

ÉDITION IV - 2026

The background is a collage of six images: a truck on a bridge over a river, solar panels in a field, a low-angle view of tall trees, a close-up of a green leaf, a car on a road through a forest, and a satellite view of a road winding through a forest. A large, stylized teal swoosh graphic is overlaid on the left side of the collage.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE



À PROPOS DE CE RAPPORT

Le Groupe STERNE élabore ce rapport de durabilité sur une base volontaire, dans l'attente de l'entrée en vigueur de la Directive CSRD révisée par la Directive Omnibus en 2025, réglementation à laquelle il sera soumis pour l'exercice 2027. Cette publication volontaire d'informations relatives à la durabilité s'inscrit dans une démarche volontariste de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes. Depuis l'exercice 2022 (DPEF 2023), le Groupe s'inspire de référentiels exigeants pour produire cette information et la faire auditer. Il considère que la philosophie inspirant les normes de la DPEF, puis de la CSRD, a joué un rôle stratégique dans la structuration de sa démarche RSE, en la plaçant au cœur de son modèle d'affaires.

Pour poursuivre cet effort de transparence sur l'exercice 2025, Le Groupe STERNE utilise un référentiel ad hoc, dont les éléments clés sont présentés en annexe, à la page 114.

Afin de continuer à faciliter l'appropriation progressive de la CSRD par les équipes et les utilisateurs du rapport, le Groupe STERNE utilise dans ce référentiel un certain nombre de terminologies des normes européennes ESRS. Ainsi, ce rapport ne peut pas être assimilé à un rapport répondant à toutes les obligations CSRD (dit « rapport de durabilité »), néanmoins :

- Il s'appuie sur une analyse de double matérialité pour structurer ses politiques, plans d'action et indicateurs, assurant ainsi à ses parties prenantes une confiance renforcée dans l'information publiée. En tant que Société à mission, il démontre ainsi sa volonté d'exemplarité et de responsabilité autour de ses engagements sociétaux et environnementaux.
- Le rapport est structuré selon les attendus de la norme ESRS 2, comprenant un chapitre Information générale et des chapitres thématiques Environnement, Social, Gouvernance, et Éthique des affaires.
- Chaque enjeu matériel est traité selon une approche standardisée : exposé des impacts, risques et opportunités (IRO) propres au Groupe STERNE (« Nos défis »), existence de politiques assorties d'objectifs le cas échéant (« Nos solutions et nos engagements »), présentation des actions visant à répondre aux IRO (« Concrètement, en 2025 »), et indicateurs de suivi de l'efficacité de ces plans d'action (« Nos performances »).

Les indicateurs sont, dans la mesure du possible, les indicateurs préconisés par les normes ESRS, dans une logique de standardisation et de comparabilité.

Le rapport porte sur l'ensemble du périmètre consolidé au 31 décembre 2025, à l'exception des activités du Benelux.

RENCONTRE AVEC LAURENT DE ROSNAY



LAURENT DE ROSNAY
Président-Directeur général
du Groupe STERNE

Notre force, c'est un cap clair et une constance dans l'action. Sur notre engagement climat, nous avons déjà pris plusieurs années d'avance.

Que reprenez-vous de l'exercice écoulé ?

Ce qui ressort le plus à mes yeux, c'est la constance de notre engagement : nous ne cherchons pas à réinventer notre histoire chaque année, mais à **maintenir le cap fixé**. Sur plusieurs sujets, nous avons même avancé plus vite que prévu, comme en témoigne notre trajectoire carbone, dont les objectifs ont été atteints avec cinq ans d'avance.

Alors que l'environnement extérieur est marqué par des incertitudes et des revirements – qu'il s'agisse des politiques publiques de décarbonation, des débats sur les mobilités ou des interrogations à l'échelle internationale – notre stratégie demeure solide et cohérente. Personne ne peut nier la réalité du dérèglement climatique, ni les impacts concrets que nous pouvons tous observer sur le terrain. Mais là où certains hésitent ou font marche arrière, nous poursuivons notre trajectoire avec conviction. Nous avons tenu nos engagements, renforcé nos pratiques, et conforté notre crédibilité auprès de nos parties prenantes.

Comment définissez-vous votre engagement sociétal et environnemental ?

Pour nous, la responsabilité ne se limite pas au respect des normes. C'est une question de bon sens, au cœur même de nos métiers. L'optimisation et la mutualisation des trajets structurent notre activité depuis toujours. Elles permettent à nos clients de réduire à la

fois leurs coûts et leur empreinte environnementale. Autre exemple, la livraison de nuit, avant l'arrivée des techniciens de maintenance ou les employés tertiaires sur leur lieu de travail, améliore la qualité de service tout en évitant de contribuer à la congestion des centres urbains.

En parallèle, nous investissons, chaque fois que les conditions techniques le permettent, dans des **motorisations bas carbone : un choix qui constitue un véritable investissement sur la durée**. Il nous place à l'avant-garde des solutions disponibles, notamment pour intégrer les contraintes de recharge des véhicules électriques. Dans chaque pays, nous devons composer avec l'écosystème mis en place par les pouvoirs publics. En Allemagne, le réseau permet déjà de lancer des lignes longues distances en camions électriques, tandis qu'en France, nous pouvons desservir des agglomérations par véhicules électriques plus légers.

Nous ne changeons pas de cap, **nous sommes en mesure d'adapter notre modèle aux contraintes actuelles tout en anticipant le monde de demain**, conformément à notre statut de Société à mission. Pour valider ces choix, nous nous appuyons sur des outils pointus d'analyse de risques, comme ceux développés par Axa Climate, que nous avons mobilisés cette année. Cette étude nous permettra d'affiner encore nos réponses opérationnelles. Nous allons clairement au-delà des seules obligations réglementaires, et ces efforts sont reconnus par nos parties prenantes. Nos distinctions, comme les ESG Transparency Awards que nous avons reçus pour la deuxième année consécutive, notre prix prestataire Transport et Logistique 2025, notre cotation au niveau Gold ou au-delà chez Ecovadis pour toutes nos entités, ainsi que l'extension progressive de nos certifications ISO, en témoignent.

Et pour l'avenir, quelles orientations ?

Notre horizon reste celui de nos engagements sur le long terme, et une très grande partie du travail est déjà accomplie. Notre dimension internationale se traduit par des politiques RH et d'achats responsables convergentes, un renforcement de nos outils de pilotage et de contrôle interne, des démarches de transparence et de sécurité renforcées, et beaucoup de petites initiatives locales qui créent du lien et du sens entre nos équipes, partout où nous opérons.

En parallèle, nous poursuivons notre développement dans de nouveaux métiers où la logistique inverse prend tout son sens, comme le courtage de déchets ou la logistique du commerce textile. Maintenir notre avance suppose de continuer à rapprocher nos plans environnementaux et sociaux, à harmoniser les pratiques et à apporter à nos partenaires la preuve que nous tiendrons nos engagements dans la durée. Ce que nous faisons, nous le faisons par **conviction autant que par anticipation des évolutions réglementaires**, et cela nous distingue clairement au sein de notre profession.



STERNE
PREMIUM LOGISTICS SERVICES

CHAPITRE

1

GROUPE **STERNE**

QUI SOMMES-NOUS ?

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



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 8 500 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.

CHIFFRES CLÉS

540

millions d'€
CA 2025

2 020

collaborateurs

+ 8 500

clients

8 500

partenaires
transporteurs

57 000 m²

de plateformes
logistiques en France

75%

des livraisons réalisées de
nuit ou en horaires décalés

190 000

clients destinataires

3 700

courses réalisées
par jour

85

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

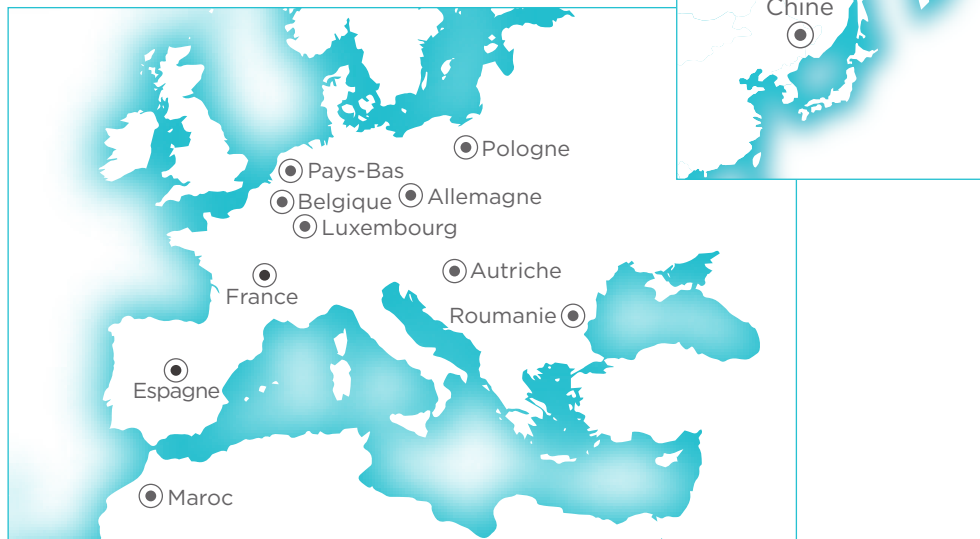
100%

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

13 458

tonnes eqCO₂ économisées en 2025 grâce à
l'utilisation de contenants réutilisables

11 PAYS D'IMPLANTATION, 180 PAYS COUVERTS



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

Photos : Corbas / Machine de traitement du courrier

NOTRE **EXPERTISE**

- **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 **VALEURS**



SERVICE

Le Groupe STERNE vise l'excellence opérationnelle. Les collaborateurs, partenaires 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.



NOS EXPERTISES SECTORIELLES

LE TERTIAIRE

30 ans d'expertise dans le transport sécurisé de documents et colis pour les établissements financiers, mutuelles et compagnies d'assurances, avec une prestation mutualisée et écoresponsable.

LE LUXE

Gamme de services "gants blancs" pour le transport sécurisé et discret de biens d'exception, fondés sur 25 ans d'expertise auprès des maisons de haute couture, de professionnels du luxe, de l'art et de la gastronomie.

LA DISTRIBUTION ET LE E-COMMERCE

Logistique quotidienne avant l'ouverture des magasins pour soutenir le ship-from-store, et le click & collect, ce qui permet aux distributeurs, grossistes et détaillants d'optimiser les stocks et la qualité de service.

L'AGRICULTURE

Livraison express 24/7 de pièces agricoles (du joint à la lame de moissonneuse) pour éviter toute panne critique, disponible en France, Allemagne, Autriche et Benelux.

LES PIÈCES DE RECHANGE

Logistique rapide et écoresponsable pour répondre aux enjeux considérables du marché de la maintenance et la réparation — livraison de proximité, dans le véhicule du technicien ou du commercial ou sur son lieu d'intervention, collecte simultanée des pièces défectueuses et optimisation des trajets.

L'INDUSTRIE

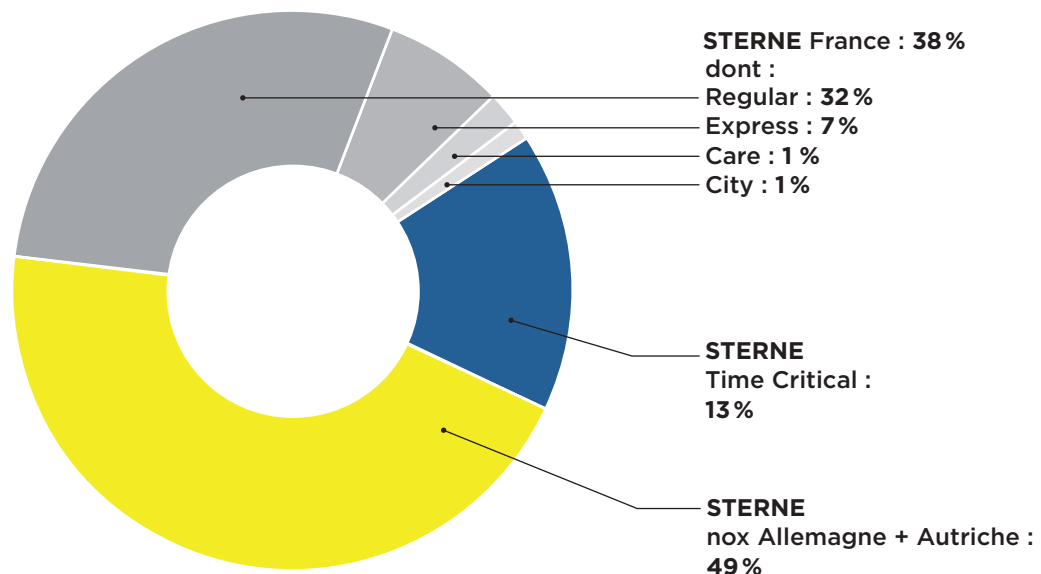
Solutions logistiques planifiées ou urgentes, locales ou dans le monde entier, avec traçabilité totale et réduction de l'empreinte environnementale, dans l'ensemble du monde industriel, soumis aux mêmes exigences d'optimisation de la supply chain.

LA SANTÉ

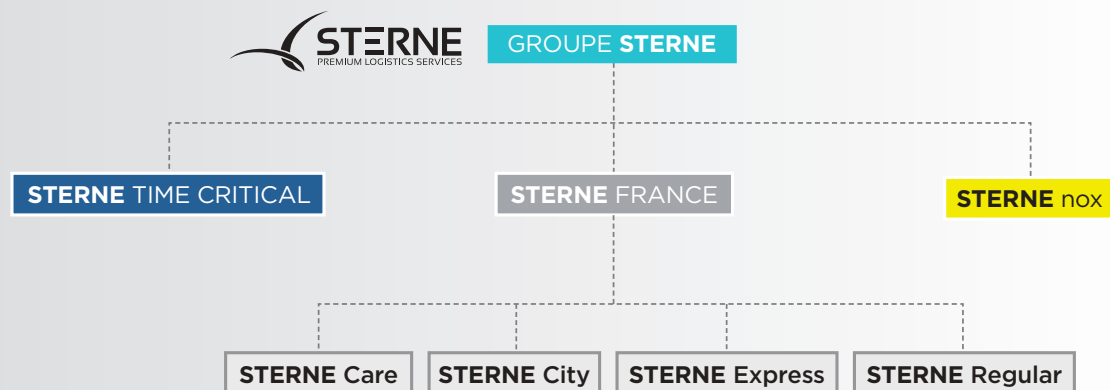
Expertise logistique pour les acteurs de la santé - laboratoires, établissements de recherche, fabricants ou distributeurs de dispositifs médicaux, organisations publiques ou privées - tournées régulières, livraisons urgentes ou sensibles, traçabilité thermique garantie.



CHIFFRE D'AFFAIRES PAR FILIALE



ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ



NOTRE HISTOIRE

1972**FONDATION DU GROUPE**

Création de TCS en Aquitaine,
leader en France du transport régulier
sur mesure

2018**INTERNATIONALISATION**

Internationalisation avec
l'acquisition du Groupe ATS
et de NOVEA, déploiement
des premières prestations
de courses urbaines

2021**EXPANSION INTERNATIONALE RENFORCÉE**

Expansion internationale renforcée
(160 pays) avec l'acquisition de Transport Manager.
Entrée au capital de Tikehau Capital dans le cadre
du fonds "T2 Energy Transition Fund"
dédié à la décarbonation

2023**SOCIÉTÉ À MISSION**

Groupe STERNE devient Société
à mission.
Déploiement du Système
de Management Intégré
ISO 9 001, 14 001, 45 001

Diffusion du premier
Code de conduite Groupe.

2025**POLITIQUE RH ET TRAJECTOIRE SBTi GROUPE**

Validation de la trajectoire
SBTi pour l'ensemble
du périmètre Groupe
Scopes 1, 2 et 3

Déploiement de la Politique
Ressources humaines sur l'ensemble
du périmètre Groupe

2017**ENTRÉE AU CAPITAL DE MEESCHAERT CAPITAL PARTNERS**

(aujourd'hui Meanings Capital Partners)
et lancement de la stratégie de croissance
basée sur les acquisitions

2020**DIRECTION GROUPE QSSE - RSE**

Mise en place
de la Direction
Groupe QSSE - RSE

2022**LEADERSHIP EUROPÉEN**

Leader en Europe de la logistique Premium
avec l'acquisition en décembre 2022 du groupe
nox NachtExpress, N°1 de la livraison de nuit
en Allemagne, Benelux et Autriche.
Le Groupe STERNE double à nouveau de taille

Publication du premier Rapport de durabilité
Plan de transition de la flotte véhicules

2024**POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES**

Formalisation de la
politique d'achats
responsables Groupe





“



John ZAILAA
Directeur Général
STERNE France

2025 a été pour nous une année de structuration.

Tout d'abord, nous nous sommes dotés d'une nouvelle organisation opérationnelle articulée autour de 3 régions, pilotée chacune par un directeur régional, et avons renforcé nos équipes là où nous en avons besoin. Nous avons également consolidé nos infrastructures, afin de disposer d'un réseau homogène et performant. Enfin, nous avons mis à profit l'année pour repenser nos services clients, facturation, administration des ventes, qualité et réseau.

Plus proche du terrain, cette nouvelle organisation vise d'abord à nous permettre d'atteindre le niveau de qualité de service attendu par nos clients et à soutenir notre ambition de croissance pour ces prochaines années.

Sur le plan commercial, nous nous sommes attachés à répondre à un double défi : limiter la décroissance du secteur bancaire, tout en renforçant notre position sur le marché du colis et de la pièce de rechange, qui constitue d'ores et déjà notre principal relais de croissance. Pour ce faire, nous avons investi dans deux nouvelles lignes de tri, à Lyon et Chilly-Mazarin, pour mieux maîtriser nos flux et gagner en productivité.

En 2025, nous avons également poursuivi notre stratégie de décarbonation : la transition vers les véhicules électriques se poursuit et nous travaillons activement au déploiement des motorisations B100 pour nos grandes tournées. La mise en place progressive de notre nouveau DMS nous permettra de mesurer avec exactitude les distances parcourues et nos émissions de GES, un élément très attendu par nos clients.

”

FAITS MARQUANTS 2025

- Une nouvelle organisation opérationnelle
- Deux nouvelles lignes de tri en France
- Déploiement de motorisations B100 pour nos grandes tournées

CHIFFRES CLÉS



205 M€

Chiffre d'affaires



855

Nombre de salariés



+25 MILLIONS

de colis transportés



962

Nombre de partenaires



45

Nombre de sites



+550

Nombres de tournées



STERNE Regular

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 pièces de rechange, documents, produits, petits équipements, et consommables destinés aux clients professionnels.

Les tournées, majoritairement réalisées de nuit ou tôt le matin, combinent livraisons et reprises (emballages consignés, pièces à recycler, courriers, etc.) directement sur les sites des clients, voire dans les véhicules des commerciaux et techniciens. STERNE Regular dispose également de 360 points de service professionnels pour le dépôt et le retrait des colis, offrant une grande flexibilité horaire.

Ce modèle optimise les déplacements, il est la clé pour la réduction de l'empreinte carbone des clients. La couverture du territoire français est assurée avec des véhicules respectueux de l'environnement, et STERNE Regular promeut l'utilisation de contenants réutilisables.

STERNE Express

STERNE Express assure la collecte et la livraison planifiées de lettres et de colis en France et à l'international. Les solutions express s'appuient sur les mêmes plates-formes logistiques que STERNE Regular en France et desservent 180 pays, grâce à 1 100 sites opérationnels et 8 hubs stratégiques pour le fret aérien, au sein des réseaux internationaux SKYNET et WCA.

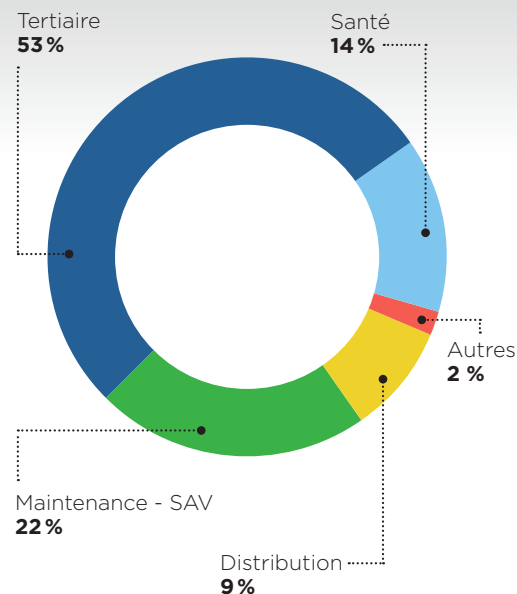
STERNE City

STERNE City propose des solutions de livraison urgente dans les grandes agglomérations françaises à forte densité, soumises à des réglementations de circulation. Qu'elles soient planifiées ou à la demande, ces livraisons sont conçues pour limiter la congestion des centres-villes et les émissions, grâce à des modes de transport tels que les véhicules électriques, les vélos, les vélos-cargos, ou les scooters électriques.

STERNE Care

STERNE Care est un 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.

Répartition du chiffre d'affaires par marché





Aymeric DENNEULIN
Directeur Général
STERNE Time Critical

Dans un environnement économique toujours volatil, marqué par des marchés contrastés – en repli dans l'automobile mais plus dynamiques dans l'aéronautique et la défense – STERNE Time Critical a poursuivi en 2025 une trajectoire de consolidation et d'adaptation. L'année a été placée sous le signe de la continuité, avec la poursuite du déploiement des politiques Groupe en matière de Ressources humaines et de transition énergétique.

STERNE TIME Critical continue de développer ses implantations à l'international, notamment au Maroc, en Chine et en Europe centrale, pour accompagner ses grands clients dans leur expansion tout en garantissant la même exigence de service et d'engagement RSE.

L'équipe RH, désormais pleinement structurée, a renforcé la coordination entre les différentes entités pour accompagner ce développement. Les revues mensuelles permettent d'assurer le pilotage et le suivi des besoins locaux. Les investissements engagés portent leurs fruits : le déploiement des formations est facilité, au-delà des obligations réglementaires.

La politique de renouvellement des véhicules se poursuit, avec une part croissante de motorisations bas carbone, pour notre flotte comme pour nos prestataires. Les carburants alternatifs (HVO, B100...) sont plébiscités, nous poursuivons nos efforts pour installer des cuves sur nos sites, à défaut d'infrastructures nationales.



FAITS MARQUANTS 2025

- Évolution contrastée des verticaux métiers
- Renforcement de l'effort de formation
- Poursuite des investissements dans des cuves de stockage de carburants bas carbone sur les sites

CHIFFRES CLÉS



71M€

Chiffre d'affaires



186

Nombre de salariés



180

Nombre de pays desservis



7

Nombre de pays d'implantation



250 000

Nombre de courses



1 500

Nombres de partenaires



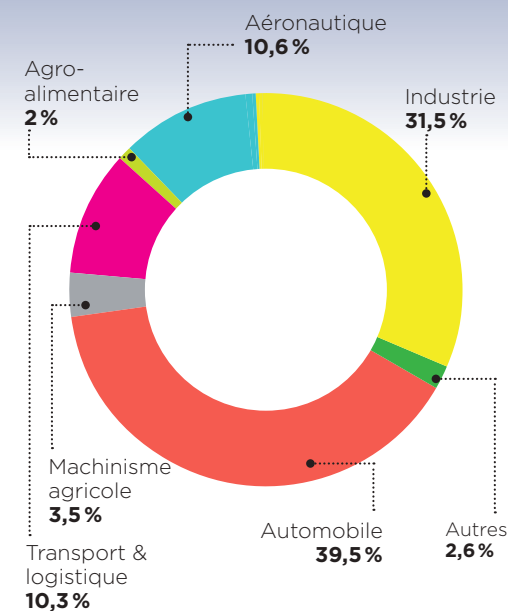
10

Nombre de sites

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 interventions 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.

Répartition du chiffre d'affaires par marché



STERNE TIME CRITICAL
assure une disponibilité
7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.



FAITS MARQUANTS 2025

- Définition de la feuille de route 2030 assortie d'engagements chiffrés
- Réorganisation de l'organisation
- 9 lignes desservies par des poids lourds à motorisation électrique
- Déploiement d'un nouveau TMS



Alexander KOHNEN
CEO
STERNE nox

2025 – Une année charnière pour nox .

Après une période de structuration interne et de consolidation, l'année 2025 a constitué une étape importante pour nox. En collaboration avec la Direction générale du Groupe, nous avons défini un cadre stratégique clair à l'horizon 2030. Cette stratégie donne une orientation et des priorités, et établit une vision commune de ce que sera le succès chez nox à l'avenir, sur le plan économique, opérationnel et de la responsabilité.

D'un point de vue opérationnel, l'année 2025 a été marquée par l'harmonisation de notre organisation et le renforcement des collaborations transnationales au

sein de la Business Unit. D'importantes mesures ont été mises en place pour harmoniser les processus de gestion en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas et en Belgique, et renforcer la professionnalisation de la gouvernance et de la coopération. Ces mesures ont jeté les bases d'une plus grande cohérence des processus, d'une clarification des responsabilités et d'une amélioration de la transparence dans toute l'organisation.

Parallèlement, nous avons continué à renforcer l'excellence opérationnelle. Cela a notamment consisté à poursuivre la numérisation des achats indirects, à harmoniser certains cadres RH, à déployer une plateforme de partenaires de transport de nouvelle génération et à préparer le nouveau TMS. Ces initiatives visent à accroître l'efficacité, la qualité des données et l'évolutivité de notre réseau.

La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie 2030 et est intégrée dans tous les domaines d'action stratégique. En 2025, nous avons concentré nos efforts sur la mise en place des structures et des conditions nécessaires pour permettre des progrès mesurables dans les années à venir. Sur le plan environnemental, nous avons accéléré la transition vers des solutions logistiques à faibles émissions. Des véhicules électriques sont déjà en service sur certains itinéraires. L'extension des infrastructures de recharge et des concepts de motorisations alternatives continuent d'être évaluées en fonction de la faisabilité opérationnelle et des exigences des clients.

Dans le même temps, nous avons adopté une approche plus globale de la durabilité : en termes de gouvernance, à travers des engagements dans des partenariats équitables et fiables, et dans la volonté d'offrir un environnement de travail où chacun a envie de rester, de s'épanouir et d'apporter sa contribution. Notre objectif n'est pas l'impact à court terme, mais la création de valeur durable à long terme : pour nos clients, nos employés, nos partenaires et la société.

Rien de tout ceci ne serait possible sans le dévouement et la capacité d'adaptation de nos équipes. Je tiens à remercier sincèrement tous les employés pour leur engagement et leur volonté de façonner activement cette nouvelle phase du développement de nox.



CHIFFRES CLÉS



263 M€
Chiffre d'affaires



845

Nombre
de salariés
nox Allemagne

32

Nombre
de salariés
nox Autriche



16 000

Nombre de
tournées



3 600

Nombres de
partenaires



23

Nombre
de sites
nox Allemagne

10

Nombre
de sites
nox Autriche



85%

des livraisons atteignent leur
destination avant 6h du matin

**“ La durabilité fait partie
intégrante de notre
stratégie 2030 et est
intégrée dans tous les
domaines d'action
stratégique.”**

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, en 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.

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.

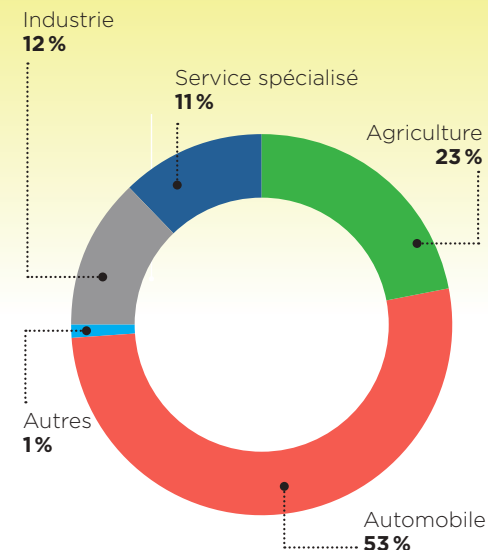
Le secteur automobile représente la moitié de sa clientèle. La logistique de précision prend tout son sens dans cette chaîne de production très complexe, dans laquelle une pièce manquante peut engendrer un arrêt de production très coûteux.

Dans le secteur des véhicules commerciaux, des équipements agricoles ou des engins de chantier, les pièces sont mises à rude épreuve. STERNE nox garantit la disponibilité rapide des pièces, du composant électronique à la batterie électrique de gros calibre, afin de maintenir les engins en fonctionnement.

STERNE nox permet aussi aux garagistes et réparateurs, qui ont peu d'espace de stockage, à disposer rapidement de pneus, pare-brises et autres pièces pour servir leurs clients.

Dans la santé, STERNE nox met à profit plus de 55 ans d'expertise pour livrer, avec une grande qualité et flexibilité, des produits allant des capteurs aux prothèses, indispensables au bon déroulement des processus cliniques.

Répartition du chiffre
d'affaires par marché



MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

SBM-1

LES RESSOURCES



CAPITAL HUMAIN

2 020 collaborateurs
28 % de femmes



CAPITAL SOCIÉTAL

8 500 clients
8 500 partenaires



CAPITAL MANUFACTURIER

- 5 plateformes logistiques
- 85 agences
- 100 % de véhicules Euro 5 et 6 parmi les véhicules thermiques en propre



CAPITAL NATUREL

116 245 tonnes
d'émissions de GES

LES ACTIVITÉS

UNE CULTURE DE L'INNOVATION



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

DES EXPERTISES MÉTIERS DIVERSIFIÉES



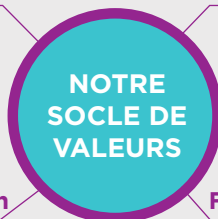
Service



Rapidité

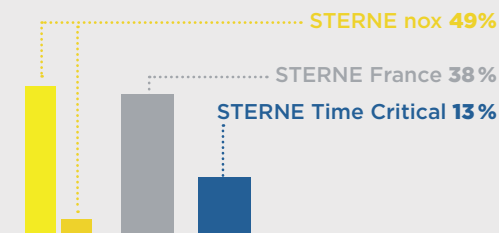


Innovation



Fiabilité

DES SOLUTIONS LOGISTIQUES PREMIUM PLANIFIÉES ET NON PLANIFIÉES



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

UNE GOUVERNANCE STABLE ET ENGAGÉE



UNE IMPLANTATION DANS 11 PAYS



180
pays desservis

GROUPE STERNE EXPERT DE LA LOGISTIQUE PREMIUM

NOS IMPACTS & RÉALISATIONS

POUR NOS CLIENTS

+2 000 000
stops* au mois

Réseau de proximité

8 certifications ISO

POUR NOS COLLABORATEURS

Politique de télétravail

34,9% de salariés formés

Diminution de **27,6** points du taux
de fréquence des accidents du travail
depuis 2023

POUR NOS ACTIONNAIRES

540 M d'euros
de chiffre d'affaires

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

POUR LA PLANÈTE



Engagements alignés
sur la science et
certifiés par SBTi

Développement
de la flotte
en électrique

-26%
baisse de l'intensité
carbone depuis 2021

Optimisation
des trajets

20 099 T
de déchets évités
grâce aux contenants
réutilisables

86% taux de valorisation
des déchets

NOTRE 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.

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.



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 SFRD 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 de son score Ecovadis.**



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.



LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le groupe entretient des relations étroites avec les communautés locales situées à proximité de ses sites et agences.

Il privilégie le dialogue régulier avec les élus et les associations afin de favoriser la compréhension mutuelle et d'anticiper les impacts de ses activités.

Des initiatives concrètes sont menées pour soutenir l'emploi local, employer des alternants, encourager les partenariats avec les écoles et contribuer à des projets associatifs.

➡ **Ces actions participent à l'ancrage territorial du Groupe et renforcent son rôle d'acteur responsable du développement local.**





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.

LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE STERNE

“ 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. ”

3 OBJECTIFS STATUTAIRES :

- 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.
- 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.
- 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.

Après une année de structuration de la mission, de ses objectifs statutaires et du fonctionnement du Comité de mission, l'année 2025 a été une année de consolidation des processus. Les membres du Comité de mission ont salué la poursuite de la trajectoire carbone et les investissements toujours soutenus en termes de :

- Véhicules bas carbone, outils digitaux d'optimisation des tournées
- Sensibilisation à la sécurité routière, notamment pour les deux-roues
- Innovations et revue des processus, notamment dans l'entité nox.



Fabienne FAUNY TIZIO
Présidente du Comité de mission
Directrice des Business units STERNE Express et STERNE Care

“ Dans le transport, tout va vite : les délais, les flux, les décisions. Mais derrière chaque livraison, il y a des équipes qui s'engagent et assurent au quotidien la qualité de service attendue. Cette exigence collective constitue notre atout principal et donne tout son sens à notre mission. En 2026, notre objectif reste clair : conjuguer performance et responsabilité, rapidité et rigueur, efficacité et respect de nos engagements. Être une société à mission n'est pas une formule, mais une orientation durable qui associe efficacité, solidarité et exemplarité. Pour l'année à venir, continuons à avancer avec pragmatisme et cohérence : c'est ainsi que nous progresserons durablement. ”

3 PILIERS

ETHIQUE
ENVIRONNEMENT
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



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. Il renouvelle chaque année son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies.



United Nations
Global Compact

Ses 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.



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, depuis 2023, le Groupe est engagé dans une **démarche de certification et d'évaluation** sur les huit normes suivantes :

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

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	Platinum	96 ^{ème} percentile
STERNE City	Gold	97 ^{ème} percentile
STERNE nox Allemagne	Silver	95 ^{ème} percentile
STERNE Groupe	Gold	97 ^{ème} percentile

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

GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

> [GOV-1] et [GOV-2]

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).

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 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 GES totales du Groupe est un des deux indicateurs entrant dans les conditions de financement du SLL contractualisé en 2021.

➡ 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.

NEW

STERNE nox

En 2025, la Direction environnement – énergie – RSE a été rattachée au Département Achats et relations avec les partenaires, afin de faciliter la collecte et le contrôle des données.



LA GOUVERNANCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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.

La démarche de certification ISO 45001 (système de management de la santé et la sécurité au travail) des entités STERNE France et STERNE 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.



LA GOUVERNANCE DES QUESTIONS ÉTHIQUES ET DE CONFORMITÉ

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.

Chez STERNE nox, les questions éthiques sont traitées de manière globale par le directeur de la conformité et des affaires publiques, 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.

NEW Ce suivi a été renforcé en Allemagne avec le déploiement d'une plateforme de suivi numérique, associant les véhicules, les trajets et les conducteurs des véhicules dès 2,6 tonnes, conformément à la législation locale. Cet outil sera également déployé aux Pays-Bas, en Belgique et en Suisse.

NOS ENGAGEMENTS ET LA RECONNAISSANCE DES TIERS

- ESG Transparency Awards: 2024 et 2025
- Prix prestataire Transport et Logistique 2025
- Certificat Ambassadeur de l'emploi pour la région Nouvelle-Aquitaine

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 Sécurité 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* :

ecovadis

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	Platinum	96 ^{ème} percentile	
STERNE City	Gold	97 ^{ème} percentile	
STERNE nox Allemagne	Silver	95 ^{ème} percentile	
STERNE Groupe	Gold	97 ^{ème} percentile	



Loïc CHAVAROCHE
Directeur QSSE - RSE - ESG
STERNE Groupe

Cette année, conformément à nos engagements, nous avons franchi une nouvelle étape importante dans notre engagement climatique : les experts de la SBTi ont validé notre nouvelle trajectoire, désormais élargie au périmètre Allemagne et Autriche. Cette validation aligne toutes nos filiales sur une trajectoire commune de décarbonation validée scientifiquement.

Sur le terrain, cette ambition se traduit par des actions concrètes, que nous adaptons aux contextes locaux : la mise en service des premiers poids lourds électriques en Allemagne, marquant un véritable saut technologique, et la poursuite de l'électrification de notre parc de véhicules dans les agglomérations françaises. Ces projets illustrent notre capacité à transformer nos engagements en réalisations tangibles.

L'année a aussi été celle d'une réorganisation de la direction RSE de STERNE nox, avec notamment le rapprochement des fonctions Achats et du reporting environnemental, pour plus d'efficacité dans la collecte et la fiabilisation des données. Ces progrès s'accompagnent d'un important travail de l'équipe RH Groupe autour de l'intégration des nouveaux collaborateurs, de la réduction du turnover et de la qualité de vie au travail, qui resteront des priorités en 2026.

Le contexte européen, toujours mouvant sur le plan réglementaire, complexifie la mise en place d'une stratégie unifiée. Mais notre rôle reste clair : contribuer activement à la décarbonation de nos clients. À ce titre, nous sommes fiers d'avoir participé au projet "Achats 2030" initié par la BPCE et ses partenaires, qui vise à créer une méthodologie commune de calcul du bilan carbone pour le secteur bancaire. Cette contribution conforte la place du Groupe STERNE comme acteur de référence du secteur.

Nous allons poursuivre nos efforts pour rendre notre reporting plus clair et pédagogique, comportant plus d'éléments didactiques dans cette nouvelle édition, car nous sommes conscients de la technicité de nos sujets. Nous travaillons aussi avec notre direction financière pour renforcer la connectivité entre la performance financière et l'ESG, comme le recommandent les régulateurs. Et enfin, nous continuons à nous faire challenger par des évaluations externes, comme celles d'Ecovadis, pour garder un regard objectif sur nos progrès et rester en phase avec les attentes de nos parties prenantes.





Le Groupe renouvelle chaque année depuis 2021 son adhésion au Pacte Mondial.



L'environnement, le climat et l'énergie

Le Groupe souhaite réaliser une transition énergétique et environnementale efficace. Il a pour ambition d'être un acteur exemplaire dans son secteur quant à son impact environnemental et son utilisation de l'énergie. Son objectif est de diminuer ses émissions de GES de 42% sur ses scopes 1 et 2, et de 25% sur son scope 3 de 2021 à 2030.



Le bien-être collectif et sociétal

Au cœur de sa mission et de sa raison d'être, le Groupe souhaite améliorer en continu les conditions de vie de ses collaborateurs et de ses parties prenantes externes en assurant un environnement de travail optimal qui promeut efficacité et convivialité. Le **Groupe STERNE** s'assure de veiller de manière minutieuse au respect des droits de l'Homme en prohibant toute forme de travail des enfants et de travail forcé tout au long de son processus de production.



La stimulation économique de la société

Par ses engagements environnementaux et sociaux, le **Groupe STERNE** souhaite générer une stimulation économique sur tous les territoires où il s'implante. Il vise à favoriser l'économie locale grâce à sa politique approfondie d'achats responsables.



Estelle BÉTHENCOURT
Chargée de mission RSE
STERNE Groupe

La CSRD constitue un formidable levier d'expression collective, qui permet à chacun, au sein de l'entreprise, de s'impliquer, de partager sa vision et de contribuer activement à la définition de nos priorités en matière de durabilité. En tant que responsable du reporting RSE, au cœur de l'action, je mesure chaque jour l'importance de mettre en œuvre des initiatives pleinement cohérentes avec les enjeux matériels du groupe. L'analyse de double matérialité y joue un rôle central, en identifiant les sujets qui comptent vraiment et en reliant nos impacts sur

l'environnement et la société à notre performance économique. Les travaux de reporting, structurés selon les normes ESRS, apportent un cadre exigeant et rigoureux. Ils permettent de donner aux données ESG la même crédibilité que les données financières, notamment grâce à des audits détaillés indispensables dans un groupe aux métiers et aux implantations variés. Cette approche méthodique va bien au-delà des seules obligations réglementaires : elle est le reflet de nos convictions.

C'est une grande fierté de contribuer à ces progrès collectifs dans un Groupe précurseur, Société à mission, qui fait de la RSE un moteur de transformation et un levier de performance.

DISPOSITIF DE GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

[GOV-5]

ORGANISATION DE LA GESTION DES RISQUES

La gestion des risques s'appuie sur un système de management intégré couvrant à la fois les enjeux opérationnels et les risques ESG, mené par la Direction QSSE-RSE. La cartographie des risques et l'analyse de double matérialité sont pleinement alignées, afin d'assurer une vision cohérente des enjeux les plus significatifs pour le Groupe et ses parties prenantes. Ce travail est présenté annuellement à la Direction générale et au Conseil de surveillance. Le dispositif repose sur un ensemble de normes structurantes. La démarche de certification permet d'accompagner la politique RSE dans une démarche d'amélioration continue :

- ➡ ISO 9001 pour les risques opérationnels et la satisfaction client
- ➡ ISO 45001 pour la santé-sécurité des collaborateurs
- ➡ ISO 14001 pour les risques environnementaux
- ➡ ISO 28000 pour la sécurité des marchandises
- ➡ ISO 51001 pour la gestion de l'énergie
- ➡ ISO 31000 est utilisée comme référentiel pour la gestion des plans de continuité d'activité, sans démarche de certification à ce jour

OUTILS DE PILOTAGE ET DE MAÎTRISE

La maîtrise des risques repose aussi sur des audits internes et externes planifiés sur l'ensemble des entités. Ceux-ci permettent d'avoir une vision objective de la situation et du niveau de conformité aux référentiels applicables.

Ces audits sont complétés par une documentation standardisée qui permet de disposer d'une information maîtrisée, pertinente et adaptée à la maturité des équipes. Des tableaux de bord, plans d'action et outils de remontée d'alertes permettent un pilotage au plus proche des équipes opérationnelles.



SENSIBILISATION DES ÉQUIPES

Le service QSSE diffuse la culture du risque au travers d'actions de sensibilisation et de formation ciblées, notamment sur les sujets de sécurité, d'évacuation et de continuité d'activité. L'accompagnement est adapté aux différents profils et s'appuie sur une solide connaissance du terrain, ainsi que sur des outils de communication et de partage d'information permettant de donner de la visibilité à tous les collaborateurs. Les alertes sont principalement remontées par la hiérarchie, tandis que les situations de harcèlement et de corruption font l'objet d'un traitement spécifique via une ligne d'alerte dédiée.

LA GESTION DES RISQUES, CONCRÈTEMENT, EN 2025

Sur l'exercice 2025, le Groupe STERNE a renforcé la formalisation de sa gestion des risques, avec une clarification de la gouvernance et des responsabilités, notamment au travers de la définition de cellules de crise et de différents scénarios. Ces cellules couvrent les dimensions organisationnelles et de communication, en précisant les rôles de chaque acteur.

Le Groupe a également pris une longueur d'avance dans l'anticipation des évolutions normatives. Il intègre déjà la question de l'analyse des opportunités en complément de l'analyse des risques, en ligne avec la nouvelle version de la norme ISO 9001, applicable en 2026-2027.



NEW

UNE ORGANISATION RENFORCÉE CHEZ STERNE NOX

Une nouvelle plateforme digitalisée

Le dispositif de gestion des risques et de contrôle interne s'appuie depuis 2025 sur une plateforme digitalisée unifiée, déployée pour offrir un pilotage simple et unifié de la documentation, des audits et du suivi des incidents.

Ce système permet de maintenir une documentation à jour et facilement accessible, de clarifier les responsabilités au sein d'équipes resserrées, d'automatiser la remontée des incidents de sécurité et de donner aux responsables opérationnels comme à la direction une visibilité renforcée sur les résultats et les plans d'action.

Des audits internes adaptés aux problématiques terrain

Les audits internes couvrent la qualité, la sécurité au travail, l'énergie et la protection de l'environnement. Ils sont conçus pour être pragmatiques et adaptés au terrain. Chaque site dispose de plans d'action adaptés, et son tableau de bord est suivi mensuellement par le Département Amélioration continue.

Le partage de bonnes pratiques

La démarche est animée par le Département Amélioration continue.

Une réunion hebdomadaire permet d'échanger sur les problèmes rencontrés sur les sites et de partager les solutions mises en œuvre, en s'appuyant sur les retours des différents départements.

Un espace en ligne collaboratif permet de consulter des exemples concrets accessibles à l'ensemble des directeurs et managers des pays, afin de faciliter la diffusion et le déploiement homogène des standards opérationnels sur tous les sites.



Anna WOLF
Responsable senior de
l'amélioration continue
STERNE nox Allemagne

Le partage structuré des bonnes pratiques, associé au suivi régulier des KPIs, crée une culture d'amélioration continue qui renforce à la fois la performance opérationnelle et notre ambition en matière de durabilité.



L'INNOVATION, VECTEUR D'AMÉLIORATION CONTINUE



Jean-Marie JOESSEL
Directeur de l'Innovation et
des Réseaux – STERNE Regular

INTERVIEW

L'innovation est un vecteur d'amélioration continue du Groupe STERNE. Quelles ont été les avancées principales en 2025 ?

L'innovation repose sur l'optimisation et la mutualisation des tournées, créant un cercle vertueux où chaque kilomètre économisé génère une valeur ajoutée pour nos clients, pour le Groupe et pour l'environnement. La conception de tournées optimisées passe par des technologies de plus en plus sophistiquées. Elles doivent permettre de

prendre en compte par exemple les contraintes horaires des clients, la diversité des colis, les contraintes réglementaires comme les ZTL et les ZFE. La culture du sur-mesure est la clé de voute du Groupe. En 2025, nous continuons à renforcer le savoir-faire de notre réseau. Notre objectif est que chaque agence dispose d'un technicien réseau d'ici 2026.

Nous avons par ailleurs testé et commencé à déployer une solution logicielle DMS de dernière génération, améliorant la planification en temps réel et la reconfiguration quotidienne des tournées du dernier kilomètre. Cette initiative remporte l'adhésion des collaborateurs comme des clients. Elle est peu à peu déployée dans le Groupe, en France et en Allemagne, et commence à être déployée sur le périmètre Time Critical.

Quels investissements technologiques ont soutenu l'efficacité logistique cette année ?

Nous avons accéléré l'adoption de la RFID pour le suivi massif d'objets dans les entrepôts et les véhicules, déployant plus de 1 200 lecteurs RFID en France. Cela a considérablement réduit les temps de manipulation et renforcé la fiabilité des opérations.



IN
NO
VA
TI
ON

DMS (Delivery Management System)

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.



Raphaël FREY
Directeur Innovation
et Réseaux STERNE nox

Sur le périmètre 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.



INTERVIEW

Comment la transformation digitale a-t-elle soutenu ces initiatives ?

Le déploiement simultané d'un DMS et de la version rationalisée du TMS va multiplier les possibilités de délivrer des scénarios d'optimisation, tout en fiabilisant la collecte des données kilométriques pour un reporting environnemental précis. Nous avons finalisé la cartographie des TMS et nous prenons soin de consolider ces outils sans impact pour nos clients.



Julien MICHALLET
Directeur de la Transformation
Digitale STERNE France



IN
NO
VA
TI
ON

TMS (Système de gestion de transports)

Le TMS (Transport Management System) est notre système centralisé de gestion des transports. Il résulte de deux années de rationalisation menées en France et en Allemagne pour uniformiser et optimiser tous nos processus logistiques. Il permet de planifier les trajets longue distance comme d'organiser le dernier kilomètre. Il interagit avec le DMS pour assurer la traçabilité des colis en temps réel. Cette simplification des applicatifs métiers renforce à la fois l'efficacité opérationnelle et la cybersécurité de nos plateformes.

LA SÉCURITÉ DES DONNÉES ET LEUR UTILISATION RESPONSABLE



Boris POUDÉROUS
Directeur Sécurité
des Systèmes d'Information
STERNE Groupe

INTERVIEW

Quelles avancées ont marqué la sécurité des données cette année ?

En 2025, nous avons complètement repensé notre programme de sensibilisation pour nos collaborateurs : désormais, ils bénéficient d'un parcours continu dispensé par un assistant IA intégré dans leurs outils de travail quotidien. Ce bot IA les sollicite directement et propose des modules courts, complétés par des tests et des campagnes de simulation

de phishing mensuelles ou aléatoires. L'évaluation est régulière et automatisée : chaque manager peut suivre l'engagement de son équipe, et la gamification renforce la motivation, avec des points et

classements. Nous pouvons ainsi sensibiliser au quotidien 100% des collaborateurs STERNE France et Time Critical, avec une plus grande efficacité.

Quels dispositifs ont été mis en place en 2025 pour renforcer cette sécurité ?

L'authentification multi-facteurs a été généralisée à l'ensemble des collaborateurs, sans se limiter aux personnels sensibles, conformément aux exigences clients les plus strictes. L'automatisation du suivi et la diversité des scénarios testés tous les mois évitent les routines et renforcent la vigilance collective. Ces dispositifs touchent aussi les consultants et prestataires externes, afin d'aligner tout le Groupe sur les meilleurs standards de sécurité des données. En particulier, nos dispositifs et parcours s'inscrivent pleinement dans la conformité aux réglementations européennes NIS2 et DORA.

“Chaque collaborateur du groupe bénéficie désormais d'un parcours de formation continue animé par un assistant IA avec des modules courts et des tests mensuels. Avec la généralisation de l'authentification multi-facteurs, cela renforce encore notre dispositif de cybersécurité.”

“La cybersécurité est une priorité absolue : nous avons modernisé le réseau et le VPN, instauré un monitoring continu des menaces et renforcé la formation de tous les collaborateurs. Notre plan de continuité est aligné avec les exigences de l'ISO 27001.”

Heike GUTHARDT
Senior Director IT - STERNE nox

551 collaborateurs ont suivi au moins une formation en 2025



Nadir BOUZAD
RSSI et DPO
STERNE France

INTERVIEW

Quels sont les enjeux de la gestion des données personnelles pour le Groupe STERNE ?

En tant que responsable de traitement et sous-traitant pour nos clients, le Groupe STERNE doit se conformer aux différents règlements en matière de protection des données et de renforcement de la cybersécurité (RGPD, NIS2, DORA...). En outre, la certification ISO 27001 est une exigence contractuelle de nombreux clients. La gouvernance de ces questions est assurée par un DPO rattaché à la Direction Générale, s'appuyant sur un réseau de correspondants dans chaque entité. Lors d'opérations de croissance externes, les sociétés acquises sont intégrées au programme de conformité. Cette conformité passe par la mise en place et le respect de principes essentiels : minimisation de la collecte de données, privacy by design / by default, mesures techniques et organisationnelles de sécurité.

Quels dispositifs ont été mis en place en 2024 pour cette gestion ?

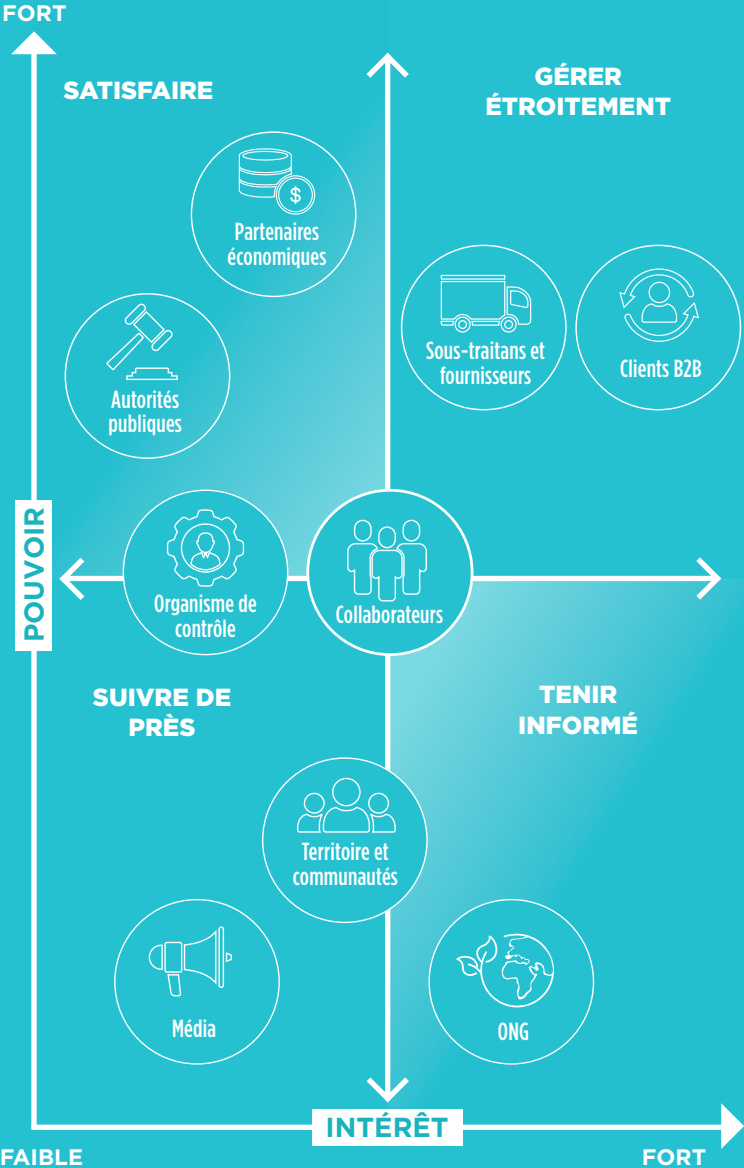
La double certification ISO 27001 et ISO 27701 obtenue en début d'exercice valide les travaux importants réalisés depuis 3 ans en matière de sécurité des systèmes et de gestion des données. Nous allons encore renforcer le volet essentiel de la sensibilisation des collaborateurs et des prestataires.

Pour le reste, notre organisation est actualisée en continu, avec :

- 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,
- un registre de traitement des données personnelles,
- la sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité et au traitement des données personnelles,
- la réalisation plusieurs fois par an de contrôles internes et d'audits afin de s'assurer du déploiement effectif du programme de conformité.



PARTIES PRENANTES SBM-2



Sarah MATHIEU-COURTOIS
Directrice Sustainability
Meanings Capital Partners

La transition et l'adaptation climatiques ne sont pas seulement des impératifs environnementaux : ce sont des leviers de transformation des modèles d'affaires. Pour un acteur de la logistique comme Sterne, elles invitent à repenser l'organisation des flux, l'efficacité opérationnelle et la qualité du service rendu aux clients, afin de conjuguer agilité, résilience et contribution concrète aux grands objectifs de société.

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





CHAPITRE

2

INFORMATION **GÉNÉRALE**

INFORMATION GÉNÉRALE

Le Groupe STERNE élabore ce **rapport de Durabilité** sur une base volontaire, dans l'attente de l'entrée en vigueur de la Directive CSRD révisée par la Directive Omnibus en 2025. Il utilise pour cela un référentiel ad hoc, dont les éléments clés sont présentés en annexe, à la page 114. Le Groupe STERNE utilise un certain nombre de terminologies des normes ESRS, car il considère depuis plusieurs années ces normes comme un levier stratégique essentiel. Ce rapport ne peut pas être assimilé à un rapport répondant à toutes les obligations CSRD, néanmoins :

■ Il s'appuie sur une **analyse de double matérialité** pour structurer ses politiques, plans d'action et indicateurs, assurant ainsi à ses parties prenantes une confiance renforcée dans l'information publiée. En tant que Société à Mission, il démontre ainsi sa volonté d'exemplarité et de responsabilité autour de ses engagements sociaux et environnementaux.

■ Il est structuré selon **les attendus de la norme ESRS 2**, comprenant un chapitre Information générale et des chapitres thématiques environnement, social et gouvernance.

■ Chaque enjeu matériel est traité selon la même approche : exposé des impacts, risques et opportunités (IRO) propres au Groupe STERNE, existence de politiques assorties d'objectifs le cas échéant, présentation des actions visant à répondre aux IRO, et indicateurs de suivi de l'efficacité de ces plans d'action. Les indicateurs sont, dans la mesure du possible, les indicateurs des normes ESRS.

[BP-1] Base de préparation du rapport ESG

Le rapport ESG couvre l'année 2025. Il 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 2025 comprend l'ensemble des activités consolidées dans le périmètre financier au 31 décembre 2025, 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 2025. Ainsi, le périmètre du reporting 2025 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.

[BP-2] Circonstances particulières

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 du carburant essence ont été intégrées dans le bilan carbone 2025. Les émissions liées aux fuites de gaz frigorigènes ont été incluses dans le calcul pour la première fois.

► 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 2024.

► 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.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

[IRO-1] Processus d'analyse de double matérialité

Chaque année depuis 2022, le Groupe STERNE procède à une révision de son analyse de double matérialité. Il s'applique, en s'appuyant sur les normes ESRS, à évaluer les enjeux de durabilité selon les critères suivants :

- Pour la matérialité de ses impacts (positifs et négatifs) : un critère de gravité (la somme de l'ampleur, l'étendue, l'irrémediabilité en cas d'impact négatif) et de probabilité d'occurrence de ces impacts.
- Pour la matérialité financière (risques et opportunités), l'ampleur des conséquences de l'enjeu analysé sur la performance économique du Groupe, et sa probabilité d'occurrence.

Cette analyse est partagée avec de nombreuses parties prenantes :

- Elle est validée par les instances de gouvernance (Conseil de surveillance et Direction générale).
- Le Comité de mission apporte également son expertise pour un avis consultatif.

Le détail du processus d'analyse est présenté en annexe, page 114.

Le saviez-vous ?



Une analyse de double matérialité est un outil clé en reporting de durabilité. Elle consiste à évaluer, d'une part, comment les enjeux environnementaux et sociaux impactent l'entreprise (matérialité financière), et, d'autre part, comment les activités de l'entreprise influencent la société et l'environnement (matérialité d'impact). Ce croisement permet de prioriser les actions et d'identifier les sujets les plus stratégiques pour une démarche RSE complète et conforme aux nouvelles exigences européennes.

En 2025, le Groupe a réévalué ses enjeux en analysant les pratiques de place du secteur transport-logistique. La synthèse des 23 enjeux analysés est représentée ci-après, dans une matrice de matérialité. Le détail des impacts, risques et opportunités matériels est présenté en annexe.



ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ - IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

Notre matrice de double matérialité [SMB-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 leurs 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		

Compte tenu de son activité et de ses implantations géographiques, le Groupe STERNE a identifié les enjeux suivants comme non matériels :

E2. Pollution de l'eau & des sols

E3. Gestion de l'eau

S1. Autres droits humains pour les effectifs propres

Exigences de publication couvertes au titre des ESRS [IRO-2]

ENJEU	SOUS-ENJEU	EXIGENCES DE PUBLICATION CORRESPONDANTES	PAGE DU RAPPORT DE DURABILITÉ
E1 - Changement climatique	Atténuation & adaptation au changement climatique / Gestion de l'énergie	E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E1-6	46
E2 - Pollution	Pollution de l'air, microplastiques	E2-1, E2-2, E2-3	70
E4 - Biodiversité	Changement d'affectation des sols	E4-2, E4-3	72
E5 - Économie circulaire, gestion des déchets	Déchets	E5-1, E5-2, E5-5	74
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	82
S2 - Travailleurs dans la chaîne de valeur	Conditions de travail et autres droits	S2-1, S2-4	108
S3 - Communautés affectées - Implantation dans les territoires	Droits économiques des communautés affectées	S3-1, S3-2, S3-3, S3-4	98
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité des consommateurs / utilisateurs finaux et de leurs données personnelles	S4-1, S4-4	100
G1 - Conduite des affaires	Prévention de la corruption et des pots-de-vin Protection des lanceurs d'alerte - Représentation d'intérêts	S3-3, S3-4	104
G1 - Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs	G1-2, G1-6	108



CHAPITRE

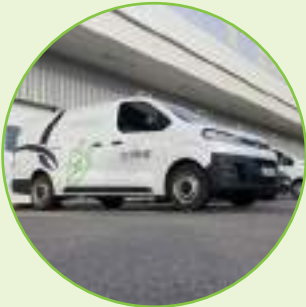
3

INFORMATION **ENVIRONNEMENTALE**

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE – E1

Les essentiels

NOS ACTIONS PHARES pour répondre aux enjeux climatiques

ENJEUX	ACTIONS CLÉS	CIBLES	PERFORMANCES 2025
Atténuer notre impact et celui de nos clients sur le climat 	- Optimisation et mutualisation des flux logistiques - Déploiement d'une flotte de véhicules propre - Déploiement d'une solution de logistique inverse pour le traitement des déchets de nos clients   - Engagement de nos fournisseurs dans la transition énergétique - Utilisation de contenants réutilisables	Sur le périmètre d'engagement SBTi STERNE France et Time Critical, de 2021 à 2030 : -42% GES sur 90% du Scope 1 et 2.....▶ -25% sur 67% du Scope 3▶ -42% GES sur Scopes 1 et 2,▶ -25% sur le Scope 3.....▶ Sur le périmètre Groupe, de 2023 à 2030 : Réduire de 7% par an.....▶ l'intensité carbone du Groupe Sur le périmètre d'engagement SBTi STERNE France et Time Critical, de 2021 à 2030 100% des véhicules Groupe et prestataires aux normes EURO 5 et EURO 6 à l'horizon 2030 100% des véhicules de service à motorisation électrique chez STERNE nox d'ici 2026  Pas d'objectif chiffré▶	Depuis 2021 -38,6% GES sur Scopes 1 et 2 -10,9% GES scope 3 Depuis 2023 -15,8% GES sur Scopes 1 et 2 -19,1% GES scope 3 -2,8% Intensité carbone   Flotte urbaine 100% décarbonée pour STERNE Regular et City depuis 2024 128 tonnes de déchets collectés pour le compte de nos clients 13 458 teqCO₂ évités sur l'année grâce aux contenants réutilisables

ENJEUX	ACTIONS CLÉS	CIBLES	PERFORMANCES 2025
Nous adapter face aux risques physiques et de transition induits par le changement climatique	➔ Cartographie et gestion des risques climatiques ➔ Sélection de bâtiments logistiques adaptés. Sensibilisation aux gestes de sobriété ➔ Promotion des biocarburants ➔ Innovations sur la logistique urbaine	100% des sites incluent le risque climatique dans leur plan de continuité▶ ➔ Objectif de 100% des transports▶ longue distance en biocarburants en France d'ici 2030 ➔ Promotion de solutions de cyclo-▶ logistique pour les tournées de jour et de tournées bas-carbone en France	Chiffrage des risques financiers réalisés en 2025 0 100 100% Expérimentations en cours Doublément (en valeur, par rapport à 2024) des achats de sous-traitance à motorisation électrique ou biocarburants en France
Optimiser notre consommation énergétique et diversifier nos sources d'énergie pour renforcer notre résilience climatique	➔ Maîtrise et réduction de la consommation énergétique ➔ Valorisation des énergies renouvelables ➔ Certification et choix de bâtiments performants	 100% d'approvisionnement des sites en énergies renouvelables en Allemagne d'ici 2030 100% des sites du Groupe▶ (hors Benelux) certifiés ISO 14 001 d'ici 2028	Objectifs 2030 0 100 67,6% 0 100 100%

CONTEXTE – IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

NOS DÉFIS [E1-SBM-3]

Selon les travaux du GIEC, le secteur du transport de marchandises¹ représente 15% des émissions mondiales, tout en offrant le plus grand potentiel de réduction de son empreinte carbone. C'est pourquoi la filière logistique et transport est pleinement engagée dans sa transformation, pour contribuer aux objectifs de l'Accord de Paris et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. La filière travaille à la fois à la réduction de son empreinte carbone et à son adaptation face aux effets du changement climatique sur ses activités.

Elle doit aussi répondre aux mesures réglementaires européennes, notamment en France et en Allemagne, qui accompagnent le Plan de transition sectoriel Fret routier² publié en 2025. Ces réglementations comportent par exemple :

- ➔ Les zones à faibles émissions (ZFE), afin de protéger la sante 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),

En projet également :

- ➔ Le verdissement des flottes (achat de camions électriques) et le règlement AFIR (installation d'infrastructures de recharge),
- ➔ Le changement de norme utilisée pour calculer les émissions de GES dans le secteur Transport.



NOS SOLUTIONS [E1-2]

Face à ces défis, la stratégie du Groupe STERNE, traduite par son statut de Société à mission, repose sur deux grands piliers :

Mutualiser et optimiser les flux logistiques :

- ➔ réduire les kilomètres à vide,
- ➔ maximiser l'utilisation des véhicules,
- ➔ faire rouler des véhicules plus vertueux.

Contribuer à l'économie circulaire par son offre premium bas carbone, dans les industries les plus diverses :

- ➔ rendre possible le développement de l'industrie de la réparation et de l'après-vente,
- ➔ réduire les besoins de stockage en pièces détachées,
- ➔ utiliser la logistique inverse pour faciliter le recyclage des pièces usagées.



¹ Terre – air – mer

² European Commission : Directorate-General for Climate Action, CLIMACT and ICF, European climate law-aligned transition pathways . Sectoral fiche, Transport – Road freight, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2834/4517181>

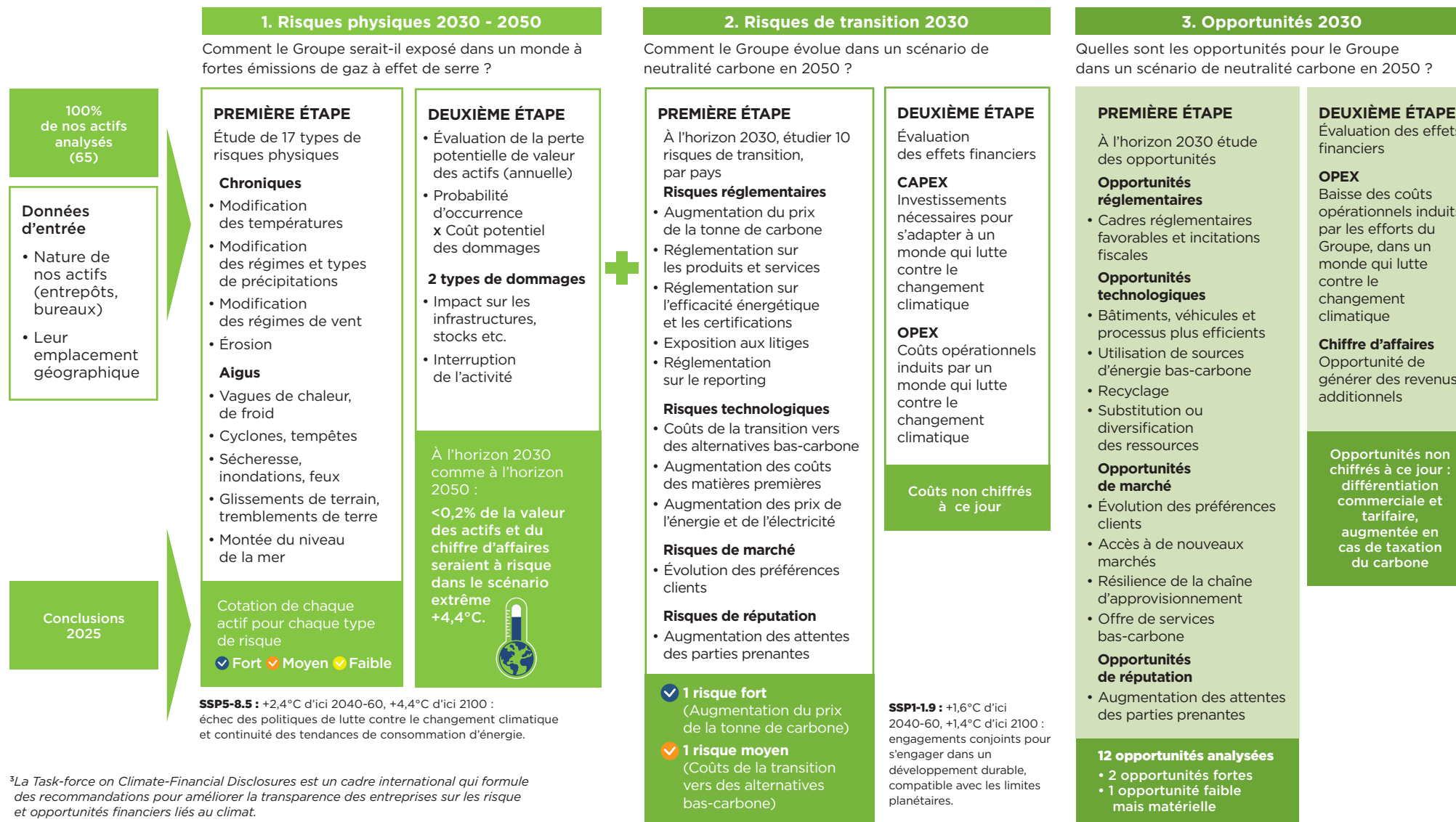
L'ANALYSE DE NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS CLIMATIQUES

[E1-IRO-1]

En 2025, le Groupe STERNE a analysé l'ensemble de ses risques et opportunités financiers liés au changement climatique, selon la méthodologie préconisée par les normes ESRs (TCFD³). Cette étude approfondie vient renforcer la stratégie climatique du Groupe et de guider la structuration des plans d'action associés par :

- Un plan de décarbonation (pages 60 à 68)
- Un plan d'adaptation (page 69)

Comment nous avons quantifié nos risques climatiques.



³La Task-force on Climate-Financial Disclosures est un cadre international qui formule des recommandations pour améliorer la transparence des entreprises sur les risques et opportunités financiers liés au climat.

PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE - NOTRE VISION, NOS ENGAGEMENTS

[E1-1], [E1-2] et [E1-4]



NOTRE TRAJECTOIRE VALIDÉE PAR LA SBTi

En 2023, les experts de la SBTi ont validé la trajectoire 2021-2030 du Groupe STERNE pour ses entités STERNE France et STERNE Time Critical. Suite à l'acquisition de nox nacht express fin 2022, le Groupe a étendu cet engagement pour la période 2023-2030 à sa nouvelle Business Unit, en maintenant, conformément à ses engagements pris lors de cette acquisition :

- le même niveau d'ambition,
- la couverture de l'ensemble des trois Scopes.

Afin de progressivement prendre en compte le choix des contrats d'énergie décarbonée, la nouvelle trajectoire a été calculée selon la méthode market-based pour le Scope 2.

Les deux engagements du Groupe, validés par les experts de la SBTi :

UNE TRAJECTOIRE 2021-2030

Périmètre STERNE France et Time Critical

- 2021 : première année de calcul du Bilan carbone complet (3 scopes)
- Scopes 1 & 2 : **-42%** (trajectoire 1,5°C)
- Scope 3 : **-25%** sur **67%** du périmètre (trajectoire 2°C well-below)

UNE TRAJECTOIRE 2023-2030

Périmètre Groupe

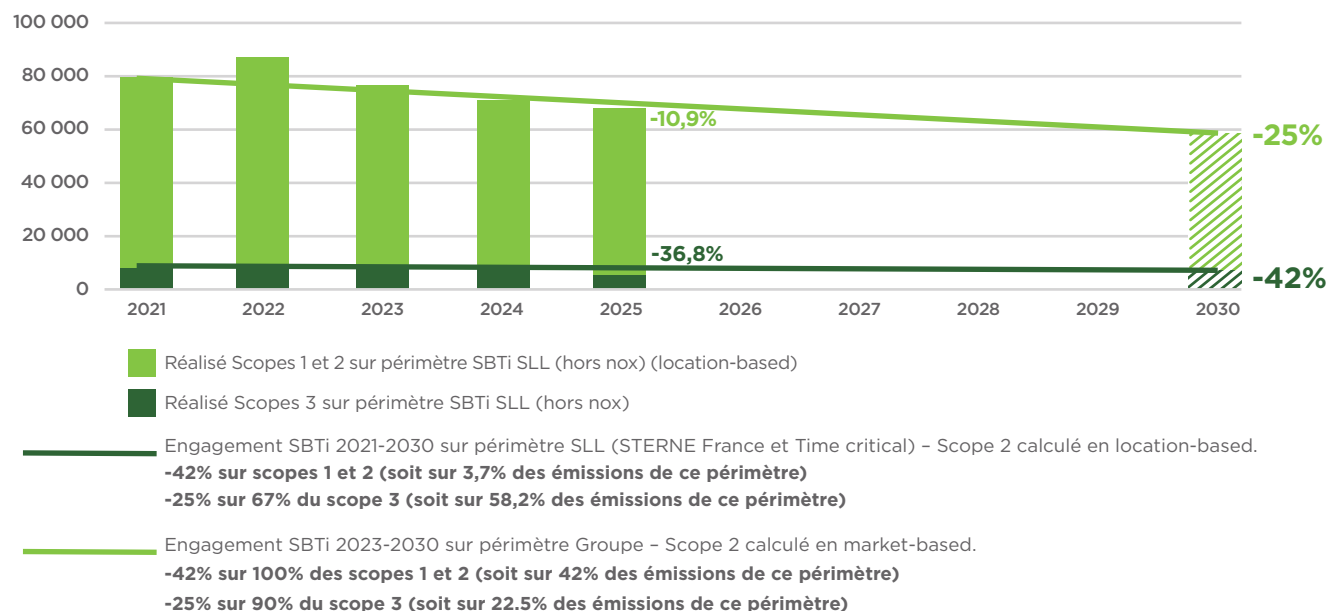
- 2024 : Consolidation des émissions de GES de STERNE nox acquis en 2022
- Scopes 1 & 2 : **-42%** (trajectoire 1,5°C)
- Scope 3 : **-25%** sur **90%** du périmètre (trajectoire 2°C well-below)



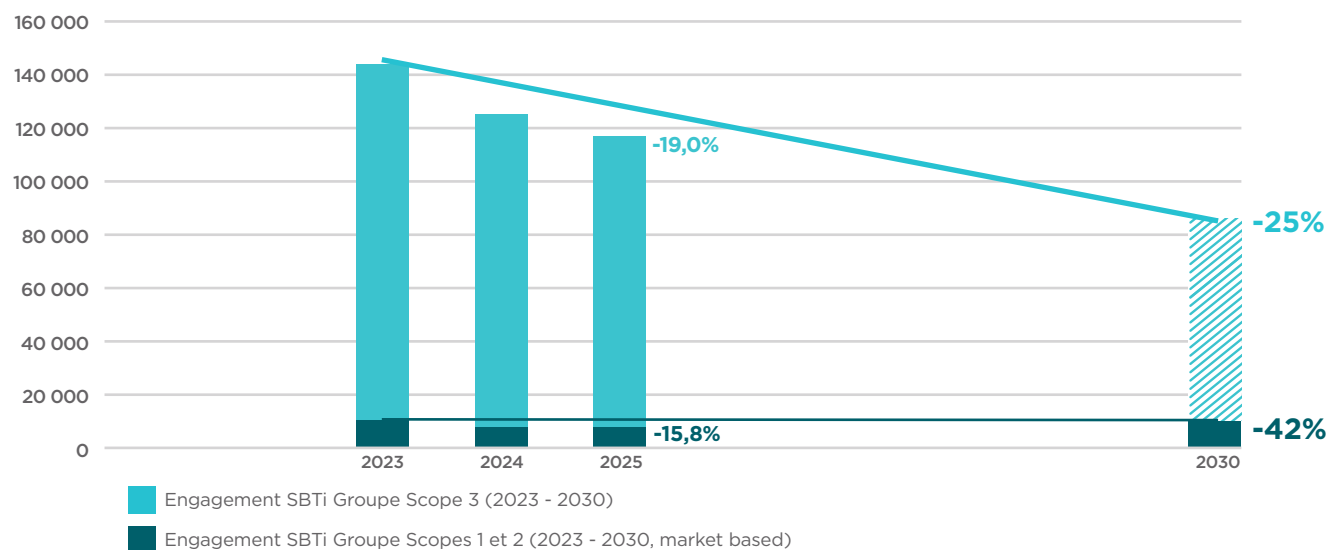
La validation de nos objectifs climatiques par la Science Based Targets initiative (SBTi), un organisme indépendant fondé par le CDP, le Pacte mondial des Nations Unies, le World Resources Institute (WRI) et le WWF, constitue un gage de crédibilité. Elle atteste que nos engagements de réduction des émissions sont alignés sur les données scientifiques les plus récentes pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, renforçant ainsi la confiance de nos parties prenantes.



Trajectoire d'engagement SBTi périmètre historique



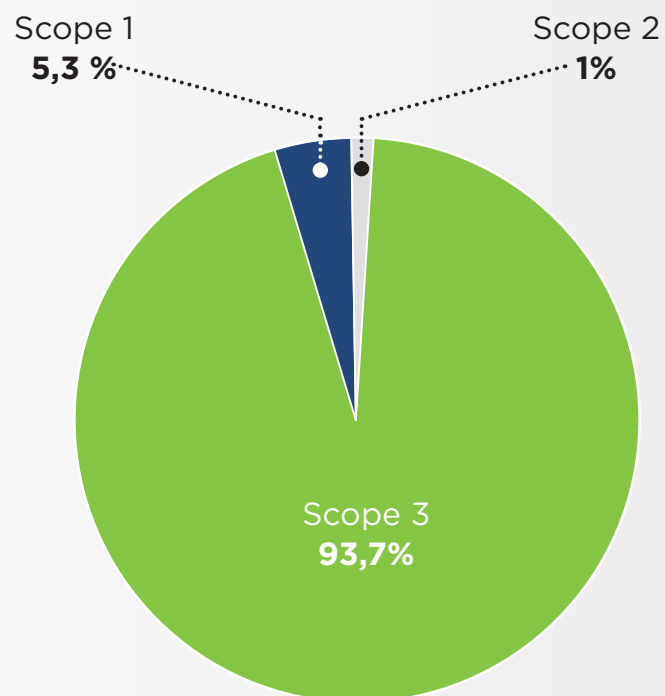
Trajectoire d'engagement SBTi périmètre Groupe



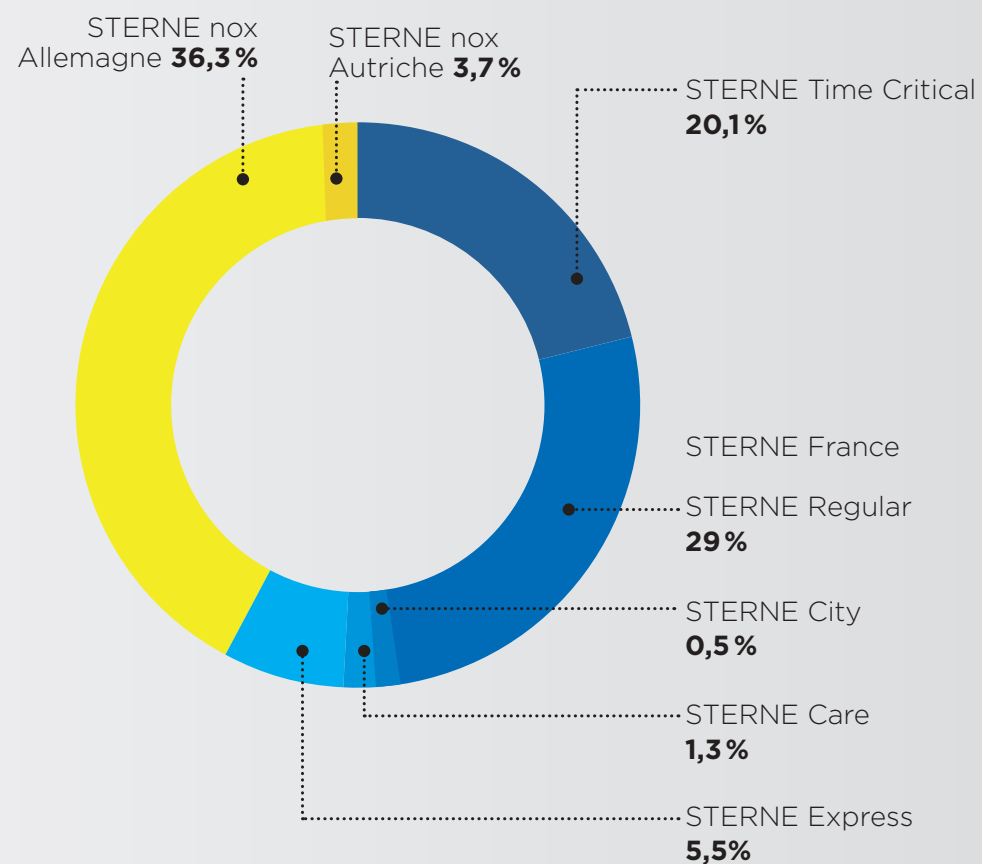
NOTRE BILAN CARBONE 2025

[E1-6]

Émissions de GES total **Groupe STERNE** - Répartition par scopes 2025



Émissions de GES par **Business Unit** en 2025



LES ESSENTIELS DE NOTRE BILAN CARBONE

- Le Scope 3 représente **93,7%** de nos émissions de GES.
- Le transport sous-traité représente **93,8%** de notre Scope 3.
- Les émissions du Scope 1 et 2 sont pour l'essentiel (**69%**) issues de l'utilisation de notre flotte de véhicules détenue en propre, le reste étant attribué pour l'essentiel aux bâtiments. Cette année, nous avons été en mesure de calculer aussi les émissions liées aux fluides frigorigènes : **260.7teqCO2**
- Notre intensité carbone s'élève pour 2025 à **211.98teqCO2/million d'euros de chiffre d'affaires**

STERNE FRANCE

- Représente **39.5%** de nos émissions de GES, dont **81.1%** attribuées à STERNE Regular, une empreinte proportionnelle à la taille de son chiffre d'affaires.
- Le Scope 1 de STERNE Care est proportionnellement plus élevé : cette Business Unit opère une proportion de flotte de véhicules détenue en propre plus importante que les autres activités, ces véhicules ayant des spécificités techniques (tri-température) ne pouvant être sous-traités.

STERNE NOX

- Représente **40%** de nos émissions de GES.
- L'Allemagne contribue pour la presque totalité de ces émissions. (**89.7%**)
- Le Scope 1 de nox est proportionnellement moins important que pour les autres Business Units (**18%**), car nox n'opère pas de transport avec des véhicules détenus en propre. Le Scope 2 de nox ne rend pas compte des efforts de décarbonation en calcul Local-based. En revanche ceux-ci contribuent à la trajectoire SBTi Groupe (calcul en Marked-based)

STERNE TIME CRITICAL

- Représente **20,8%** de nos émissions de GES.
- L'intensité carbone de la Business Unit est proportionnellement plus élevée (**303teqCO2/M€** de chiffre d'affaires) car son Scope 3 comprend l'usage de transports aérien et maritime, dont la proportion varie d'une année sur l'autre en fonction de la demande pour des transports critiques.



NOS PERFORMANCES – RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Le tableau ci-dessous synthétise la variation des émissions de GES sur le périmètre Groupe. Celui-ci correspond au périmètre d'engagement validé par la SBTi en 2025, sur la période 2023-2030. Les émissions de GES de 2023 ont été estimées en ajoutant les émissions de l'Autriche observées en 2024 (soit 3% des émissions Groupe), le plan de transition n'ayant pas encore été mis en œuvre sur ce périmètre en 2023-24.

Les variations d'émissions de GES sur le périmètre STERNE France et Time Critical (périmètre d'engagement SLL) sont détaillées en annexe.

L'ensemble du bilan de gaz à effet de serre a été doublement audité cette année, par les auditeurs du rapport de durabilité ainsi que par le cabinet expert ERM, ce qui nous a permis d'affiner notre méthodologie.

PÉRIMÈTRE GROUPE ENGAGEMENT SBTi 2025	2025	EN % TOTAL GES	2024	VARIATION 2024/2025	2023 Selon Baseline auprès SBTi	VARIATION 2023/2025	OBJECTIFS 2030	OBJECTIFS 2030 EN %
Émissions brutes du Scope 1	6 214	5,34%	6 014	3,33%	7 148	-13,07%	4 146	-42%
Dont consommation de gaz, propane, fioul	912,18	0,78%	887	2,84%	968	-5,77%	561	-42%
Dont consommation de carburant (flotte en propre)	5040,12	4,33%	5 127	-1,69%	5 916	-14,81%	3 431	-42%
Dont fluides frigorigènes	260,7	0,22%	Nd	Nd	264	-1,25%	153	-42%
Émissions brutes du Scope 2 Market-based	1 297,65	1,11%	Nd	Nd	1 775	-26,89%	1 030	-42%
Total émissions Scopes 1 et 2	7 511,65	6,45%	6 934	8,33%	8 923	-15,82%	5 176	-42%
Émissions brutes du Scope 3	108 914	93,55%	117 671	-7,42%	134 517	-19,01%	102 879	-24%
Dont Cat. 1 : Produits et services achetés	752	0,65%	730	3,01%	761	-1,18%	580	-24%
Dont Cat. 2 : Biens immobilisés (IT et véhicules)	21	0,02%	385	-94,55%	372	-94,35%	284	-24%
Dont Cat. 3 : Émissions liées à l'énergie amont	1574	1,35%	1 423	10,61%	2 105	-25,23%	1 605	-24%
Dont Cat. 4 : transport sous-traité	103 036	88,48%	111 407	-7,51%	127 848	-19,41%	97 484	-24%
Dont Cat. 5 : Déchets générés	1491	1,28%	1 091	36,66%	1 138	31,02%	868	-24%
Dont Cat. 6 : Déplacements professionnels	152	0,13%	92	65,22%	406	-62,56%	310	-24%
Dont Cat. 7 : Déplacements domicile - travail	1 913	1,64%	2 284	-16,24%	2 293	-16,57%	1 748	-24%
Émissions totales	116 453	100%	124 606	-6,54%	143 440	-18,81%	108 055	-25%

Scopes 1 et 2 :

Les émissions du groupe ont augmenté de 5.3% soit + 370 teqCO₂ sur l'exercice. Cette évolution s'explique essentiellement par la poursuite de l'électrification de la flotte des véhicules de société en Allemagne, et par la poursuite des efforts de sobriété énergétique sur les sites. Il est à noter que ce résultat comprend la prise en compte, pour la première fois, des émissions liées aux fluides frigorigènes dans le Scope 1 (+260,7 teqCO₂) .

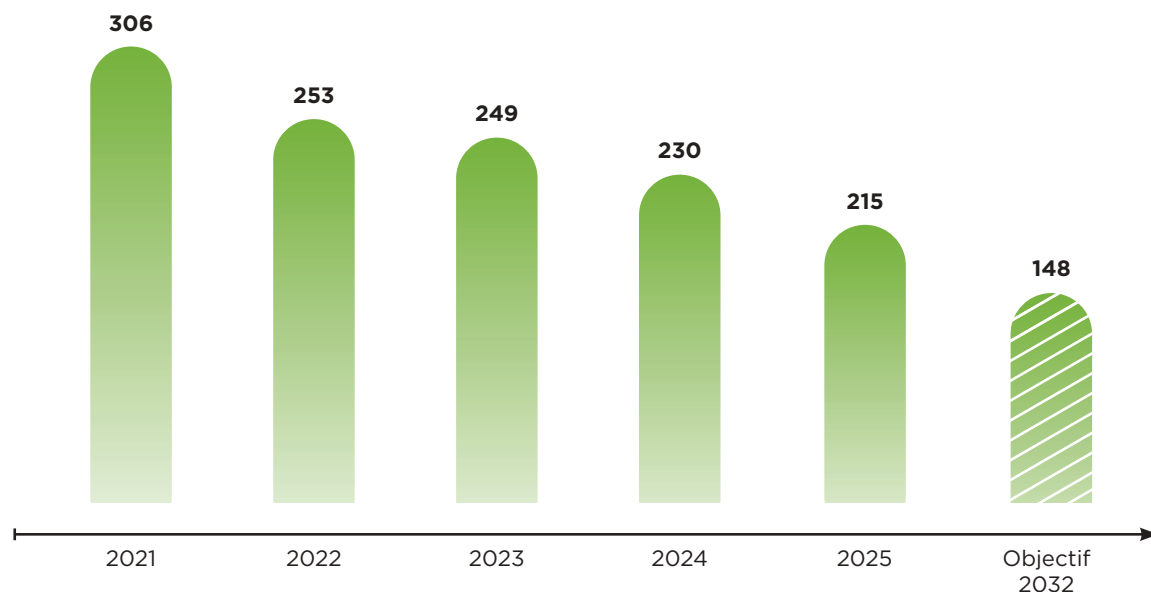
Scope 3

Les émissions du Groupe ont baissé de 7 % en 2025. Cette évolution s'explique principalement par :

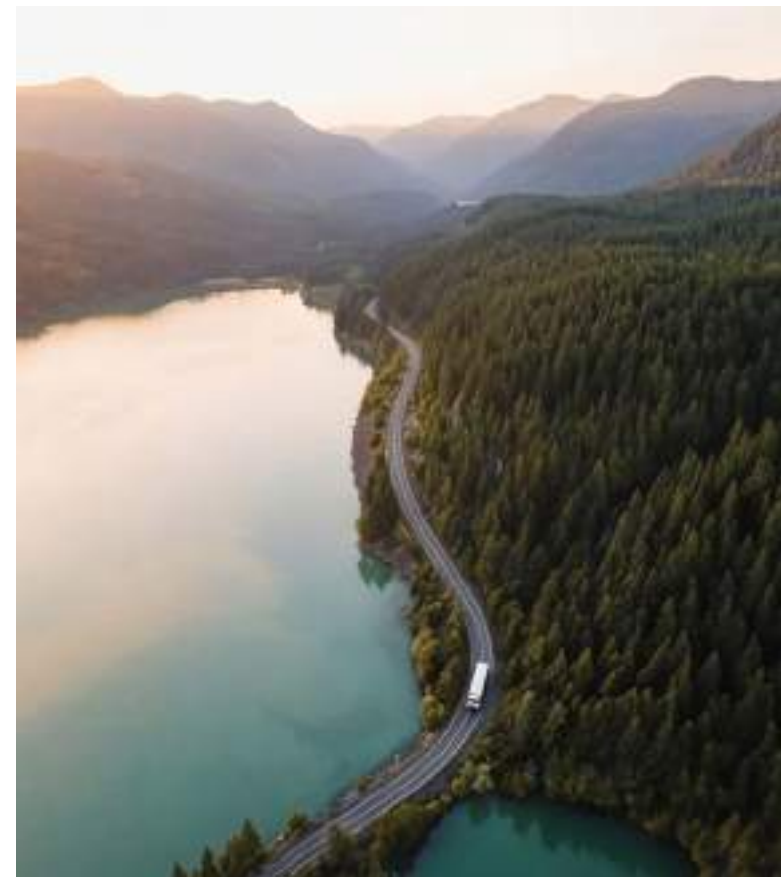
- **l'électrification de la flotte de véhicules** de la sous-traitance, dans l'ensemble des activités, et en particulier le doublement de la part des véhicules électriques dans les achats chez STERNE France,
- **la baisse de la consommation de carburant** de la sous-traitance dans la Business Unit STERNE nox,
- **la baisse du recours au transport aérien** dans la business Unit Time Critical,
- ainsi qu'un **meilleur taux de recyclage de nos déchets**, ce qui a permis d'avoir moins recours à la valorisation énergétique (à forte intensité carbone).

L'INTENSITÉ CARBONE TOUJOURS SUR SA TRAJECTOIRE D'ENGAGEMENT

Depuis 2021, le Groupe s'est engagé à réduire de 7 % par an son intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires (sur les 3 scopes), sur le périmètre STERNE France et Time Critical. Cet engagement a été élargi à l'ensemble du périmètre Groupe depuis 2023. En 2025, le Groupe a enregistré une nouvelle baisse de son intensité carbone de 2,8%.



Réduction de l'intensité énergétique depuis 2021 sur le périmètre STERNE France & Time Critical



NOS PERFORMANCES – NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

[E1-5]

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE (MWH)	2025	2024	VARIATION 2025/2024
Combustible provenant du charbon et produits à base de charbon	0	0	
Combustible provenant du pétrole brut et produits pétroliers	21 980	22 169	-0,8%
Combustible provenant du gaz naturel	4 847	4 867	-0,4%
Combustible provenant d'autres sources fossiles	0	0	
Électricité, vapeur, chaleur et froid achetés	5 906	5 577	+5,6%
Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles	29 078	28 100	+3,4%
Part de la consommation d'énergie provenant de sources fossiles (%)	89%	90%	-1%
Consommation d'énergie produite à partir de sources nucléaires	1 797	1 868	-4%
Part de la consommation d'énergie provenant de sources nucléaires (%)	5,5%	6%	-0,5%
Consommation d'énergie provenant de sources renouvelables	1 858	1 614,3	+15,1%
Part de la consommation d'énergie provenant de sources renouvelables (%)	5,5%	5,1%	+0,4%
Consommation totale d'énergie	32 733	31 582	+3,6%

Taux de conversion utilisé : litres de carburant x 38,6 MJ/L de carburant) / 3,6 (conversion MJ en KWh) / 1000 (Conversion en MWh)

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE

	2025	2024	VARIATION 2025/2024
Intensité énergétique en MWh/M€ de chiffre d'affaires	60,4	56,2	+7%



LES ESSENTIELS DE NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

→ **Pour les scopes 1 et 2**, les leviers d'action portent essentiellement sur l'évolution du parc de véhicules, sur les efforts de sobriété énergétique et sur la nature de l'électricité consommée sur les sites. Dans cette logique, STERNE nox a renforcé en Allemagne sa politique d'achat d'électricité d'origine renouvelable, attestée par certificats, afin de limiter l'exposition carbone liée à un mix électrique national encore sensiblement plus émissif que le mix français. À ce jour, les équipes allemandes achètent 67,7% d'électricité verte pour 15 sites. Cet effort constitue un levier concret de réduction du scope 2 et permet de contrebalancer, en partie, le différentiel d'intensité carbone entre les pays d'implantation du Groupe. Il traduit une approche pragmatique de la décarbonation, adaptée aux réalités énergétiques locales et complémentaire aux actions de sobriété engagées sur les bâtiments.

→ **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 efficient.



LA RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS, CONCRÈTEMENT, EN 2025

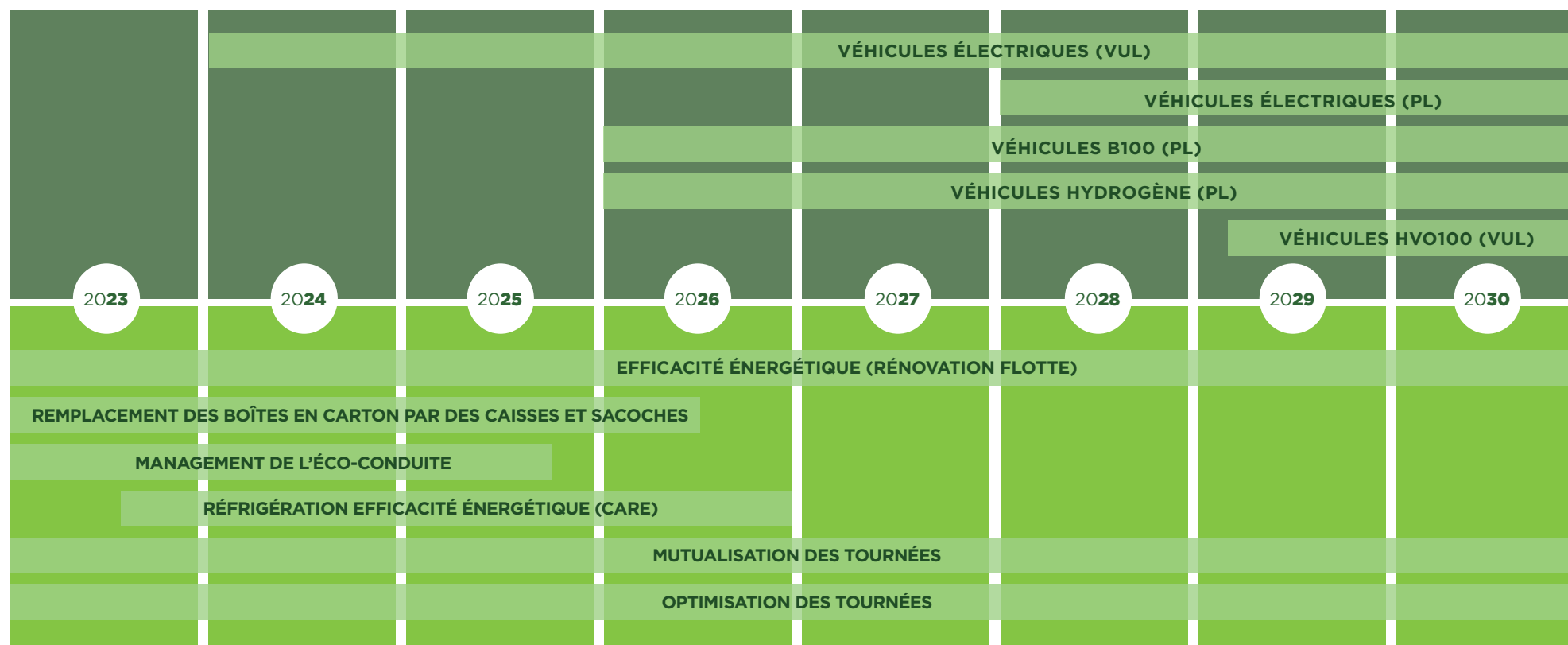
DES LEVIERS D’ACTIONS DIFFÉRENCIÉS SELON LES MÉTIERS [E1-3]

Les leviers de décarbonation ainsi que leur impact sur la trajectoire globale de réduction des émissions varient selon les métiers.

		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 – Gestion des emballages et contenants réutilisables	Scope 3	+++	++	
# 4 – Engagement des fournisseurs dans la transition climatique	Scope 3	+++	+++	++
#5 – Énergie : maîtrise des consommations et énergies renouvelables	Scopes 1 et 2	+	++	+
#6 – Organisation interne – Green IT et politique voyages	Scope 1, 2 et 3	+	+	+



NOS PRÉVISIONS POUR LA TRANSITION 2030



- Le Groupe STERNE poursuit sa démarche proactive en matière d'innovation environnementale. **La mutualisation et l'optimisation des tournées**, levier majeur de réduction de notre impact et de celui de nos clients, font l'objet d'améliorations continues. Ils représentent le levier de décarbonation le plus efficient et respecte le principe Éviter - Réduire - Compenser.
- Acteur engagé au sein de notre écosystème, nous travaillons aux côtés des constructeurs, des distributeurs, des pouvoirs publics et du monde académique pour accélérer l'émergence de **motorisations bas carbone**. Nous testons des solutions de biocarburants, voire utilisant l'hydrogène à plus long terme. Si leur déploiement dépend encore des avancées technologiques et des infrastructures disponibles, nous sommes prêts à les intégrer dès que les conditions le permettront.

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.

- Nous promouvons activement l'usage de **contenants réutilisables**, adoptés par de nouveaux secteurs comme le luxe et la cosmétique depuis cette année.
- La sobriété est inscrite dans la durée, avec des **rénovations régulières de nos bâtiments** et des actions continues de **sensibilisation à l'éco-conduite et aux économies d'énergie**.

LEVIER DE DÉCARBONATION #1

DÉPLOIEMENT D'UNE FLOTTE DE VÉHICULES PROPRES ET ADAPTATION DES TOURNÉES

Une politique « véhicules propres » déployée selon la spécificité des métiers.

	STERNE FRANCE				STERNE Time Critical	STERNE nox
	STERNE Regular	STERNE City	STERNE Care	STERNE Express		
Contexte	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	Livraisons urbaines et tournées régulières Prise en compte des restrictions de circulation dans les centres-villes (ZFE, ZTL)	Majorité de livraisons urbaines de produits de santé Prise en compte des restrictions de circulation dans les centres-villes (ZFE, ZTL)		La rapidité est la priorité. Les clients 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	STERNE nox ne dispose pas de parc de véhicules de transport détenus en propre, l'ensemble des transports est sous-traité. Les pièces transportées sont de gros volumes (typiquement, des pièces pesant une tonne)
Type de flotte	Une grande majorité des transports est sous-traitée	La moitié des tournées est réalisée par une flotte détenue en propre	Transports réfrigérés	Les transports sont sous-traités	Les transports sont en grande majorité sous-traités	L'ensemble des transports est sous-traité. nox dispose néanmoins d'une flotte de véhicules de fonction
Priorités	Adapter les tournées	Veiller à ce que la flotte soit compatible avec les réglementations bas-carbone locales Adaptation des tournées pour prendre en compte l'autonomie réduite des véhicules électriques Utiliser des motorisations alternatives au diesel	Adapter les tournées pour prendre en compte l'autonomie réduite des véhicules électriques Travailler sur l'isolation des véhicules réfrigérés	Le groupe étudie la possibilité de se doter de véhicules électriques lorsque la substitution est possible et adaptée	Fiabilité des données environnementales et sociales, certifications ISO Diminuer les kilomètres à vide	Incitation au renouvellement de la flotte des sous-traitants vers des motorisations aux normes euro 5 et 6 ou électriques
Développement de véhicules alternatifs	Vélos-cargos pour le dernier kilomètre en zone urbaine	Vélos-cargos, véhicules électriques 2 ou 4 roues	Vélos-cargos			Test de camions et de véhicules légers électriques
Politique Véhicules de fonction	Engagement vers des motorisations bas carbone : 100% des nouvelles acquisitions sont hybrides ou électriques depuis 2023 Abandon des véhicules de fonction statutaires, réservés aux salariés en ayant un usage professionnel					Incitations à choisir des véhicules électriques (subvention pour installer des bornes de recharge à domicile), Plan d'investissement pour équiper les sites de bornes utilisant de l'électricité 100% verte
Cibles et indicateurs	55% des véhicules chez STERNE nox détenus en propre sont électriques fin 2025 (Objectif 100% d'ici fin 2026, véhicules de fonction et utilitaires) 100% de la flotte thermique détenue en propre respecte la norme Euro 5 ou Euro 6 fin 2025 (Objectif 2026 déjà atteint)					25% des véhicules de fonction sont électriques ou hybrides fin 2025 (Objectif : 100% électrique d'ici fin 2026)

POLITIQUE “VÉHICULES PROPRES”, NOS AVANCÉES EN 2025

CHIFFRES CLÉS



589
véhicules

Dont

238

véhicules de fonction

- **144** pour STERNE France et STERNE Time Critical,
- **94** pour STERNE nox

231

véhicules utilitaires

(STERNE France et Time Critical)

*“ Dans toutes
ses business units
le groupe Sterne veille
à adapter la flotte au
plus juste des besoins
et à évoluer vers
des véhicules bas
carbones.”*

POLITIQUE “VÉHICULES PROPRES”, NOS AVANCÉES EN 2025

LA SOLUTION VÉLO-CARGO, TOUJOURS PLÉBISCITÉE

En 2025, les solutions de cyclo-logistique du Groupe STERNE ont poursuivi leur progression dans les grandes métropoles régionales françaises. Elles rencontrent l'adhésion des clients, qui soulignent leurs avantages : réduction des émissions, absence de bruit, livraisons plus rapides et plus faciles en centre-ville. Elles sont bien adaptées au transport de produits non volumineux. Les vélos-cargos, dotés de batteries autonomes pour une journée, assurent déjà plus de **3200 livraisons** dans plusieurs villes comme Paris, Strasbourg, Lyon ou Bordeaux. STERNE City et STERNE Regular opèrent une flotte de **149 véhicules**, dont un scooter électrique chez STERNE City.

Vers des véhicules de fonction 100% électriques en Allemagne

STERNE nox poursuit activement la transition de sa flotte automobile vers des motorisations 100% électriques. Un travail de fond a été mené pour à la fois optimiser le nombre de véhicules de fonction et accélérer leur électrification. À fin 2025, 55% des véhicules de fonction sont déjà électriques. L'objectif est d'atteindre une flotte entièrement électrique, dont 5 véhicules hybrides d'ici fin 2026.

Pour accompagner cette évolution, le Groupe soutient ses collaborateurs dans cette démarche en installant progressivement des infrastructures adaptées. Le déploiement de bornes de recharge permet d'atteindre une couverture quasi complète des sites en Allemagne, en Autriche et au Benelux dès début 2026.

Les expérimentations se poursuivent sur les carburants alternatifs en France

Le Groupe STERNE poursuit ses collaborations expérimentales sur différents carburants alternatifs. L'objectif : acquérir une expertise technique et financière solide en vue d'une généralisation future, lorsque la réglementation et le marché le permettront. Les essais en 2025 ont porté essentiellement sur le biocarburant HVO qui s'avère une bonne solution technique pour les véhicules de moins de 3,5 tonnes et les poids lourds. Néanmoins, son déploiement à grande échelle est freiné par le manque d'infrastructures de distribution. Aussi, le Groupe a lancé en 2025 une étude nationale en collaboration avec l'Union TLF et les opérateurs autoroutiers à l'installation de nouvelles pompes adaptées sur le réseau. Ce déploiement d'infrastructures sera un élément déclencheur clé pour permettre la généralisation de ces carburants alternatifs sur longues distances.

Le saviez-vous ?



La cyclo-logistique confirme en 2025 toute sa pertinence au cœur des villes françaises.

Le déploiement des zones à restriction de circulation, véritables zones de pacification des déplacements, reste obligatoire dans de nombreuses villes. Les premières évaluations soulignent déjà une amélioration de la qualité de l'air et un essor des mobilités douces et partagées.



LEVIER DE DÉCARBONATION #2

OPTIMISATION ET MUTUALISATION DES TRAJETS

L'APPORT DES SOLUTIONS LOGICIELLES

Notre capacité à optimiser et mutualiser les flux des tournées régulières s'appuie fortement sur nos investissements dans des solutions logicielles de pointe, TMS (Transportation Management System) et DMS (Delivery Management System). Ces outils intelligents calculent en temps réel les itinéraires les plus efficaces, agrègent les flux pour plusieurs clients et gèrent l'insertion dynamique des livraisons express dans les plans de tournées régulières. L'implémentation du nouveau TMS est totalement finalisée sur l'Autriche et se poursuit sur les autres géographies.

En parallèle, notre investissement dans la formation des équipes et dans le déploiement de véritables spécialistes du pilotage de ces outils digitaux dans chaque agence est déterminant. Ils sont garants de leur bonne exploitation et de la qualité de l'accompagnement de nos clients dans toutes les phases d'optimisation.

Pour sensibiliser les clients, la direction RSE-ESG a animé en 2025 un serious game interactif. Ce jeu place les utilisateurs en situation réelle : ils doivent organiser des tournées pour plusieurs clients, choisir le mode de mutualisation, intégrer des commandes express ou respecter des contraintes d'horaires. Les résultats affichent, pour chaque scénario, le nombre de kilomètres économisés, les gains de temps, le taux de remplissage des véhicules et la réduction d'émissions de CO₂. Ce support concret permet à nos clients de visualiser, chiffres à l'appui, les bénéfices de l'optimisation collective.

Au Benelux, les solutions IT déployées permettent d'ouvrir les voitures des techniciens à livrer, ou de gérer les solutions de casiers de livraison installés chez les clients, avec le niveau de sécurité requis. Ces solutions digitales sont également en test en Allemagne et en Autriche. Elles permettent d'effectuer les livraisons sans présence physique, de nuit comme de jour, donc de réduire les allers-retours inutiles.

80%

**TAUX DE REMPLISSAGE MOYEN
DES VÉHICULES**
(contre une moyenne européenne de 60%⁴)



LA MUTUALISATION DE FLUX BANCAIRES, POUR UN MODÈLE D'AGENCE HYBRIDE DURABLE

En France, plusieurs milliers d'agences bancaires ont fermé en une dizaine d'années, sous l'effet de la digitalisation et de la recherche d'économies de coûts. Pourtant, l'agence physique reste essentielle pour les publics peu à l'aise avec le numérique, pour les zones rurales, et pour les opérations complexes nécessitant du conseil humain (crédit immobilier, gestion de patrimoine, traitement des incidents..).

Cette évolution impose de repenser et d'optimiser toute la logistique bancaire, puisqu'il y a moins de points à desservir mais des exigences de sécurité et de coûts accrues. De nombreux flux matériels subsistent entre agences et avec les centres de traitement ou le siège, comme les flux de chèques, d'espèces, les documents sensibles, mais aussi la fourniture de bureaux et consommables, les cartouches d'imprimantes, la destruction sécurisée de documents confidentiels, le recyclage des déchets électroniques (PC...), les produits d'hygiène et de sécurité.

La proposition de valeur du Groupe STERNE repose sur une logistique très efficace et sobre, qui permet aux agences bancaires de réduire leurs coûts et ainsi de pérenniser leur présence physique. Grâce à son réseau dense, et ses passages quotidiens ou ajustables aux besoins, le Groupe STERNE peut massifier les flux de petits objets et les transporter efficacement dans des contenants réutilisables (sacoches et caisses).



Bernard DE FROISSARD
Directeur commercial
France STERNE Regular

La démarche sectorielle "Achats 2030⁵" est particulièrement structurante : elle montre que les grandes banques sont prêtes à se mettre autour de la table pour harmoniser leurs critères RSE et mieux évaluer leurs prestataires, et elle reconnaît clairement la contribution du Groupe STERNE comme acteur de référence sur ces sujets.

LA LOGISTIQUE INVERSE, LEVIER DE CRÉATION DE VALEUR DANS LA GESTION DES DÉCHETS

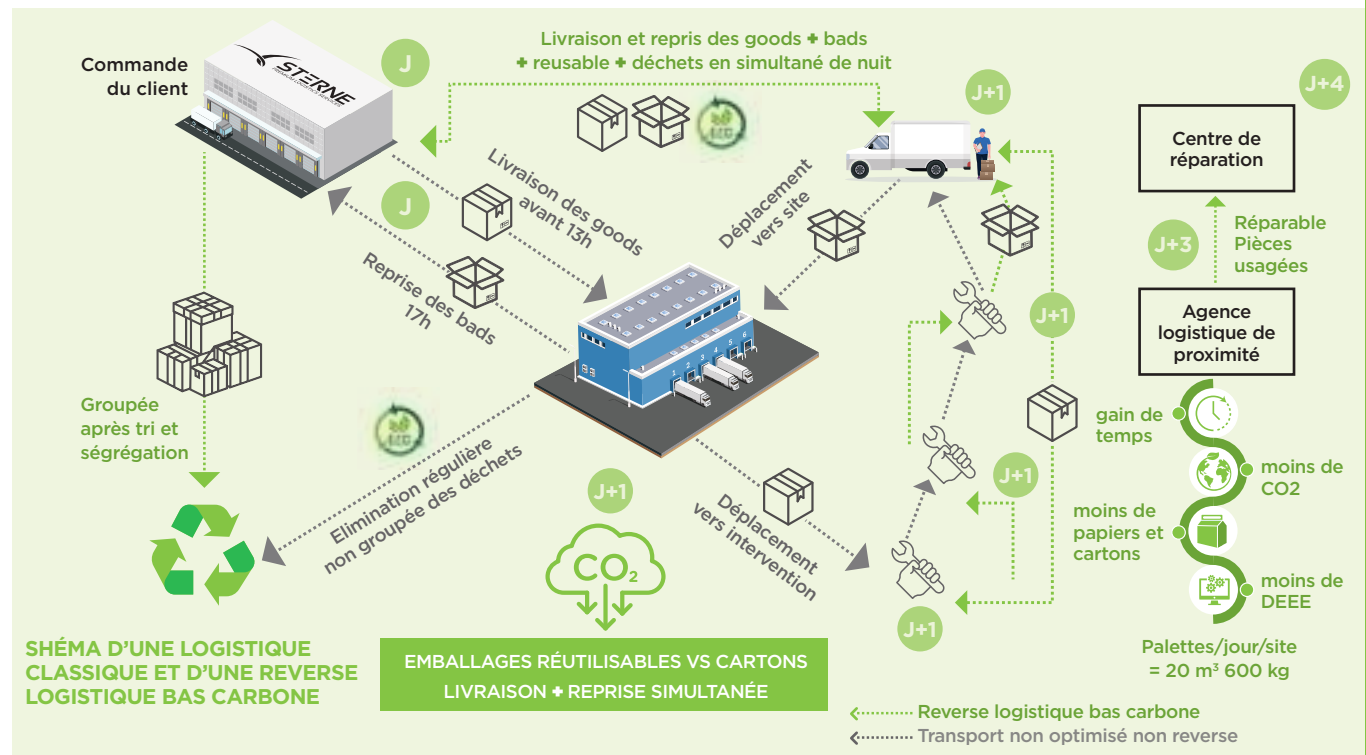
Depuis 2024, le Groupe STERNE a élargi son offre en développant une activité de broker de déchets pour le compte de ses clients. Ce nouveau service démontre déjà tout son potentiel.

L'offre STERNE conjugue création de valeur économique et environnementale :

- Livraison et collecte simultanée des pièces et des déchets, pièces usagées ou réemployables
- Groupage et tri pour une logistique des déchets optimisée
- Envoi vers un opérateur local pour un usage pertinent des pièces (en partenariat avec un agrégateur national)

128

TONNES DE DÉCHETS COLLECTÉS
et orientées vers des filières
de recyclage spécialisées

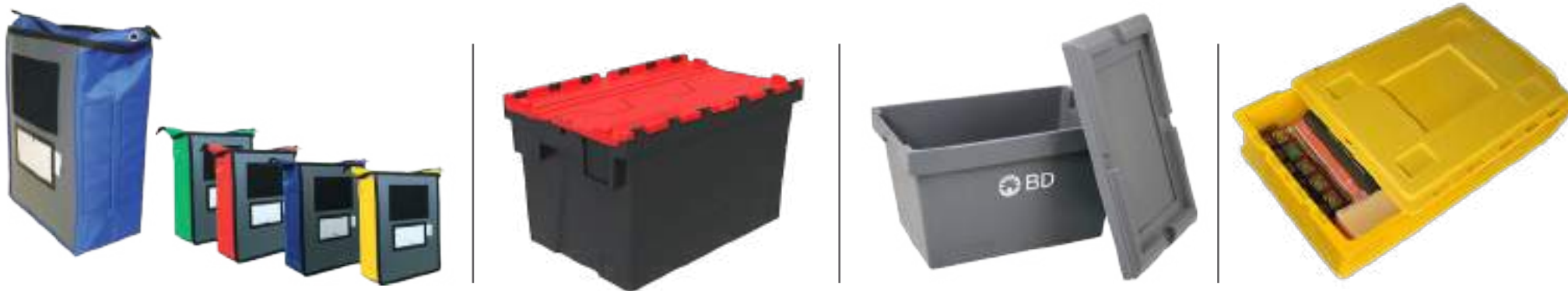


⁵Achats 2030 est un consortium de banques françaises mobilisées pour la décarbonation du secteur bancaire
<https://www.groupebpce.com/toute-l-actualite/achats-2030-un-consortium-inedit-pour-accelerer-la-decarbonation-du-secteur-bancassurance/>

LEVIER DE DÉCARBONATION #3

PRIVILÉGIER LES CONTENANTS RÉUTILISABLES

STERNE Regular et nox privilégient les contenants réutilisables, caisses crocodile en polypropylène recyclé, sacoches en toile et bacs en acier pour les pièces lourdes. Ces solutions sont plébiscitées par nos clients.



TERTIAIRE

MAINTENANCE

MÉDICAL
DENTAIRE

LUXE

Les ACV mettent en lumière la performance de ces solutions :⁶

NOS CONTENANTS

- Une caisse a une durée de vie de 10 ans, réparable une à deux fois (Un carton est utilisé une à deux fois).
- Les caisses contiennent 80% de plastique recyclé (seul le capot est en plastique neuf).
- Leur recyclabilité atteint 98% pour les sacoches et plus de 62% pour les caisses.
- **En 2025, 32 204 caisses et 188 135 sacoches ont été utilisées.**
- Les contenants sont fabriqués en Europe.

LA CRÉATION DE VALEUR

- Ils permettent d'éviter chaque année **20 099 tonnes de cartons à usage unique et l'émission de 13 458 tonnes d'eqCO₂**
- Leur nombre augmente chaque année.
- Les tailles standardisées sont conçues pour maximiser le chargement des véhicules
- Elles limitent les risques de chutes et protègent efficacement les pièces fragiles
- Les caisses sont empilables, le volume est réduit pour le retour à vide

Le saviez-vous ?



Les clients automobiles de STERNE nox utilisent, pour les petites pièces, des bacs réutilisables fabriqués en plastique à 62% recyclé, devenus la solution standard dans le secteur.

⁶ Analyse du cycle de vie



CHIFFRES CLÉS

100%

des cahiers des charges gérés par la Direction des achats auprès des prestataires de transport incluent des exigences sur les motorisations.

À fin 2025,
la flotte du Groupe et de
ses prestataires est constituée à
100%
de véhicules aux normes
EURO 5 ou 6.

En moyenne,
les véhicules utilitaires légers
sont renouvelés tous les
3 ans
et les poids lourds
tous les
5 ans.

LEVIER DE DÉCARBONATION #4

ENGAGER NOS FOURNISSEURS DANS LA TRANSITION CLIMATIQUE

La politique d'achats responsables comprend un important volet environnemental. Le Groupe encourage ses fournisseurs et prestataires à opter pour des véhicules bas carbone, en premier lieu en adaptant les tournées pour qu'elles soient compatibles avec les capacités d'autonomie de ces véhicules.

Mais aussi :

- Intégrer des critères favorisant l'usage de véhicules alternatifs au diesel et des vélos-cargos pour le dernier kilomètre dans les appels d'offres et cahiers des charges.

- Former des prestataires à l'écoconduite.
- Partager du savoir-faire technologique du Groupe STERNE, notamment sur les dernières motorisations.
- Recourir uniquement à des sous-traitants dont les véhicules sont à motorisation aux normes euro 5 ou 6 pour pouvoir circuler librement au sein des zones à restrictions de circulation.

DÉPLOIEMENT DES PREMIERS CAMIONS ÉLECTRIQUES LONGUE DISTANCE

En 2025, STERNE nox a franchi une étape majeure dans la décarbonation du transport avec la mise en service de ses premiers camions électriques longue distance. **9 véhicules de 40 tonnes** assurent déjà des lignes régulières, marquant le démarrage d'une politique de transition vers une flotte 100% électrique pour le transport longue distance d'ici 2030 en Allemagne.

Cette évolution s'inscrit dans une démarche d'abandon progressif des motorisations au LNG et du HVO, au profit d'une électrification complète. Elle bénéficie d'un cadre favorable en Allemagne, où les poids lourds électriques sont exemptés de péage routier, et d'un modèle énergétique optimisé grâce à la recharge directe sur sites, alimentée par des systèmes photovoltaïques.

Par ailleurs, STERNE Nox teste l'usage de petits véhicules électriques, avec **l'objectif d'une flotte de sous-traitants à 10% électrique d'ici fin 2026.**



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

*En combinant camion
électriques et stations
de recharge rapide sur
nos sites, nous gagnons
à la fois en rentabilité
opérationnelle et
en performance
environnementale.*



Le saviez-vous ?



En termes d'émissions de GES, passer à une motorisation électrique pour un poids lourd électrique équivaut à la substitution de 3 à 4 petites camionnettes diesel en véhicules électriques.

LEVIER DE DÉCARBONATION #5

MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

POLITIQUE ET CIBLES

L'énergie représente un enjeu stratégique pour les activités logistiques, tant en termes de coûts que d'impact environnemental.

Le Groupe agit sur deux volets :

- **Maîtriser la consommation de carburants**, dont la réduction constitue le cœur de métier du Groupe. Les plans d'action en la matière sont détaillés dans les chapitres précédents.
- **Maîtriser la consommation et la nature de l'énergie consommée** sur les sites. Les bâtiments représentent moins de 10% des émissions de scopes 1 & 2.

Son objectif concernant les bâtiments en France, est de répondre à la réglementation dite du "décret tertiaire" qui demande une baisse de 40 % de la consommation énergétique de chaque site d'une surface supérieure à 1000m² entre 2021 et 2030. En Allemagne, la priorité est d'alimenter les sites en électricité renouvelable et d'adopter une politique générale de sobriété énergétique.

LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025

Les actions du Groupe s'inscrivent dans la continuité des actions engagées les années précédentes, avec par exemple :

Chez STERNE nox :

- **69,5% des sites (16 sur 23) alimentés en électricité renouvelable**, une situation inchangée par rapport à 2024 ; 3 sites disposent déjà de panneaux photovoltaïques en toiture, qui permettront une part d'autoconsommation et une diminution des achats d'électricité externes.
- **Les objectifs annuels de baisse de la consommation électrique des sites sont à nouveau atteints en 2025 (-3%)**, grâce au déploiement progressif de l'éclairage LED (3 nouveaux sites équipés, 100% visés d'ici fin 2026) et au renouvellement du parc d'imprimantes en Allemagne, combinés à un usage plus sobre.
- Ces investissements s'accompagnent d'actions de sensibilisation auprès des salariés.



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

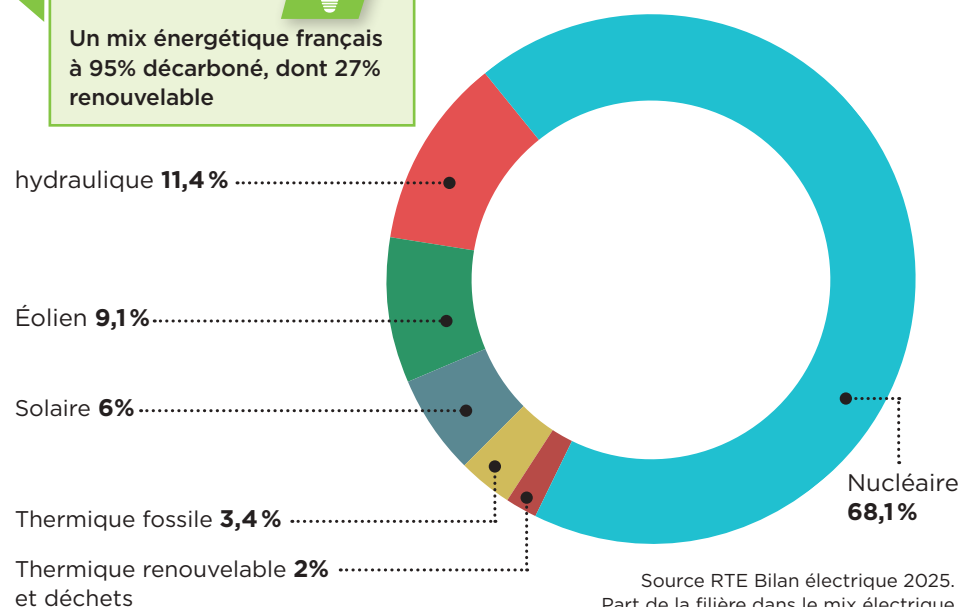
*Notre plan de sobriété
énergétique sur les sites se
poursuit à bon rythme.
D'ici fin 2026, tous nos sites
seront équipés en éclairage
LED.*

CHEZ STERNE FRANCE ET TIME CRITICAL :

Le parc immobilier est à présent optimisé, les déménagements des trois derniers exercices ayant permis de migrer vers des sites plus récents et efficaces en énergie. En revanche, l'augmentation du parc de véhicules électriques mis en charge sur les sites augmente mécaniquement les consommations totales. Ce plan d'action garde tout son sens en France où le mix énergétique est peu carboné.

Le saviez-vous ?

Un mix énergétique français
à 95% décarboné, dont 27%
renouvelable



LEVIER DE DÉCARBONATION #6

GREEN IT ET POLITIQUE VOYAGES : PILOTER UNE ORGANISATION SOBRE ET ENGAGÉE

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.

En 2025, notamment en Allemagne, cette optimisation a conduit à consolider quatre data centers en un seul, afin de réduire le nombre de machines et la consommation d'énergie de l'infrastructure. Les processus internes continuent d'être dématérialisés (gestion des agendas, comptabilité, validation des factures, gestion des contrats et signatures), ce qui permet de diminuer significativement l'usage du papier.

Enfin, le renouvellement du parc d'imprimantes et le déploiement d'une solution « Follow Me Printing » ont réduit d'environ 30% le volume d'impressions, contribuant directement à la baisse de la consommation de ressources.



Politique voyages

Dans la filiale STERNE nox, une plateforme a été déployée en 2025 sur l'Allemagne. Elle permet, outre la centralisation des réservations et des processus d'approbation, d'enregistrer les émissions de GES liées aux déplacements et aux séjours professionnels. Fin 2025, 95% des déplacements ont été enregistrés via ce système. De plus, depuis 2024, 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.





ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les infrastructures logistiques peuvent être soumises à des événements climatiques extrêmes (vents violents, grêle, sécheresses durables) qui pourraient les endommager ou perturber leur fonctionnement. Ce risque peut avoir des conséquences financières 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.

L'étude réalisée en 2025 par le cabinet spécialisé AXA Climate a permis de chiffrer la portée financière de ces aléas climatiques, en termes de perte d'activité et de coûts de réparation, à l'aide de scénarios climatiques optimistes et pessimistes, à l'horizon 2030 et 2050. Cette étude a permis d'identifier les sites potentiellement à risque, et de conclure au faible impact prévisible, avant même les plans de remédiation (risques bruts).

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. Les plans de continuité des activités sont en cours de révision sur la base de cette étude, pour les risques d'inondation.

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

LUTTE CONTRE LA POLLUTION - E2

Les essentiels

NOS ACTIONS PHARES pour répondre à nos enjeux liés à la pollution

ENJEUX

- ➔ Lutter contre la pollution de l'air engendrée par les transports routiers
- ➔ Limiter la génération de micro-plastiques liés à la réception des colis chez les clients



ACTIONS CLÉS

- ➔ Privilégier les véhicules non thermiques dès que possible
- ➔ Faire rouler des véhicules thermiques respectant les normes récentes Euro 5 et 6
- ➔ Promotion des contenants réutilisables



CIBLES

- ➔ 100% de véhicules thermiques aux normes euro 5 et 6, aussi bien en flotte propre que chez les sous-traitants



PERFORMANCES 2025



- ➔ **220 339** contenants réutilisables mis à disposition de nos clients



NOS DÉFIS [SMB-3]

Local et immédiat, l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement sensible dans le cadre d'activités de logistique urbaine, dans des zones densément peuplées. Le transport de marchandises est potentiellement 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. La Directive « Qualité de l'air » (UE 2024/1105) va imposer aux villes de respecter, d'ici 2030, des seuils de pollution plus stricts.

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

NOS SOLUTION [E2-1]

- ➔ La **politique climatique du Groupe** contribue également à la baisse significative des émissions de polluants atmosphériques.
- ➔ La mise à disposition de **contenants réutilisables** contribue fortement à éviter les sur-emballages tout en assurant la sécurité des objets transportés.



LA RÉDUCTION DE LA POLLUTION, CONCRÈTEMENT, EN 2025

[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. Cette politique volontariste permet également de répondre et d'anticiper les réglementations locales, de plus en plus fluctuantes. Elle dote le Groupe d'un réel savoir-faire en matière d'adaptation des tournées et des trajets, reconnu par ses clients.

En particulier, 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 2025, ce taux cet objectif est déjà atteint.**

% de véhicules Euro 5 ou 6 parmi les véhicules thermiques		2024	2025
Flotte opérée en propre	STERNE France	100%	100%
	STERNE Time Critical	100%	100%
	STERNE nox	100%	100%
Flotte en sous-traitance	STERNE France	100%	100%
	STERNE Time Critical	100%	100%
	STERNE nox	98%	100%

Le saviez-vous ?



Par rapport aux anciennes générations, les moteurs Euro 5 et Euro 6 émettent jusqu'à⁷ :

80%

de particules fines en moins

66%

d'oxydes d'azote (NOx) en moins

Ces normes imposent des limites strictes sur les principaux polluants : particules fines, hydrocarbures, monoxyde de carbone et NOx.

Résultat

Une nette amélioration de la qualité de l'air dans les villes et une réduction du risque sanitaire lié à la pollution automobile.



⁷Sources Ministère de la Transition écologique et ADEME

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES – E4

Les essentiels

NOS ACTIONS PHARES pour répondre à nos enjeux liés à la biodiversité.



NOS DÉFIS [SMB-3]

Le maintien de la biodiversité est un grand défi des années à venir. En termes de responsabilité, chaque entreprise est appelée à identifier ses impacts éventuels sur la nature, ainsi que ses dépendances aux services qu'elle nous rend (tels que la stabilité du climat et des sols, l'attractivité des lieux de travail...).

La base de données internationale **ENCORE** attribue au secteur de la logistique les facteurs d'impact suivants sur la biodiversité :

- ➔ la contribution au changement climatique,
- ➔ l'émission de polluants atmosphériques,
- ➔ les perturbations dues au bruit et à la lumière artificielle nocturne,
- ➔ l'artificialisation des sols due à l'empreinte au sol des équipements et bâtiments logistiques (entrepôts, parkings, zones de chargement...)

NOS SOLUTIONS [E4-2]

Le groupe STERNE a formalisé une politique Biodiversité en 2023, sous la responsabilité de la Direction RSE-ESG. Cette politique rappelle les enjeux auxquelles les activités du Groupe doivent répondre, ainsi que les objectifs du **Global Biodiversity Framework de Kunming-Montreal** dans laquelle elle s'inscrit :

- ➔ **La protection** de 30% des terres et des océans d'ici 2030,
- ➔ **La prévention** et la réduction de la pollution plastique,
- ➔ **La démocratisation** des pratiques d'agroécologie,
- ➔ **Le reporting** de l'impact des activités sur la biodiversité.

La politique Biodiversité comprend 4 axes :

- 1 RESPECTER** : Le Groupe STERNE s'engage à respecter les lois en vigueur dans chaque pays concernant la biodiversité
- 2 PROMOUVOIR** : Le Groupe STERNE souhaite promouvoir la biodiversité à travers une multitude de projets
- 3 CONTRÔLER** : Le Groupe STERNE analyse et contrôle son impact sur la biodiversité
- 4 LIMITER** : Conscient des enjeux, limiter l'impact sur la biodiversité est une condition sine qua non de cet engagement

LA PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ, CONCRÈTEMENT, EN 2025

1. CARTOGRAPHIE DES IMPACTS ET DÉPENDANCES À LA BIODIVERSITÉ [E4.IRO-1]

Le Groupe STERNE, comme détaillé dans les chapitres précédents, met tout en œuvre pour réduire son impact sur le climat et la pollution de l'air, ainsi que l'impact de ses clients. En ce qui concerne l'artificialisation des sols et la fragmentation des écosystèmes, le Groupe a initié en 2025 une étude globale de son impact et des risques sous-jacents pour son activité, prenant en compte la localisation de ses entrepôts et bureaux, avec le concours du cabinet spécialisé AXA Climate. Cette étude suit les préconisations de l'approche LEAP (Localiser, Évaluer, Analyser, préparer) et du référentiel TNFD.

Le saviez-vous ?



La **TNFD** (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) est une initiative internationale lancée en 2021. Elle vise à aider les entreprises et leurs partenaires financiers à identifier, évaluer, gérer et divulguer leurs dépendances et impacts sur la nature. Inspirée par la TCFD (pour le climat), la TNFD repose sur le cadre LEAP, qui guide les organisations dans l'intégration de la nature à leurs décisions stratégiques et financières.



La première étape, **“Localiser”**, a été menée avec les paramètres suivants : proximité avec une zone d'intérêt pour la biodiversité⁸ dans un rayon de 1km, 10km et 100km, présence d'au moins une espèce protégée dans un rayon de 10km.

- ➔ L'étude a confirmé la dépendance des activités du Groupe aux capacités régulatrices de la nature.
- ➔ Elle a permis d'identifier les sites se trouvant près d'une zone à la biodiversité sensible : c'est le cas par exemple de sites proches d'une rivière ou de zones humides.

Cette étude permet de poser les bases de la deuxième étape **“Évaluer”**, qui consiste à croiser ces informations avec les risques et opportunités associés, dans l'objectif d'identifier, le cas échéant, des plans d'action à mettre en place sur les sites. Par ailleurs, le Groupe a mesuré **son impact sur les sols**, calculé en MSA.km², avec les conclusions suivantes :

- ➔ Son impact statique (historique de ses implantations) est de **50 MSA.km²** d'impact terrestre et de **2 MSA.km²** d'impact aquatique.
- ➔ Son impact dynamique est négligeable (0 MSA.km²), car le groupe STERNE déploie ses activités dans des installations préexistantes et localisées dans des zones déjà artificialisées (zones industrielles et artisanales).

Le saviez-vous ?



Le **MSA.km² (Mean Species Abundancy)** est un indicateur de mesure de l'impact d'une activité sur la biodiversité. 1 MSA.km² équivaut à la destruction d'un km² de nature vierge (par la construction d'un parking, par exemple.)



2. DES INITIATIVES LOCALES ENCOURAGÉES SUR LES SITES [E4-3]

Chez STERNE nox, les équipes déploient plusieurs initiatives qui ne constituent pas à proprement parler une compensation de l'impact du Groupe, mais des actions symboliques et utiles pour les insectes, les oiseaux, mais aussi le bien-être des collaborateurs des sites.

Par exemple, en partenariat avec un client, des jardinières surélevées plantées d'espèces mellifères ont été installées sur les plateformes, afin d'introduire de la végétation dans ces environnements très minéraux. Un projet de nichoirs pour oiseaux, fabriqués à partir de palettes cassées, doit également équiper progressivement l'ensemble des sites, en combinant réemploi de matériaux et création d'habitats pour la faune locale.

3. DES BIOCARBURANTS QUI N'ENTRENT PAS EN CONCURRENCE AVEC LA BIODIVERSITÉ [E4-3]

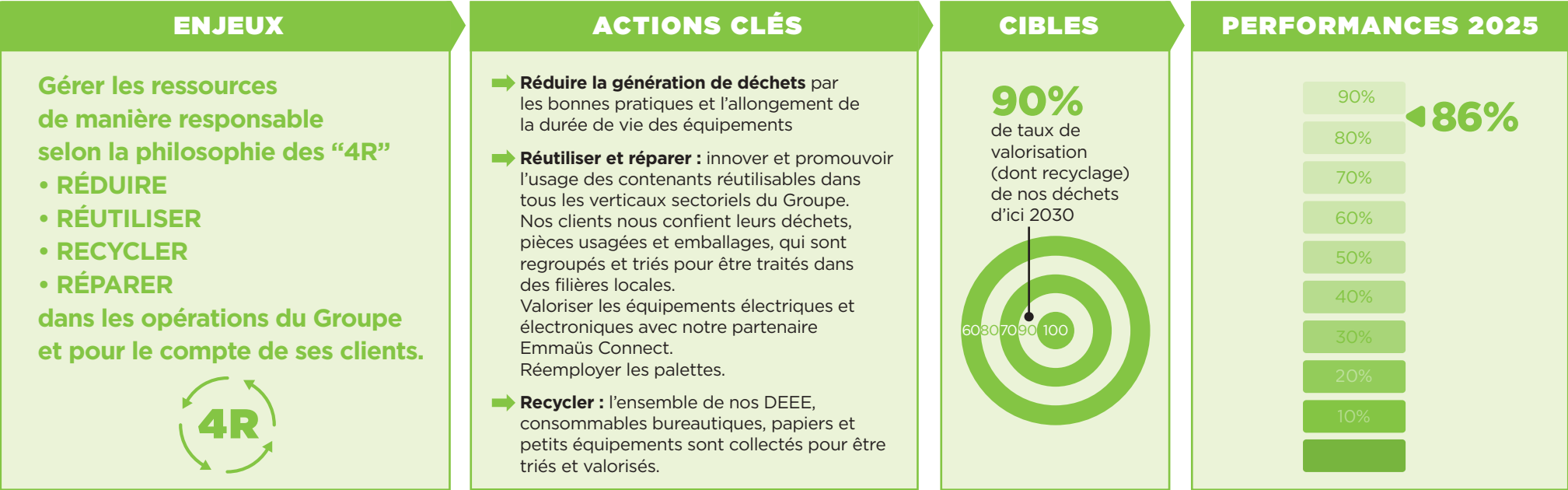
Dans sa volonté d'opter pour des biocarburants en remplacement de carburants fossiles, le Groupe privilégie en France le **HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)**. Le HVO utilisé est obtenu à partir de graisses animales ou végétales, résidus d'industries agro-alimentaires. Il valorise ainsi des flux de déchets existants plutôt que de créer de nouvelles pressions sur les terres agricoles.

⁸Zones protégées telles que les parcs nationaux, parcs régionaux, réserves naturelles etc., ou reconnues pour leur importance par une classification telle que Natura 2000, Convention RAMSAR, Zone d'importance pour les oiseaux (IBA), etc.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS – E5

Les essentiels

NOS ACTIONS PHARES pour répondre à nos enjeux liés à l'économie circulaire.



NOS DÉFIS [SBM-3]

Dans une démarche d'économie circulaire, le réemploi et la réparation priment sur le recyclage des déchets. Pour les industriels, ces solutions sont à la fois économiques et essentielles. Pourtant, leur mise en œuvre s'accompagne de nombreux défis : organiser la collecte des pièces usagées, garantir le retour des éléments non utilisés lors des opérations de maintenance, et gérer de façon optimisée les déchets et emballages générés. Autant de problématiques concrètes auxquelles nos clients sont quotidiennement confrontés.

NOS SOLUTIONS ET NOS PERFORMANCES [E5-1] et [E5-3]

Le Groupe STERNE agit selon deux axes pour contribuer à une gestion responsable des ressources et à la promotion de l'économie circulaire :

- **La gestion des déchets de ses clients**, qu'il s'agisse de pièces détachées, de matières à recycler ou d'emballages ;
- **La réduction et la valorisation des déchets** générés par son activité, pour l'essentiel du bois de palettes, des papiers, cartons et plastiques d'emballage pour le transport, et des DEEE.

Le Groupe a formalisé en 2023 une politique de gestion des déchets, sous la coordination de la Direction RSE-HSE et mise en œuvre dans chaque site, sur le périmètre STERNE France et STERNE Time Critical. Cette politique précise les procédures de gestion des déchets et mobilise les collaborateurs avec l'objectif de réduire le volume total de déchets générés et d'augmenter la part des déchets valorisés.

Plus spécifiquement, une politique DEEE rappelle également la criticité des équipements et composants électroniques et des matériaux qui les composent. Cette politique concerne l'utilisation du matériel DEEE et sa valorisation en fin de vie.

Dans le cadre de sa mission, le Groupe STERNE s'est donné l'objectif d'atteindre un taux de valorisation de 90% d'ici 2030, concrétisé par la mesure du taux de collecte. **Il atteint 86% en 2025.**

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025

[E5-2]

Les équipes du Groupe STERNE disposent de nombreux atouts pour relever ce défi et proposer des solutions sur-mesure :

Les tournées régulières, de nuit, permettent de déposer et de récupérer en même temps les pièces à réintégrer dans le circuit circulaire, facilitant ainsi le travail des techniciens de maintenance.

Les flux retours s'effectuent en J+1, soit depuis les locaux, le véhicule des techniciens, ou via les solutions Access du Groupe.

Les pièces usagées et les déchets sont regroupés, triés puis orientés vers des filières locales de valorisation, ce qui optimise les coûts de transport.



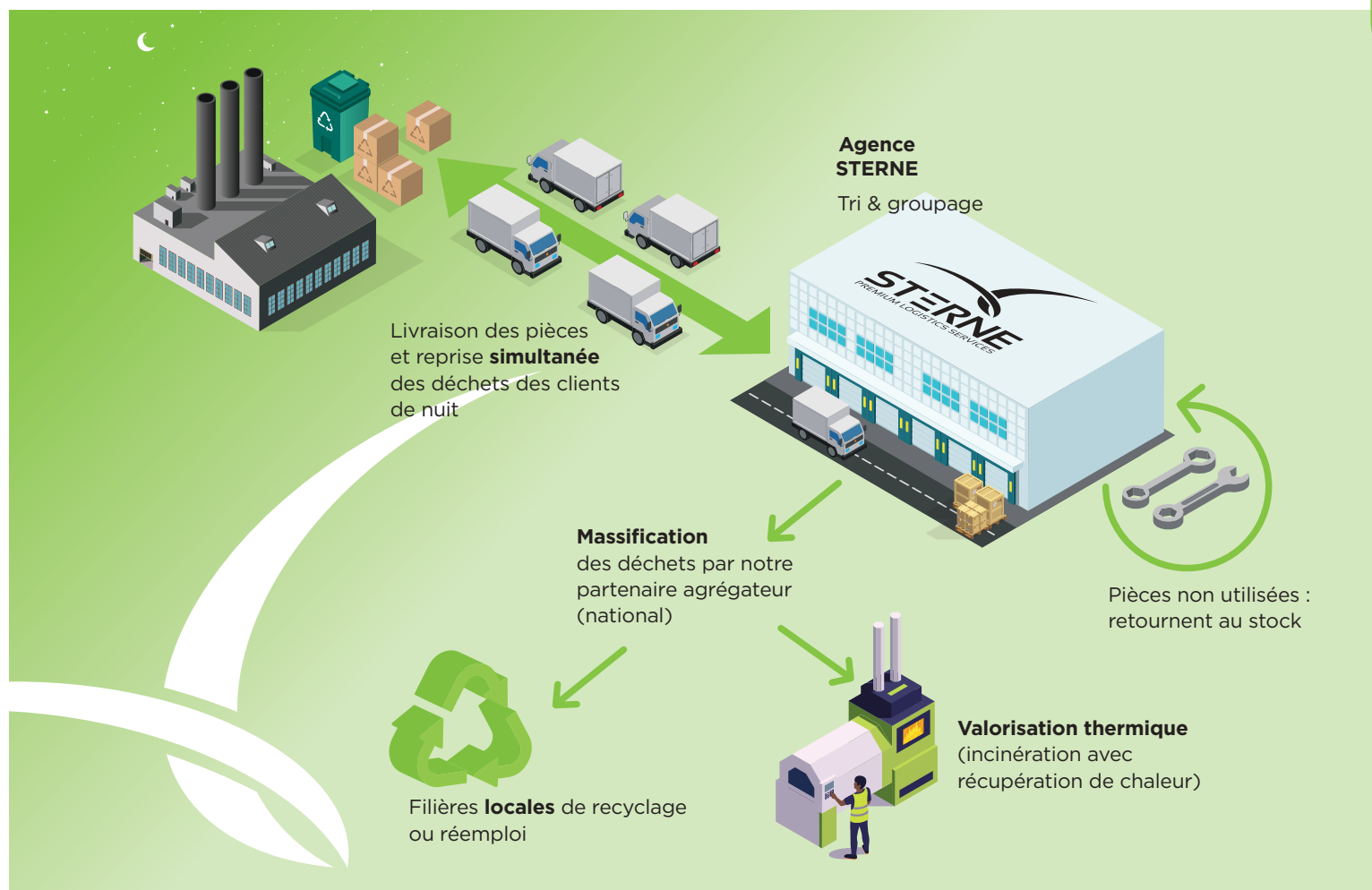
LEVIER D'ACTION #1

UTILISER LA LOGISTIQUE INVERSE POUR FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE CHEZ NOS CLIENTS

L'ADN historique du Groupe repose sur des tournées régulières, permettant à des milliers de techniciens en Europe d'optimiser leurs interventions, dans des secteurs industriels comme l'automobile ou le machinisme agricole.

En ce sens, le **Groupe STERNE** rend possible le développement de l'économie circulaire dans ces secteurs, en facilitant la réparation avec la mise à disposition 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 issus de la maintenance.



Chez nos grands comptes, la RSE fait partie intégrante des cahiers des charges, avec des dizaines de questions dédiées : c'est une vraie vague de fond.

LEVIER D'ACTION #2

RENFORCER LA GESTION DES DÉCHETS PAR L'ENGAGEMENT AVEC DES ACTEURS LOCAUX ET SOLIDAIRES

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE ou D3E) regroupent tous les appareils électriques ou électroniques arrivés en fin de vie. Leur durée d'utilisation est souvent courte : 3 à 5 ans pour un ordinateur, 3 ans pour un smartphone, un peu plus pour une tablette, une imprimante ou une souris. Leur fabrication demande beaucoup de métaux, dont certains rares, et leur extraction a un fort impact environnemental.

Pour améliorer la gestion de ces déchets, en France, le Groupe STERNE collabore depuis 2022 avec le réseau **Waste Marketplace**, et depuis 2025 avec le réseau **Elise**. Les déchets de bureau, le plastique, le bois et les DEEE sont centralisés par ces agrégateurs, limitant ainsi les émissions de GES liées au transport. Waste marketplace calcule également pour le Groupe la quantité exacte de métaux rares consommés dans les appareils électroniques utilisés (DEEE), et assure une meilleure traçabilité du recyclage.

En Allemagne, les ordinateurs sont reconditionnés dans un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap, afin de prolonger la durée de vie du matériel.

STERNE nox continue à renforcer sa gestion des déchets en combinant amélioration du tri, coopération clients et démarches d'économie circulaire. L'enjeu réside en particulier sur une meilleure séparation à la source des déchets résiduels, mélange de plastiques, papiers, déchets alimentaires, etc., difficiles à traiter pour de petits volumes. Les sites travaillent pour cela en concertation avec des prestataires industriels et les collectivités locales. STERNE nox travaille également en collaboration avec les clients pour réduire les emballages, et promeut pour cela leur traitement dans des bacs réutilisables et à 100% issus de plastique recyclé. Les déchets qui n'ont pas pu être triés sont majoritairement incinérés et valorisés sous forme d'énergie. Un projet pilote a été lancé avec un prestataire qui compacte sur site les cartons, papiers et plastiques, réduisant ainsi le volume des déchets. Cette initiative permet d'optimiser la collecte, de limiter le nombre de tournées et de diminuer les émissions liées au transport.



13
agences collaborent avec
le réseau **Waste Marketplace**
fin 2025



6
agences travaillent avec
le réseau **Elise**
fin 2025



86%

C'est le **taux de collecte** séparée fin 2025
en ligne avec l'objectif Groupe
d'atteindre 90% de tri d'ici 2030



NOS INDICATEURS CLÉS SUR LA GESTION DES DÉCHETS

[E5-5] [périmètre : STERNE France, STERNE Time Critical et nox Allemagne]

TYPES DE DÉCHETS (EN TONNES)

	2025	2024	VARIATION
Bois	904	1089	-17%
Papier - carton	948	902	5%
Plastique	359	320	12%
Déchets ménagers	468	607	-23%
Déchets DIB (Nouveau déchet)	566		
Déchets Ultimes (Nouveau déchet)	81		
DEEE ⁹	18	4	+350%
Déchets dangereux (sans DEEE)	14		
Quantité totale de déchets produits	3 358	2945	14%
Part de contenu recyclable dans les emballages fournis (France)	98%	98%	-

L'effort du Groupe STERNE pour mieux comptabiliser les tonnes de déchets générés par l'activité se reflète dans une légère augmentation des volumes observés en 2025. Concernant les tonnages de déchets en Allemagne, 83 % des données proviennent de données réelles fournies par l'Allemagne, tandis que 17 % ont fait l'objet d'une extrapolation. Pour la France, 40 % des données reposent sur des données réelles issues de Waste Market Place, et 60 % des tonnages ont été estimés par extrapolation.

VALORISATION DES DÉCHETS

	DÉCHETS NON DANGEREUX	DÉCHETS DANGEREUX
Volume de déchets valorisés (en tonnes)	2 938	32
Volume de déchets non valorisés	420	0
% de déchets non valorisés	13%	100%

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 déchets 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.

⁹ La réglementation européenne qualifie les DEEE de déchets dangereux.





CHAPITRE

4

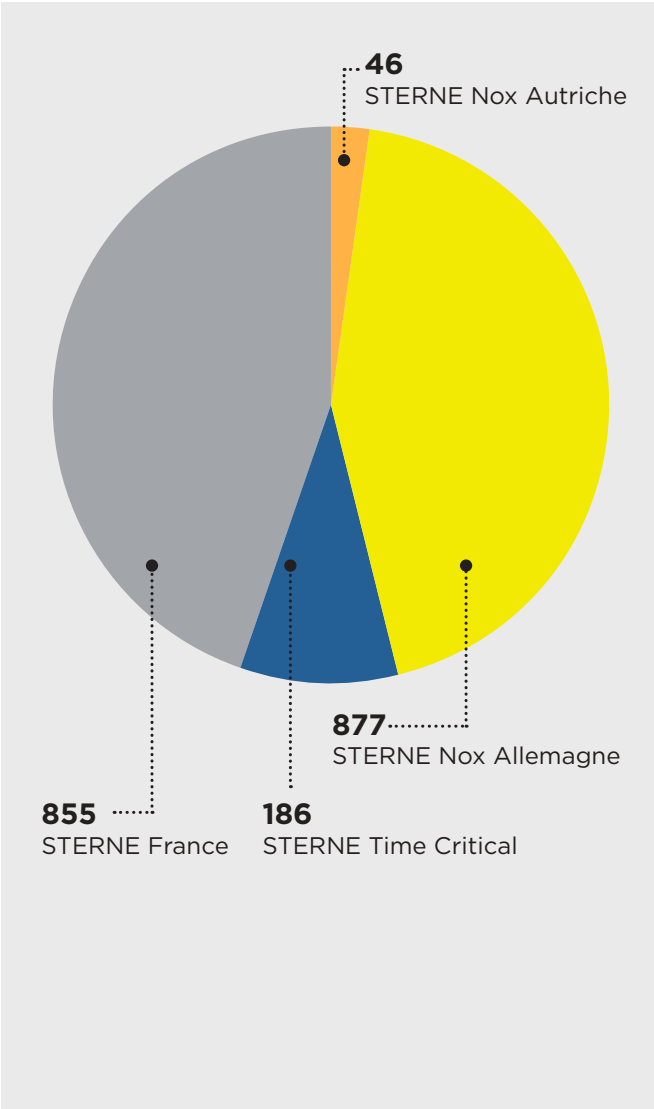
INFORMATION **SOCIALE**

INFORMATION SOCIALE – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Les essentiels

Panorama de nos collaborateurs [S1-6]

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR BUSINESS UNITS



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS

	2025		2024	
	Nombre	%	Nombre	%
France	1029	50,9%	1021	50%
Allemagne	877	43,4%	913	44,7%
Autriche	46	2,3%	47	2,3%
Autres (Pologne, Roumanie, Chine, Maroc)	68	3,4%	61	3%
Total	2020	100%	2042	100%

Le Benelux fait l'objet d'un processus d'intégration dédié et non achevé au 31 décembre 2025.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

	2025	2024
Périmètre STERNE France et Time Critical		
Entrées de salariés en CDI	167	172
Sorties de salariés en CDI	192	222
Taux de rotation	8,9%	18,2%
Périmètre STERNE nox (Allemagne, Autriche, Benelux)		
Entrées de salariés en CDI	178	132
Sorties de salariés en CDI	257	143
Taux de rotation	10,8%	15%
Périmètre Groupe		
Entrées de salariés en CDI	345	310
Sorties de salariés en CDI	449	376
Taux de rotation	19,7%	16,8%

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

	Femmes	Hommes	TOTAL
Salariés permanents (CDI)	465	1 205	1 670
Salariés à plein temps	385	1 128	1 513
Salariés à temps partiel	80	77	157



Au 31 décembre 2025, le Groupe STERNE regroupe **2 020 femmes et hommes** répartis dans **11 pays**. Ils 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.

Les collaborateurs du Groupe sont dans leur très grande majorité employés en contrat à durée indéterminée (**82,7%**) et à temps plein (**74,9%**).

La faible proportion de femmes s'explique à la fois par la faible féminisation du secteur et par les contraintes d'organisation du travail, majoritairement réalisé de nuit au sein des équipes d'exploitation.



Marie-Christine ARGUEIL
Directrice Ressources humaines
Groupe STERNE

Dans un contexte de marché de l'emploi particulièrement tendu, nous avons su relever le défi avec l'intégration de plus de 100 nouveaux collaborateurs et l'évolution de plus de 100 postes. Notre priorité reste constante : positionner les bonnes compétences au bon endroit pour accompagner nos ambitions de croissance et de performance.

Il est important de rappeler que le Groupe a doublé de taille à deux reprises en l'espace de sept ans, témoignant d'une dynamique de développement particulièrement soutenue.

Dans cet environnement exigeant, nous nous réjouissons d'une baisse significative du taux de turnover, en recul de 10 points en un an. Ce résultat concret illustre notre capacité à mieux répondre aux attentes de nos collaborateurs.

Notre politique RH s'articule autour de trois axes structurants, déclinés par chaque Business Unit en fonction de ses spécificités :

Take care : prendre soin de nos équipes, en renforçant l'intégration, la qualité de vie au travail et l'attention portée à chacun ;

Be concentrated : dans un contexte de tensions et de turbulences, rester concentrés sur nos missions, nos priorités et nos leviers de performance ;

Save money : encourager chacun, à son niveau, à préserver les ressources et à contribuer à une gestion responsable.

Au-delà des dispositifs, notre différence réside dans notre manière de travailler avec nos équipes. Notre culture de l'écoute, au plus près du terrain, guide chacune de nos actions et nous permet de co-construire des solutions pertinentes, utiles et durables avec nos collaborateurs.



Steffen STROHBACH
Directeur des Ressources
humaines STERNE nox

Chez nox, en 2025, nous avons structuré notre approche RH autour de 3 axes prioritaires :

Le passage à l'échelle : nous avons accéléré la digitalisation, avons renforcé les formations et optimisé nos processus, notamment pour l'accueil des nouveaux collaborateurs.

La conformité, pilier de notre crédibilité auprès des clients dans un secteur très réglementé : nous avons réexaminé tous les documents administratifs et contrats de travail, unifié la plateforme documentaire, et entretenu des échanges hebdomadaires avec les partenaires sociaux dans un esprit de

codétermination, très important dans notre culture.

La culture d'entreprise : qui veut que chacun prenne soin des autres. Cela passe par des moyens de communication interne renforcés, et la formation des managers qui sont les premiers à l'incarner auprès des équipes.



NOTRE POLITIQUE RH EN 3 VOLETS

Nos actions phares

[S1-1] et [S1-5]

En 2024, la Direction des Ressources humaines a structuré sa démarche autour de trois axes communs à l'ensemble du Groupe, adaptés aux contextes locaux. Rédigée en anglais pour en souligner le caractère international, la politique s'appuie sur des indicateurs et cibles alignés sur notre modèle d'affaires, notre mission et les pratiques du secteur.

ENJEUX	ACTIONS CLÉS
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.	➡ 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 ...).
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.	➡ 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 de l'éthique : Intégration des valeurs éthiques dans les pratiques de travail, encourageant la transparence et l'intégrité.
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.	➡ 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 & CHIFFRES CLÉS

Absentéisme inférieur à 5 % chaque année.....→

Réduction progressive, ambition de rester en deçà des chiffres
de la profession.....→

Compléter les enquêtes thématiques par des enquêtes
globales d'engagement des salariés.....→

14 heures par an par salarié→

Inferieur à 15 % en moyenne→
et gain de 5 % sur les métiers en tension

PERFORMANCES 2025

7,6% d'absentéisme

12,5% de fréquence des accidents du travail

Enquête auprès des managers début 2025

6 heures de formation par employé par an

19,7% de rotation du personnel
(-10 points sur les métiers d'exploitation en France)

LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

[S1-17]

NOS DÉFIS [SBM-3]

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. Le respect des droits fondamentaux est au cœur de son modèle et de sa stratégie. Aussi, en tant qu'entreprise de services, l'engagement et la motivation de ses collaborateurs sont le principal moteur de son développement.



NOS SOLUTIONS [S1-1]

Depuis ses débuts, le Groupe STERNE veille à favoriser une culture de l'action collective. Il met tout en œuvre pour capter et garder les talents en actionnant notamment des leviers en faveur de leur développement professionnel, 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. La politique du Groupe a pour objectif de garantir une relation équitable et respectueuse entre l'employeur et les salariés, se conformant aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.

Cette politique 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.

LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 : [S1-4]

- Nous avons **cartographié les risques éthiques** sur la base des référentiels Transparency International et Gan Integrity
- **Notre Code de conduite a été révisé en 2025**, aligné dans chacune de nos géographies > **100% des employés sont à présent couverts**
- **Le portail d'alertes nox** a été étendu à l'Autriche, et bientôt au Benelux. Il est accompagné d'un guide et de posters faciles à utiliser dans chaque agence.
- **Parmi les alertes reçues en 2025**, selon les processus internes (mécanismes de surveillance et sanctions clairement définis en cas de non-conformité, dispositif d'alerte ouvert aux collaborateurs), les enquêtes n'ont conclu à aucun cas avéré.
- **Chez les prestataires** : la conformité documentaire est strictement contrôlée par une équipe interne dédiée, en France et en Allemagne.
- Voir également le détail des processus dans le chapitre gouvernance, en page 103.

FORMATION, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES

[S1-13]

NOS DÉFIS [S1-SBM-3]

Dans la logistique, le rôle central de la main-d'œuvre est indiscutable : le succès du Groupe repose avant tout sur ses équipes. Les compétences requises évoluent pour répondre aux nouveaux enjeux du secteur, notamment l'impact environnemental, qui exige une expertise spécifique et des profils recherchés. Cette question est d'autant plus critique que certains métiers, comme chauffeur routier, attirent peu les jeunes générations. La digitalisation et l'automatisation transforment aussi les tâches en entrepôt, entraînant un besoin constant d'adapter les compétences des opérateurs. Le Groupe s'affirme aussi comme un important créateur d'emplois peu qualifiés, accessibles via des formations courtes, offrant des opportunités locales et non délocalisables. Il permet ainsi à des personnes éloignées de l'emploi d'accéder à une insertion professionnelle et à des perspectives d'évolution interne.

NOS SOLUTIONS [S1-1] et [S1-5]

La politique **Be concentrated** comprend un important volet Formation et développement des compétences, répondant à la fois aux problématiques d'attractivité et d'expertises. Comme toujours, 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 et aux attentes des clients.

Le Groupe s'est fixé l'objectif de proposer à chaque collaborateur **un socle de 14 h de formation par an, en moyenne**. En 2025, les collaborateurs ont suivi 6 heures de formation en moyenne.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 [S1-4]

En 2025, le Groupe a reçu la distinction « Ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique », porté par l'AFT¹, pour la région Nouvelle-Aquitaine. Ce trophée distingue les avancées du Groupe en matière de :

- ➔ **Découverte des métiers** (accueil de stagiaires, Duo Days, jury d'examens)
- ➔ **Recrutement** (alternance, parcours d'intégration, accueil des personnes en situation de handicap)
- ➔ **Valorisation des salariés** (accès aux formations non obligatoires, plan de prévention à la santé-sécurité, politique QVCT)

Sur ces trois axes, les équipes ont mis en place des plans d'action concrets, pilotés par des indicateurs précis.

PLAN D'ACTION #1

Accompagner les carrières

Recrutement et intégration

- Des procédures et outils de recrutement harmonisés à l'international, avec un référentiel interne des profils de poste formalisé pour toutes les activités
- Des annonces non discriminantes, centrées sur les compétences.
- Une plateforme de recrutement en ligne, facilitant les embauches, notamment lors de l'ouverture d'agences.
- Un parcours d'intégration repensé pour chaque nouvel arrivant, encadré par un mentor qui présente le Groupe, ses valeurs, ses équipes et les locaux.

Entretiens professionnels et promotion interne

- Un suivi fin des entretiens annuels et professionnels suivis par l'équipe RH centrale (fin de période d'essai, retours de congé, etc.). Depuis 2024, ces entretiens incluent des entretiens spécifiques comme les entretiens « seniors ».

En 2025, grâce à des campagnes de sensibilisation soutenues, 39% des salariés ont bénéficié d'un entretien en France, ce qui va au-delà des obligations réglementaires. Ces entretiens constituent une source d'information précieuse pour la définition des plans de formation.

- La priorité donnée à la promotion interne, encouragée et soutenue pour développer les compétences et fidéliser. Les offres de postes sont diffusées en interne dans la STERNE news en France, sur des panneaux d'affichage, sur le site Internet et via des plateformes d'emploi en ligne en Allemagne et Autriche pour garantir l'équité.
- Des équipes RH mobilisées pour l'accompagnement des managers sur le terrain. En Allemagne, 85% des cadres ont reçu une formation au leadership conçue spécialement pour les métiers du Groupe. Chaque mois, la Direction organise des rencontres avec les cadres afin de favoriser le dialogue avec le terrain.

¹AFT Transport et logistique : organisme français spécialisé dans le développement et la promotion de l'emploi dans le transport et la logistique..

PLAN D'ACTION #2 PROPOSER DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT ADAPTÉS

- Une large offre de formations adaptées aux besoins des métiers (réglementaires, technologiques, RSE, langues...).
- Promotion de dispositifs renforcés tels que la Validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences, l'utilisation du compte personnel de formation, etc.

En 2025, l'accent a été mis sur :

En France

- La santé-sécurité, avec un programme de 8000 heures de sensibilisation complété sur 2024 et 2025, et des formations dédiées aux livreurs en deux-roues
- Un accompagnement renforcé des managers dans leurs rôles, notamment dans les recrutements. (Avec l'aide d'un cabinet conseil spécialisé)
- La sensibilisation à la RSE,
- La cybersécurité via une plateforme e-learning totalement repensée avec des rappels fréquents

En Allemagne

- Des nouveaux modules « Safety Culture » : économies d'énergie, lutte contre la discrimination / harcèlement et cybersécurité (modules obligatoires).
- La réglementation
- La productivité

Nos indicateurs de performance

	2025	2024
Heures de formation	10 475	8146
Part des employés formés	34,9%	44,8%
Nombre moyen d'heures de formation par employé formé	6	9,2
Part des employés ayant reçu une formation certifiante	4,5%	0,1%
Part des employés formés à la RSE	2.3% Périmètre STERNE France et Time Critical Périmètre STERNE France et Time Critical	9,9%
Taux d'engagement des salariés	nd	nd

RÉMUNÉRATIONS TRANSPARENTES ET ÉQUITABLES, PROTECTION SOCIALE [S1-11] et [S1-16]

NOS DÉFIS [S1-SBM-3]

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, dans un marché du travail tendu. Par ailleurs, de nombreux emplois sont accessibles sans diplôme : 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.

NOS SOLUTIONS [S1-1]

Le Groupe STERNE garantit une rémunération équitable et transparente, reposant sur des critères de performance et des objectifs partagés. Le système associe à la fois des composantes variables (primes, intéressement, participation) et des avantages spécifiques liés aux postes. 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.

La paie, entièrement automatisée et dématérialisée, assure fiabilité et conformité, tout en facilitant l'accès des collaborateurs à leurs données et démarches administratives en toute autonomie.

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.

LA GESTION DES RÉMUNÉRATIONS ET DE LA PROTECTION SOCIALE DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 [S1-4]

PLAN D'ACTION #1

Poursuivre le travail sur les rémunérations et les dispositifs de reconnaissance

En lien avec la mise en place d'indicateurs de performance et d'évaluations régulières, la stratégie de rétention des talents passe par une politique structurée de bonus individuels, de systèmes de primes au mérite et de rituels managériaux (entretiens réguliers). Ces éléments contribuent de façon substantielle à l'attractivité du Groupe et à l'amélioration du taux de rétention.

PLAN D'ACTION #2

Garantir une rémunération équitable et objective

Le Groupe STERNE veille à garantir une rémunération équitable et objective pour tous, grâce à une classification des métiers et postes, basée sur les activités, qualifications et compétences, associée à une grille salariale assurant l'équité entre les genres à poste équivalent.

L'index Égalité Femmes-Hommes de la BU Regular est passé de 71 en 2018 à 87 en 2025, illustrant les progrès accomplis et l'engagement constant des équipes RH.

STERNE nox s'engage pour sa part à maintenir l'écart de rémunération femmes-hommes autour de 3% à poste et temps de travail identique, dans une fourchette jugée acceptable au regard de ses analyses internes.

Cet engagement s'appuie sur la signature des accords Égalité Femmes-Hommes et Qualité de vie au travail en 2022, ainsi que sur des chartes nationales, comme la Charta der Vielfalt en Allemagne.

PLAN D'ACTION #3

Mettre à disposition des salariés un système de protection 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 de santé obligatoire et avantageux est instauré pour l'ensemble des collaborateurs, avec une adhésion automatique. 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 en partenariat avec voiiio, une plateforme santé offrant des services dédiés au bien-être mental, familial et professionnel.

Nos indicateurs de performance

	Périmètre	2024	2025
% 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	France	7,8%	7,2%
Nombre de salariés actionnaires	Groupe	78	78
Part du capital détenu par les salariés et ancien salariés retraités	Groupe	10,3%	10,3%

L'écart de rémunération est calculé en valeur brute, non corrigée des effets de poste ou expérience.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

[S1-14]

NOS DÉFIS [S1-SBM-3]

Le transport et la logistique comptent parmi les secteurs les plus exposés aux accidents du travail, parfois graves en raison de la manipulation d'équipements et de charges lourdes. Les actions de prévention doivent être coordonnées avec les clients, fournisseurs et sous-traitants, car de nombreuses activités sont menées sur des sites partagés.

Les principaux risques concernent les troubles musculo-squelettiques liés aux ports de charges, gestes répétitifs et manutentions. Malgré la mécanisation, les opérateurs restent exposés, d'où une attention particulière portée à l'ergonomie du travail.

À ces contraintes physiques s'ajoute une charge mentale en hausse — liée au rythme de travail, aux changements de planning, au guidage vocal ou au travail de nuit — pouvant générer des risques psychosociaux, y compris pour les fonctions d'encadrement, commerciales et de support.



NOS SOLUTIONS [S1-1]

UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ PROACTIVE

Le Groupe agit activement pour maîtriser et réduire les risques professionnels grâce à une politique de prévention coordonnée. Pilotée par le Directeur QHSE, elle garantit le respect des normes et réglementations sur l'ensemble des sites, avec des relais locaux – présidents de CSE pour les entités françaises et Direction Conformité, sécurité, RSE pour STERNE nox. En Allemagne, la performance sécurité fait désormais partie des critères de rémunération variable des directions RH et opérations, illustrant l'intégration de la prévention au cœur de la performance collective.

La politique santé-sécurité s'étend aussi aux sous-traitants, via des obligations intégrées dans la politique d'achats responsables.

HARMONISATION ET CERTIFICATION

Cette politique est alignée sur les exigences réglementaires et les standards du Groupe. En 2024, la politique Santé-sécurité de STERNE nox a été révisée pour s'harmoniser avec la politique Groupe tout en respectant la législation allemande.

Depuis 2022, un logiciel QSSE centralise le reporting, favorisant l'uniformité des pratiques. Les entités STERNE France et STERNE Time Critical sont certifiées ISO 45001 depuis janvier 2023 ; le déploiement est prévu pour STERNE nox, tandis que l'Autriche est déjà certifiée. Pour le transport de produits dangereux, le Groupe a désigné trois Conseillers à la sécurité (deux internes et un externe).

ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE [S1-5]

Nos objectifs clés incluent :

- ➡ La certification ISO 45001 des sites allemands, 100% de sites français et autrichiens étant déjà certifiés;
- ➡ Le déploiement régulier d'audits internes en France et en Allemagne;
- ➡ La réduction du taux de fréquence des accidents du travail et du taux d'absentéisme (objectif : inférieur à 5%).



LA SANTÉ-SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 :

PLAN D'ACTION #1

Faire de la sécurité et du bien-être une priorité

DANS LES ENTITÉS STERNE FRANCE ET STERNE TIME CRITICAL

- ➔ Au sein de STERNE France et STERNE Time Critical, l'année a été marquée par un renforcement des mesures de prévention et de la sensibilisation des managers, afin d'accompagner les équipes et d'éviter les situations à risque, notamment la lutte contre les pratiques addictives.
- ➔ Les audits ont été renforcés dans les agences, avec des retours aux instances représentatives du personnel et à la direction du site, afin d'implémenter les actions correctives pertinentes (marquage au sol, rangements, amélioration des accès...)
- ➔ Chaque agence a été incitée à former deux référents santé-sécurité, et un guide de bonnes pratiques sera diffusé sur tout le territoire à l'intention des managers.

DANS L'ENTITÉ STERNE NOX

L'analyse centralisée des accidents et la standardisation du reporting (« Safety culture ») permettent désormais d'analyser les situations puis d'appliquer plus rapidement les mesures correctives. Elle sera à terme intégrée dans la nouvelle plateforme d'audit interne déployée en 2025.

À la suite des audits menés en 2024, les mesures de prévention ont été renforcées, telles que :

- ➔ un plan d'investissement dans des chariots élévateurs anti-collision, avec signaux lumineux et sonores.
- ➔ l'amélioration des flux de circulation, des zones de stockage etc.,
- ➔ la formation et la sensibilisation régulière des collaborateurs, avec l'objectif d'améliorer sans cesse les routines.



Lars ORFERT
Responsable Santé-sécurité
STERNE nox

En structurant mieux la prévention et l'analyse des accidents, nous avons nettement amélioré le niveau de sécurité. Nous voyons déjà les effets sur la réduction des incidents dans les entrepôts et nous travaillons à en faire un sujet de pilotage quotidien.

PLAN D'ACTION #2

Promouvoir l'activité physique et une bonne hygiène de vie en Allemagne avec l'accès à la plateforme Voiio.

En Allemagne et en Autriche, l'accès à la plateforme Voiio offre des ressources variées pour soutenir la santé et le bien-être des collaborateurs et de leurs familles. (voir également le chapitre suivant).

Nos indicateurs de performance

	Périmètre	2025	2024
% de salariés couverts par le système de gestion de la santé du Groupe	Groupe	100%	100%
Nombre d'accidents du travail	Groupe (hors Autriche)	48	154
Taux de fréquence des accidents du travail	Groupe	12,4	41,8
Taux de gravité des accidents du travail	Groupe	1,22	1,71
Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles	Groupe	0	0
Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents	Groupe	4 686	6 325
Taux d'absentéisme	Groupe	7,6%	12,4%
Taux de couverture par une certification ISO 45001	Groupe	nd	nd

Les efforts déployés ces dernières années en matière de prévention portent leurs fruits. Le taux de fréquence des accidents du travail a fortement baissé sur l'exercice. Il s'établit à 12,4, il reste très en-dessous des taux observés dans la branche (TF : 60). Néanmoins, le Groupe continue à renforcer son plan de prévention.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE ET PARENTALITÉ

[S1-15]

NOS DÉFIS [S1-SBM-3]

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. Cette démarche repose sur l'écoute des besoins exprimés par les salariés et des spécificités locales. Ces besoins évoluent à la fois sous l'effet des transformations sociétales et des mutations de nos métiers. Concernant l'équilibre vie professionnelle / vie privée en particulier, 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, davantage féminisés, et dont les horaires en début de matinée permettent de libérer les après-midis pour la vie de famille.

NOS SOLUTIONS [S1-1] et [S1-5]

Le Groupe a formalisé en 2024 une politique en faveur de la Qualité de Vie, de l'Égalité Professionnelle Femme-Hommes et de l'amélioration des Conditions de travail. Elle correspond à l'axe Take Care de la 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.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 [S1-4]

Le Groupe met en œuvre des actions en France, après consultation des collaborateurs, avant de les déployer à l'échelle internationale si elles se révèlent pertinentes.

Ainsi, début 2025, une grande enquête menée avec les partenaires sociaux auprès des managers français a permis d'identifier les priorités d'action pour améliorer la qualité de vie au travail.

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES EN ALLEMAGNE

Afin d'améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie privée de ses cadres, STERNE nox a conduit en 2025 un projet pilote de digitalisation des tâches portant sur 25% des sites. L'objectif est de déployer ce dispositif et ces outils digitaux dans l'ensemble des sites s'ils donnent satisfaction.

UNE POLITIQUE PARENTALITÉ STRUCTURÉE

Formalisée en 2023, la politique de soutien à la parentalité encadre un ensemble de mesures concrètes :

- Partenariat avec les crèches Babilou (depuis 2020) offrant des places à prix préférentiels pour les collaborateurs français.
- Droit à l'ensemble des congés familiaux, assortis d'entretiens avant et après congé maternité, adoption ou parental, afin d'accompagner le collaborateur dans son évolution professionnelle.
- Encouragement des pères à prendre leur congé de paternité.
- Aménagement des horaires pour la rentrée scolaire et attribution de 3 jours de congé pour enfant malade.
- Organisation des réunions dans les horaires habituels, sans dépassement après 19 h
- Adaptation des conditions de travail pour les femmes enceintes (télétravail, stationnement, poste aménagé, réduction d'horaire, allaitement).

DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ÉTENDUS EN ALLEMAGNE

Chez STERNE nox, la plateforme Voiio, mise en ligne fin 2023, offre un soutien personnalisé aux collaborateurs confrontés à des difficultés médicales, financières ou administratives, ainsi qu'un large panel de services pour renforcer le bien-être, le leadership ou l'équilibre de vie. La plateforme Voiio procure un grand nombre d'informations utiles en ligne, et met également à disposition des collaborateurs du conseil par des experts. La plateforme 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. À ce jour, 17,4 % des collaborateurs ont recours à la plateforme, principalement pour améliorer leur condition physique, renforcer leurs compétences comportementales et leur leadership, ou bénéficier de services d'aide scolaire. L'objectif est d'atteindre 20% des salariés. De nouveaux contenus sont ajoutés chaque semaine, notamment sur les thématiques de la diversité. Depuis 2024, la plateforme est aussi accessible aux salariés autrichiens.

UNE SOLIDARITÉ ACTIVE

Depuis plus de dix ans, STERNE nox soutient une initiative philanthropique dédiée aux collaborateurs en difficulté, notamment en cas d'accident du travail. Cette association est financée par des dons du Groupe et des salariés, désormais facilités depuis 2025 grâce au prélèvement volontaire sur salaire.



Nos indicateurs de performance

100%

de nos collaborateurs ont la possibilité de prendre des congés pour raisons familiales

17,4%

des collaborateurs allemands ont utilisé les services de la plateforme Voiio (objectif 2030)

DIVERSITÉ, INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

[S1-12] et [S1-17]

NOS DÉFIS [S1-SBM-3]

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.

NOS SOLUTIONS [S1-1]

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. 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.

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 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. La charte de la Diversité signée en 2021 en Allemagne cadre l'alignement des initiatives locales avec la politique DEI du Groupe.

Les objectifs de la politique Diversité et inclusion sont d'améliorer l'index Égalité femmes/hommes en France et de maintenir le taux d'emploi de personnes en situation de handicap. Les indicateurs de suivi de la filiale nox ont été fixés dans le cadre de la stratégie 2030.



LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 : [S1-4]

PLAN D'ACTION #1 Une initiative axée sur la cohésion sociale, #TOUSABORD

[S1-SBM-3]

LE HANDICAP

Le Groupe poursuit sa démarche de sensibilisation et d'intégration des personnes en situation de handicap à toutes les étapes du parcours professionnel, du recrutement à l'accompagnement. L'ambition est de maintenir le taux de personnes en situation de handicap. Il s'établit à 5,1% en 2025, sur l'ensemble du périmètre Groupe.

En France, les équipes participent chaque année aux Duodays : une journée de découverte des métiers, pendant laquelle les équipes accueillent une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire. 17 duos ont à nouveau été formés en 2025, au niveau national.

L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS

Des bilans de fin de carrière sont proposés aux collaborateurs proches de la retraite afin de les accompagner dans cette étape et de valoriser leur expérience.

L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INSERTION DES JEUNES

Le Groupe agit pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, à la formation et aux parcours d'évolution. Le programme « Coup de pouce Jeune pousse », en partenariat avec Pôle emploi en France, offre une première expérience professionnelle et mobilise chaque Business Unit autour d'initiatives d'intégration.

Soucieux de renforcer l'attractivité du secteur, le Groupe contribue également à la formation académique : son Directeur RSE assure la direction pédagogique du Master of Science – Manager du Développement Durable et de la Transition Écologique de l'INSEEC. Ce programme soutient la diffusion d'une culture environnementale et sociale auprès des futurs professionnels 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. 41 étudiants en alternance ont été accueillis en France en 2025.

PLAN D'ACTION #2 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 harcèlements présents sur les sites, chargés de signaler rapidement les situations litigieuses afin qu'elles puissent être examinées et traitées. En particulier, en cas de situation avérée ou de risque identifié de harcèlement, la Direction RH déploie systématiquement une action de sensibilisation auprès de l'ensemble de l'équipe concernée, sous forme de sessions de formation dédiées au harcèlement et aux agissements sexistes.

Chez STERNE nox, le portail d'alerte a été étendu à tous les pays (Allemagne, Autriche, Benelux), accompagné d'une campagne de sensibilisation. Ce portail renvoie les alertes anonymement, si les salariés le souhaitent, vers le Comité Compliance, qui vient d'être renforcée. Les salariés peuvent également s'adresser directement à leurs managers, leurs représentants syndicaux, ou le Comité Compliance.

Le portail d'alerte est également accessible aux parties prenantes externes. Il a permis de recueillir un certain nombre de signalements, témoignant de la confiance des salariés. Leur analyse n'a révélé aucun cas avéré.

En Allemagne, l'accent a été mis sur la sensibilisation des équipes et la participation actives aux campagnes nationales de promotion de la diversité.

Parmi les actions clés pour 2025 :

Signataire de la Charte allemande de la diversité (Charta der Vielfalt), nox Allemagne aligne ses actions sur la stratégie DEI du Groupe et promeut activement la diversité au travail grâce à sa participation à l'initiative nationale « German Diversity Day ». À cette occasion, l'initiative « Faces of Diversity at nox » s'est traduite par un mur numérique collaboratif où les employés ont partagé leurs parcours et expériences afin d'encourager un dialogue inclusif au quotidien.

L'équipe allemande a également participé pour la cinquième année consécutive à la campagne nationale « Positively Purple », invitant les employés à un exercice de réflexion pour les sensibiliser aux obstacles rencontrés au travail par les personnes en situation de handicap.

Ces initiatives complètent les ateliers de sensibilisation à la discrimination et au harcèlement mis en place les années précédentes, et contribuent à renforcer une culture d'entreprise inclusive.

PLAN D'ACTION #3 Le développement d'activités ouvertes au secteur adapté

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.

En 2025, un groupe de travail a été constitué afin d'ouvrir des opportunités d'emploi à des publics en difficulté. Elles portent notamment sur la possibilité de réaliser de la co-traitance avec des entreprises adaptées sur les opérations de transport.

DIALOGUE SOCIAL

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

NOS DÉFIS [S1-SBM3]

Le dialogue social est essentiel pour instaurer une bonne entente entre la direction et les équipes. Il facilite les échanges, limite les risques de conflits et assure le bon fonctionnement de l'entreprise. Grâce au dialogue, à la négociation collective et à la liberté d'association, les salariés sont plus engagés : ils coopèrent avec la direction pour résoudre les problèmes et contribuent à maintenir un climat social positif.

NOS SOLUTIONS [S1-1]

Le dialogue social comprend les consultations officielles, mais aussi les échanges informels qui enrichissent les décisions. Le Groupe encourage ces échanges et veille à mettre en place des structures favorisant une écoute active, sous la forme d'enquêtes, de dialogue avec les équipes sur le terrain, avant d'entreprendre toute action.

Pour anticiper les changements et mieux comprendre les attentes, notamment celles des jeunes générations, en complément des entretiens annuels, des entretiens sont proposés et peuvent être réalisés à tout moment à la demande des salariés.

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.

Indicateur S1-8

100%

des employés sont couverts par des représentants du personnel et par des accords collectifs sur l'ensemble du périmètre Groupe.





CHAPITRE

5

INFORMATION **SOCIÉTALE**

LES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES – IMPLANTATION DANS LES TERRITOIRES – S3

Les essentiels

ENJEU	ACTIONS CLÉS	CIBLES ET CHIFFRES-CLÉS	PERFORMANCES 2025
Implantation dans les territoires	→ Démarche de certifications ISO et de plans de prévention → Création d'emplois, promotion de l'insertion professionnelle	→ 100% des sites certifiés ISO 14001 → Assurer la mise à jour des analyses environnementales	100% de nos sites ISO 14001

NOS DÉFIS [SMB-3]

En pleine expansion et de plus en plus présentes sur le territoire, les activités logistiques doivent répondre aux attentes des communautés locales et s'intégrer durablement dans leur environnement. Le principal défi réside dans la maîtrise des impacts sur le paysage, la qualité de l'air et la circulation routière, afin de préserver la qualité de vie des riverains. Le Groupe STERNE s'attache à surmonter ces enjeux par un dialogue constructif avec les parties prenantes locales, tout en maximisant les retombées socio-économiques positives : création d'emplois durables et promotion active de l'insertion professionnelle dans les territoires d'accueil.

NOS SOLUTIONS [S3-1]

Lors de toute nouvelle implantation ou extension, le Groupe STERNE veille à limiter ses impacts sur les territoires grâce à une démarche rigoureuse de prévention et de certification environnementale (ISO). Ses sites intègrent des plans d'action destinés à réduire les nuisances liées à la logistique, tout en assurant la traçabilité des produits manipulés. En parallèle, le Groupe contribue au dynamisme économique des territoires où il opère en favorisant la création d'emplois locaux et le renforcement des compétences.

UN DIALOGUE ACTIF [S3-2] et [S3-3]

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.

	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

NOTRE INTÉGRATION DANS LES COMMUNAUTÉS LOCALES, CONCRÈTEMENT, EN 2025 : [S3-4]

Le Directeur RSE-ESG du Groupe, co-président de la commission Logistique urbaine de l'Union TLF, a activement contribué en 2025 à un livre blanc clé destiné aux décideurs. Ce document stratégique met en lumière le rôle essentiel de la logistique urbaine dans le dynamisme des territoires. Il la présente comme le « transport en commun des marchandises », appelant à une vision collective et durable de ce secteur vital.

LA LOGISTIQUE URBAINE : UNE PRIORITÉ MUNICIPALE

à l'usage des élus locaux



POURQUOI EST-ELLE STRATÉGIQUE ?

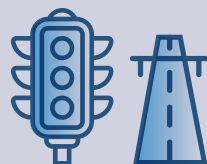
La logistique urbaine alimente commerces, hôpitaux, artisans, chantiers et services publics. Sans elle, la vie quotidienne s'arrête. Elle ne représente que **10 % du trafic motorisé**, mais conditionne **80 % des flux économiques**. Elle pèse jusqu'à **10 % de l'emploi** dans certaines métropoles et double sa densité d'emplois par hectare en dix ans.

Elle constitue un pilier invisible mais indispensable à la vitalité des territoires.

Le transport et la logistique sont un instrument de souveraineté locale. En les intégrant dès le début du mandat, vous en faites un levier essentiel de vitalité économique, de qualité de vie et de transition écologique crédible.

80%

de flux entre
établissements
économiques



seulement
10%
du trafic motorisé



10%

de l'emploi dans
certaines métropoles

Les défis pour les élus



RÉGLEMENTAIRES

Une mosaïque de règles locales augmente les coûts et freine la transition écologique. La directive européenne Qualité de l'air 2024 impose des seuils stricts d'ici 2030.



FONCIER

Le ZAN raréfie le foncier disponible. Les projets logistiques risquent d'être sacrifiés alors qu'ils sont essentiels à la résilience économique.



ÉCOLOGIQUES

Les habitants veulent des livraisons rapides et responsables mais aussi moins de bruit, moins de pollution et moins de congestion.

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**.

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.

13
alternants

43
personnes en
contrat d'insertion
(soit 4,18%)

12
alternants en
Allemagne

CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

Les essentiels

ENJEU	ACTIONS CLÉS	CIBLES ET CHIFFRES-CLÉS	PERFORMANCES 2025
Protection de la santé et de la sécurité des données personnelles des consommateurs finaux	→ Déployer une culture de la sécurité des données et de la cyber-sécurité	100% des sites certifiés ISO 27001	Tous les sites des BU France et Time Critical sont certifiés ISO 27001 et 27701

NOS DÉFIS

[SBM-3]

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.

NOS SOLUTIONS

[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 La sécurité des données et leur utilisation responsable, en page 35.







CHAPITRE

6

INFORMATION **GOUVERNANCE**

ÉTHIQUE ET CONDUITE DES AFFAIRES

Les essentiels

ENJEUX	ACTIONS CLÉS	CIBLES & CHIFFRES CLÉS	PERFORMANCES 2025
Loyauté des pratiques	→ Organisation d'un dispositif conforme à toutes les réglementations en vigueur (cartographie des risques, code de conduite, sensibilisation)	100% des collaborateurs couverts par le code de conduite révisé en 2025 Un dispositif d'alerte ouvert à 100% des collaborateurs	  0 cas de corruption ou fraude
Représentation d'intérêts	Contribution aux réflexions sectorielles		

NOS DÉFIS [G1-SBM-3]

Dans un contexte marqué par des attentes croissantes en matière de transparence, d'intégrité et de responsabilité, le **Groupe STERNE** se doit d'opérer 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. Au-delà de la conformité réglementaire, son enjeu est de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'exemplarité et la responsabilité individuelle.

NOS SOLUTIONS [G1-1]

Comme pour toute entreprise, les questions d'éthique et d'intégrité peuvent avoir de fortes répercussions sur les opérations du Groupe et les parties prenantes. C'est pourquoi le **Groupe STERNE** mène son expansion non seulement en stricte conformité avec les lois et règlements des pays où il exerce ses activités, mais également agit chaque jour pour identifier, prévenir et garantir la conformité de ses opérations. Ce travail de contrôle et de vigilance s'appuie sur des procédures rigoureuses, une sensibilisation continue des équipes et des échanges réguliers avec ses partenaires.



LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES DU GROUPE STERNE, CONCRÈTEMENT, EN 2025 :

[G1-1]

- ➔ **UN CODE DE CONDUITE** révisé et étendu.
- ➔ **UN GUIDE DES BONNES PRATIQUES ANTI-CORRUPTION** et une Charte d'achats responsables communiqués à chaque collaborateur.
- ➔ **UNE NOUVELLE DIRECTION DE LA COMPLIANCE** chez STERNE nox.
- ➔ **UN DISPOSITIF D'ALERTE ET UN RÉFÉRENT ALERTE**, étendu et unifié pour la BU STERNE nox.
- ➔ **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.

UN CODE DE CONDUITE RÉVISÉ ET ÉTENDU À L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES

Les principes énoncés dans notre politique sont formalisés dans notre 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 a été 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 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 également 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.

L'alignement entre le Code de conduite interne et le Code de conduite à l'usage des partenaires a été réalisé en 2025, pour les trois entités STERNE France, Time Critical et nox.

UN DISPOSITIF D'ALERTES UNIFIÉ

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.



Le portail d'alerte en ligne accessible aux employés de STERNE nox en Allemagne et en Autriche a été étendu en 2025 aux employés du Benelux. Il garantit la confidentialité, et, si l'employé le souhaite, l'anonymat du lanceur d'alerte. Cette information ainsi que le lien d'accès ont été diffusés dans l'ensemble des agences par une vaste campagne d'information.

LA PROCÉDURE D'ALERTE ET LA PROTECTION DES LANCEURS 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.



Lena RODEFELD
Directrice de la conformité
et des affaires publiques
Sterne nox

En tant que Directrice de la Conformité et des Affaires publiques, je suis responsable du renforcement de la gouvernance, de l'intégrité et de la transparence au sein de STERNE nox. Je développe et déploie un système de gestion de la conformité efficace, conseille la Direction sur les évolutions réglementaires et promeus une culture de conduite responsable des affaires. J'assure également une communication claire et responsable avec les parties prenantes internes et externes. Mon ambition est d'ancrer davantage la conformité, la gouvernance et la transparence comme leviers de confiance et de performance durable du Groupe. Ces derniers mois, les actions ont porté sur le renforcement de la communication externe et des affaires institutionnelles. Fin 2025, j'ai notamment structuré une stratégie de communication et planifié les communiqués de presse. En parallèle, je représente activement nox au sein de la Fédération allemande du transport express de colis (BPEX), où nous contribuons aux discussions sur les évolutions réglementaires du secteur. Enfin, plusieurs sujets ont été réaffectés aux unités opérationnelles afin de les rapprocher des besoins métiers et de renforcer leur appropriation.



LA 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.



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.**

Reconnaissant que les risques de corruption puissent être plus élevés dans certaines zones géographiques où le Groupe exerce ses activités, des contrôles supplémentaires sont mis en place et ont été renforcés en 2025. 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.

Les Codes de conduite (interne et externe) ont été révisés pour l'entité nox en 2025. Le groupe n'a connaissance **d'aucun cas de corruption ou de fraude** sur l'exercice.



REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

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.

- ➡ Global Compact

En France :

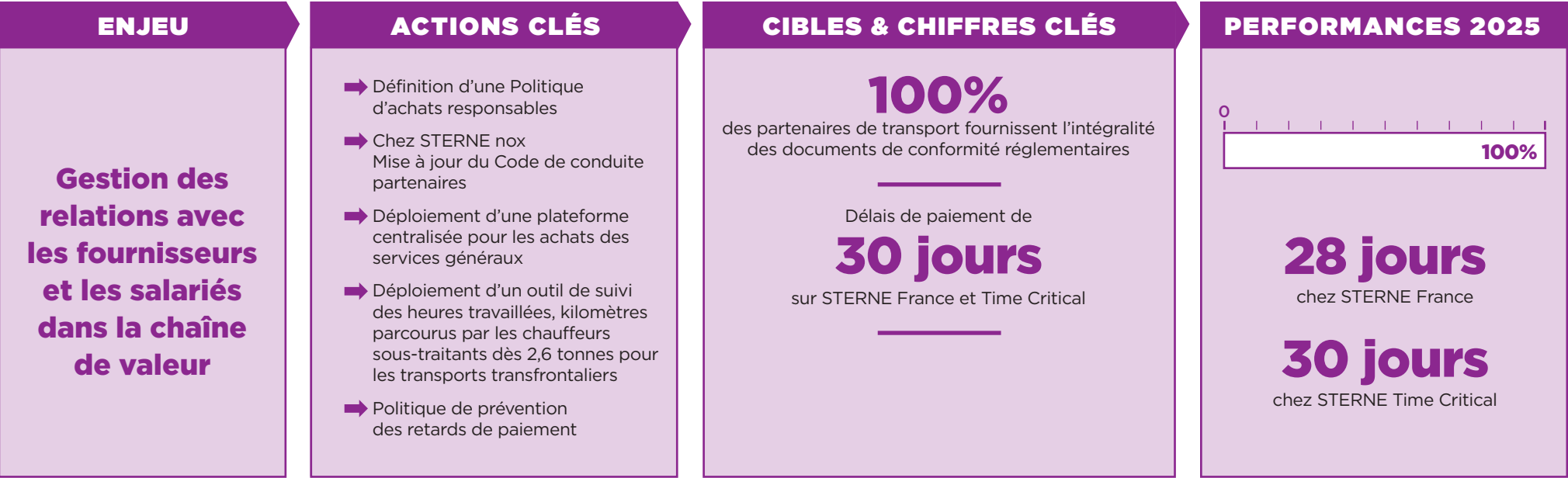
- ➡ **Le TLF**, union des entreprises transport et logistique de France
- ➡ **L'ANC**, Autorité des normes comptables, sur le sujet des normes sectorielles ESRS
- ➡ **Les Chambres de commerce**
- ➡ **Global Compact France**

En Allemagne :

- ➡ **nox Allemagne** est membre de plusieurs initiatives liées à la sécurité et à l'industrie, notamment TAPA EMEA (Transported Asset Protection Association) et ASW West (Allianz für Sicherheit in der Wirtschaft West e.V.), favorisant ainsi la collaboration en matière de sécurité des transports et de prévention des risques.
- ➡ Grâce à son **adhésion à BPEX** – Bundesverband Paket & Expresslogistik, nox Allemagne contribue activement à façonner le cadre réglementaire et opérationnel du secteur du transport express et de colis en Allemagne. Dans ce cadre, nox participe à des groupes de travail et à des initiatives sectorielles, apportant son expertise opérationnelle aux discussions sur la résilience de la chaîne d'approvisionnement, la digitalisation des chaînes de valeur logistiques, le développement durable des transports et l'évolution des cadres réglementaires.

GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [S2], [G1-2], [G1-6]

Les essentiels



NOS DÉFIS [SBM-3]

La spécificité du modèle d'affaires du Groupe tient au fait qu'une large part de ses achats est constituée de prestations de transport, essentielles à la réalisation de ses activités et à la qualité du service rendu à ses clients. La cartographie des risques fournisseurs réalisée en 2023 a rappelé l'importance pour le Groupe STERNE, en tant que donneur d'ordres, de veiller aux conditions de travail et au respect des droits des salariés qui travaillent chez ses prestataires.

Par ailleurs, le Groupe porte une attention particulière au respect des délais de paiements auprès de ses fournisseurs, notamment les TPE et PME.

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.

LES ACHATS REPRÉSENTENT
60 À 70% DU CHIFFRE D'AFFAIRES

NOS SOLUTIONS [S2-1] et [G1-3]

La première étape vers des achats responsables consiste à disposer d'une bonne visibilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Le Groupe accorde une importance particulière à la construction de relations de confiance et de partenariats durables avec ses fournisseurs, dont une majorité sont des TPE et PME. Cette approche favorise la transparence, la qualité des échanges et la montée en compétence mutuelle.

En outre, le Groupe veille à ne pas permettre la sous-traitance en cascade et à réduire le nombre d'intermédiaires, afin de garantir la traçabilité des prestations. 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.

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.

NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES, CONCRÈTEMENT, EN 2025 :

- ➔ **UNE CHARTE D'ACHATS RESPONSABLES** déployée progressivement
- ➔ **LA SENSIBILISATION** des équipes Achats
- ➔ **UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DES RISQUES** et droits humains au travail chez les prestataires de transport

NOTRE CHARTE ACHATS RESPONSABLES

La Charte Achats responsables a été actualisée en 2024 sur le périmètre STERNE France et Time Critical. Elle a été adaptée aux spécificités locales sur l'entité STERNE nox. Elle précise les attentes du Groupe envers ses partenaires en matière d'éthique, de respect des droits de l'homme, de conditions de travail, de santé-sécurité et de préservation de l'environnement. Présentée à la Direction des Achats, elle a vocation à être intégrée aux accords contractuels conclus lors de l'entrée en relation avec les partenaires du Groupe, ou sous forme d'avenants aux contrats en place. La charte s'ajoute à l'attestation sur l'honneur de déontologie signée par les sous-traitants lors de la mise en relation et annuellement.



Le Groupe adhère depuis 2021 à la charte Achats responsable et partenaires, alignée sur les directives de l'initiative Relations Fournisseurs Achats Responsables, supervisée par le ministère français de l'Économie et des Finances. Le Groupe a mis en œuvre des initiatives pour répondre à ses 10 engagements.



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

Notre ambition est d'obtenir à terme 100 % de transparence sur chaque conducteur et chaque véhicule : qui conduit, quand, combien de temps et sur quel trajet, en croisant les données partenaires, le nouveau TMS et les données de mouvements pour répondre pleinement aux nouvelles obligations légales.

LE DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DES RISQUES ET DROITS HUMAINS AU TRAVAIL

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.

Elle 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. Elle est intégrée à un outil de gestion des risques qui permet d'évaluer les sous-traitants selon des critères financiers, de conformité et de performance opérationnelle. Le contrôle renforcé des partenaires a conduit à mettre fin aux collaborations avec les prestataires qui ne respectaient pas l'ensemble des exigences de conformité, et une revue mensuelle des prestataires est désormais menée à l'échelle de toute la Business Unit. Les contrats ont également été refondus, intégrant le Code de conduite, pour assurer un socle juridique homogène.





En 2025, nous avons commencé à déployer un nouveau logiciel de gestion fournisseurs pour mieux identifier et anticiper les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Ce logiciel utilise la base référentielle unique que nous avons finalisée cette année. Elle regroupe toutes les données administratives, contractuelles et RSE de nos prestataires. La facturation y est désormais intégrée, ce qui renforce la traçabilité et la cohérence de nos processus.

Cet outil nous donne une meilleure visibilité sur la maturité RSE de nos partenaires. Lorsqu'un besoin d'amélioration est identifié, nous définissons avec eux un plan d'action adapté. Le dispositif est déjà en place chez STERNE Time Critical et sera déployé sur STERNE France courant 2026.



NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RETARDS DE PAIEMENT, CONCRÈTEMENT, EN 2025 :

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. L'analyse des pratiques en 2024 a permis d'identifier des axes d'amélioration, tels que la validation des paiements au niveau local qui est aujourd'hui déployée en France. 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 2025*

	STERNE France	STERNE Time Critical	STERNE nox
Délais de paiement standard	30	30	Il n'existe pas de délai légal en Allemagne et en Autriche.
Délais de paiement observés	28	30	30
Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	0	0	0

*Périmètre prestataires de transport





CHAPITRE

7

ANNEXES

ANNEXE 1 – RÉFÉRENTIEL DE CRITÈRES AD HOC

Référentiel de critères ad hoc pour l'établissement de ce rapport ESG

Période de référence : exercice 2025 - Responsable : Direction ESG/RSE

REFERENTIEL UTILISÉ

Le présent référentiel ad hoc a pour objet de définir les règles d'élaboration, de présentation et de contrôle des informations ESG publiées volontairement par le Groupe STERNE pour l'exercice 2025.

Les principes, méthodes et critères d'élaboration retenus par le Groupe pour les informations publiées s'inspirent de cadres de référence reconnus, notamment la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et les normes ESRS européennes, et la TCFD (Task-force on Climate-related Financial Disclosures).

Certaines méthodes, définitions et critères sont inspirés des normes ESRS lorsqu'ils ont été jugés pertinents et adaptés au contexte du Groupe. Ce référentiel ad hoc ne constitue pas une application intégrale des ESRS. Il prépare progressivement le Groupe STERNE à l'application obligatoire de la CSRD pour l'exercice 2027. Le Groupe a fait le choix de maintenir volontairement l'audit de son rapport de durabilité par un auditeur externe, commissaire aux comptes. Le rapport d'assurance limitée établi par l'auditeur est présenté en fin de document.

PÉRIMÈTRE

Le périmètre de consolidation des données comprend l'ensemble des activités consolidées dans le périmètre financier au 31 décembre 2025, 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 2025. Ainsi, le périmètre du reporting 2025 couvre 97,7 % du chiffre d'affaires consolidé et 91,2 % de l'effectif en fin de période.

GOUVERNANCE DU SYSTEME DE REPORTING

Les informations sont collectées par Business Unit et centralisées par le service RSE Groupe. Un contrôle de premier niveau est assuré par le service Achats en Allemagne, en Autriche et au Benelux, et par le contrôle de gestion pour la France. Un deuxième contrôle est assuré par le service RSE Groupe.

Les données relatives aux Ressources humaines sont collectées et contrôlées par les services RH de chaque pays, puis centralisées et contrôlées par le service RH Groupe. Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES ENJEUX MATÉRIELS

Le Groupe STERNE publie les informations permettant aux utilisateurs du rapport de comprendre les impacts matériels qu'il exerce sur la population et l'environnement, ainsi que les risques et opportunités matériels qu'exercent les enjeux de durabilité sur son développement, sa performance et sa position.

Pour identifier ses principaux enjeux, le groupe STERNE utilise le principe de l'analyse de double matérialité, revue annuellement. La méthodologie appliquée est la cotation des impacts, risques et opportunités relatifs aux enjeux ESG listés dans la norme ESRS 1 – section AR 16, selon le schéma suivant :



Qualification	MATÉRIALITÉ D'IMPACT DE L'IRO				MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE DE L'IRO			
	Négatif		Positif		Risque		Opportunité	
Type	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel
Critère de gravité	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur
	Étendue	Étendue	Étendue	Étendue	-	-	-	-
	Irrémédiabilité	Irrémédiabilité	-	-	-	-	-	-
Probabilité d'occurrence	-	Probabilité	-	Probabilité	-	Probabilité	-	Probabilité

Les différents critères de gravité sont cotés de 1 à 5, la probabilité d'occurrence de 0 à 1.
La formule utilisée pour la cotation est la suivante :
(Ampleur + Étendue + Irrémédiabilité (pour les impacts négatifs) x probabilité = matérialité d'impact
Ampleur x probabilité = matérialité financière (risque ou opportunité)
Sont retenus comme matériels les IRO ayant une cotation supérieure ou égale à la médiane des cotations.
Les seuils de matérialité ont été définis par observation de la médiane des scores obtenus et recoupement avec les enjeux sectoriels, dans une approche prudente, et en veillant à l'alignement avec l'analyse de risques du Groupe.
Lorsqu'un IRO au moins est matériel, l'enjeu auquel il se rapporte est considéré comme matériel.

STRUCTURE DU RAPPORT

Le Groupe STERNE a adopté la structure en quatre parties préconisée par la norme ESRS 1, à savoir :

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

3. INFORMATIONS SOCIALES

4. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Les informations relatives aux relations fournisseurs et aux droits de l'Homme dans la chaîne de valeur sont regroupées dans les informations en matière de gouvernance.

Afin de préparer les équipes et les utilisateurs du rapport à l'adoption progressive des normes ESRS, la codification ESRS est utilisée dans le corps du rapport (SBM, IRO, GOV, codes des exigences de publication (« DR »), tels que E1-1, etc.).

Lorsqu'un enjeu est identifié comme matériel, le rapport présente :

- ➔ Les impacts, risques et opportunités matériels liés à cet enjeu (SBM-3)
- ➔ Les politiques éventuelles établies par le Groupe
- ➔ Les plans d'action visant à répondre à ces IRO
- ➔ Les cibles éventuelles et l'état d'avancement du Groupe en regard de ces cibles.
- ➔ Les indicateurs des normes ESRS thématiques, lorsqu'ils sont matériels.

THÈMES ABORDÉS

Résultant de l'analyse de matérialité revue annuellement, le rapport aborde les thèmes suivants :

ENVIRONNEMENT

- ➔ Changement climatique (atténuation, adaptation et gestion de l'énergie)
- ➔ Pollution de l'air et microplastiques
- ➔ Biodiversité
- ➔ Économie circulaire et gestion des déchets

SOCIAL

- ➔ **Personnel de l'entreprise** (Santé et sécurité, qualité de vie au travail, dialogue social, formation et développement des compétences, sécurité de l'emploi, rémunérations, diversité, équité et inclusion sociale)

SOCIÉTAL

- ➔ **Respect des droits humains et du travail** dans la chaîne de valeurs (traité dans le chapitre Gouvernance – Gestion des relations avec les fournisseurs)
- ➔ **Droits économiques** des communautés locales
- ➔ **Sécurité des consommateurs** /utilisateurs finaux et de leurs données personnelles

GOUVERNANCE

- ➔ **Éthique des affaires**, culture d'entreprise
- ➔ **Gestion des relations** avec les fournisseurs et pratiques de paiement
- ➔ **Représentation d'intérêt**

CARACTÉRISTIQUES QUALITATIVES DES INFORMATIONS

Le rapport respecte les caractéristiques qualitatives des informations suivantes :

la pertinence, la comparabilité, la vérifiabilité et la compréhensibilité.

Le Groupe STERNE s'attache à respecter le principe de « fair présentation », dans une optique de sincérité.



ANNEXE 2 - DÉFINITIONS, MÉTHODOLOGIES ET MODALITÉS DE CALCUL DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1. ÉMISSIONS DE GES SCOPE 1, 2 ET 3 - [ESRS E1-6]

Définition

L'indicateur mesure les émissions de gaz à effet de serre du Groupe STERNE, ventilées par Scope 1, Scope 2 et Scope 3.

Périmètre

Périmètre Groupe consolidé 2025, hors Benelux, sauf mention contraire. Les émissions sont suivies par Business Unit : STERNE France, Time Critical, STERNE Care, STERNE City, STERNE Express, nox Allemagne et nox Autriche.

Méthode et formule de calcul

Formule générale : émissions GES = donnée d'activité × facteur d'émission.

Scope 1 : carburants consommés par la flotte détenue, gaz, fluides frigorigènes.

Scope 2 : électricité consommée, avec approche market-based

Scope 3 : transport sous-traité, énergie amont, déchets, déplacements professionnels, domicile-travail, IT et véhicules. Les facteurs d'émission sont issus des bases ADEME/GHG Protocol/ISO 14083.

Sources et collecte

Fichiers carburants, factures énergie, données fournisseurs, données de sous-traitance, fichiers déchets, données RH pour déplacements domicile-travail, outils carbone. Les consommations de gasoil STERNE France sont désormais collectées en réel, et non plus à partir d'un prix moyen du litre.

2. INTENSITÉ CARBONE DU GROUPE - [ESRS E1-6 / E1-4]

Définition

L'indicateur mesure les émissions de GES rapportées au chiffre d'affaires, exprimées en tCO₂e par million d'euros de chiffre d'affaires.

Périmètre

Périmètre Groupe consolidé 2025, hors Benelux.

Méthode et formule de calcul

Intensité carbone = émissions totales de GES du Groupe, scopes 1 + 2 + 3 / chiffre d'affaires consolidé en M€, rapprochement du chiffre d'affaires avec les états financiers consolidés

3. CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE - [ESRS E1-5]

Définition

L'indicateur mesure la consommation énergétique totale du Groupe, incluant carburants et énergie des bâtiments.

Périmètre

Périmètre Groupe consolidé 2025, hors Benelux

Méthode et formule de calcul

Formule générale : consommation totale d'énergie = somme des consommations converties en MWh.

Pour les carburants : litres × 38,6 MJ/L ÷ 3,6 ÷ 1000 = MWh.

Pour l'électricité et le gaz : reprise des kWh ou MWh facturés.

Sources et collecte

Factures d'énergie, relevés de compteurs, cartes carburant, fichiers fournisseurs, baux ou refacturations bailleurs.

4. PART D'ÉNERGIE RENOUVELABLE - [ESRS E1-5]

Définition

L'indicateur mesure la part de la consommation d'énergie provenant de sources renouvelables, exprimée en pourcentage.

Périmètre

Périmètre Groupe consolidé 2025, hors Benelux.

Méthode et formule de calcul

Part renouvelable = consommation d'énergie renouvelable / consommation totale d'énergie × 100.

Sources et collecte

Contrats d'électricité, attestations de garanties d'origine, factures fournisseurs, certificats énergie, données carburants alternatifs.

5. EFFECTIF TOTAL ET RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE - [ESRS S1-6]

Définition

L'indicateur mesure le nombre total de salariés à la clôture de l'exercice.

Périmètre

Périmètre Groupe 2025, hors Benelux.

Sources et collecte

Sources : SIRH, fichiers RH pays, paie, registre du personnel, fichier de consolidation sociale

6. TAUX DE ROTATION DES SALARIÉS - [ESRS S1-6]

Définition

L'indicateur mesure le niveau de rotation des salariés en CDI sur l'exercice, à partir des entrées et sorties.

Périmètre

Périmètre Groupe

Méthode et formule de calcul

Taux de rotation = sorties CDI de l'exercice / effectif moyen CDI × 100

Sources et collecte

SIRH, paie, registres entrées-sorties, fichiers RH pays.

7. RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET TEMPS DE TRAVAIL [ESRS S1-6]

Définition

L'indicateur ventile les salariés selon le type de contrat, notamment CDI, et selon le temps de travail, plein temps ou temps partiel.

Périmètre

Périmètre Groupe au 31 décembre 2025, hors Benelux

Méthode et formule de calcul

Part CDI = nombre de salariés permanents CDI / effectif total × 100.

Part temps plein = salariés à temps plein / effectif total × 100.

Part temps partiel = salariés à temps partiel / effectif total × 100.

Sources et collecte

Sources : SIRH, paie, contrats de travail, bases RH pays.

8. PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS - [ESRS S1-11]

Définition

L'indicateur mesure la part des salariés couverts par une protection sociale incluant maladie, chômage, accident, handicap, congé parental et retraite.

Périmètre

Périmètre Groupe

Méthode et formule de calcul

Formule : nombre de salariés couverts par au moins un régime de protection sociale / effectif total concerné × 100.

Sources et collecte

Contrats d'assurance, paie, affiliations mutuelle/prévoyance, documents RH pays, justificatifs réglementaires locaux.

9. ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES - [ESRS S1-16]

Définition

L'indicateur mesure l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes en valeur brute, non corrigée des effets de poste ou expérience.

Périmètre

Périmètre France

Méthode et formule de calcul

Écart = (rémunération moyenne hommes – rémunération moyenne femmes) / rémunération moyenne hommes × 100.

Sources et collecte

Sources : paie France, SIRH, fichiers rémunération, index égalité femmes-hommes.

10. COUVERTURE PAR LE CODE DE CONDUITE ET DISPOSITIF D'ALERTE [ESRS G1-1]

Définition

L'indicateur mesure la part des collaborateurs couverts par le code de conduite révisé et la part ayant accès au dispositif d'alerte.

Périmètre

Périmètre Groupe

Méthode et formule de calcul

Couverture code = collaborateurs couverts par le code / effectif total concerné × 100.

Couverture alerte = collaborateurs ayant accès au dispositif d'alerte / effectif total concerné × 100.

Sources et collecte

Code de conduite, accusés de réception, portail d'alerte, campagnes d'information, intranet, dossiers RH, registre des formations/sensibilisations.



ANNEXE 3 – EXIGENCES DE PUBLICATION COUVERTES AU TITRE DES ESRS IRO-2

ENJEU	SOUS-ENJEU	EXIGENCES DE PUBLICATION CORRESPONDANTES	PAGE DU RAPPORT DE DURABILITÉ
E1 - Changement climatique	Atténuation & adaptation au changement climatique / Gestion de l'énergie	E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E1-6	46
E2 - Pollution	Pollution de l'air, microplastiques	E2-1, E2-2, E2-3	70
E4 - Biodiversité	Changement d'affectation des sols	E4-2, E4-3	72
E5 - Économie circulaire, gestion des déchets	Déchets	E5-1, E5-2, E5-5	74
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	82
S2 - Travailleurs dans la chaîne de valeur	Conditions de travail et autres droits	S2-1, S2-4	108
S3 - Communautés affectées Implantation dans les territoires	Droits économiques des communautés affectées	S3-1, S3-2, S3-3, S3-4	98
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité des consommateurs / utilisateurs finaux et de leurs données personnelles	S4-1, S4-4	100
G1 - Conduite des affaires	Prévention de la corruption et des pots-de-vin Protection des lanceurs d'alerte - Représentation d'intérêts	S3-3, S3-4	104
G1 - Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs	G1-2, G1-6	108



DÉTAIL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [SBM-3]

	ENJEU	DESCRIPTION DE L'IRO	TYPE D'IRO
    	Atténuation du changement climatique	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 au changement climatique	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 °1,5C	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 ▶
	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 ▶

	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 (sacoches et caisses) et de valorisation des déchets clients.	OPPORTUNITÉ ▶
 	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 ▶
  	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 ▶
  	Rémunérations	Risque de manque d'attractivité, de conflits sociaux, d'absentéisme ou de démotivation des salariés.	RISQUE ▶

	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 ▶
    	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 ▶
	Egalité, diversité, inclusion sociale, lutte contre les discriminations	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 ▶
		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 ▶
    	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 ▶

	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 ▶
 	Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact négatif potentiel d'un défaut de protection des objets ou données traités par les services du groupe.	IMPACT NÉGATIF ▶
		Risque lié à un défaut de sécurité portant sur l'intégrité des objets transportés par le Groupe ou des données personnelles de clients finaux	RISQUE ▶
 	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 défaillante, 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 ▶
    	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 ▶
	Représentation d'intérêts	Alignement des engagements et prises d'intérêt du groupe avec les attentes des parties prenantes	IMPACT POSITIF ▶

ANNEXE 4 - BILAN CARBONE - DÉTAIL PAR SCOPES ET BUSINESS UNITS [E1-6]

	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3	TOTAL
STERNE Regular	2 486	45	34 744	37 275
STERNE Express	131	-	6 366	6 497
STERNE Care	238	1	1 388	1 627
STERNE City	135	1	399	534
Total STERNE France	2 991	47	42 896	45 934
STERNE Time Critical	1 843	5	21 572	23 420
STERNE nox Allemagne	1 052	1 232	40 178	42 462
STERNE nox Autriche	67	14	4 295	4 376
Total STERNE nox	1 119	1 246	44 472	46 838
Total Groupe STERNE	6 214	1 298	108 941	116 453

Note méthodologique

ANNEXE 5 – TRAJECTOIRE CARBONE SUR LE PÉRIMÈTRE STERNE FRANCE ET TIME CRITICAL (PÉRIMÈTRE SLL), DE 2021 À 2025

Périmètre STERNE France et Time Critical (périmètre SLL)	2025	2024	Variation 2024/2025	2021	Variation 2021/2025	Objectifs 2030	Objectifs 2030 en %
Émissions brutes du Scope 1	4 834	4749	-12,8%	7 704	-37,3%	4 630	-39,90%
Dont consommation de gaz, propane, fioul							
Dont consommation de carburant (flotte en propre)							
Émissions brutes du Scope 2 Location-based	79	92	5,4%	68	16,2%	41	-39,90%
Total émissions brutes des Scopes 1 et 2	4 913	4 840	-1,5%	7 772	-36,8%	4 671	-39,90%
Émissions brutes du Scope 3	64 468	67 859	+5,9%	72 332	-10,9%	60 216	-16,75%
Émissions totales	69 381	74 723	+4,6%	82 125	-15,5%	64 887	

ANNEXE 6 – TABLE DE CORRESPONDANCE TCFD

Thématiques	Recommandations de la TCFD	Chapitre	Avancement	Synthèse - axe de travail
GOUVERNANCE	a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil de surveillance	GOV-1 et GOV-2	●	La stratégie climat du Groupe STERNE est sous la responsabilité du Directeur général et du Directeur QSSE – RSE – ESG, membre du Comité de direction depuis sa nomination en 2020. La Direction QSSE – RSE – ESG conçoit et coordonne la stratégie, les actions de réduction des GES et d'adaptation. 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.
	b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat.	GOV-1 et GOV-2	●	En 2025, la Direction environnement – énergie – RSE de STERNE nox a été rattachée au Département Achats et relations avec les partenaires, afin de faciliter la collecte et le contrôle des données, puis la mise en œuvre des plans d'action (scope 3 = 93.7% des émissions de GES).
STRATEGIE	a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme.	E1-IRO-1	●	L'évaluation complète des risques et opportunités liés au climat permet de conforter le Groupe dans sa trajectoire de décarbonation (validée par la SBTi sur l'ensemble de ses 3 scopes et l'ensemble de son périmètre), selon un scénario 1,5°. L'évaluation des risques physiques a également montré la résilience des actifs du Groupe (moins de 0,2% de la valeur des actifs et du chiffre d'affaires à risque dans le scénario extrême +4,4°).
	b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière.	E1-IRO-2	●	
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2 °C ou moins.	E1-2 et E1-4	●	
GESTION DES RISQUES	a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat.	E1-IRO-1	●	L'identification et la gestion des IRO liés aux questions climatiques fait partie intégrante du processus de gestion des risques sous la supervision du Directeur QSSE – RSE – ESG, membre du Comité de direction.
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat.	E1-2	●	
	c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation.	E1-1, E1-2 et E1-4	●	En 2025, le Groupe a procédé à une évaluation complète et chiffrée de ses risques et opportunités climatiques à l'horizon 2030, portant sur 100% de ses actifs, selon 2 scénarios : SSP5-8.5 et SSP1-1.9.
INDICATEURS ET OBJECTIFS	a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques.	E1-6 et E1-7	●	Le Groupe publie son bilan carbone et sa consommation d'énergie. Il est en mesure de fournir à ses clients le bilan carbone annuel de leur contrat de service.
	b) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1, Scope 2 et, si c'est pertinent, de Scope 3, et les risques correspondants.	E1-6	●	Le Groupe STERNE publie annuellement son bilan carbone sur les 3 scopes, couvrant 99% de son périmètre de consolidation financière et opérationnelle. En 2025, les émissions du périmètre SLL sur les scopes 1 et 2 ont baissé de -36,8% depuis 2021, et de -10,9% sur le scope 3.
	c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs.	E1-4	●	Les objectifs 2021-2030 sont validés par la SBTi sur l'ensemble du périmètre.

S.A.S. STERNA
EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025
RAPPORT D'ASSURANCE LIMITÉE
D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES
PORTANT SUR LES INFORMATIONS ESG
ÉTABLIES VOLONTAIREMENT

ANGERS | NANTES | PARIS | RENNES | SAINT-BRIEUC
www.becouze-talents.com

BECOUBE - ROUXEL TANGUY | SAS au capital de 609 796 € | ZA des Longs Réages, rue de la Prunelle 22190 PLÉRIN
RCS Saint-Brieuc 337 650 147 | TVA intracommunautaire FR 17 337 650 147
Société inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-Comptables | Société inscrite sur la liste des Commissaires aux Comptes

Rapport d'assurance limitée d'un Commissaire aux Comptes portant sur les informations ESG établies volontairement

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur les informations ESG établies volontairement par le GROUPE STERNE (ci-après «l'Entité»), au regard du référentiel ad hoc défini par l'Entité (ci-après le «Référentiel»), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les «Informations»), présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après «l'État déclaratif») et établies dans le cadre de la communication annuelle extrafinancière faite par l'Entité.

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures ni sur toutes informations présentées dans l'État déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

CONCLUSION D'ASSURANCE LIMITÉE

Sur la base des travaux que nous avons mis en oeuvre, tels que décrits dans la partie «Nature et étendue des travaux», et des éléments probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

OBSERVATION

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les notes méthodologiques de l'État déclaratif («ANNEXE 1 - RÉFÉRENTIEL DE CRITÈRES AD HOC» page 118 et «ANNEXE 2 - DÉFINITIONS, MÉTHODOLOGIES ET MODALITÉS DE CALCUL DES PRINCIPAUX INDICATEURS» page 120), qui précisent que les Informations ont été établies volontairement selon des critères ad hoc définis par l'Entité. À ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon un référentiel reconnu.

PRÉPARATION DES INFORMATIONS

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 avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible, dont les éléments significatifs sont présentés dans l'État déclaratif.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Comme mentionné dans les paragraphes «ANNEXE 1 - RÉFÉRENTIEL DE CRITÈRES AD HOC» page 118 et «ANNEXE 2 - DÉFINITIONS, MÉTHODOLOGIES ET MODALITÉS DE CALCUL DES PRINCIPAUX INDICATEURS» page 120 de l'État déclaratif, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées.

Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction et il lui appartient de :

- Sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel),
- Préparer les Informations en appliquant le Référentiel,
- Concevoir, mettre en oeuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient de :

- Planifier et réaliser la prestation pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs,
- Formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en oeuvre et les éléments probants que nous avons collectés,
- Communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas :

- De nous prononcer sur les données prospectives présentées ni sur la capacité de l'Entité à atteindre les objectifs. Nous rappelons que, s'agissant de prévisions présentant par nature un caractère incertain, les réalisations différeront parfois de manière significative des prévisions présentées et que, par conséquent, nous n'exprimons aucune conclusion sur la possibilité de réalisation de ces prévisions.

DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLIQUÉE

Nos travaux, décrits ci-après, ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des Normes d'Exercice Professionnel (NEP) applicables en France ni une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de Commissaire aux Comptes. Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- Pris connaissance de l'activité de l'Entité,
- Apprécie 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,
- Pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel, étant précisé que nous n'avons pas évalué la conception, la mise en oeuvre ou encore testé l'efficacité opérationnelle des contrôles,
- Apprécie si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et, le cas échéant, apprécie la pertinence des changements de méthodes et hypothèses,
- Vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel,
- Évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des Informations collectées et mis en oeuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données,
- Sélectionné, sur la base de notre jugement professionnel, les Informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
 1. Mis en oeuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés,
 2. Réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives,
 3. Pour les estimations, par entretien avec la Direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées. Nous avons apprécié l'application correcte et homogène de cette méthodologie et le caractère approprié des sources d'informations utilisées,

4. Pour les informations qualitatives, consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour les corroborer,

- Apprécie la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une 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.

RESTRICTIONS SUR LA DISTRIBUTION ET L'UTILISATION

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

Les diligences mises en oeuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient, par ailleurs, mettre en oeuvre et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

Fait à ANGERS, le 18 juin 2026
Le Commissaire aux Comptes
BECOUZE



Géraldine BLIN
Associée



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