompagnement des équipes Ressources Humaines pour garantir l'application des critères d'attribution des augmentations.

Le système de paie est entièrement automatisé, assurant le paiement des collaborateurs à la date convenue au préalable. Chaque mois, le service paie réalise des vérifications préalables et rétrospectives sur les applications en cours pour assurer leur conformité. Les collaborateurs ont accès à leur bulletin de paie dématérialisé via un portail numérique confidentiel, qui leur permet depuis 2024 de gérer leurs congés et absences en toute autonomie auprès de leur manager.

Une notification d'anomalie est émise dès que le salaire minimum, conforme aux normes légales et conventionnelles en vigueur en France et en Europe, n'est pas respecté.

De plus, la spécificité du **Groupe STERNE** réside dans sa volonté d'impliquer une grande partie de ses collaborateurs dans son expansion et la création de valeur, notamment par le biais de la détention d'actions. Lors du LBO, 78 managers ont ainsi eu l'opportunité d'acquérir des parts dans le capital du Groupe.

Performances

[S1-11] et [S1-16]

Indicateurs	Périmètre	2024	2023
% Taux de salariés couverts par une protection sociale (maladie, chômage, accident du périmètre Groupe et handicap, congé parental, retraite)	Groupe	100 %	100 %
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes [S1-16.97a]	France	6,8 %	7,8 %
Nombre de salariés actionnaires	Groupe	78	72
Part du capital détenu par les salariés et ancien salariés retraités	Groupe	10,27 %	9,27 %

Plans d'action liés aux politiques de rémunération et à la protection sociale

PLAN D'ACTION #1

Garantir une parité femmes-hommes



Le **Groupe STERNE** s'engage à garantir un traitement équitable, impartial et raisonnable pour tous, en mettant en place une classification des métiers, fonctions et postes au sein de la branche professionnelle. Cette classification tient compte des activités exercées, des qualifications et des compétences, et elle est associée à une grille de rémunération afin de maintenir l'équité entre les genres et les métiers.

La **progression significative de l'index Égalité Femmes-Hommes** en France, passant de 71 en 2018 à 87 en 2024 pour la BU Regular, témoigne de la vigilance constante du Groupe sur ce sujet. Il reflète les actions continues et ciblées des équipes RH dans ce domaine. La gouvernance de cette question a été renforcée avec la signature de l'Accord Égalité Femmes-Hommes et de l'Accord Qualité de vie au travail en 2022.

La signature de chartes nationales, telles que la Charta der Vielfalt en Allemagne, sur le modèle français, souligne l'engagement continu du Groupe envers l'équité et la diversité. Il est à noter que l'écart de rémunération est exprimé sans tenir compte de la nature des postes.

À poste égal, les dispositifs mis en place par le Groupe permettent d'assurer l'équité salariale.

PLAN D'ACTION #2

Mettre à disposition des salariés un système de protection sociale performant

Le Groupe vise à fournir sécurité et protection à ses collaborateurs, favorisant ainsi un environnement de travail serein. Il s'engage à garantir un niveau élevé de protection contre les risques liés à la santé, à l'incapacité et à l'invalidité, dépassant les obligations légales et prenant en considération les contextes économiques et réglementaires propres à chaque pays.

En France, **un contrat santé obligatoire et avantageux** est instauré pour l'ensemble des collaborateurs, avec une adhésion automatique, démontrant ainsi l'engagement du Groupe envers le bien-être et la sécurité de ses employés. Ils restent libres de ne pas y adhérer.

En Allemagne et en Autriche, **STERNE nox** va au-delà des exigences légales en offrant à ses employés un soutien supplémentaire pour leur santé et leur bien-être. Dans le cadre de cet engagement, **STERNE nox** collabore avec *voio*, une plateforme numérique de gestion de la santé en entreprise, donnant accès à une large gamme de services axés sur la santé mentale, les soins familiaux et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2.3.9 Santé et sécurité

Contexte - impacts, risques et opportunités matériels

[SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Santé et sécurité au travail	Impact négatif potentiel sur la santé physique et mentale des salariés du fait des conditions et de la nature du travail	► IMPACT NÉGATIF
	Coûts juridiques, dégradation du climat social ou perte de réputation pour des négligences potentielles en matière de santé et sécurité	► RISQUE



Le domaine du transport et de la logistique présente une fréquence élevée d'accidents, affectant l'ensemble des travailleurs. Il s'agit d'un secteur plus accidentogène que la moyenne des secteurs d'activité. De plus, la gravité des accidents au sein des opérations logistiques et de transport peut être importante, par la présence d'équipements et objets contondants.

Il est nécessaire de **coordonner les actions de prévention** avec les clients, fournisseurs, donneurs d'ordres, et sous-traitants, car de nombreuses activités sont conjointes (travail sur les sites des clients). Les risques principaux touchant à la santé physique des collaborateurs sont les ports de charges, les gestes répétitifs et les manutentions manuelles qui mènent à l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), touchant principalement les membres supérieurs et le dos.



Malgré la mécanisation des moyens de manutention, les préparateurs de commandes, agents de tri, conducteurs et livreurs, sont toujours amenés à soulever, déplacer ou transporter des charges, parfois sous contrainte de temps. **Une grande attention est portée à l'ergonomie du travail.**

En outre, notamment dans les activités industrielles, le poids plus conséquent des colis nécessite l'usage de manutention mécanique, pouvant aussi générer des accidents.

Bien que l'aspect physique de l'activité des opérateurs soit le plus évident, il s'accompagne d'une **charge mentale de plus en plus importante**, englobant des aspects tels que l'anticipation des tâches à accomplir, le guidage vocal, et les modifications fréquentes des plannings, ainsi que le travail de nuit. Cette charge mentale croissante peut contribuer à engendrer des risques pour la santé, notamment des risques psychosociaux, qui se retrouvent également dans les postes de management, les fonctions commerciales et les fonctions support.

Politique de santé - sécurité et cible

Le Groupe s'engage activement dans la maîtrise et la réduction de l'ensemble de ces risques grâce à des politiques proactives de prévention. La politique de santé-sécurité est supervisée par le Directeur QHSE, qui veille à l'application des normes et des réglementations à travers tout le Groupe. Il bénéficie de relais au sein de chaque Business Unit française, assurés par les présidents de CSE et pour l'entité **STERNE nox** par la Direction Conformité, sécurité, RSE.

Cette politique correspond en tous points à toutes les exigences des différentes normes mises en place par le Groupe et aux réglementations en vigueur.



En 2024, la politique Santé-sécurité de **STERNE nox** a été revue afin de s'aligner avec la politique Groupe et en reprendre l'ensemble des thèmes tout en respectant la réglementation allemande.

En 2022, un logiciel QSSE a été déployé à l'échelle du Groupe, assurant l'homogénéité du reporting. Une certification ISO 45001 a également été mise en place depuis janvier 2023 sur les entités **STERNE France** et **STERNE Time Critical**. L'objectif est de la déployer également sur l'entité **STERNE nox**, l'Autriche étant déjà certifiée.

Dans le cadre de la politique d'achats responsables, des obligations en matière de santé-sécurité sont également intégrées pour tous les sous-traitants.

Par ailleurs, pour garantir la conformité dans le transport de produits dangereux, le Groupe a désigné des Conseillers à la sécurité (2 en interne, 1 en externe).



Les cibles sont organisationnelles, telles que le taux de 100% de sites certifiés ISO 45001 pour la France, afin de stimuler la démarche d'amélioration continue, le déploiement d'audits Santé sécurité internes tant en France qu'en Allemagne, afin de **réduire le taux d'accidents du travail**.

En Allemagne, la réduction de l'accidentologie fait partie des critères d'appréciation des rémunérations variables du directeur des ressources humaines et du directeur des opérations.

Performances

[S1-14]

Indicateurs	Périmètre	2024	2023**
% de salariés couverts par le système de gestion de la santé du Groupe	Groupe	100 %	100 %
Nombre d'accidents du travail	Groupe (France + TC + nox Allemagne)	154**	146
Taux de fréquence des accidents du travail	Groupe	41,8**	40
Taux de gravité des accidents du travail	Groupe	1,71**	1,74
Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles [S1-14.88b]	Groupe	0	0
Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents	Groupe	6 325**	6 332
Taux d'absentéisme	Groupe	12,38**	8,5
Taux de couverture par une certification ISO 45001	France	100 %	100 %



Le taux de fréquence des accidents du travail a légèrement progressé sur l'exercice, mais reste très en-deçà des taux observés dans la branche (TF : 60). Pour autant, **le Groupe a renforcé son plan de prévention.**

Le taux d'absentéisme global reste sous surveillance.

Plans d'action liés à la santé-sécurité

PLAN D'ACTION #1

Promouvoir et maintenir au degré le plus élevé l'importance de la sécurité et le bien-être physique, mental et social des travailleurs

Dans les entités **STERNE France** et **STERNE Time Critical**

Sur l'exercice, l'accent a été mis sur la sensibilisation des managers afin qu'ils accompagnent les équipes et préviennent les situations accidentogènes. Les collaborateurs également ont été très mobilisés sur le volet santé-sécurité, et sur la lutte contre les pratiques addictives. Les commissions paritaires ont été amenées à travailler spécifiquement le sujet de la santé-sécurité et à réaliser des visites de site afin d'accentuer les actions correctives le cas échéant.

Dans une volonté de standardiser les protocoles et les normes de sécurité, la Direction RH a **renforcé l'utilisation du digital pour collecter les informations et analyser les situations accidentogènes**. Cela a permis d'affiner l'analyse des causes des accidents et leur partage dans le Groupe. Par ailleurs, des référents "troubles musculo-squelettiques" ont été formés afin de suivre plus spécifiquement les métiers à risque.

Enfin, une enquête externe a permis de poser un diagnostic et de mettre en place des plans d'action pour réduire les risques psychosociaux.



Dans l'entité **STERNE nox**

L'accent a été mis sur les investissements dans l'organisation des sites et la suppression des installations qui pourraient être plus accidentogènes. Notamment, de nouveaux chariots élévateurs équipés de systèmes anti-collision et à la vitesse limitée vont être déployés. Le contrôle continu de la conformité des dépôts a été accentuée, et les équipements de sécurité renouvelés. De même qu'en France, l'analyse des accidents et la standardisation du reporting permet aux équipes d'actionner les mesures correctives plus efficacement.

NEW! Un plan d'audit interne Santé et sécurité a été déployé en 2024 en France et en Allemagne afin d'identifier les situations les plus à risque et ajuster les plans d'action. Ces audits ont permis de renforcer ou d'initier de nouvelles mesures de prévention. Ainsi, des équipements de protection individuels ont été renforcés, des actions spécifiques de sensibilisation et de formation à l'utilisation des engins de manutentions ont été lancées pour les manutentionnaires. Afin de lutter contre les agressions sur certains sites, des audits ont été réalisés et des tests de double équipage sont en cours.

En Allemagne, l'accent a été mis également sur la mesure des émissions polluantes et des poussières dans les dépôts. Fin 2024, un dépôt avait déjà bénéficié de la mesure.

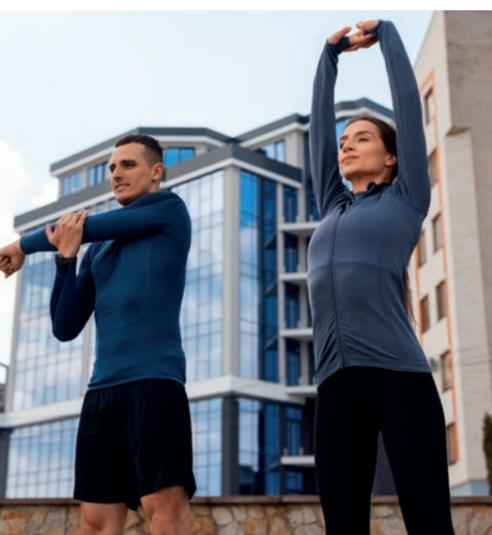
PLAN D'ACTION #2

Promouvoir l'activité physique et une bonne hygiène de vie avec la Sterne box et l'accès à la plateforme Voio

Au sein de l'initiative **#TOUSABORD**, le Groupe a lancé en France en 2023 l'initiative **STERNE box**, un ensemble d'équipements de qualité (gourde, serviette, couverts...) et de conseils d'hygiène de vie qui rappelle à chacun de lutter contre la sédentarité en pratiquant une activité sportive et de prendre soin de sa santé. Les thèmes sont variés : nutrition, hydratation, sport...

Dans le même esprit, le Groupe a organisé la participation des salariés du siège à la manifestation sportive "**Je cours pour les ODD**", 22 salariés ont rejoint l'initiative.

En Allemagne et en Autriche, l'accès à la **plateforme Voio** comporte aussi de nombreux supports pour aider les collaborateurs à prendre soin de leur santé et de celle de leurs proches. En Allemagne, 17,4% des salariés font appel à ces services, l'objectif est d'atteindre 20% des salariés.



2.3.10_ Qualité de vie au travail, équilibre vie privée, vie professionnelle et parentalité

Contexte - impacts, risques et opportunités matériels

[SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Qualité de vie au travail	Impact potentiel sur les salariés du fait d'un équilibre vie privée / vie professionnelle du aux contingences des métiers du Groupe	▶ IMPACT NÉGATIF
	Risques liés aux contingences du métier sur les horaires de travail, qui ont des incidences sur l'attractivité du métier, le turnover et la motivation des salariés	▶ RISQUE



L'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des collaborateurs figure parmi les priorités du Groupe.

Elle joue un rôle essentiel dans son attractivité et contribue à améliorer les performances. Par ailleurs, le Groupe déploie en Allemagne **une attention particulière aux conditions de vie et d'insertion de ses salariés**, souvent peu diplômés et connaissant mal les arcanes de l'administration allemande.

Enfin, le développement d'activités de services telles que le tri du courrier ou la numérisation dans les plateformes multifonctions permet de proposer **un éventail toujours plus large de postes, plus féminisés, et dont les horaires en début de matinée permettent de libérer les après-midis pour la vie de famille**.

Politique en faveur de l'équilibre vie privée, vie professionnelle et de la parentalité

NEW! Le Groupe a formalisé en 2024 une politique en faveur de la Qualité de Vie, de l'Egalité Professionnelle Femme-Hommes et de l'amélioration des Conditions de travail.

Elle correspond à l'axe Take Care de la nouvelle politique RH.

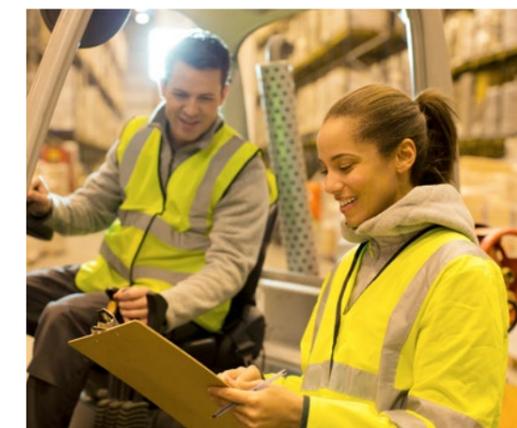
Cette politique traduit l'engagement de l'entreprise et de l'ensemble du personnel pour une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle vise également à faire une large place aux actions en faveur de la parentalité et l'organisation familiale dans le but de faciliter le quotidien de nos équipes. L'objectif est de permettre à nos collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Nous sommes ainsi convaincus que de la bonne organisation et gestion des conditions de travail découlent une plus grande efficacité et une amélioration des performances.

Performances

[S1-15]

Indicateurs	Périmètre	2024 ***	2023 **	Variations 2024/2023
% de salariés ayant la possibilité de prendre des congés pour raisons familiales [S1-15]	Groupe	100 %	100 %	-

Les engagements et les plans d'actions mis en œuvre, contribuent à réduire le taux de rotation du personnel, l'absentéisme et le taux de satisfaction des employés.



Plans d'action liés à la qualité de vie au travail

Le Groupe s'engage à promouvoir **un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle**, mettant en œuvre des actions en France avant de les déployer à l'échelle internationale si elles se révèlent pertinentes.



Par exemple, l'agrandissement du siège a été l'occasion d'aménager un grand parking à vélo et des douches pour favoriser la pratique du sport et du vélo.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place **des initiatives significatives en faveur de la parentalité**, formalisées en 2023. Cette démarche comprend :

- ▶ Un **partenariat avec les crèches Babilou** depuis 2020, pour proposer des places à des prix préférentiels aux collaborateurs sur tous les sites français.
- ▶ Dans l'ensemble du Groupe, tous les salariés ont droit à **des congés familiaux**. Les managers organisent des pré et post entretiens de congés maternité, d'adoption ou parentaux. L'objectif est que le congé ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié. Les entretiens abordent l'aménagement du poste jusqu'au départ en congé, le remplacement, les modalités de retour, les besoins en formation et les souhaits de mobilité ou d'évolution. S'il le souhaite, le collaborateur peut demander à continuer à accéder à ses mails pendant son congé afin de faciliter son retour.
- ▶ L'encouragement des pères à prendre leur **congé de paternité**.
- ▶ L'**aménagement des horaires** pour la rentrée scolaire.
- ▶ 3 jours de congés pour **enfants malades**.
- ▶ L'obligation d'organiser les réunions de travail internes aux heures habituelles, **sans dépasser 19 h**.
- ▶ L'aménagement des conditions de travail pour les **femmes enceintes** (télétravail, place de parking, aménagement du poste, réduction d'horaire, allaitement).



Début 2025, le Groupe a lancé une grande enquête initiée avec les partenaires sociaux, auprès des managers français. Les résultats de l'enquête permettront de guider les actions concrètes à prioriser pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Chez **STERNE nox**, le Groupe a développé un partenariat avec **une plateforme de soutien** à laquelle les collaborateurs peuvent faire appel lorsqu'ils se trouvent confrontés à des difficultés d'ordre médical, financier, juridique ou autres. La plateforme Voio procure un grand nombre d'informations utiles en ligne, et met également à disposition des collaborateurs du conseil par des experts. La plateforme, mise en ligne en décembre 2023, cible en particulier les besoins des collaborateurs les moins rémunérés ou les moins à l'aise avec les règles administratives allemandes. Mais elle cherche aussi à **améliorer le bien-être des salariés dans tous les aspects de la vie courante**. 17,4% d'entre eux l'ont utilisées, en particulier pour améliorer leur condition physique, leur savoir-être et leur leadership au travail, et pour l'aide scolaire. De nouveaux services sont ajoutés chaque semaine, en particulier sur le sujet de la diversité.

Voio organise aussi des semaines spéciales, comme la Semaine mondiale de la santé, avec des objectifs et des activités.



Depuis 2024, après l'Allemagne, les salariés autrichiens ont également accès à la **plateforme Voio**. Par ailleurs, depuis plus de 10 ans, une initiative philanthropique vient en support des chauffeurs ou des employés en difficulté, notamment lorsqu'ils sont victimes d'un accident du travail. Cette association bénéficie des dons de **STERNE nox** et des salariés qui le souhaitent.

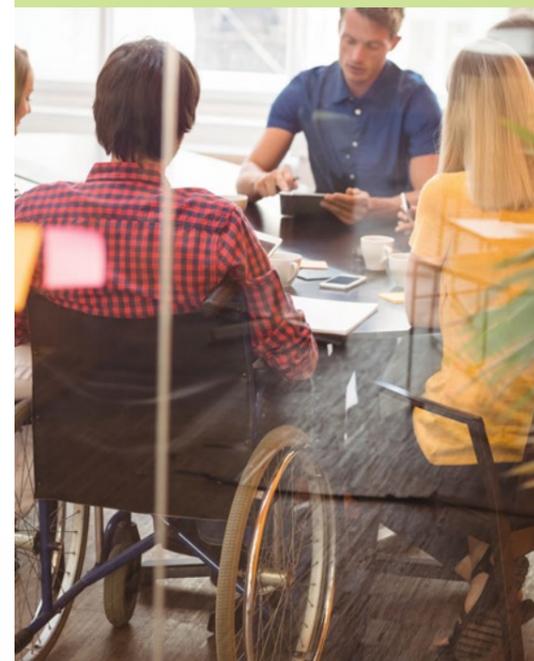
Depuis janvier 2025, les dons de salariés sont facilités, car ils peuvent volontairement décider que ceux-ci soient prélevés directement sur leur salaire.

2.3.11_ Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations

[SBM-3]

Contexte - impacts, risques et opportunités matériels

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Egalité, diversité, inclusion sociale, lutte contre les discriminations	Impact positif sur les salariés du fait de la capacité du Groupe à éviter toute forme de discrimination ou d'iniquité de traitement	▶ IMPACT POSITIF
	Impact positif sur les salariés du fait de la capacité du Groupe à favoriser l'inclusion et à éviter toute forme de discrimination, notamment pour les personnes en situation de handicap	▶ IMPACT POSITIF
	Impact positif sur les salariés du fait de la capacité du Groupe à prévenir toute forme de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail	▶ IMPACT POSITIF



La promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité est pour le **Groupe STERNE** non seulement un levier de performance, mais également un de ses principes fondateurs, dont la mise en œuvre n'a cessé de s'enrichir au fil de son histoire.

Aujourd'hui, cette démarche est aussi un des piliers de sa mission. La lutte contre toute forme de discrimination et d'iniquité est aussi un levier pour nourrir l'engagement des équipes et recruter dans un marché en tension. **Une entreprise ouverte et inclusive** favorise le bien-être des collaborateurs et renforce la résilience de toute l'organisation, ainsi que sa capacité à innover. Cette approche proactive est structurée selon **deux piliers** :

L'inclusion des personnes les plus vulnérables, y compris les personnes porteuses de handicap

La lutte contre le harcèlement et toute forme de violence au travail.



Bernard DE FROISSARD
Directeur commercial Pôle tertiaire
STERNE France

La diversification de nos métiers vers plus de services ajoutés, comme la gestion des salles de tri ou la numérisation, nous permet d'élargir la palette de nos métiers et donc des compétences auxquelles nous faisons appel.

Un grand nombre de ces postes sont plus féminisés que la moyenne dans le secteur logistique, et nous avons organisé tout spécialement l'accueil des personnes en situation de handicap dans les salles de tri.

L'inclusion a toujours été une force de notre Groupe, reconnue et encouragée par nos clients.

STUDY STUDY STUDY CASE



LE GROUPE STERNE S'ENGAGE AVEC DSI POUR UNE LOGISTIQUE DOCUMENTAIRE INCLUSIVE ET PERFORMANTE



Chez DSI, notre mission, c'est de rendre l'entreprise accessible à tous. Grâce au partenariat avec le **Groupe STERNE**, nous avons pu intégrer nos opérateurs dans un environnement structuré, exigeant mais humain. Ce sont des prestations à forte valeur ajoutée qui permettent à nos collaborateurs de se sentir utiles, reconnus, et de développer de nouvelles compétences. Ce qui est remarquable avec le **Groupe STERNE**, c'est qu'ils ne nous ont pas intégrés comme prestataire de substitution, mais comme véritable partenaire d'efficacité.

Notre métier, c'est aussi l'accompagnement. Chacun de nos opérateurs bénéficie d'un plan de formation et d'un tuteur de proximité. Et ce partenariat fonctionne parce que les valeurs sont partagées : inclusion, fiabilité, performance. Ce triptyque est notre ADN commun. ”

David S.
Directeur d'Agence DSI

1 PROBLÉMATIQUE : POURQUOI FAVORISER L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

En France, près de 2,7 millions de personnes en âge de travailler sont en situation de handicap.

Pourtant, leur taux de chômage reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Les entreprises ont l'obligation, depuis la loi de 1987 renforcée en 2005, d'employer au moins 6% de personnes en situation de handicap dans leur chaîne de valeur. Cette obligation est souvent perçue comme une contrainte, alors qu'elle peut être une formidable opportunité d'innovation sociale, d'engagement RSE concret, et d'optimisation opérationnelle.

Chez **Groupe STERNE**, nous sommes convaincus que l'impact sociétal positif doit aller de pair avec la performance économique. C'est pourquoi nous avons choisi de mettre en place des prestations de co-traitance avec DSI (Distribution Services Industriels), entreprise adaptée pionnière de l'inclusion.

Le partenariat avec DSI n'est pas seulement un levier pour remplir une obligation réglementaire. Il s'agit d'un **engagement volontaire en faveur d'un modèle économique plus inclusif, plus humain et plus responsable**. Une stratégie gagnante pour l'entreprise, ses clients, et la société.

2 SOLUTION DÉPLOYÉE : LA CO-TRAITANCE INCLUSIVE AVEC DSI

Le partenariat avec DSI concerne plusieurs activités stratégiques de logistique documentaire pour les clients du **Groupe STERNE**. Ensemble, nous avons structuré un dispositif complet et flexible, s'appuyant sur les savoir-faire reconnus de DSI dans :

- ▶ La prise en charge des courriers et colis (tri, affranchissement)
- ▶ La gestion de salles de tri documentaire
- ▶ La préparation à la numérisation et à l'indexation
- ▶ Le traitement confidentiel (destruction de documents)
- ▶ La logistique de petits matériels (gestion des TPE, tablettes, téléphones)

PARTENARIAT GROUPE STERNE & DSI

Ces prestations sont assurées dans un cadre de co-traitance ou de sous-traitance selon les sites, avec une forte collaboration entre les collaborateurs de DSI et du **Groupe STERNE**.

Les sites de Canéjan, Rennes et Lille sont aujourd'hui les fers de lance de cette collaboration inclusive. Les équipes DSI assurent une continuité de service exemplaire, grâce à une parfaite compréhension du besoin client ainsi qu'un accompagnement et une montée en compétences des opérateurs.



Avant de travailler chez DSI, je n'avais pas trouvé d'emploi stable. Mon handicap me limitait dans certaines missions physiques, mais ici j'ai trouvé ma place. Je suis en charge du tri du courrier, de la gestion des petits équipements et de la préparation à la numérisation. C'est un travail très organisé, avec des responsabilités claires.

Le fait de travailler sur un site du **Groupe STERNE**, aux côtés de leurs équipes, ça change tout. Je me sens intégré, respecté, utile. Je me lève le matin avec un objectif. Et je sais que ce que je fais a de la valeur, pour le client comme pour moi-même. ”

Pierre A.
opérateur DSI sur le site de Canéjan

3

DES RÉSULTATS CONCRETS ET MESURABLES

Les bénéfices de cette collaboration vont bien au-delà des indicateurs RSE :

- **Qualité de service constante** grâce à l'implication des équipes DSI, formées et accompagnées en continu.
- **Réduction des coûts** sur la fonction courrier (affranchissement, massification, tri) et amélioration de la performance opérationnelle.
- **Amélioration du bilan extra-financier** de nos clients, notamment via la déduction AGEFIPH/FIPHFP.
- **Valorisation ESG** : la démarche est compatible avec les exigences CSRD/ESRS, notamment sur les critères sociaux et sociétaux.

Au total, 5 collaborateurs en situation de handicap et éloignés de l'emploi sont aujourd'hui mobilisés dans les prestations opérées via DSI pour le **Groupe STERNE**. Ces postes sont pérennes, adaptés, et sources de fierté pour ceux qui les occupent.



UNE LOGISTIQUE INCLUSIVE, PERFORMANTE ET DUPLICABLE

Le partenariat entre le **Groupe STERNE** et DSI illustre parfaitement notre ambition d'allier performance économique et impact sociétal. Il démontre que l'inclusion n'est pas une contrainte, mais un moteur de valeur partagée :

- **Pour les clients** : une réponse concrète à leurs engagements RSE, une optimisation des flux, une contribution directe à l'emploi inclusif.
- **Pour les opérateurs** : un emploi stable, formateur, valorisant.
- **Pour le Groupe STERNE** : un réseau de partenaires solides, engagés et experts, qui enrichit notre proposition de valeur.

Nous poursuivrons en 2025 le développement de ces prestations sur d'autres sites, avec de nouveaux clients, pour ancrer l'inclusion dans notre modèle logistique.



Nous avons toujours voulu donner du sens à nos opérations. Travailler avec DSI, c'est une décision à la fois humaine et stratégique. Sur le plan opérationnel, ils apportent de la rigueur, de la fiabilité et une vraie stabilité dans les équipes. Sur le plan humain, ils nous rappellent pourquoi nous faisons ce métier : pour servir, avec exigence et bienveillance.

La collaboration est fluide. Les équipes DSI sont parfaitement intégrées à notre organisation. Elles participent à nos points de pilotage, et leurs retours sont pris en compte comme ceux de nos propres collaborateurs. Nous avons formalisé des standards qualité communs, et les résultats sont au rendez-vous. C'est un vrai partenariat de confiance, dans la durée. ”

Jérôme BOURGOIN
Directeur d'Agence Canéjan
Groupe STERNE

Politiques

En 2024, le groupe a formalisé une politique Diversité, équité, inclusion, afin de traduire l'engagement de la Direction du Groupe à créer un environnement de travail inclusif, diversifié et équitable où chaque employé est respecté, valorisé et a la possibilité de réussir.

Elle vise à promouvoir la diversité sous toutes ses formes, à encourager l'inclusion et à garantir l'équité dans tous les aspects de l'emploi.

Sur la France, la politique est complétée depuis 2021 par le programme **#TOUSABORD**. Cette démarche a pour objectif de concrétiser des actions porteuses de sens, sur 3 axes : le handicap, l'égalité des chances et la promotion de l'activité physique.

La politique de recrutement est résolument orientée **compétences et diversité**, dans le but de contrer les stéréotypes susceptibles d'influencer les processus.

La politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement se concentre sur la prévention des discriminations et d'éventuels cas de harcèlements.

La déclinaison de la politique Groupe dans la **Business Unit STERNE nox** est également portée par un important programme de sensibilisation aux situations de discrimination et de harcèlement.

NEW! Les objectifs de la politique Diversité et inclusion sont d'améliorer l'index Égalité femmes/hommes sur la France et de maintenir le taux d'emploi de personnes en situation de handicap.. Une charte de la Diversité a été signée en 2021 en Allemagne, dans l'objectif d'uniformiser les différentes initiatives et de les aligner avec la politique DEI du Groupe tout en les adaptant aux spécificités locales.

Performances

[S1-17] et [S1-12]

Indicateurs	Périmètre	2024	2023
Nombre de cas de harcèlement identifiés [S1-17]	Groupe	0	1
Taux de personnes en situation de handicap [S1-12]	Groupe (hors Autriche)	5,01%	5,06%
Nombre d'alternants et d'apprentis	Groupe	43	58



Lena RODEFELD
Directrice Conformité, Qualité,
Sécurité et Durabilité - **STERNE nox**



Depuis le printemps 2024, nous organisons des ateliers interactifs pour sensibiliser à la discrimination et au harcèlement. Ils permettent de lutter contre les préjugés inconscients, à favoriser l'auto-réflexion et à améliorer notre environnement de travail.

La réaction positive des participants confirme l'intérêt de cette initiative, qui sera reconduite avec des sessions pour l'ensemble des salariés.



Plans d'action liés à la diversité et à l'inclusion

PLAN D'ACTION #1

Une initiative axée sur la cohésion sociale, **#TOUSABORD**

• LE HANDICAP

La démarche vise à sensibiliser les équipes à l'intégration des personnes en situation de handicap dans les métiers du Groupe, couvrant l'ensemble du processus, du recrutement à leur accompagnement.

Pour la quatrième année consécutive en France, les salariés ont pu participer aux **Duodays**, une journée où les équipes accueillent une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire. 13 duos ont été formés en 2024, ce qui s'est concrétisée par une embauche cette année.



• L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS

Le Groupe a mis en place des bilans de fin de carrière pour les collaborateurs proche de la retraite, afin de les accompagner dans cette transition. Cette démarche illustre l'importance de son engagement à inclure chacun dans le collectif.

Dans la même idée, le mécénat de compétence offre un cadre très pertinent pour **valoriser les savoir-faire** de collaborateurs au service de missions porteuses de sens. Le Groupe s'est engagé dans cette démarche avec un premier contrat. Une association spécialisée dans l'insertion des personnes en situation de handicap bénéficie ainsi de l'expertise d'un manager de haut niveau pour son développement.



• L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Avec un taux de chômage de plus de 20 % chez les 18-24 ans, la réflexion porte sur l'accès des plus jeunes à l'entreprise, pour les attirer, les former, les fidéliser, et former un vivier de futurs collaborateurs.

Le coup de pouce **Jeune pousse** comprend un partenariat avec Pôle emploi, afin de procurer une première expérience professionnelle à des jeunes. Chaque business unit doit mettre en œuvre des actions pour faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Conscient du rôle d'éclaireur que représente le **Groupe STERNE**, celui-ci contribue aux contenus pédagogiques du master spécialisé Master of Science Manager du Développement Durable et de la Transition Écologique. Le Directeur de la RSE du Groupe assure globalement la qualité de cette formation en étant directeur pédagogique du programme. Cet engagement contribue également à la forte sensibilisation des étudiants aux problématiques environnementales et sociales et à l'attractivité des métiers du transport et de la logistique.

Par ailleurs, le **Groupe STERNE** a une longue tradition d'accueil d'alternants aussi bien en France qu'en Allemagne. Cet engagement permet de diffuser les bonnes pratiques du Groupe sur le terrain.

PLAN D'ACTION #2

Le développement d'activités ouvertes au secteur adaptés

Dans les plateformes multifonctions, le **Groupe STERNE** favorise l'emploi de personnes issues du secteur adapté sous la forme d'accords tripartites entre le Groupe, plusieurs grandes banques françaises et des entreprises du secteur adapté.

Ainsi, il est en mesure d'organiser l'accueil de collaborateurs en situation de handicap dans des conditions adaptées à leurs besoins, et sécurisées par ces accords. Ces initiatives réussies permettent d'envisager de déployer ce modèle dans d'autres secteurs pour répondre aux besoins de chacune des parties prenantes.

PLAN D'ACTION #3

La lutte contre le harcèlement et les discriminations

En France, le Groupe se concentre sur la prévention des discriminations et prend **des mesures contre d'éventuels cas de harcèlement** en formant les partenaires sociaux et les collaborateurs. Il bénéficie d'un réseau de référents harcèlement présents sur les sites, chargés de signaler rapidement les situations litigieuses afin qu'elles puissent être examinées et traitées.

En 2024, aucun cas de harcèlement n'a été signalé.

En Allemagne, l'accent a été mis sur la sensibilisation des équipes en 2024 : 70 collaborateurs ont pu participer à une première session d'ateliers interactifs, dans lesquels ils ont pu partager leur expérience et réfléchir aux moyens de créer un lieu de travail plus inclusif. Les ateliers ont permis de sensibiliser aux différentes formes de discrimination et de harcèlement, de comprendre les biais inconscients, et de travailler en équipe sur les stratégies à adopter, y compris les signalements de situation problématiques. La démarche sera reconduite et comprendra des sessions obligatoires pour les managers.

En Allemagne et en Autriche, la ligne d'alerte digitale assure la protection des salariés concernés. Ils peuvent se tourner vers leurs managers, leurs représentants syndicaux, ou vers le Comité Compliance.

Le portail d'alerte est également accessible aux parties prenantes externes.



D'après mon expérience passée, je sais que le sujet de la discrimination est souvent ignoré ou minimisé afin de protéger la réputation de l'entreprise. À présent, je me sens capable d'aborder ces sujets directement s'ils se présentent, sans craindre d'éventuelles représailles.

L'atelier m'a également montré que nous avons très souvent des biais inconscients et qu'en prenant du recul, nous pouvons les identifier.

Aujourd'hui, mes relations avec mon entourage ont profondément changé.

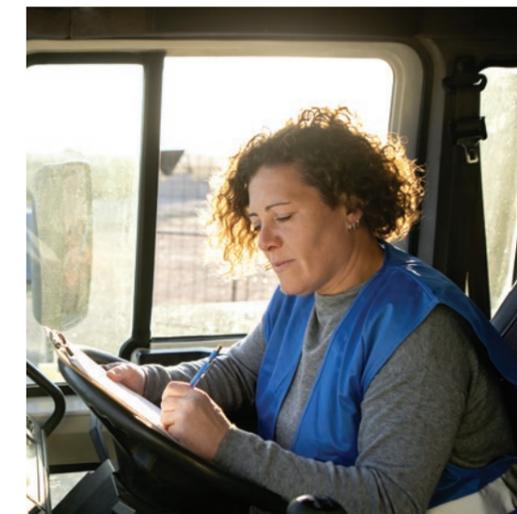
Tobias HANSEN
Collaborateur **STERNE nox**

La complexité de la chaîne de valeur dans le secteur du transport et de la logistique, impliquant des sous-traitants à plusieurs niveaux, tant en France qu'à l'étranger, comporte des risques potentiels liés au respect des droits humains.

Afin d'**assurer une gestion plus efficace de ces risques**, le Groupe est convaincu que l'obligation de vigilance doit être exercée avec une garantie absolue du respect total de la réglementation et de la réalité des contrôles.

La majeure partie des achats du Groupe concerne des services de transport. Il favorise un accès direct aux sous-traitants TPE-PME locaux. Cette approche permet d'**éviter la multiplication des intermédiaires**, susceptible de réduire la visibilité et le contrôle sur les pratiques réelles des sous-traitants.

Par ailleurs, la quasi-totalité des autres achats est centralisée et contractualisée par des accords-cadres, ce qui facilite l'inclusion contractuelle de critères RSE et l'adhésion à la charte Achats responsables.



2.4.2_ Politique d'achats responsables [S2-1]

Gouvernance

La Direction des Achats, relevant de la Direction générale, assure la centralisation, l'harmonisation et le contrôle des pratiques d'achats ainsi que des procédures d'appel d'offres au sein du Groupe. Elle établit les processus que les agences suivent pour leurs démarches d'achats et de tarification. Le Directeur des Achats rend compte directement au Directeur général deux fois par mois. Le Directeur des Achats et relation fournisseurs de **STERNE nox** rend compte au Directeur général et a pour feuille de route de déployer les politiques Groupe.

La Charte Achats responsables fournisseurs et prestataires

En France, la politique d'achats responsables est formalisée par l'**adhésion du Groupe en 2021 à la charte Achats responsables fournisseurs et prestataires**, alignée sur les directives de l'initiative Relations Fournisseurs Achats Responsables, supervisée par le ministère de l'Économie et des Finances. Le Groupe a mis en œuvre des initiatives pour répondre à ses 10 engagements.

Elle a inspiré la politique Achats responsables remise à jour en 2024, qui constitue un élément des accords contractuels conclus avec les partenaires du Groupe et qui détaille les attentes en matière d'éthique, de respect des droits de l'homme, de conditions de travail, de santé-sécurité et de préservation de l'environnement.

La politique vise à remplacer l'attestation sur l'honneur de déontologie signée jusqu'à présent par les sous-traitants lors de la mise en relation et annuellement.



Le déploiement de la politique Achat responsables va être systématisé à toutes les entités du Groupe en 2025.



2.4 TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

[SBM-3]

2.4.1_ Contexte et enjeux – Impacts, risques et opportunités matériels

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Travailleurs de la chaîne de valeur	Impact négatif potentiel de conditions de travail dégradées chez les prestataires de transport du fait d'une trop faible protection contractuelle	▶ IMPACT NÉGATIF
	Impact négatif potentiel de l'instabilité de l'emploi des salariés des prestataires lié aux fluctuations de l'activité inhérentes aux métiers du Groupe	▶ IMPACT NÉGATIF
	Risque de litige avec les régulateurs en cas de non conformité aux normes internationales et aux règles spécifiques du transport routier	▶ RISQUE
	Risque de difficulté à maintenir une chaîne de valeur fonctionnelle en cas de conflits sociaux ou d'absentéisme chez les prestataires	▶ RISQUE
	Risque de dégradation de la réputation du Groupe en tant que donneur d'ordres	▶ RISQUE



2.4.3_ Dispositif de surveillance des risques et droits humains au travail [S2-4]

En 2023, une cartographie complète des risques fournisseurs a été établie, centrée sur les problématiques de risques éthiques pour les activités françaises. La cartographie est présentée en détail en *section 2.6 Ethique et loyauté des pratiques*.



Daniel REINSHAGEN
Directeur senior des achats et relations fournisseurs **STERNE nox Allemagne**

En complément de notre important travail de qualification documentaire, nous avons mis en place un outil de gestion des risques pour évaluer les sous-traitants sur les critères financiers, de conformité et de performance opérationnelle.

Dans le cadre de son plan de vigilance, le Groupe s'engage à **contrôler 100% de ses fournisseurs prioritaires sur les questions des droits humains au travail** au moins tous les trois ans à partir de 2023.

En particulier, et ce point est audité deux fois par an, il est stipulé que 100% des partenaires de transport doivent fournir l'intégralité des **documents de conformité réglementaire**, tels que le Code de déontologie, la licence de transport, l'administration de travailleurs étrangers, etc. à tout moment.

La collecte de ces documents est assurée par une plateforme numérique (And Co en France et Gedtrans hors France). Ces plateformes spécialisées du secteur transport et logistique alertent les directeurs de site sur les éventuels manquements chaque semaine. La prestation n'est possible que si tout est conforme, et la prime semestrielle des directeurs de site n'est versée qu'en absence de toute anomalie.



Une plateforme documentaire du même type a été déployée en 2024 chez **STERNE nox**, afin de répondre aux exigences de la nouvelle réglementation allemande sur la vigilance en matière de prestataires de transport.

Les prestataires n'étant pas en mesure de recevoir la Certification de l'Agence fédérale des réseaux ont été remplacés. Dans certains cas, les équipes ont accompagné les prestataires afin qu'ils puissent obtenir la qualification. La procédure est en cours de déploiement en Autriche et en Belgique.

Par ailleurs, afin d'étendre la surveillance du respect des droits humains dans la chaîne de valeur à l'ensemble de ses partenaires, le Groupe teste des solutions reconnues d'audit social, avec l'objectif de déployer une procédure de due diligence en amont et en continu de cet enjeu d'ici 2025.

Cet important travail de qualification de la chaîne de valeur a été reconnu par **Ecovadis**, le score du volet sociétal ayant progressé de 5 points sur l'exercice.



2.5 COMMUNAUTÉS AFFECTÉES - IMPLANTATION DANS LES TERRITOIRES

2.5.1_ Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels [SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Communautés affectées	Impact négatif des activités logistiques sur le paysage, la qualité de l'air et la circulation routière	▶ IMPACT NÉGATIF
	Impact positif des activités logistiques sur l'emploi et le développement des compétences dans les territoires d'implantation	▶ IMPACT POSITIF
	Risque de difficulté à développer l'activité du Groupe en raison de son impact sur les riverains	▶ RISQUE
	Opportunité d'améliorer l'image et la réputation du Groupe, son attractivité, grâce à son ancrage local et à sa faculté de pourvoir des emplois stables et un potentiel d'évolution pour les salariés	▶ OPPORTUNITÉ

En pleine expansion et de plus en plus présentes sur le territoire, les activités logistiques peuvent susciter des réticences au sein des communautés locales en raison de leur **impact sur le paysage, la qualité de l'air et la circulation routière**. En prêtant une attention particulière à leur impact socio-économique dans les zones où elles opèrent, le Groupe cherche à accroître l'acceptation de ses activités par les riverains, une considération cruciale notamment lors de nouvelles implantations ou d'agrandissements.

[S3-2] et [S3-3]

2.5.2_ Processus de dialogue avec communautés affectées

Du fait de leur activité, les implantations du Groupe peuvent être localisées près des grands axes de transport, ou en périphérie des villes pour assurer les livraisons de proximité. Les modalités de dialogue dépendent en grande partie des réglementations locales en matière d'information et de concertation.

À titre d'exemple, en France une étude d'impact préalable et une enquête publique sont nécessaires à tout projet d'implantation ou d'agrandissement. À cette occasion, les élus, riverains et associations peuvent faire part de leurs préoccupations et influencer la réalisation du projet.

2.5.3_ Politique [S3-1]

Le Groupe n'a pas formalisé de politique de prévention des effets négatifs potentiels des activités logistiques, néanmoins il s'engage à les anticiper par une **démarche de certifications ISO et de plans de préventions**. Il accorde aussi une attention particulière à garantir la traçabilité des produits manipulés. Par ailleurs, il contribue au développement local par le développement d'emplois et de compétences.

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	Analyse de risque induit (géorisque)	Site soumis à un plan de prévention des risques technologiques*	Site soumis à un plan de prévention des risques inondation*
% de sites	100%	88,8%	70%	100%	14%	44%

* Uniquement pour STERNE France et STERNE Time Critical

2.5.4_ Plans d'action [S3-4]

Le Groupe met en valeur la **fierté d'appartenance de ses employés** et cultive son image auprès des instances et des populations locales. Dans le cadre de sa responsabilité territoriale, il contribue activement à la création d'emplois et au développement des compétences dans les régions où il est présent.

Par ailleurs, les métiers du Groupe l'incitent à **promouvoir l'insertion professionnelle de populations éloignées du marché du travail et des jeunes**. En 2024, il employait 29 alternants et 36 personnes en contrat d'insertion en France, et 14 alternants en Allemagne.

D'autre part, le Groupe facilite la participation de ses employés aux services départementaux d'incendie et de secours, par la signature d'accords départementaux.

Parmi les actions qui contribuent à la bonne implantation du Groupe dans les territoires, on peut citer :

- ▶ la réutilisation de bâtiments existants pour limiter de nouvelles emprises au sol
- ▶ le verdissement des abords des locaux
- ▶ la limitation des impacts sur la circulation du fait de tournées de nuit
- ▶ l'adoption de motorisations électriques dans les centres urbains,
- ▶ sa contribution à des actions philanthropiques, comme la collecte de jouets, livres, vêtements et chaussures à Bordeaux à destination de La Croix Rouge.

2.6 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4]

2.6.1 Contexte - Impacts, risques et opportunités matériels [SBM-3]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact négatif potentiel de conditions de travail dégradées chez les prestataires de transport du fait d'une trop faible protection contractuelle	▶ IMPACT NÉGATIF
	Impact négatif potentiel de l'instabilité de l'emploi des salariés des prestataires lié aux fluctuations de l'activité inhérentes aux métiers du Groupe	▶ IMPACT NÉGATIF
	Risque de litige avec les régulateurs en cas de non conformité aux normes internationales et aux règles spécifiques du transport routier	▶ RISQUE
	Risque de difficulté à maintenir une chaîne de valeur fonctionnelle en cas de conflits sociaux ou d'absentéisme chez les prestataires	▶ RISQUE
	Risque de dégradation de la réputation du Groupe en tant que donneur d'ordres	▶ RISQUE

En matière de protection des consommateurs, le Groupe présente des risques circonscrits à certaines activités, car l'essentiel de son activité est réalisé dans le secteur industriel. Néanmoins, pour ses activités tertiaires, il a pour première responsabilité d'assurer la protection des données personnelles, en particulier lors de la manipulation d'objets sensibles tels que des documents bancaires.

Dans un autre domaine, il doit aussi accorder une attention particulière au respect de la chaîne du froid, pour préserver l'intégrité de médicaments ou de produits sanguins.

Il s'exposerait à des risques juridiques et réputationnels s'il ne mettait pas en œuvre les actions nécessaires pour prévenir ces impacts négatifs potentiels.

2.6.2 Politiques et plans d'action [S4-1] et [S4-4]



Pour minimiser les risques liés à la collecte de données personnelles du donneur d'ordres et de ses clients, le Groupe a renforcé ses processus et outils, se conformant ainsi au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Des informations détaillées sur cette organisation sont disponibles à la section 1.9.3 La sécurité des données et leur utilisation responsable.

2.7 ÉTHIQUE ET CONDUITE DES AFFAIRES [G1]

Le **Groupe STERNE** opère avec un engagement total envers les normes éthiques et de conformité, notamment dans la lutte contre les risques de corruption et de fraude. Il cultive des relations basées sur la confiance avec ses clients et ses fournisseurs.

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Loyauté des pratiques	Impact potentiel sur les parties prenantes du Groupe, notamment impact sur leur réputation, qui surviendrait du fait d'un défaut de culture de l'éthique	▶ IMPACT NÉGATIF
	Risque potentiel de litige ou de perte de clientèle du fait d'une culture de l'éthique défailante, ou pour manque de vigilance sur les pratiques internes	▶ RISQUE
	Risque de litiges, amendes, procédures judiciaires	▶ RISQUE
	Risque de sanctions, de litiges ou de perte de clients pour manque de vigilance sur les pratiques internes de lutte contre la corruption et la fraude	▶ RISQUE

2.7.1 Gouvernance [G1-GOV-1]

La gestion des questions éthiques et de conformité est confiée à une équipe transversale composée du Directeur Général, du Directeur Administratif et Financier, du Directeur des Achats, du Directeur des Systèmes d'Information, et du Directeur Qualité Sécurité Sûreté Environnement - RSE - ESG. Ce sujet est examiné lors des réunions trimestrielles du Comité de Direction (CODIR), avec une collecte des faits saillants effectuée par les Directeurs d'agences et d'Exploitation. En cas de suspicion, une enquête est diligentée.

2.7.2 Cartographie des risques éthiques [IRO-1]



La cartographie des risques a permis d'identifier les activités les plus exposées, sur la base des référentiels de Transparency International et Gan integrity. Elle établit également la liste des fonctions les plus exposées en interne, et qui doivent être sensibilisées en continu.

Chez **STERNE nox**, les questions éthiques sont traitées de manière globale par le directeur de la conformité, en coordination avec le comité de conformité, afin de garantir une approche cohérente et intégrée dans tous les domaines concernés.

- ▶ Le respect des droits de l'homme et des normes du travail chez les sous-traitants sont contrôlés par la fourniture obligatoire de la documentation pertinente et sa mise à jour régulière. Les processus viennent d'être renforcés conformément à la réglementation allemande sur le devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement.
- ▶ La responsabilité environnementale est qualifiée à travers une matrice de pertinence environnementale, mise à jour une fois par an.
- ▶ Les conditions de travail telles que le respect des exigences légales en matière de salaire et d'heures de travail, font l'objet d'un suivi permanent par la direction des ressources humaines.

2.7.3_ Conduite des affaires

Politique en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]

Le **Groupe STERNE** oriente son expansion en stricte conformité avec les lois et règlements des pays où il exerce ses activités, tout en manifestant une volonté résolue d'appliquer les principes éthiques intégrés dans les valeurs fondamentales du Groupe.

• CODE DE CONDUITE

Les principes énoncés sont formalisés dans le Code de conduite, signé par le Président du Groupe. Ce code a été révisé en 2020, en 2023 et en 2025. **Il s'applique à l'ensemble des actionnaires et des employés du Groupe, sans exception,** et est remis à chaque nouveau collaborateur. En 2025, il sera étendu progressivement à l'ensemble des fournisseurs, partenaires et clients de l'entreprise, les engageant à respecter les mêmes règles éthiques.

Le code de conduite souligne les engagements du Groupe envers les droits Humains, le respect de la législation et de la libre concurrence, tant en tant qu'employeur (*voir le chapitre sur les Engagements envers les collaborateurs*) qu'envers sa chaîne de valeur. Il offre une vue détaillée sur la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, la fraude et l'évasion fiscale, ainsi que sur les obligations liées à la sécurité et à la confidentialité des informations.



La garantie de relations durables avec la chaîne de valeur repose sur **la transparence et la fiabilité des informations** transmises :

- ▶ Aux donneurs d'ordres, accompagnés du respect des engagements contractuels.
- ▶ Aux sous-traitants, à travers des contrats fournissant des informations claires et suffisantes, sans clauses contractuelles abusives.

• DISPOSITIF D'ALERTE ÉTHIQUES

Le plan de vigilance intègre un mécanisme d'alerte éthique qui englobe les aspects éthiques des affaires, les droits humains, ainsi que les situations de harcèlement.

▶ PROCÉDURE D'ALERTE

Pour assurer le bon déroulement de sa politique anti-corruption, le **Groupe STERNE** a instauré une procédure d'alerte destinée à ses employés et toute autre personne physique en contact avec l'entreprise. Cette procédure vise à définir les actions à entreprendre lorsqu'une personne a connaissance d'un danger, d'un risque, ou d'un scandale et à protéger les lanceurs d'alertes.

Si un collaborateur a personnellement connaissance de faits constitutifs de délit ou de crime, susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt, et représentant une violation grave ou une menace sérieuse pour l'intérêt général, il a la possibilité de déclencher une alerte. Le signalement doit être envoyé par voie postale, par écrit et sous double enveloppe, adressé à son supérieur hiérarchique direct, à tout cadre supérieur ou à une personne de rang équivalent, ou encore au référent alerte du **Groupe STERNE**.

Aucune mesure ne peut être prise à l'encontre du salarié, notamment en matière de recrutement, de formation, de discipline, de promotion ou d'affectation, pour avoir rapporté de bonne foi des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance.

En cas de non-respect du code de conduite, le **Groupe STERNE** applique le régime disciplinaire en place géré par les ressources humaines. Celui-ci est bien évidemment en conformité avec les règles et obligations établies par le Code du travail.



Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude [G1-3]

Le Groupe, comme toute entité économique, est exposé au risque potentiel de corruption et de fraude. Ces risques pourraient entraîner une concurrence déloyale, nuire à sa réputation et donner lieu à des poursuites judiciaires.

Afin de prévenir tout risque de corruption ou de fraude, le Groupe a mis en place l'ensemble des piliers de la loi Sapin II, comprenant :

- ▶ Un code de conduite.
- ▶ Un guide des bonnes pratiques anti-corruption et une charte d'achats responsables communiqués à chaque collaborateur.
- ▶ Un dispositif d'alerte.
- ▶ Un référent alerte.
- ▶ Des formations destinées à tous les collaborateurs du Groupe, en particulier ceux dont les fonctions les exposent davantage aux risques de fraude et de corruption, ont été déployées en 2023, notamment à l'occasion du séminaire annuel réunissant l'ensemble des fonctions commerciales et les directions régionales.



Reconnaissant que les risques de corruption peuvent être plus élevés dans certaines zones géographiques où le Groupe exerce ses activités, des contrôles supplémentaires sont mis en place. Le risque de fraude et de corruption est intégré à la cartographie des risques du Groupe.

Le Guide des bonnes pratiques anti-corruption rappelle les comportements à adopter dans des situations potentiellement à risque, telles que les marques d'hospitalité, les conflits d'intérêts, le mécénat, etc. Il présente également la procédure d'alerte du Groupe.

Le groupe n'a connaissance d'**aucun cas de corruption ou de fraude** sur l'exercice.

2.7.4_ Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
Relations avec les fournisseurs	Mise en place de conditions contractuelles avec les fournisseurs permettant d'assurer des relations loyales et durables, et d'améliorer leurs pratiques environnementales et sociales, via des pratiques d'achats responsables	▶ IMPACT POSITIF
	Mise en place de conditions de paiement équitables et respectées pour tous les fournisseurs, soutenant en particulier les petits fournisseurs dans leur capacité à maintenir leur activité	▶ IMPACT POSITIF



Politique de prévention des retards de paiement

Compte-tenu de la diversité de ses partenaires, dont une part conséquente de PME, le **Groupe STERNE** attache une attention particulière au respect des délais de paiements et pour cela met en place une politique de prévention des retards de paiement. L'analyse des pratiques en 2024 a permis d'identifier des axes d'amélioration, tels que la validation des paiements au niveau local.

L'objectif est de n'avoir aucun retard de paiement en regard de la réglementation locale et du délai négocié avec le fournisseur le cas échéant.

Délais de paiement standards et réels 2024*

INDICATEURS	FRANCE	TIME CRITICAL
Délais de paiement standard	30 jours	30 jours
Délais de paiement en jours	30 jours	28 jours
Nbre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	0	0

* Périmètre prestataires transport.

2.7.5 Représentation d'intérêts [G1-5]

ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
 Représentation d'intérêts	Alignement des engagements et prises d'intérêt du groupe avec les attentes des parties prenantes	▶ IMPACT POSITIF

En tant qu'acteur responsable, le **Groupe STERNE** contribue aux réflexions de son secteur afin, notamment, de contribuer à l'élaboration d'un cadre législatif et réglementaire favorable au développement de ses activités, tout en soutenant son action en faveur du développement durable. L'action du Groupe dans ce domaine s'inscrit dans le respect des dispositions sur la représentation d'intérêt dans les pays où il intervient.

À ce titre, le Groupe est un membre actif des instances de réflexion suivantes :

- ▶ le **CLECAT**, Comité de liaison européen des commissionnaires et auxiliaires de transport du marché commun, association qui réunit les commissionnaires de transport, les professionnels du service douanier et les acteurs de la logistique ;
- ▶ le **TLF**, union des entreprises transport et logistique de France ;
- ▶ l'**ANC**, Autorité des normes comptables, sur le sujet des normes sectorielles ESRS ;
- ▶ les **Chambres de commerce** ;
- ▶ **Global Compact France**.

Dans le cadre de l'élaboration de ce rapport de durabilité, nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance à l'ensemble des membres des comités qui ont contribué activement à sa rédaction. Leur engagement collectif a permis de produire un document rigoureux, structuré et fidèle aux enjeux que nous portons.

Nous souhaitons saluer tout particulièrement l'implication exemplaire d'Estelle Béthencourt et d'Amélie Triloff, dont la coordination éditoriale et la rigueur méthodologique ont été déterminantes tout au long du processus. Leur professionnalisme et leur exigence ont largement contribué à la qualité finale du rapport.

Nos remerciements s'adressent également à toutes les personnes interviewées, dont les témoignages ont enrichi le contenu, apportant une diversité de perspectives précieuses et un ancrage concret aux engagements présentés.

Nous remercions chaleureusement Corinne Baudoin pour son accompagnement attentif et son appui stratégique, ainsi que Thomas Delannoy et ses équipes de l'agence dps Lyon, dont le travail minutieux de mise en page a permis de valoriser chaque section du rapport avec clarté et élégance.

Ce rapport est le fruit d'un effort collectif que nous saluons avec gratitude.



ANNEXES

Déclaration sur la vigilance raisonnable

GOV-4 - Éléments essentiel de la vigilance raisonnable	Sections dans le rapport de durabilité
a. Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	1.2 Les enjeux environnementaux et sociaux du secteur transport et logistique 1.3 Nos activités 1.6 Gouvernance de la démarche RSE 1.9 Stratégie
b. Collaborer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	1.5 Les parties prenantes et la chaîne de valeur du Groupe
c. Identifier et évaluer les impacts négatifs	2.1.5 Gestion des impacts, risques et opportunités 2.7.2 Cartographie des risques éthiques
d. Agir pour remédier à ces impacts négatifs	2.2 Information environnementale 2.3 Information sociale - Personnel de l'entreprise 2.4 Travailleurs de la chaîne de valeur 2.5 Communautés affectées - Implantation dans les territoires 2.6 Consommateurs et utilisateurs finaux 2.7 Éthique et conduite des affaires
e. Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Annexes - Synthèse des indicateurs



SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur de performance	2024*** (STERNE France + STERNE Time Critical + STERNE nox Allemagne et STERNE nox Autriche)	2024**	2023** (STERNE France + STERNE Time Critical + STERNE nox Allemagne)	2022* (STERNE France + STERNE Time Critical)	État de la variation (+/-/=)	2024/2023 variation sur l'ancien périmètre	STERNE FRANCE	STERNE TIME CRITICAL	STERNE nox Allemagne	STERNE nox Autriche	Définition
Environnement											
Scopes 1, 2 et 3	124 606	119 663	136 841** 76 985*	85 867	-	-12,99 %	47 103	25 595	46 964	4 943	<i>Scope 1 : Regroupe la consommation de carburant aval et de gaz aval</i>
Scope 1	6 014	5 944	6 884** 5 551*	5 778	-	-13,66 %	3 414	1 334	1 196	71	<i>Scope 2 : Regroupe la consommation d'électricité</i>
Scope 2	920,28	870	168 (862,33 corrigé ¹⁶)** 74*	67	+	+ 0,91 %	82	10	778	50	<i>Scope 3 : Regroupe toutes les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'activité du groupe</i>
Scope 3	117 671	112 849	137 534,23** 71 360*	80 022	-	-13,05 %	43 608	24 251	44 990	4 822	
Part d'électricité renouvelable	47,6 %	49,2 %	53,03%** 28,6 %	23,8 %			-				<i>Part de l'électricité renouvelable consommée par le Groupe</i>
Consommation énergétique	10 445 090	9 936 634	11 129 737** 2 905 023*	2 209 883	-	-10,7 %	2 255 409	517 004	7164 221	508 456	
Dont électricité	4 787 777	4 635 213	4 492 618 2 180 530*	1 758 953	+	+3,17 %	2 052 295	266 072	2 316 846	152 564	<i>Consommation d'électricité et de gaz du groupe en kWh sur l'année 2022, 2023 et 2024 via un reporting des factures</i>
Dont gaz	4 867 634	4 511 742	5 810 171** 724 493*	450 930	-	-22,34 %	203 114	250 932	4 057 696	355 892	
Dont chauffage urbain	789 679	789 679	826 948	-	-	-4,5 %	-	-	789 679	-	
Tonnes de déchets	2 945	2 945	2 800** 1 033*	1 194	+	+5,17 %	834,7	97,9	2 012	nd	<i>Tonnes de déchets du Groupe sur l'année 2024</i>
Taux de recyclage des DEEE	100 %	100 %	100 %	100 %		-	100 %	100 %	100 %		<i>Taux de recyclage des DEEE sur l'année 2022, 2023 et 2024</i>
Nombre de sites situés dans une zone Natura 2000, zones protégées ou zones clés pour la biodiversité	-	-	-	-		-	-	-	-	-	<i>Nombre de sites situés dans une zone Natura 2000, zones protégées ou zones clés pour la biodiversité</i>
Social											
Effectifs totaux	2 042	1 995	2 017** 1 123*	1 053	-	-1,1 %	895	187	813	47	<i>Effectifs totaux du Groupe sur l'année 2024</i>
Répartition femmes-hommes	27,47 % de femmes 72,53 % d'hommes	27,02 % de femmes 72,98 % d'hommes	27,96 % de femmes/ 72,04 % d'hommes** 29,03 % de femmes/ 70,97 % d'hommes*	29 % de femmes 71 % d'hommes		-	27,04 % de femmes 72,96 % d'hommes	35,29 % de femmes 64,71 % d'hommes	25,3 % de femmes 74,7 % d'hommes	46,81 % de femmes 53,19 % d'homme	<i>Part des femmes et des hommes dans l'entreprise par rapport à l'effectif total</i>
Répartition femmes-hommes dans l'encadrement		21,41 % de femmes 78,59 % d'hommes	21,19 % de femmes/ 78,81 % d'hommes** 22,53 % de femmes/ 77,47 % d'hommes*	29 % de femmes 71 % d'hommes		-	22,73 % de femmes 77,27 % d'hommes	34,21 % de femmes 65,79 % d'hommes	25 % de femmes 75 % d'hommes		<i>Part des femmes cadres et des hommes cadres dans l'entreprise par rapport à l'ensemble des cadres de l'entreprise</i>
Répartition géographique	France : 50 % Etranger : 50 %	France : 51,18 % Etranger : 48,82 %	France : 52,55 % Étranger : 47,45%** France : 94,39 % Étranger : 5,61%*	France : 93,8 % Etranger : 6,2 %		-	-	-	-	-	<i>Répartition des effectifs en fonction de leur région géographique</i>
Répartition par âges		<30 ans : 18,05 % 30-50 ans : 50,93 % >50 ans : 31,03 %	<30 ans : 18,3 % 30-50 ans : 49,3 % >50 ans : 32,40 %** <30 ans : 19,9 % 30-50 ans : 48,5 % >50 ans : 31,6 %*	<30 ans : 16,7 % 30-50 ans : 50,1 % >50 ans : 33,2 %		-	<30 ans : 17,5 % 30-50 ans : 50,1 % >50 ans : 32,4 %	<30 ans : 17,6 % 30-50 ans : 56,7 % >50 ans : 25,7 %	<30 ans : 18,6 % 30-50 ans : 50,6 % >50 ans : 30,8 %		<i>Répartition des effectifs par tranches d'âges (-30 ans, entre 30 et 50 ans, et +50 ans)</i>
Taux de salariés en situation de handicap	4,90 %	5,01 %	5,06%** 5,16%*	3 %*		-	5,81 %	2,14 %	4,82 %	0 %	<i>Répartition des effectifs par tranches d'âges (-30 ans, entre 30 et 50 ans, et +50 ans)</i>
Parité des salaires		6,8 %	7,8 %	-		-					<i>Rapport entre le nombre de salariés en situation de handicap et l'effectif total du Groupe sur les années 2022, 2023 et 2024¹⁷</i>
Embauches	310	304	231** 103*	204	+	+31,6 %	167	5	132	6	
Départs	376	365	265** 103*	218	+	+37,7 %	201	21	143	11	<i>Nombre d'embauches et de départs en CDI</i>

SYNTHÈSE DES INDICATEURS (SUITE)

Indicateur de performance	2024*** (STERNE France + STERNE Time Critical + STERNE nox Allemagne et STERNE nox Autriche)	2024**	2023** (STERNE France + STERNE Time Critical + STERNE nox Allemagne)	2022* (STERNE France + STERNE Time Critical)	État de la variation (+/-/=)	2024/2023 variation sur l'ancien périmètre	STERNE FRANCE	STERNE TIME CRITICAL	STERNE nox Allemagne	STERNE nox Autriche	Définition
Social											
Turnover	16,80 %	16,77 %	13 %** 9%*	19 %		-	20,56 %	6,95 %	15,06 %	18,09 %	Renouvellement des effectifs d'une entreprise suite à des départs (licenciement, fin de contrat, démission, retraite) et des recrutements de collaborateurs.
Nombre d'alternants et d'apprentis	43	43	58** 37*	30	-	-25,86 %	22	7	14	0	Nombre d'alternants et d'apprentis au niveau Groupe sur l'année 2022, 2023 et 2024
Taux de fréquence d'accidents du travail		41,75	40,1** 35,7*	34,6	+	-	25,05	19,25	61,9		Formule : 1000000^{th} "nombre d'accidents du travail non mortels" / "nombre d'heures théoriques travaillées"
Taux de gravité d'accidents du travail		1,71	1,74** 2,85*	1,75		-	2,88	1,54	0,57		Formule : 1000^{th} "Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail" / "Nombre d'heures théoriques travaillées"
Taux d'absentéisme		12,39	8,50** 577*	7,7	+	-	15,16	10,84	9,84		Formule : 100^{th} "Nombre d'heures d'absence totale" / "Nombre d'heures théoriques travaillées"
Nombre de salariés formés à la sécurité routière	100	100	37** 5*	373	+	+170,27%	93	7	0	0	Nombre de salariés formés à la sécurité routière au niveau Groupe pour l'année 2022, 2023 et 2024
Nombre d'heures de formation	8 416,1	8 267,6	6 576** 4 444*	4 216	+	+25,72%	5 651,6	928	1 688	148,5	Nombre d'heures de formation globales au niveau Groupe
Part des employés formés	44,81 %	45,61 %	34,71 %** 39%*	71,3 %		-	89,83 %	19,79 %	7,56 %	10,64 %	Rapport entre effectif total du Groupe et l'effectif formé
Nombre moyen d'heures de formation par employés formés	9,20	9,09	9,4 %** 10,2%*	5,60	-	-3,3%	7,03	25,08	24,46	29,7	Rapport entre le nombre d'heures de formations et le nombre d'employés formés
Part des employés ayant reçu une formation certifiante	0,10 %	0,10 %	7,4 %** 0%*	50 %		-	0,22 %	-	-	-	Rapport entre l'effectif total et le nombre de salariés ayant reçu une formation certifiante
Cas de harcèlement et/ou de discrimination	0	0	1	-	-	-100%	0	0	0	0	-
Part des employés couverts par des représentants du personnel	100 %	100 %	100 %	79 %		-					Rapport entre l'effectif total et le nombre d'employés couverts par des représentants du personnel
Part des employés couverts par des accords collectifs	100 %	100 %	100 %	94 %		-					Rapport entre l'effectif total et le nombre d'employés couverts par des accords collectifs
Nombre de salariés actionnaires et salariés retraités actionnaires	78	78	72	85	+	+8,33%					Nombre de salariés ou ancien salariés actionnaires
Part du capital détenu par des salariés	10,27 %	10,27 %	9,27 %	12 %	+	-					
Taux de salariés couverts par une mutuelle		45 %	87 %** 75,78%*	86,4		-	88 %	59 %	100 %		Rapport entre l'effectif total et le nombre de salariés couverts par une mutuelle
Sociétal											
Code d'éthique des affaires	Révision en 2025	Révision en 2025	-	Révision en 2020 et en Janvier 2023		-					-
% des prestataires de transport ayant signé la politique achats responsables révisés en 2025 ¹⁸	-	-	-	-		-					Rapport entre le nombre de prestataires de transport total et le nombre de prestataires de transport ayant signé la charte des achats responsables
Nombre de salariés ayant suivi la formation RGPD	511	511	142	-	+	+259,86 %					-

17 - = données modifiées suite à un recalcul.
18 - Le taux de variation n'est pas calculé pour les valeurs en pourcentage.

RAPPORT DE L'OTI

À l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le COFRAC validation / vérification (Comité Français d'Accréditation)¹ pour la vérification d'informations sociales, environnementales et sociétales sous le numéro 3-1908 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion consolidé en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Nous attirons l'attention du lecteur sur les éléments suivants :
 - Les indicateurs clés de performance de la Déclaration de Performance Extra-Financière ont évolué entre l'année 2023 et l'année 2024. En effet deux indicateurs ont été modifiés entre 2023 et 2024 (« % salariés et salariés retraités actionnaires », « part de l'électricité renouvelables ») afin de préciser leurs définitions.
 - Les résultats de l'indicateur clé de performance « % des prestataires de transport ayant signé la charte des achats responsables » ne sont pas disponibles pour l'exercice 2024.
 - Le périmètre de certains indicateurs n'intègre pas les effectifs à l'étranger de la « Business unit » Critical (« Parité des salaires », « nombre d'embauches et départs », « taux de fréquences », « taux de gravité », « part des effectifs en situation de handicap », « part des salariés formés », « nombre de salariés formés à la sécurité routière », « part de salariés couverts par une mutuelle »).
 - À défaut d'avoir accès à la part réelle d'électricité renouvelable par le biais des fournisseurs d'électricité sur les « Business Units » en France, le groupe a utilisé une donnée générique provenant du gestionnaire du réseau de transport d'électricité français (RTE).
- Nous avons noté que le Groupe Sterne continue de solidifier et d'harmoniser ses pratiques entre les différentes « Business Units » concernant le suivi et la remontée des informations extra-financières. Nous invitons néanmoins le Groupe STERNE à rendre plus robuste :
 - la traçabilité des données,
 - le contrôle interne sur les indicateurs publiés,
 - la précision sur le périmètre de définitions des indicateurs, étant précisé que ce dernier commentaire concerne exclusivement les sites étrangers.

- De même, certains indicateurs n'intègrent pas les données des sites d'Autriche de la « Business Unit » Nox. Il s'agit notamment des indicateurs suivants : « effectifs cadres (avec répartition H/F) », « la répartition âges », « le nombre d'heures théoriques travaillées sur l'année », « le nombre d'accidents de travail non mortels », « le nombre de jours d'arrêt à la suite d'AT », « le nombre d'heures d'absence totales », « le nombre et la part des salariés couverts par la mutuelle du Groupe ». Ces spécificités sont mentionnées dans la note « A propos de ce rapport ». Enfin, tel que présenté dans cette même partie du rapport, les entités du Benelux n'apparaissent pas dans la déclaration de performance extra-financière.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la Direction

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) le cas échéant ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que

préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce et à la doctrine professionnelle relative à cette intervention.

Programme de vérification

Notre programme de vérification (A9 Programme de vérification_6) s'appuie sur le dernier avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes « Intervention du CAC Intervention de l'OTI DPEF » ainsi que sur le guide AFNOR FD X30-024 : 2019.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable et prend en compte les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre mars et juin 2025 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 8 entretiens avec personnes responsables de la préparation de la Déclaration, notamment le Président Directeur Général du Groupe STERNE, les directions des ressources humaines, santé et sécurité, conformité, environnement et contrôle de gestion.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices² et couvrent entre 20 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Rennes, le 23/06/2025
L'Organisme Tiers Indépendant
ACTHEOS Rouxel-Tanguy & Associés
Géraldine BLIN, Associée

ROUXEL TANGUY ET ASSOCIES
ACTHEOS

ANNEXE 1 :

Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes faisant l'objet d'une revue détaillée sur les anciens et nouveaux périmètres

Informations de la thématique « Social » :

Effectifs totaux (ICP), Répartition géographique des collaborateurs (ICP), Répartition des effectifs F/H (ICP), Répartition des effectifs F/H dans l'encadrement (ICP), Répartition par âges (ICP), Taux de salariés en situation de handicap (ICP), Parité des salaires (écart de rémunération) (ICP), Embauches et départs (ICP), Turnover (ICP), Nombre d'heures de formation (ICP), Part des employés formés (ICP), Nombre moyen d'heures de formation par employés formés (ICP), Part des employés ayant reçu une formation certifiante (ICP), Taux de fréquence des accidents du travail (ICP), Taux de gravité des accidents du travail (ICP), Taux d'absentéisme (ICP), Nombre de salariés formés à la sécurité routière (ICP), Nombre de salariés et salariés retraités actionnaires (ICP), Part du capital détenu par des salariés (ICP), Part des employés couverts par des représentants du personnel (ICP), Part des employés couverts par des accords collectifs (ICP), Nombre de cas harcèlement et/ou de discrimination (ICP), Taux de salariés couverts par une mutuelle (ICP), Certification ISO 45001 (Critical et Sterne France), Part des employés formés à la RSE, Index EgaPro TCS, formalisation d'une politique Qualité de vie au travail.

Informations de la thématique « Environnement » :

Bilan de gaz à effet de serre Scope 1,2,3 du Groupe (ICP), Part d'électricité renouvelables (ICP), Consommation énergétique du Groupe (ICP), consommation d'électricité du Groupe (ICP), Consommation de gaz du Groupe (ICP), consommation de chauffage urbain (ICP), Tonnes de déchets (ICP), Taux de recyclage des DEEE (ICP), Nombre de sites situés dans une zone Natura 2000, zones protégées ou zones clés pour la biodiversité (ICP), Intensité carbone (par million d'euros de CA), % de véhicules en norme Euro 5 et 6 pour la flotte thermique en propre, % de véhicules thermique en norme Euro 5 et 6 pour la flotte en sous-traitance, Nombre de véhicules électriques, Quantités de déchets Bois, Quantités de déchets Papier-carton, Quantités de déchets Plastique, Quantités de déchets Ménagers, Quantité de DEEE en 2024, Notations Ecovadis.

Informations de la thématique « Sociétal » :

Code éthique (ICP), Nombre de salariés ayant suivi la formation RGPD (ICP), Délais de paiement standard et en paiement en jours sur Sterne Critical et Sterne France, Procédure du lanceur d'alerte, Cartographie des risques éthiques, Certification ISO 27 001 / 27 701, Sites certifiés ISO 45 001 et % des sites certifiés ISO 45 001, % des sites ISO 9001, Nombre d'alternants et d'apprentis (ICP), % des prestataires de transport ayant signé la politique achats responsables.

¹ - Les règles générales d'utilisation de la marque COFRAC validation / vérification sont définies dans le document GEN REF 11 disponible sur le site www.cofrac.fr.

² - Au niveau Groupe, au niveau des Business units pour STERNE Regular, STERNE City, STERNE Care, STERNE Express, STERNE France, Nox Germany, et au niveau des sites DE97, DE21, DE27, DE59, DE71, Nox Osterreich, CP06 LYON, ATS40, TCS, Site MOUEN, CP16 POITIERS, NOVEA 68



CONTACTS

Loïc CHAVAROCHE

Directeur RSE-ESG Groupe STERNE

+33 (0)6 48 41 30 36

lchavaroche@sterne-group.com

GROUPE STERNE

3 rue Joseph Bonnet - 33100 BORDEAUX

contact@sterne-group.com

www.groupe-sterne.com

