



RAPPORT DE MISSION

GROUPE STERNE

JUIN 2025

STERNE



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS LE MOT DES PRÉSIDENTES

Avant-propos _____ 3

PARTIE 1 : NOTRE IDENTITÉ _____ 4

1

.1 Qui sommes-nous ?..... 4

.2 Chiffres-clés 5

.3 Notre modèle d'affaires 6

.4 Notre gouvernance 8

.5 Nos parties prenantes 10

.6 Notre analyse de double matérialité 11

PARTIE 2 : NOTRE MISSION _____ 12

2

.1 Notre raison d'être 12

.2 Nos engagements 13

PARTIE 3 : NOTRE COMITÉ DE MISSION _____ 14

3

.1 Les membres de notre comité de mission..... 14

.2 Les travaux du comité de mission 17

PARTIE 4 : NOTRE FEUILLE DE ROUTE ET NOS AVANCÉES _____ 20

4

.1 Synthèse de nos engagements..... 20

.2 ENGAGEMENT #1 22

.3 ENGAGEMENT #2 26

.4 ENGAGEMENT #3 30

5

PARTIE 5 : NOS PERSPECTIVES À L'HORIZON 2030 _____ 34

MARIE-CHRISTINE ARGUEIL

Présidente de transition du Comité de mission

En inaugurant la présidence du Comité de mission cette année, j'ai pu réaliser plus que jamais l'importance de structurer et formaliser les missions pour lesquelles le **Groupe STERNE** s'est engagé. Cette expérience me permet de saluer les grandes avancées d'ores et déjà réalisées par le Groupe dans les domaines environnementaux et sociétaux. Nous avons par exemple atteint notre objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre avec près de 5 ans d'avance sur les scopes 1 et 2..

Devenir Société à mission nous a permis de **construire un cadre encore plus solide pour progresser collectivement** et récolter les fruits de nos efforts passés et à venir. Je suis fière de passer le relais à Fabienne Fauny Tizio, une femme de cœur et d'engagement, avec qui nous partageons de nombreuses valeurs. Je continuerai à soutenir la démarche, à travers mes fonctions de Directrice des Ressources humaines, enrichies des nombreux enseignements de ce mandat.



FABIENNE FAUNY TIZIO

Présidente du Comité de mission depuis 2025

Forte de **plus de 30 années d'expérience dans le secteur du transport**, j'ai été directement confrontée aux enjeux environnementaux, sociaux et humains majeurs auxquels notre filiale doit faire face. Ces constats m'ont amenée à repenser le modèle traditionnel de l'entreprise, en le réorientant vers une approche plus responsable, capable de concilier performance économique et utilité sociétale.

En tant que dirigeante, je considère que ma responsabilité ne se limite pas aux résultats financiers. Je souhaite œuvrer pour une logistique à la fois plus durable, plus humaine et résolument tournée vers le long terme. Être présidente d'une Société à Mission, c'est **affirmer que le transport peut être un vecteur de progrès** – pas seulement de marchandises ou de profits.

Je suis profondément attachée aux valeurs portées par ce statut et touchée par la manière dont elles se concrétisent au quotidien, grâce à l'implication de nos équipes. Leur engagement collectif nous pousse à viser l'excellence, à incarner nos valeurs et à démontrer que la logistique premium peut, elle aussi, **contribuer activement à un avenir plus durable et plus responsable**.

Aujourd'hui, j'ai l'honneur de présider le Comité de mission. À ce titre, j'aurai à cœur de garantir que nos objectifs restent ambitieux, stratégiques et alignés avec notre raison d'être. Je veillerai également à ce que les indicateurs qui les accompagnent nous permettent de piloter nos actions avec rigueur, exigence et transparence.



PARTIE 1

NOTRE IDENTITÉ

1.1 QUI SOMMES-NOUS ?

Fort de **52 années d'expérience**, le **Groupe STERNE**, leader européen de la logistique premium, a bâti une offre globale, intégrée et multimodale, opérant tout type de transport urgent à forte valeur ajoutée, planifié ou à la demande, pour plus de 8 000 clients.

Le cœur historique de l'activité est fondé sur l'organisation de tournées

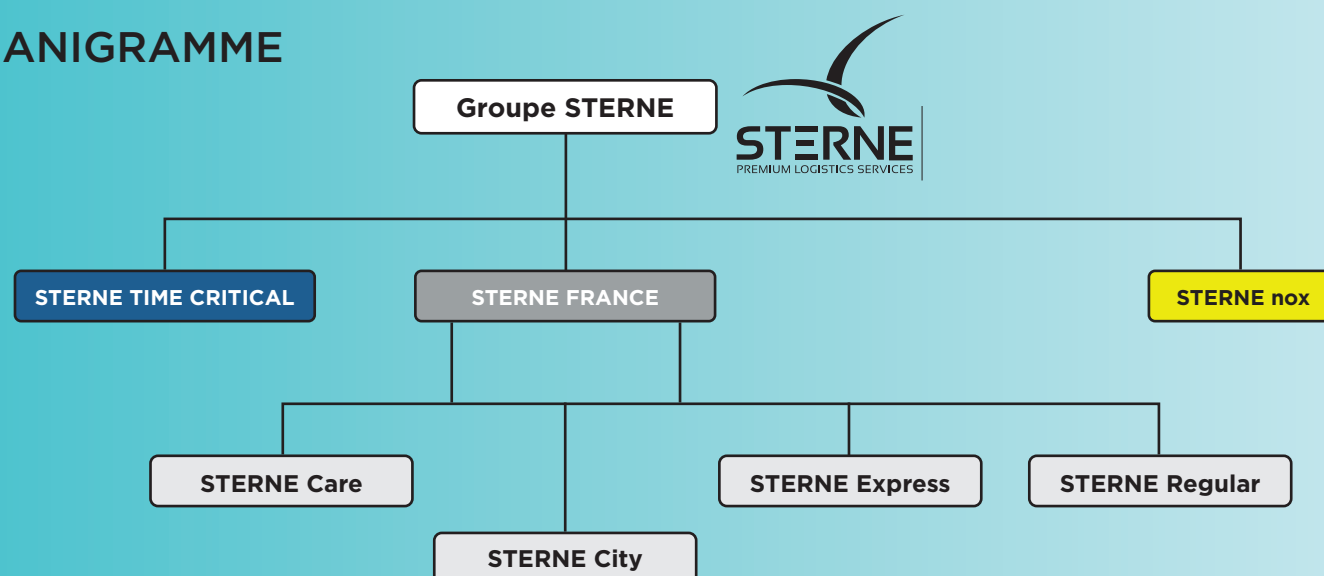
régulières et planifiées présentant de grands avantages opérationnels et environnementaux (simultanéité et mutualisation des livraisons et flux retour, fiabilité et rapidité des livraisons et collectes).

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.

Le **Groupe STERNE**, un ancrage multi-marchés.

Leader de la logistique premium bas carbone.

ORGANIGRAMME



1.2 CHIFFRES-CLÉS

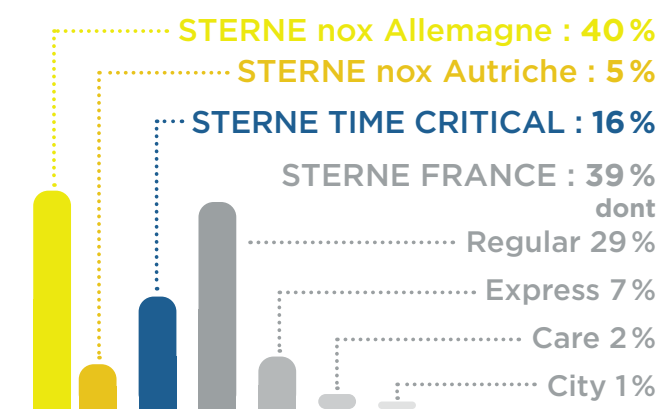
CHIFFRE D'AFFAIRES



Nombre de collaborateurs :
2042

Nombre de clients :
+ 8 000

RÉPARTITION DU C.A. PAR ACTIVITÉ



Nombre d'agences dans le monde :
85
en Europe
(dont 49 en France)

Nombre de partenaires transporteurs :
8 300

180 pays couverts avec nos partenaires

PAYS D'IMPLANTATION :

Allemagne, Autriche, Belgique, Chine, France, Pays-Bas, Luxembourg, Maroc, Pologne, Roumanie

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



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

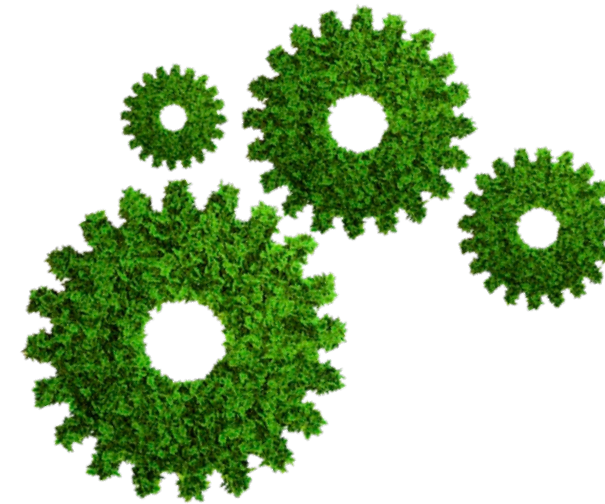
57 000 m² de plateformes logistiques en France

170 000 clients destinataires

3 500 courses réalisées par jour

75 % des livraisons réalisées de nuit ou en horaires décalées

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

NOS RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN
2 042 collaborateurs
27,5% de femmes



CAPITAL SOCIÉTAL
8 000 clients
8 300 partenaires



CAPITAL MANUFACTURIER
5 plateformes logistiques
85 agences
100% de véhicules Euro 5 et 6 parmi les véhicules thermiques



CAPITAL NATUREL
124 606 tonnes d'émissions de GES



UNE CULTURE DE L'INNOVATION



Rechercher des outils d'amélioration au quotidien pour nos collaborateurs et nos clients

DES EXPERTISES MÉTIERS DIVERSIFIÉES

- Tertiaire
- Maintenance
- Santé
- Distribution
- Industrie
- Luxe
- Agricole

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 éco-responsables, innovants et à fortes valeurs ajoutées qui :

- contribuent à l'essor d'une performance éthique et économique plus durable,
- préservent les ressources naturelles,
- garantissent une qualité de vie au travail constructive et solidaire.

NOTRE SOCLE DE VALEURS

Service
Rapidité
Fiabilité
Innovation

UNE GOUVERNANCE STABLE ET ENGAGÉE



NOTRE IMPLANTATION

Une implantation dans 10 pays



180 pays desservis

NOS IMPACTS ET RÉALISATIONS

UNE DÉMARCHE RSE QUI IRRIGUE TOUTES LES ACTIVITÉS

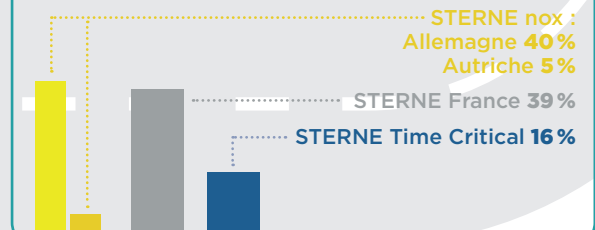
Contribuer à la transition écologique

Favoriser une qualité de vie optimale au travail



Agir de façon éthique et transparente

DES SOLUTIONS LOGISTIQUES PREMIUM PLANIFIÉES ET NON PLANIFIÉES



POUR NOS CLIENTS
+2 000 000 stops* au mois
Réseau de proximité
8 certifications ISO

POUR NOS COLLABORATEURS
Politique de télétravail
44,8% de salariés formés

POUR NOS ACTIONNAIRES
561 M d'euros de chiffre d'affaires



POUR LA PLANÈTE
Engagements alignés sur la science et certifiés par SBTi
Développement de la flotte en électrique
12166 T de déchets évités grâce aux contenants réutilisables
-25% baisse de l'intensité carbone depuis 2021
Optimisation des trajets

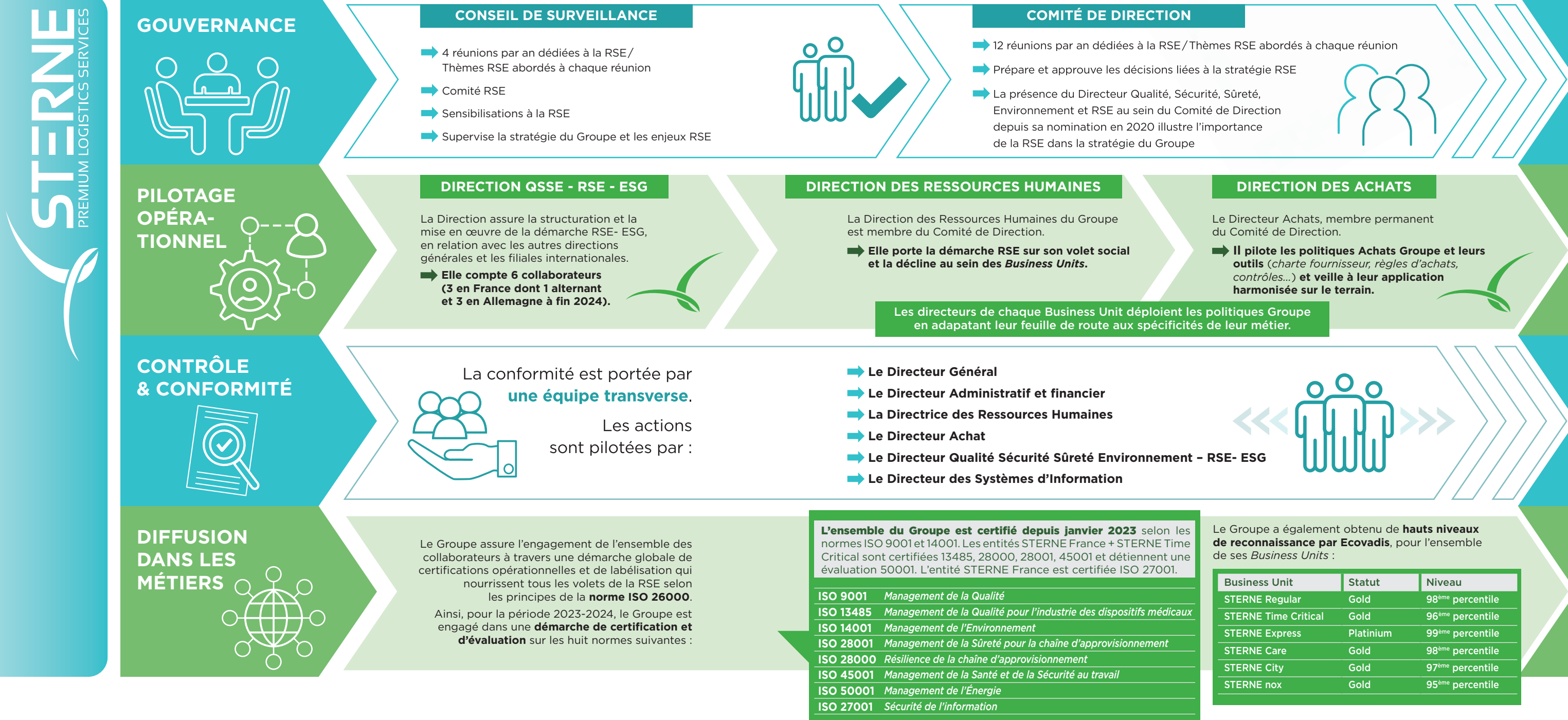


*Arrêt d'un véhicule au cours d'une phase de livraison

1.4 NOTRE GOUVERNANCE

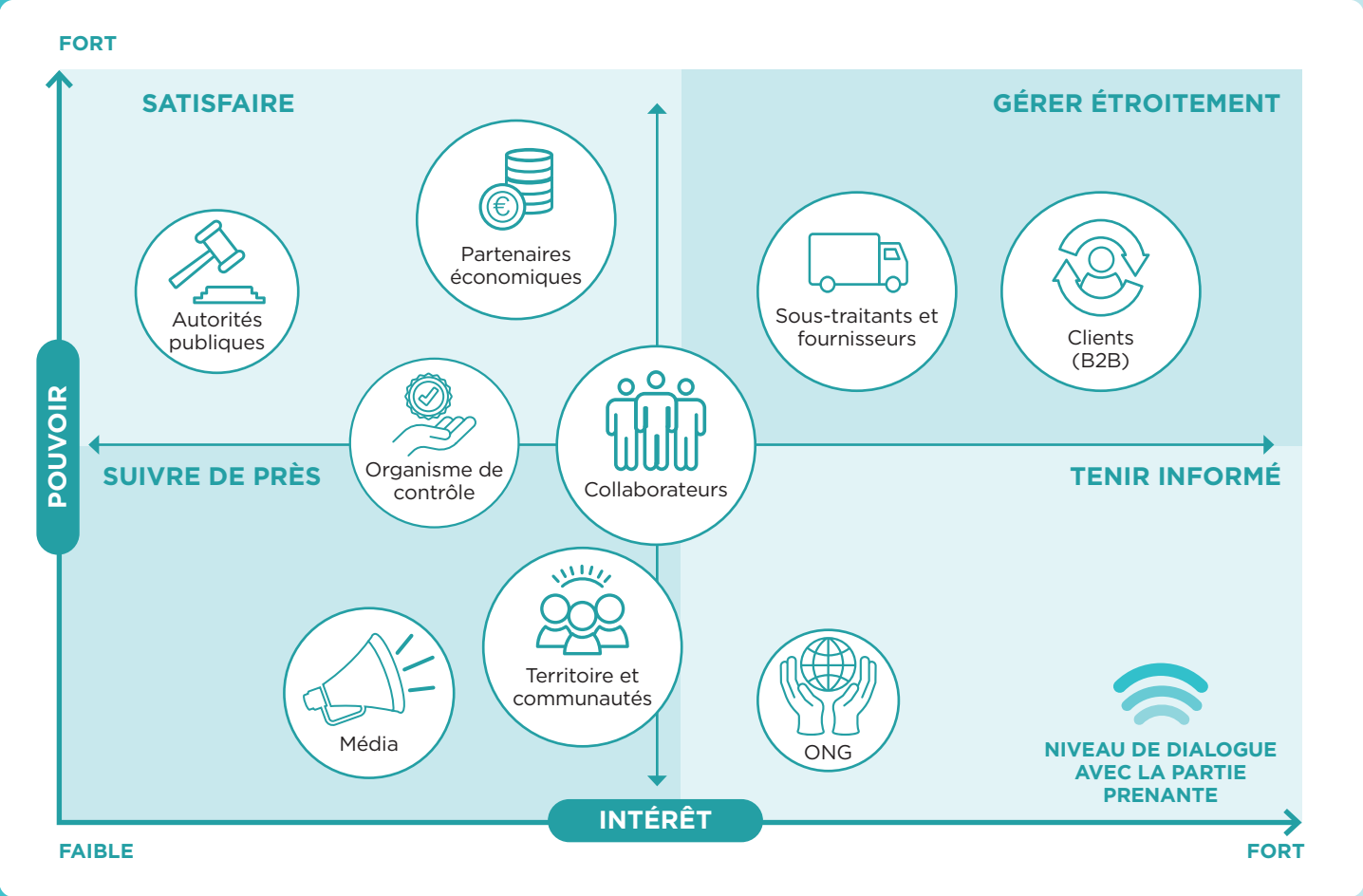
La démarche RSE du **Groupe STERNE** s'appuie sur une logique d'amélioration continue, initiée et pilotée par la Direction Générale du Groupe, et mise en œuvre par la Direction QSSE - RSE - ESG.

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.



1.5 NOS PARTIES PRENANTES

Le Groupe a établi une **cartographie de ses parties prenantes** en 2022, selon les critères d'intérêt et de pouvoir réciproques. Cette cartographie a constitué une des étapes de l'analyse de double matérialité réalisée en 2023 et remise à jour en 2024.



La présence de représentants de **parties prenantes externes** au sein du Comité de mission, experts d'enjeux de développement durable diversifiés, enrichit les débats, la réflexion et la prise de décision.



1.6 NOTRE ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



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

L'analyse de double matérialité initiée en 2023 a été affinée en 2024 afin de **prendre en compte les contributions de nos parties prenantes**. Par ailleurs, la définition des impacts, risques et opportunités a été revue de manière plus granulaire afin de coter la matérialité des enjeux sur cette base plus détaillée.

Pour hiérarchiser ses impacts réels et potentiels, ses risques et ses opportunités liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), le **Groupe STERNE** les a analysés selon le principe de double matérialité, nourrie de la cartographie des risques Groupe.

Ainsi, la hiérarchie des enjeux RSE pour le **Groupe STERNE** s'établit comme suit :

- **Les enjeux majeurs communs** à toutes les activités sont les enjeux pour lesquels les politiques et plans d'action sont à déployer en priorité et à piloter avec des indicateurs clés de performance. Ils correspondent aux objectifs opérationnels de la mission.
- **Les enjeux importants**, à déployer en parallèle, avec des indicateurs de moyen ou de résultat.
- **Les enjeux faiblement matériels**, ayant un impact moindre sur les performances du Groupe et sur ses parties prenantes, mais sur lesquels le Groupe adopte une position volontariste.



PARTIE 2

NOTRE MISSION

2.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE

En devenant en 2023 Société à mission, le **Groupe STERNE** a renforcé son positionnement de groupe engagé, convaincu que son activité joue un rôle clé dans la transition écologique.

Fidèle à cette conviction, notre raison d'être s'est construite sur plusieurs décennies d'expertise mise au service de sa mise en œuvre. Cette mission s'est concrétisée par la définition d'une raison d'être et d'objectifs statutaires articulés autour de trois piliers.

Optimiser les flux de transport, de logistique et les services associés pour accompagner nos clients sur la mise en place de services éco-responsables, innovants et à fortes valeurs ajoutées :

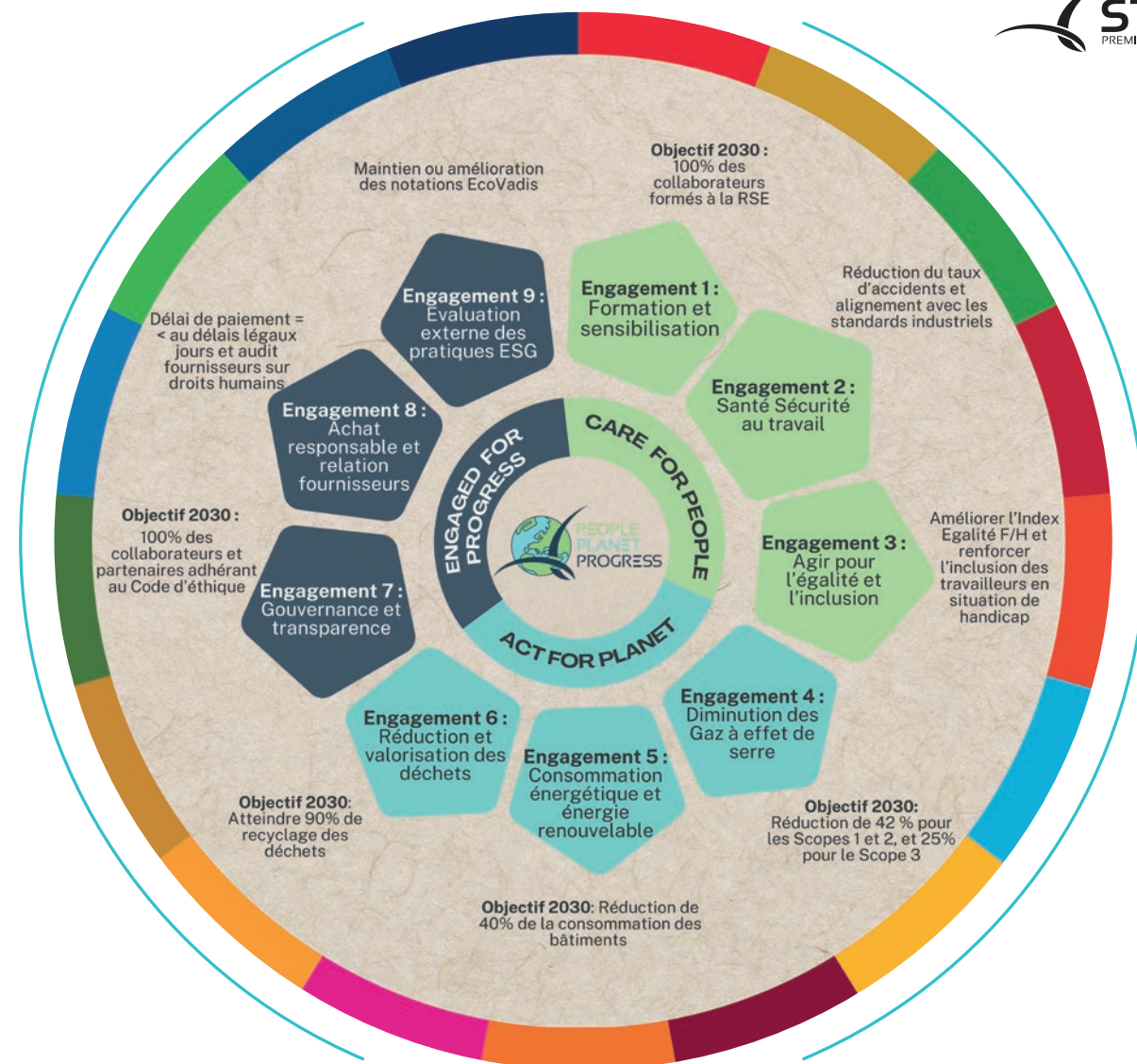
- ▶ contribuant à l'essor d'une performance éthique et économique plus durable ;
- ▶ préservant les ressources naturelles ;
- ▶ garantissant une qualité de vie au travail constructive et solidaire.

3 PILIERS

ETHIQUE

ENVIRONNEMENT

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



2.2 NOS ENGAGEMENTS

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

1. Contribuer à la transition écologique en réduisant l'impact environnemental de nos services et en promouvant des comportements éco-responsable. 
2. Favoriser une bonne qualité de vie au travail afin de garantir l'épanouissement, l'inclusion et la sécurité des collaborateurs. 
3. Agir de façon éthique vis-à-vis de toutes les parties prenantes de la Société dans le but d'être en adéquation avec notre mission. 



PARTIE 3

NOTRE COMITÉ DE MISSION

3.1 LES MEMBRES DE NOTRE COMITÉ DE MISSION

Le comité est constitué de 8 membres répartis en part égales entre les parties prenantes externes et internes. Laurent de Rosnay est mandataire invité, démontrant l'implication de la gouvernance de **STERNE** dans la mission. Chaque membre est invité à « challenger » la mise en œuvre de la mission, et à apporter son expertise pour accompagner les ambitions du Groupe.

Les travaux du Comité de mission et leurs avis seront partagés au Conseil de surveillance trimestriellement.

Membres internes



PRÉSIDENTE DU COMITÉ 2025

Fabienne FAUNY TIZIO
Directrice de Marché **STERNE** Care et **STERNE** Express
Élue **SNTL**

Elle a précédemment exercé des responsabilités de direction technique puis commerciale chez D2 Group, avant d'en devenir la Directrice générale en 2017. Son parcours lui confère une solide expérience de terrain et une compréhension fine des impacts de chaque décision stratégique.

“ En tant que présidente, j'espère apporter une vision stratégique nourrie par mon expérience de terrain, une exigence de cohérence dans l'action, et une attention constante à l'impact de nos décisions.

Je veillerai à ce que notre raison d'être soit pleinement intégrée dans la gouvernance, les opérations et les relations avec nos parties prenantes. Je m'attache également à créer les conditions d'une mobilisation collective autour de notre mission, en encourageant l'initiative, le dialogue et la responsabilité partagée. ”

Fabienne conjugue expertise métier et leadership engagé au sein du **Groupe STERNE**, dans lequel elle exerce la fonction de Directrice des Business Unit **STERNE** Care et **STERNE** Express depuis 2022.

Par ailleurs, Vice-présidente du Syndicat National des Transports Légers (**SNTL**) depuis 18 ans, elle joue un rôle clé dans la représentation de la profession.



PORTEUR DE LA MISSION

Loïc CHAVAROCHE
Directeur développement durable

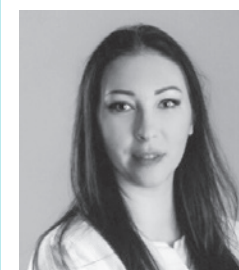
faire évoluer les pratiques du secteur. Son parcours, ancré depuis près de 30 ans dans les enjeux de qualité, sécurité et environnement, s'appuie sur une solide expérience de terrain et de nombreuses qualifications spécialisées, dont le Certificat IEF de l'Université Paris-Dauphine.

“ Être porteur de la mission du **Groupe STERNE**, c'est veiller à ce que nos engagements sociétaux et environnementaux ne restent pas des intentions, mais deviennent des leviers concrets de performance et de transformation, en embarquant toutes nos opérations.

Au sein du comité de mission, je m'assure que les décisions stratégiques intègrent nos objectifs de durabilité. C'est cette cohérence qui donne tout son sens à notre statut de Société à mission. ”

Depuis 2020, Loïc est Directeur ESG, RSE et QHSE du **Groupe STERNE**, dont il a également dirigé les opérations Europe de 2016 à 2020.

Acteur engagé de la transition du secteur logistique, il pilote depuis 2024 le Master Développement durable et Transition écologique à L'INSEEC. Également Co-président de la commission logistique urbaine de l'Union TLF et co-animateur du CTLUD, il contribue activement à



MEMBRE

Yeliz ORAK
Directrice Commerciale
STERNE Time Critical
Élue **CSC** CFE-CGC

Yeliz cumule plus de 17 ans d'expérience dans le secteur du transport international et multimodal. Après un début de carrière dans les opérations, elle a élargi son champ d'expertise au service commercial, avec un focus sur la gestion des grands comptes et des clients stratégiques.

Son parcours au sein de plusieurs entreprises lui a permis d'enrichir continuellement ses compétences, et d'aiguiser une vision analytique, critique et constructive des enjeux internationaux, tant dans la conduite de projets que dans l'identification de leviers d'optimisation des organisations.

“ Je suis très sensible aux valeurs véhiculées au sein du **Groupe STERNE** ainsi que son engagement dans la recherche constante d'amélioration. Faire partie du Comité à mission m'engage naturellement à prendre part à la mise en œuvre des objectifs fixés par le Groupe et à participer activement à une démarche structurante et responsable.

C'est, pour moi, une manière concrète de m'impliquer pour l'avenir. ”



MANDATAIRE INVITÉ

Laurent de ROSNAY
Président-Directeur général

Laurent est Président Directeur Général du **Groupe STERNE** depuis janvier 2024, après en avoir été Directeur Général depuis 2020. Ingénieur diplômé de l'ECAM Rennes et titulaire d'un MBA de Durham University Business School, il a piloté l'acquisition stratégique de Nox NachtExpress en Allemagne, renforçant la position du **Groupe STERNE** comme leader européen de la logistique d'urgence.

Il a également accompagné la transformation du groupe en société à mission, affirmant son engagement en matière de RSE.

“ La performance d'un groupe comme **STERNE** ne se mesure plus uniquement à sa croissance ou à sa rentabilité. Elle se mesure aussi à sa capacité à réduire son impact environnemental, à renforcer l'inclusion sociale et à agir avec responsabilité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Devenir société à mission n'est pas un aboutissement, c'est un engagement quotidien, qui guide nos décisions, inspire nos équipes et renforce notre rôle au sein de notre secteur. ”

Membres externes



Sarah MATHIEU CONTOIS
Directrice Sustainability
Meanings Capital Partners

Avec 15 ans d'expérience internationale, Sarah a développé une expertise en Europe, au Moyen-Orient et en Amérique du Nord, spécialisée en stratégie ESG, évaluation d'impact et accompagnement de transformations durables. Son parcours hybride allie conseil stratégique chez PWC, recherche appliquée en politiques publiques, et expérience terrain au sein d'ONG et de think tanks.

En tant que Directrice Sustainability chez Meanings Capital Partners, Sarah est responsable de la stratégie d'investissement durable et à impact. Meanings est actionnaire du **Groupe STERNE**.

“ Au sein du Comité de mission, j'ai à cœur d'apporter mon expertise en pilotage de feuille de route climat et durabilité, ainsi qu'en mesure et gestion d'impact, et à concrétiser mon engagement fort pour une performance globale, conciliant croissance économique, impact social et environnemental mesurable. ”

3.2 LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

Les temps forts de l'année



Nathalia MILLAN
Directrice ESG Private Equity
Tikehau Capital

Nathalia est Director-Head of ESG pour la branche Private Equity chez Tikehau Capital, où elle pilote depuis 2020 l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance au sein des stratégies d'investissement.

Elle a rejoint le Groupe après une première expérience en tant que consultante en stratégie et développement durable chez Indefi. Membre du Ring Mission Impact Committee, elle contribue activement à faire progresser la finance durable et à structurer des démarches à impact au sein de l'écosystème.

Tikehau Capital est actionnaire du **Groupe STERNE** par le biais de son fonds T2 Energy Transition.

*Chez Tikehau, nous travaillons aux côtés des managers et de leurs équipes pour renforcer l'impact positif de leurs activités et limiter leurs externalités négatives. Au sein du Comité de mission, je mobilise mon expérience dans l'investissement responsable pour questionner, challenger et accompagner la mise en œuvre concrète des engagements du **Groupe STERNE**.*



Franck PUHARRE
Délégué régional TLF
Fédération professionnelle

Franck est Délégué régional de l'Union TLF depuis 22 ans. À ce titre, il représente les entreprises de transport et de logistique au sein de l'organisation professionnelle de référence du secteur.

Engagé aux côtés des acteurs du transport routier, de la messagerie et de l'express, il œuvre au quotidien pour défendre les intérêts des entreprises régionales et accompagner les évolutions économiques, sociales et réglementaires d'un secteur en transformation.

Fort de mon expérience de terrain et de mon engagement de longue date auprès des entreprises du transport et de la logistique, je souhaite apporter au Comité de mission une vision concrète et opérationnelle. Mon objectif est de contribuer à ce que la mission du Groupe soit pleinement intégrée dans ses opérations, en restant connectée aux réalités du secteur.



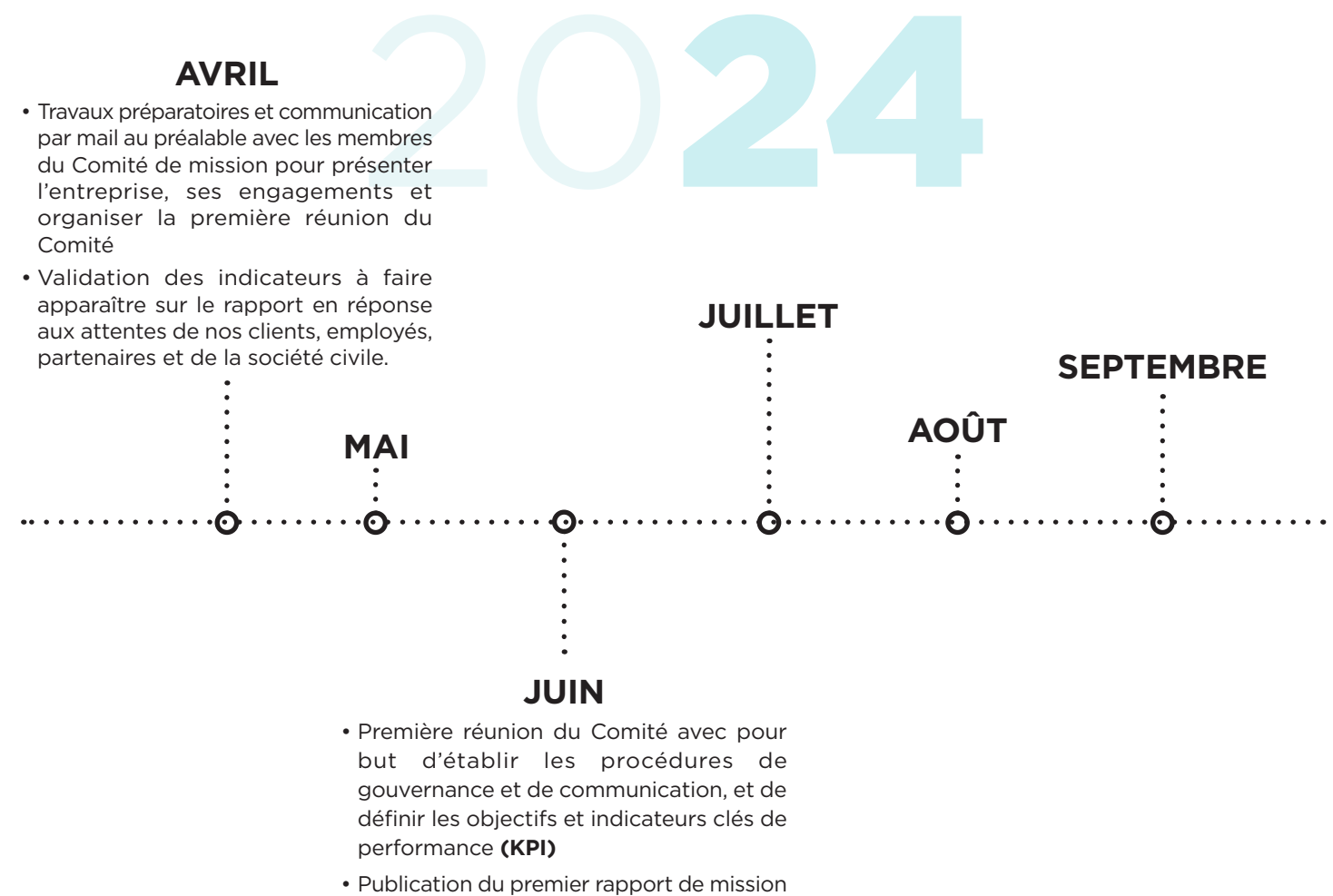
Anne-Claire PERIN
Directrice des Ressources Humaines et SSE CETIH

Anne-Claire est Directrice des Ressources Humaines, de la RSE et de la Sécurité chez CETIH depuis 2019. Elle accompagne la transformation humaine et durable de cette ETI industrielle devenue Société à mission en 2021.

Forte d'une expérience de sept ans en tant que DRH de Banque Populaire Grand Ouest, elle siège également depuis 2022 aux comités de mission de Cogevie et de Hike Talent. Son engagement s'inscrit dans une vision du capitalisme utile, au service des collaborateurs et du bien commun.

Mon parcours en ressources humaines et en transformation d'entreprise m'a appris que la mission ne prend tout son sens que lorsqu'elle s'incarne dans les pratiques managériales et les décisions du quotidien.

En tant que membre du comité de mission, je souhaite apporter cette vision opérationnelle et humaine, pour aider à relier les ambitions de long terme aux réalités du terrain.



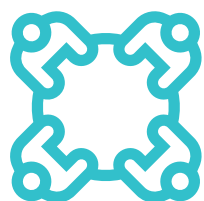
Première année de mission : la parole au comité

Le comité tient à saluer l'ensemble des réalisations et des avancées du Groupe cette année, fruits d'un travail collectif et d'un engagement partagé par tous.

LES SUJETS
CLÉS
TRAVAILLÉS

EN
2024

- La mise en place d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de pilotage
- La nomination de Fabienne Fauny Tizio en tant que Présidente du Comité de mission à partir de 2025. Marie-Christine Argueil restera membre invitée
- La mise en place de rendez-vous trimestriels pour le Comité de mission



La qualité du reporting a également été reconnue, l'anticipation des normes de la CSRD étant perçue comme inspirante pour les autres entreprises. **Le rapport de durabilité a reçu un accueil très favorable**, notamment de la part des investisseurs et des clients. Il renforce la crédibilité des informations publiées en présentant des indicateurs audités, détaillés et comparables, qui témoignent de la maturité du Groupe dans les trois axes de sa mission.

L'intégration rapide des données sur le périmètre **STERNE nox** a été soulignée, et une nouvelle trajectoire de décarbonation a été soumise à la SBTi en 2025, conformément aux engagements du Groupe. La prochaine étape consistera à **créer des indicateurs permettant d'intégrer performances financière et extra-financière**.

Le comité a également apprécié le lancement d'initiatives telles que **le déploiement d'une formation à la RSE pour tous les collaborateurs**, dont 10 % a déjà été sensibilisé (hors **STERNE Autriche**).

Sur le plan environnemental, le comité a souligné que **l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre** sur les scopes 1 et 2 a été atteint avec près de cinq ans d'avance, ce qui témoigne des investissements conséquents réalisés, du potentiel d'innovation du Groupe et de la réussite de son modèle stratégique : proposer une logistique premium optimisée et mutualisée, conciliant performance économique, environnementale et sociétale. Pour de nombreux clients, ce positionnement est fondamental, car il contribue significativement à leur propre stratégie de développement durable.

Le comité continuera d'apporter son soutien au Groupe dans les prochaines phases de son développement. Après avoir démontré la solidité de ce modèle, le Groupe poursuivra le déploiement de ses solutions à l'échelle transnationale, dans de nouveaux secteurs où son expertise pourra pleinement démontrer sa pertinence.



STERNE
PREMIUM LOGISTICS SERVICES

PARTIE 4

NOTRE FEUILLE DE ROUTE ET NOS AVANCÉES

4.1 SYNTHÈSE DE NOS ENGAGEMENTS

► Voir le tableau ci-contre.



ENGAGEMENTS	DÉCLINAISON	KPI	SITUATION EN 2024	SITUATION EN 2023	AMBITIONS À COURT ET MOYEN TERMES
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	Réduire nos émissions de GES en cohérence avec les ODD des Nations Unies ainsi qu'avec une trajectoire de décarbonation alignée sur les connaissances scientifiques (SBTI)	• Taux de réduction annuel de GES en intensité • Variation des émissions de GES en SCOPE 1, 2 • Variation des émissions de GES en SCOPE 3 • Part de véhicules propres chez nos sous-traitants parmi les véhicules thermiques (EURO 5 et EURO 6)	• Intensité 2024 : -25% par rapport à 2021 (périmètre historique) et -7,4% par rapport à 2023 • Emissions scope 1 et 2 : -37,7% de baisse depuis 2021 • Emission scope 3 : -6,2% de baisse depuis 2021 • 100% de véhicules propres sous traitants parmi les véhicules thermiques (EURO 5 et EURO 6)	• Intensité 2023 : -1,58% par rapport à 2022 (périmètre historique) • Emissions scope 1 et 2 : -27,63% de baisse depuis 2021 hors STERNE nox Allemagne • Emission scope 3 : -1,3% de baisse depuis 2021 hors STERNE nox Allemagne • 99,8% de véhicules propres sous traitants (EURO 5 et EURO 6)	• Réduire annuellement l'intensité carbone du Groupe de 7% • Réduire les émissions de GES sur les SCOPES 1 et 2 de 42% à l'horizon 2030 • Réduire les émissions de GES sur le SCOPE 3 de 25% à l'horizon 2030 par rapport à 2021 • 100% de véhicules propres sous-traitants parmi les véhicules thermiques (EURO 5 et EURO 6) à l'horizon 2030
	Adopter des mesures de réduction de notre consommation énergétique	• Part d'électricité issue de sources renouvelables • Tonnage des déchets* • Consommation de carburant des véhicules du Groupe	• 47,6% d'électricité issue de sources renouvelables • Consommation 2024 en électricité : 4 787 777 KWH 2 318 367KWH** soit une hausse de 168% (yc croissance des m²) par rapport à 2021 - 17% de consommation de carburant par les véhicules du Groupe par rapport à 2023	• 53,03% d'énergies issues de sources renouvelables • Consommation 2023 en électricité : 4 492 618 KWH (nouveau périmètre) 2 180 530 KWH soit une hausse de 152% (année incomplète cause crise sanitaire sur périmètre historique) par rapport à 2021 - 5,1% de consommation de carburant par les véhicules du Groupe par rapport à 2022 (hors STERNE nox Allemagne)	• Prioriser la consommation d'électricité issue de sources renouvelables* • Réduire de 40% de la consommation énergétique des bâtiments du Groupe en France, à l'horizon 2030 par rapport à 2021 • Réduire annuellement la consommation de carburant des véhicules du Groupe détenus en propre
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	Minimiser et valoriser les déchets générés par nos opérations	• Nombre d'emballages durables • Tonnage des déchets* • Part des déchets valorisés	• 196 958 emballages durables (sacoches et caisses polypropylène) • 2 945 tonnes de déchets*** • Taux de valorisation des déchets (dont recyclés) : 81,6%	• 59 000 emballages durables (sacoches et caisses polypropylène) hors STERNE nox Allemagne • 2 800 tonnes de déchets (basé sur environ 12% de données réelles, le reste étant estimé) • Taux de valorisation des déchets (dont recyclés) : 72%	• Favoriser les emballages durables pour nos livraisons d'ici 2030 • Réduire annuellement le tonnage des déchets • Atteindre 90% de déchets valorisés (dont recyclés) d'ici 2030
	Accompagner le développement professionnel de nos collaborateurs via des formations allant au-delà des exigences légales	• Part des collaborateurs formés • Part des collaborateurs formés à la RSE	• 40,2% de collaborateurs formés dans le cycle 2023-2024 • 9,9% de collaborateurs ayant reçu une formation RSE	• 34,71% de collaborateurs formés en 2023 • Pas d'indicateurs sur la formation RSE en 2023	• Augmenter sur un cycle de 2 ans le taux de collaborateurs formés • Tendre vers un taux de 100% des collaborateurs ayant reçu au moins une formation RSE d'ici 2030
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	Assurer le maintien de conditions de travail adéquates pour limiter les impacts négatifs sur la santé et la sécurité des collaborateurs	• Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt • Taux de gravité des accidents du travail	• Taux de fréquence : 42 (soit une augmentation de 1,65 points depuis 2023) • Taux de gravité : 1,71 (soit une baisse de 0,03 points depuis 2023)	• Taux de fréquence : 40,1 • Taux de gravité : 1,74	• Réduire progressivement la fréquence des accidents au sein du Groupe • Réduire progressivement la gravité des accidents au sein du Groupe
	Offrir un environnement de travail équitable et inclusif à tous les collaborateurs	• Représentativité des femmes au sein du top management • Représentativité des femmes au sein du Groupe • Nombre d'effectifs en situation de handicap	• 21,4% de femmes dans le top management (cadres managers*) • 27% de femmes au sein du Groupe* • 5,01% de personnel en situation de handicap*	• 21,19% de femmes dans le top management (cadres managers) • 27,96% de femmes au sein du Groupe • 5,06% de personnel en situation de handicap	• Faire progresser la parité femme-homme au sein du top management d'une année à l'autre • Faire progresser la parité hommes-femmes au sein des effectifs du Groupe • Maintenir la part des collaborateurs en situation de handicap
	Définir un Code d'éthique clair et transparent et exiger son application par nos collaborateurs et sous-traitants	• Taux de sous-traitants signataires du Code de conduite • Taux de collaborateurs ayant suivi d'Achats Responsables 2025 : • Nombre d'incidents de corruption ou de harcèlement	• 0% de sous-traitants signataires du Code de Conduite mis à jour en 2025 (en cours de déploiement) • 25,6% collaborateurs ayant reçu une formation à l'éthique • 0 incident de corruption ou de harcèlement	• Indicateur modifié pour l'année 2024 • 142 collaborateurs ayant reçu une formation à l'éthique • 1 incident de corruption ou de harcèlement	• Mise à jour du Code de Conduite à l'horizon 2025 • Faire adhérer au Code de Conduite 2025 tous nos sous-traitants à l'horizon 2030 • Augmenter annuellement la part de collaborateurs formés à l'éthique • Maintenir ou réduire le nombre d'incidents de corruption ou de harcèlement
	Mettre en œuvre une Politique d'Achats Responsables	• Délai de paiement moyen des fournisseurs • Taux de sous-traitants ayant signé la Charte d'Achats Responsables • Taux de fournisseurs ayant reçu un questionnaire dans le cadre de la CSDDD	• Délai de 30 jours pour STERNE France et 28 jours pour STERNE Time Critical • Sous-traitants ayant signé la Charte d'Achats Responsables 2025 : en cours de déploiement • KPI en cours de déploiement	• Délai de 30 jours de paiement en moyenne en France pour STERNE France et 28 jours pour STERNE Time Critical • Indicateurs modifiés pour l'année 2024 • KPI non existant en 2023	• Maintenir les délais de paiement de nos fournisseurs à moins de 30 jours pour STERNE France et STERNE Time Critical • Mise à jour de la Politique Achats Responsables en 2025 • Faire signer la Charte Achats Responsables 2025 à 100% de sous-traitants • Assurer le contrôle de l'intégrité de nos fournisseurs et sous traitants
	Rechercher annuellement une évaluation externe de nos pratiques en matière de gestion des enjeux environnementaux et sociaux	• Notation Ecovadis	• Notation Ecovadis des entités du Groupe : 1 platinum, 5 Gold	• Notation Ecovadis des entités du Groupe : 3 platinum, 2 gold, 1 silver	• Maintenir ou améliorer la notation Ecovadis du Groupe chaque année

** Hors STERNE nox Autriche *** Basé sur environ 11,7% de données réelles, le reste étant estimé

4.2 ENGAGEMENT #1

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.

OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#1

Réduire nos émissions de GES en cohérence avec les ODD¹ des Nations Unies ainsi qu'avec une trajectoire de décarbonation alignée sur les connaissances scientifiques (SBTi²).

NOS PROJETS

- **Faire auditer** chaque année notre bilan carbone afin d'assurer le suivi de la trajectoire
- Assurer **100 % des transports longue distance en BioGNV ou B100** à l'horizon 2030
- **Réduire** au maximum les kilomètres à vide
- **Augmenter** le taux de chargement des véhicules



NOS RÉALISATIONS

- **Adhésion du Groupe à la SBTi** qui a validé le plan de transition, intégration du périmètre **STERNE nox** en 2025
- **Changement des motorisations** des véhicules pour tendre vers une flotte propre
- **Optimisation** et mutualisation des flux
- **Engagement des fournisseurs** dans la transition énergétique – biocarburants généralisés dans les appels d'offres
- **Projets de compensation carbone** proposés aux clients depuis 2023 visant à gérer des surfaces naturelles en France par des pratiques agroécologiques



NOS AMBITIONS³

- **Réduire** annuellement l'intensité carbone du Groupe de 7 % par an
- **Réduire** de 42 % les émissions de GES sur 95 % des SCOPES 1 et 2 à horizon 2030
- **Réduire** de 25 % les émissions de GES, sur 67 % du SCOPE 3, à horizon 2030
- **100 % des véhicules** sous-traitants sont à motorisations EURO 5 ou 6 à horizon 2030



2024

Point d'avancement en

Les émissions de GES ont baissé de 37,7 %
depuis 2021 sur les scopes 1 et 2

Les émissions du scope 3 ont baissé de 6,2 %

L'intensité carbone du Groupe par rapport au chiffre d'affaires a baissé de 25 % depuis 2021

1,5 % des tractions poids lourds inter-agences ont été réalisées avec du carburant B100

100 % de véhicules sous-traitants aux normes EURO 5 ou EURO 6 parmi les véhicules thermiques



L'avis du comité



Le Groupe a atteint ses objectifs de réduction des émissions de GES avec 5 ans d'avance sur les scopes 1 et 2. C'est une **très belle performance**, qui illustre la mobilisation du Groupe sur cet élément essentiel de sa mission.



1 - Objectifs de Développement Durable de l'ONU www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable

2 - SBTi sciencebasedtargets.org

3 - Avec un écart de confiance de +/- 20 %, ambitions assorties d'un bilan annuel sur la trajectoire. L'année de référence des trajectoires est 2021.

NOS PROJETS

- **Présenter** trimestriellement l'évolution des consommations électriques du Groupe au Comité pour affiner leur pilotage
- **Inventorier** les possibles installations de panneaux photovoltaïques sur les toits des sites afin de produire l'électricité nécessaire à la charge de la flotte de véhicules électriques en déploiement



NOS RÉALISATIONS

- **Bâtiments logistiques plus éco-responsables** : choix systématique de bâtiments certifiés BREEAM very good ou HQE très bon chez **STERNE France** et **Time Critical**
- **Intégration de STERNE nox** dans les objectifs et la politique énergétique Groupe
- **Coopération** avec des écoles spécialistes de l'énergie (l'IFP Énergies Nouvelles) dans le cadre des recherches sur l'hydrogène
- **Formation** des collaborateurs à l'éco-conduite pour une conduite moins énergivore



NOS AMBITIONS

- **Prioriser** la consommation d'énergies renouvelables
- **Réduire** de 40 % la consommation énergétique des bâtiments du Groupe en France, à l'horizon 2030
- **Réduire** annuellement le volume de carburant consommé par notre flotte de véhicules détenue en propre



L'avis du comité

Le pilotage fin de la consommation énergétique au niveau des sites est nécessaire, car de nombreux facteurs l'influencent : la consommation des sites augmente parce que le Groupe installe des bornes de recharge des véhicules électriques, tandis que les rénovations ou le relamping contribuent à l'objectif de réduction.

Les audits et la collecte de données permettent de mener des actions pertinentes et adaptées à chaque situation.

Point d'avancement en

47,6 % de la consommation d'électricité du Groupe est issue de ressources renouvelables.

La consommation énergétique des bâtiments a **augmenté de 168 % depuis 2021***, en comprenant la croissance des mètres carrés.

La consommation de carburant par les véhicules détenus en propre a **baissé de 17 % depuis 2023**.

* Sur périmètre historique (STERNE France + STERNE Time Critical)

NOS PROJETS

- **Augmenter** le taux de déchets comptabilisés
- **Réduire** au maximum la génération de déchets
- **Accompagner nos clients** dans la modification de leurs pratiques en supprimant les emballages jetables. Évaluer les emballages durables chez **STERNE nox**, après l'avoir réalisé chez **STERNE France**
- **Intégrer** les exigences d'emballages durables des clients



NOS RÉALISATIONS

- Usage de **contenants réutilisables** (sacoches et caisses polypropylène, caisses en acier) à la place d'emballages à usage unique (cartons)
- **Collaboration renforcée** avec le cabinet Waste marketplace et l'association Emmaüs Connect pour la valorisation des DEEE
- Procédure de **gestion du recyclage** des consommables de bureautique et du petit équipement des sites
- **Développement** d'une nouvelle activité de collecte et mutualisation des déchets dangereux de nos clients



NOS AMBITIONS

- **Favoriser** les emballages durables pour nos livraisons d'ici 2030
- Atteindre **90 % de valorisation** (dont recyclage) de nos déchets d'ici 2030



L'avis du comité

Le sujet de la valorisation des déchets est complexe, car il dépend en grande partie de l'existence d'infrastructures de recyclage. En France, le taux de valorisation atteint 84%, c'est une amélioration significative par rapport aux années précédentes ; atteindre 90% sera un nouveau défi. En Allemagne les efforts doivent se poursuivre car le taux est de 46% à ce jour, et les emballages réutilisables sont différents car les pièces transportées sont très lourdes.

Point d'avancement en

Taux de valorisation des déchets
de plus de 81,6 %

12 166 tonnes de déchets évités
grâce aux contenants réutilisables en 2024

196 958 emballages durables
(sacoches et caisses polypropylène)

2 945 tonnes de déchets⁴



4 - Basé sur environ 11,6 % de données réelles, le reste étant estimé.

4.3 ENGAGEMENT #2

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.

OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#1

Accompagner le développement professionnel de nos collaborateurs via des formations allant au-delà des exigences légales

NOS PROJETS

- Mettre en place **un programme de formation RSE obligatoire** pour tous les collaborateurs permanents
- **Proposer** des formations plus spécifiques, notamment sur le rôle de la Société à mission et la raison d'être
- **Organiser** une semaine annuelle dédiée à la RSE
- **Rechercher** des partenaires mécènes pour favoriser l'intégration vers l'emploi de jeunes Bac+3 issus de milieux modestes



5 - AFT : Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique
6 - Périmètre City

NOS RÉALISATIONS

- **Élaboration d'un plan de formation** en tenant compte des besoins en ressources de l'ensemble des entités
- **Réalisation de formations internes** au RGPD et à la RSE pour les salariés
- **Démarche de certification** "Ambassadeur de l'emploi" de l'AFT⁵
- **Stage de sensibilisation** à la sécurité et expérimentation de doubles équipages pour réduire les risques d'agression⁶



NOS AMBITIONS

- Tendre vers un taux de **100% des collaborateurs permanents** ayant reçu au moins une formation RSE d'ici 2030, avec la conception d'un e-learning Groupe
- **Augmenter** sur un cycle de 2 ans **le taux de collaborateurs formés**



2024

Point d'avancement en

9,87% des employés
ont été formés à la RSE*
40,2% de collaborateurs formés
dans le cycle 2023-2024

* Hors STERNE nox Autriche



L'avis du comité



Les objectifs en matière de plan de formation, les actions de prévention des risques, les questions de flexibilité et de bien-être au travail, les initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité sont présentées aux partenaires sociaux, cela montre les efforts du Groupe pour les impliquer dans la démarche de RSE. ”

OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#2

Assurer le maintien de conditions de travail adéquates pour limiter les impacts négatifs sur la santé et la sécurité des collaborateurs

NOS PROJETS

- **Réviser et renforcer les procédures** de sécurité existantes, en s'assurant qu'elles sont communiquées et suivies par tous les collaborateurs. Utiliser des panneaux d'affichage et des rappels numériques pour maintenir la vigilance



NOS RÉALISATIONS

- **Audit interne** sur la prévention des risques
- **Formations** à la sécurité routière, au transport de marchandises dangereuses et dans le secteur militaire
- **Remplacement des équipements** de protection individuelle par des marques françaises plus résistantes, installation de défibrillateurs et de trousse de secours facilement accessibles dans tous les locaux
- **Enquête « Qualité de vie au travail et bien-être »** réalisée par un acteur externe pour la prévention des risques psychosociaux
- **Lancement en 2023 de la STERNE box** (ensemble d'équipements de qualité et de conseils d'hygiène de vie), pour lutter contre la sédentarité



NOS AMBITIONS

- **Réduire progressivement** la fréquence des accidents du travail au sein du Groupe
- **Réduire progressivement** la gravité des accidents du travail au sein du Groupe



L'avis du comité

La comparaison des taux d'accidentologie avec les moyennes du secteur est instructive, elle permet de fixer des cibles de façon objective.

Les mesures de prévention s'enrichissent, avec le renforcement des procédures, le déplacement des commissions CSSCT dans les agences pour mettre en place des actions correctives, le partage des analyses post-accidents. La sensibilisation des managers est également une bonne pratique.

Point d'avancement en

Taux de fréquence des
accidents du travail avec arrêt : 42
(soit une augmentation de 1,65 points depuis 2023)

Taux de gravité des
accidents du travail : 1,71
(soit une baisse de 0,03 points depuis 2023)



OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#3

Offrir un environnement de travail équitable et inclusif à tous les collaborateurs

NOS PROJETS

- **Adapter** les postes de travail pour répondre aux besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap
- **Améliorer** chaque année l'Index d'Égalité Femmes-Hommes
- **Définir** une trajectoire féminisation et handicap
- **Mettre en œuvre** des actions de mécénat de compétence ciblant la population senior



NOS RÉALISATIONS

- **Formation** de lutte contre le harcèlement
- **Initiative #TOUSABORD** axée sur le handicap, l'égalité des chances et la promotion de l'activité physique
- **Duodays** : journée où les équipes accueillent une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire
- Signature des **Accords Qualité de vie au travail** en 2022 et **Égalité Femmes-Hommes** en 2023
- **Politique en faveur de la parentalité** (partenariats avec crèches, aménagements d'horaires et de conditions de travail, congés paternité, etc.)
- Politiques de flexibilité et de conciliation **vie professionnelle-vie personnelle** renforcées, mobilisation des managers, encouragement au feed-back avec recueil régulier des retours



NOS AMBITIONS

- **Faire progresser la parité** femme-homme au sein du top management d'une année à l'autre
- **Faire progresser la parité** hommes-femmes au sein des effectifs du Groupe
- **Maintenir** la part des collaborateurs en situation de handicap



L'avis du comité

Dans les métiers de la logistique, le recrutement et la promotion des femmes aux fonctions managériales restent un défi. Le Comité salue les efforts du Groupe pour soutenir la promotion interne et pour définir des trajectoires spécifiques pour l'accueil de personnes en situation de handicap. Les bilans seniors sont également une belle initiative, dans un contexte de métiers souvent exigeants sur le plan physique et psychologique.

Point d'avancement en

21,4 % de femmes dans le top management*

27 % de femmes dans le Groupe

Index Égalité Femmes-Hommes : 87**

Écart de rémunération : 6,8 %*

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 5,01%*

Rédaction et diffusion d'une Politique diversité, équité, inclusion

Les Duodays ont mené à une embauche

4.4 ENGAGEMENT #3

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.

OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#1

Définir un code de conduite clair et transparent et exiger son application par nos collaborateurs et partenaires

NOS PROJETS

- Assurer une veille permanente des Codes de conduite (révision annuelle)
- Mise à jour du Code de Conduite en 2025



NOS RÉALISATIONS

- Établissement d'une **cartographie des risques éthiques** sur la base des référentiels de Transparency International et Gan integrity
- Réalisation d'un **Code de conduite** appliqué à l'ensemble des collaborateurs du Groupe
- Mise en place d'un **guide des bonnes pratiques anticorruption** et une **charte d'achats responsables**
- **Dispositif et référent** d'alerte
- **Formations** éthique (RGPD et cyber-sécurité) et anti-corruption destinées à tous les collaborateurs du Groupe



NOS AMBITIONS

- **Faire adhérer au Code de conduite** tous nos collaborateurs et partenaires
- **Maintenir** l'absence ou la faible occurrence d'incidents de corruption ou de harcèlement
- **Augmenter** la part de collaborateurs ayant suivi une formation éthique



Point d'avancement en
2024

Révision du Code de conduite

Sous-traitants signataires du Code de Conduite mis à jour en 2025 : 0 % (en cours de déploiement)

25,6 % soit 511 collaborateurs ayant reçu une formation à l'éthique

0 incidents de corruption ou de harcèlement

L'avis du comité

“

L'inclusion de clauses Diversité, équité, inclusion à l'occasion de la refonte conjointe de la politique d'achat et du Code de conduite est une nouvelle initiative volontariste.

Elle est saluée dans les évaluations Ecovadis. Concrètement, les fournisseurs devront s'engager à respecter la diversité femme-homme conformément à la réglementation française, et à favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap.

”

OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#2

Mettre en œuvre une politique d'achats responsables.

NOS PROJETS

- Mettre en place, à compter de 2023, un **audit triennal** de l'ensemble des fournisseurs prioritaires sur le respect des droits humains au travail
- **Déployer** une procédure de due diligence en amont et en continu de respect des droits de l'Homme d'ici 2025
- Déployer l'indicateur « délai de paiement » sur la filiale **STERNE nox**
- **Harmoniser** la politique Achats responsables et le Code de conduite fournisseurs



NOS RÉALISATIONS

- **Cartographie complète** des risques fournisseurs établie, centrée sur les problématiques de risques éthiques
- **Soutien** aux entreprises dirigées par des femmes ou favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap
- **Initiatives** visant à accompagner et sensibiliser les équipes Achats sur la biodiversité
- **Préférence** pour des partenaires de transport qui sont des PME locales



NOS AMBITIONS

- **Maintenir les délais** de paiement de nos fournisseurs à moins de 30 jours
- **Assurer** le contrôle de l'intégrité de nos fournisseurs et sous-traitants



Point d'avancement en

2024

L'avis du comité

*Inciter les fournisseurs et sous-traitants à s'engager dans une démarche RSE est un volet important de la mission du **Groupe STERNE**. Cela passe par la diffusion d'une charte des achats responsables, qui inclut des clauses anti-corruption, l'interdiction du travail des enfants, et le respect des droits de l'Homme. Elle sera à terme incluse dans la plateforme électronique de gestion. Par ailleurs, à la suite d'un travail approfondi de diligence en Allemagne, certains fournisseurs non conformes ont été écartés.*

Délai de **paiement de 30 jours pour STERNE France** et **28 jours pour STERNE Time Critical**

Sous-traitants ayant signé la charte Achats responsables 2025 : 0 % (en cours de déploiement)

Taux de fournisseurs ayant reçu un questionnaire dans le cadre de la CSDDD : 0 % (en cours de déploiement)



OBJECTIF
OPÉRATIONNEL
#3

Rechercher annuellement une évaluation externe de nos pratiques en matière de gestion des enjeux environnementaux et sociaux.

NOS PROJETS

- **Partager** les actions et les indicateurs avec le Conseil de surveillance 4 fois par an



NOS RÉALISATIONS

- **Programme d'audit** des transitions énergétiques pour privilégier des fournisseurs certifiés EcoVadis ou ISO 14 001
- **Soumission** de nos indicateurs et de notre rapport de mission à un OTI pour avoir une validation externe



NOS AMBITIONS

- **Maintenir ou améliorer** la notation Ecovadis du Groupe chaque année



Point d'avancement en

2024

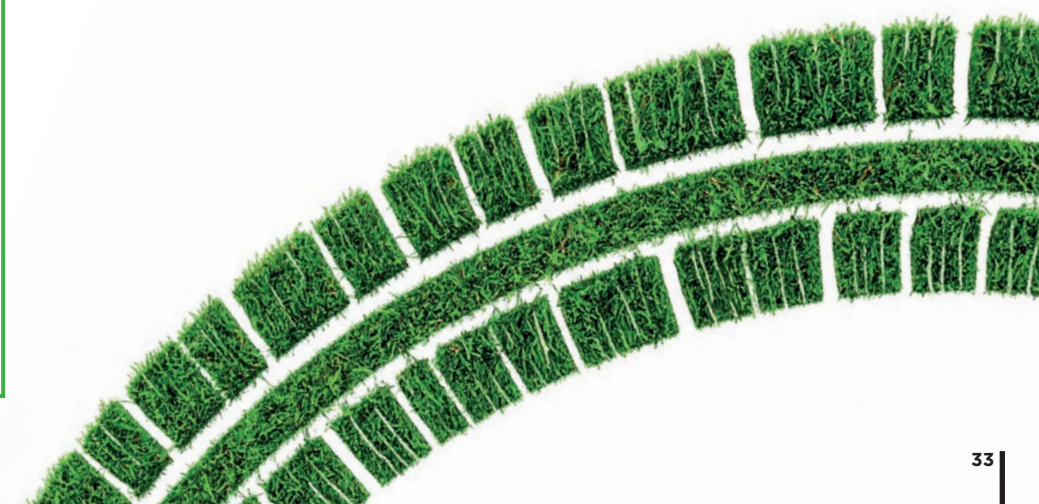
1 certification Ecovadis Platinum et 5 certifications Gold

Score de 88 %
au ESG Transparency Award
pour 2024/2025

L'avis du comité

La démarche de cotation Ecovadis est systématiquement demandée dans les appels d'offres, il est essentiel de conserver cet engagement.

Cette évaluation externe est importante pour garantir la transparence et la sincérité des données, le comité salue l'initiative d'élargir ces évaluations à l'Autriche.





PARTIE 5 NOS PERSPECTIVES À L'HORIZON 2030

Nos engagements, formalisés par notre mission et ses objectifs statutaires, guident nos décisions et actions, ils sont intégrés au cœur de notre stratégie.

Nous avons plus que jamais à cœur de renforcer notre impact positif sur la société et l'environnement. Pour atteindre les premiers résultats très encourageants dont nous faisons état dans ce rapport, nous avons dû intégrer des pratiques durables à tous les niveaux de notre chaîne de valeur.

Nous sommes moteurs de ces actions, mais nous devons poursuivre nos efforts pour impliquer nos clients et nos fournisseurs dans la réduction de notre empreinte écologique et dans la promotion de standards élevés de responsabilité sociale.

Pour l'avenir proche, nous intensifierons nos efforts en matière de santé-sécurité et sûreté pour nos collaborateurs, et en matière d'accompagnement ou de sélection de nos fournisseurs dans leur démarche de développement durable.

À travers ces initiatives, nous sommes déterminés à créer un avenir où prospérité économique et responsabilité sociale convergent harmonieusement.



Ensemble,
transformons le secteur du transport et de la logistique
vers un avenir plus durable et équitable pour tous.

ANNEXE : 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 liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relatives à la période allant du 18/09/2023 au 31/12/2024 ci-joint.

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, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- Les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- La possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;

Par conséquent,

- la société Sterna respecte chacune des conditions de l'article L. 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission.
- la société Sterna respecte les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnés pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Les indicateurs utilisés pour le suivi de la société à mission sont, en grande partie, identiques à ceux suivis dans le cadre du reporting de la Déclaration de Performance Extrafinancière. Il convient de noter qu'il s'agit d'un choix délibéré du Groupe de ne pas dissocier ses démarches extra-financières présentées dans leur Déclaration de Performance Extrafinancière de celles figurants dans leurs rapports du comité de mission, les démarches étant considérées comme totalement intégrées aux activités du Groupe.
- Nous attirons l'attention du lecteur sur l'évolution des indicateurs du modèle de mission entre l'année 2023 et l'année 2024. En effet, un indicateur a été supprimé entre l'exercice 2023 et l'exercice 2024 (« Taux de collaborateurs ayant pris leur congé de paternité »). Afin de préciser la définition des indicateurs présentés, certains ont été modifiés entre 2023 et 2024 (formulation 2024 : « Taux de réduction annuel de GES en intensité », « Variation des émissions de GES en SCOPE 1, 2 et Variation des émissions de GES en SCOPE 3 », « Taux de sous-traitants signataires du Code de conduite »). Enfin, dans le but de compléter la présentation des résultats liés aux différents objectifs opérationnels, cinq indicateurs ont été ajoutés en 2024 : « Part d'énergies issues de sources renouvelables », « Part des collaborateurs formés à la RSE », « la Représentativité des femmes au sein du top management », « Nombre d'incidents de corruption ou de harcèlement », « Taux de fournisseurs ayant reçu un questionnaire dans le cadre de la CSDDD ».
- 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.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

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 liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux 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 liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

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 présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir ses rapports en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce et à la doctrine professionnelle relative à cette intervention.

Programme de vérification

Notre programme de vérification (A6 Programme de vérification_7) pour les sociétés à mission s’appuie sur le dernier avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes «Intervention du CAC- Intervention de l’OTI Société à mission» ainsi que sur le dernier Guide méthodologique de vérification des sociétés mission par les organismes tiers indépendants publié par la communauté des entreprises à mission.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l’article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle relative à cette intervention.

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 6.5 jours. 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 notamment mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l’exécution des objectifs sociaux et environnementaux, représentant notamment la direction et des membres du comité de mission.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d’anomalies significatives sur les informations relatives à l’exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l’entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

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 des activités de l’entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d’être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d’une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l’article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d’être de l’entité précisés dans ses statuts (ci-après «raison d’être») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d’autre part, l’exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d’être et de l’activité de l’entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l’engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l’activité de l’entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l’entité (comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, comptes rendus des échanges avec le comité de mission) ;
 - la feuille de route de société à mission et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (plaquette commerciale, site internet).
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l’activité de l’entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d’être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l’exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l’existence d’objectifs opérationnels et

d’indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l’entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l’entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l’entité pour rendre compte de l’exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l’appréciation de l’exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l’information collectée avec la perception qu’ont les parties prenantes des effets et impacts de l’entité. Par ailleurs, nous avons revu l’analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d’apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l’entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d’indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l’adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l’évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l’ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - vérifié que les indicateurs couvrent l’ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l’entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d’autres méthodes 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 s’il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l’entité et couvrent entre 20% et 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d’ensemble des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l’entité du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

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



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





CONTACTS

Loïc CHAVAROCHE

Porteur de la mission

lochavaroche@sterne-group.com

GROUPE STERNE

3 rue Joseph Bonnet - 33100 BORDEAUX

contact@sterne-group.com

www.groupe-sterne.com

