

ÉDITION - JUIN 2026



RAPPORT DE MISSION





À PROPOS DE CE **RAPPORT**

Ce rapport constitue le **troisième rapport annuel du Comité de mission du Groupe STERNE**. Il a été réalisé selon les préconisations de la Communauté des entreprises à mission et publié selon les règles établies par la Loi PACTE. Cette publication, aux côtés du Rapport ESG annuel, constitue un élément clé de la stratégie RSE du Groupe STERNE : **identifier les enjeux matériels, construire une réponse adaptée et rendre compte des actions comme des résultats obtenus.**



RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE

GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

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

La gouvernance RSE s'appuie sur une cartographie rigoureuse, conçue pour assurer un management 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 et valide les données de performance en matière d'ESG, les orientations stratégiques et les dispositifs de suivi mis en place. Des points d'ESG sont révisés à l'ordre du jour de chaque réunion trimestrielle pour l'état des lieux, les résultats obtenus et partager des analyses approfondies sur les risques, les défis, les opportunités et les actions à mener. 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 de haut niveau de la mise en œuvre de la stratégie RSE. Ils sont organisés avec les équipes RSE et de pilotage des principaux domaines d'activité afin de garantir l'alignement des actions et des ressources humaines. Ces comités favorisent également l'analyse de double matérialité. Ces échanges favorisent également l'analyse de double matérialité. Ces échanges favorisent également l'analyse de double matérialité.

Le Comité de syndication, réuni annuellement autour de l'Agence RSE, permet d'harmoniser les pratiques et de partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience.

Le Comité de mission assure 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 points ESG du 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 suivi des objectifs stratégiques liés à la société à mission et aux plans RSE, ainsi que la mise en œuvre des plans d'action liés à la double matérialité et à l'anticipation des risques et opportunités (ROO).

LA GOUVERNANCE DES QUESTIONS CLIMATIQUES

La stratégie climat du Groupe STERNE est sous la responsabilité du Directeur général et du Directeur QSE - RSE - ESG.

La Direction QSE - RSE - ESG conçoit et coordonne la stratégie et les actions de réduction 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 SLI contracté en 2023.

La stratégie de STERNE n'est adaptée à ses enjeux, tout en étant pleinement alignée sur le cadre du Groupe. La responsabilité de la mise en œuvre incombe aux organisations nationales respectives en Allemagne et en Suisse.

NEW STERNE nax - RSE a été rattachée au Département Achats et relations avec la clientèle, afin de faciliter la culture et le contrôle des données.



LA GOUVERNANCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines impulse les pratiques, oriente, dirige et pilote les actions de gestion des ressources humaines au sein du Groupe. Les actions mises en œuvre et leurs résultats sont mis à jour des données administratives du Comité de Direction, du siège de la Direction des Ressources Humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

Le Groupe a mis en place des procédures et des outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, bien structurés et réactifs. Ce volet a été renforcé en 2023 et en 2024 pour répondre aux exigences d'un doublement des salaires avec la mise en place d'un nouveau système d'information RH (SIRH). Ce système simplifie le traitement standardisé des données, renforce la sécurité et leur intégrité, tout en facilitant la mise en œuvre rapide des politiques en matière de ressources humaines.

LA GOUVERNANCE DES QUESTIONS ÉTHIQUES ET DE CONFORMITÉ

[GOV-1] La Direction des Questions éthiques et de conformité est dirigée par le Directeur Général. Elle est composée du Directeur Général, du Directeur Administratif et Financier, du Directeur des Achats, du Directeur des Systèmes d'Information, et du Directeur des Ressources Humaines. Elle est chargée de garantir la conformité de l'ensemble des activités du Groupe avec les exigences légales, réglementaires et contractuelles, ainsi que de promouvoir une culture d'intégrité et de transparence.

Chez STERNE nax, 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. Ce comité est composé de représentants de tous les domaines concernés et se réunit régulièrement pour évaluer les risques et prendre des mesures préventives.

Le respect des droits de l'homme et des normes du travail est une priorité absolue pour STERNE. Nous nous engageons à garantir une approche cohérente et transparente de la gestion des ressources humaines, en mettant à jour régulièrement les procédures et les outils de suivi.

La responsabilité environnementale est également une préoccupation majeure pour STERNE. Nous nous engageons à respecter les exigences légales en matière de salaires et d'heures de travail, tout en promouvant une culture d'intégrité et de transparence.

Les conditions de travail telles que le respect des exigences légales en matière de salaires et d'heures de travail, tout en promouvant une culture d'intégrité et de transparence.

Co suivi a été renforcé en Allemagne avec la mise en place d'une plateforme de suivi numérique des véhicules des 2,6 tonnes, conformément à la législation locale. Cet outil sera également déployé aux Pays-Bas, en Belgique et en Suisse.





LAURENT DE ROSNAY
Directeur général
du **Groupe STERNE**

*Ensemble,
nous continuerons
à faire évoluer notre
modèle d'entreprise
afin de renforcer
la performance
RSE de nos clients.*

Cette troisième année de déploiement de notre mission confirme **l'importance de la continuité** dans la stratégie et du travail collectif nécessaires pour donner pleinement vie à nos engagements. Ces premières années de mission se nourrissent d'ajustements, d'apprentissages partagés et d'un pilotage qui s'affine avec les années.

Dans cette démarche de progrès, **le Comité de mission joue un rôle essentiel** : par son regard indépendant et pluridisciplinaire, il nous aide à questionner nos choix et à affiner la conduite de nos actions. Cette année, nous avons élargi le périmètre de notre trajectoire carbone à l'ensemble du périmètre Groupe, conformément à nos engagements, et poursuivi nos plans d'action dans un contexte économique contraint.

Nous avons également **renforcé la formalisation de notre politique RH Groupe, consolidé la gouvernance de la RSE dans notre entité STERNE nox et structuré le suivi de nos partenaires** sous-traitants.

Je remercie chaleureusement le comité et l'ensemble des équipes pour leur implication. Ensemble, nous continuerons à faire évoluer notre modèle d'entreprise afin de renforcer, au-delà de nos propres actions, la performance RSE de nos clients.



“



Fabienne FAUNY TIZIO
Présidente du Comité
de mission

**« Pour ce qui est de l'avenir,
il ne s'agit pas de le prévoir,
mais de le rendre possible »**

Antoine de Saint-Exupéry

Cette citation résonne particulièrement avec l'esprit de notre Comité de Mission. Car notre ambition n'est pas simplement d'anticiper les transformations de notre secteur, mais de contribuer concrètement à les rendre possibles.

Être Société à Mission, c'est faire le choix d'une entreprise qui regarde au-delà du court terme. Une entreprise qui considère que la performance économique, la responsabilité environnementale, l'engagement social et l'éthique ne s'opposent pas mais se renforcent mutuellement.

Dans un environnement économique parfois incertain, notre mission demeure une boussole. Elle nous invite à rester fidèles à notre raison d'être tout en poursuivant notre développement avec exigence et responsabilité.

L'année écoulée a confirmé la capacité du Groupe Sterne à transformer ses engagements en réalisations concrètes. Qu'il s'agisse de la décarbonation de nos activités, du développement de solutions logistiques innovantes, de l'amélioration continue de nos pratiques sociales ou encore du renforcement de nos exigences éthiques, les avancées observées témoignent d'une démarche désormais pleinement intégrée à notre stratégie.

Le rôle du Comité de Mission n'est pas de célébrer des intentions. Il est d'observer, de questionner, de mesurer et d'accompagner le progrès. C'est dans cet esprit constructif que nous avons poursuivi nos travaux cette année.

J'ai également été particulièrement sensible à la mobilisation croissante de l'ensemble de notre écosystème. Collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs et actionnaires contribuent, chacun à leur manière, à faire vivre cette mission. Car une mission n'a de sens que lorsqu'elle est partagée.

Ce rapport témoigne du chemin parcouru, mais aussi de celui qu'il nous reste à accomplir. Une Société à Mission n'est jamais arrivée à destination. Elle avance, apprend, s'interroge et progresse en permanence.

Je tiens à remercier l'ensemble des membres du Comité de Mission pour la qualité de leurs contributions, ainsi que les équipes du Groupe qui portent au quotidien cette ambition collective.

Plus qu'un statut, notre mission est une exigence : celle d'allier performance, responsabilité et utilité dans chacune de nos actions.

”

“



Loïc CHAVAROCHE
Directeur QSSE - ESG
du **Groupe STERNE**
Animateur de la mission

Cette année aura été particulièrement dense pour la mission du Groupe STERNE. Dans un contexte en constante évolution, souvent incertain, nous avons avancé avec détermination, en restant fidèles à l'esprit de la loi PACTE et à nos engagements.

Je tiens à souligner le rôle essentiel du Comité de mission. Présent tout au long de l'année, il a su nous challenger avec exigence tout en nous accompagnant avec bienveillance. Cette qualité d'échange a été précieuse. Elle a nourri une réflexion plus fine, et nous a permis de prendre du recul pour mieux orienter nos actions.

Au fil des mois, nous avons appris, ajusté, mais toujours avec la volonté de progresser. Dans un monde complexe, il nous semble plus que jamais nécessaire de prendre le temps de questionner nos pratiques et de renforcer le sens de notre action.

C'est dans cet esprit que nous poursuivons notre mission, avec sincérité et une conviction partagée : celle de construire, ensemble, un modèle plus responsable et durable.

”



STERNE

PREMIUM LOGISTICS SERVICES



The background is a solid teal color. It features two large, abstract, curved shapes in a lighter shade of teal. One shape starts from the top right and curves towards the center. The other starts from the bottom left and curves towards the center, partially overlapping the first shape.

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 8 000 clients. Le cœur historique de l'activité est fondé sur l'organisation de tournées régulières et planifiées.

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

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.

Diffusion du premier Code de conduite Groupe.

Déploiement du Système de Management Intégré ISO 9 001, 14 001, 45 001

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

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



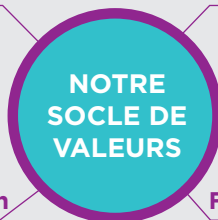
Service



Rapidité

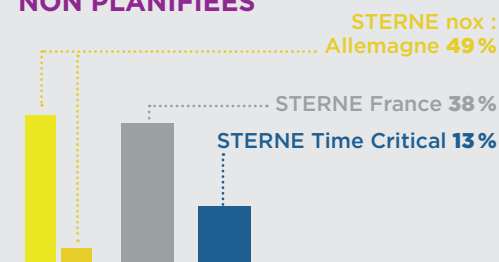


Innovation



Fiabilité

DES SOLUTIONS LOGISTIQUES PREMIUM PLANIFIÉES ET NON PLANIFIÉES



UNE DÉMARCHE RSE QUI IRRIGUE TOUTES LES ACTIVITÉS



Contribuer à la transition écologique



Agir de façon éthique et transparente

Favoriser une qualité de vie optimale au travail

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

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

POUR NOS COLLABORATEURS

Politique de télétravail

34,9%
de salariés formés

POUR NOS ACTIONNAIRES

540 M d'euros
de chiffre d'affaires

POUR LA PLANÈTE



Engagements alignés
sur la science et
certifiés par SBTi

Développement
de la flotte
en électrique

-27%
baisse de l'intensité
carbone depuis 2021

Optimisation
des trajets

20 099 T
de déchets évités
grâce aux contenants
réutilisables

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.

▶ MÉGA TENDANCES

- ▶ 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.



NOTRE MISSION

UN PROJET STRATÉGIQUE PLEINEMENT INTÉGRÉ À LA MISSION

En devenant Société à mission en 2023, le Groupe STERNE a renforcé son positionnement d'acteur engagé, convaincu que son métier de partenaire logistique joue un rôle déterminant dans la transition écologique. Fidèle à cette conviction, notre raison d'être s'appuie sur plusieurs décennies d'expertise mises au service d'un modèle plus sobre et plus performant. Cette mission est formalisée par la définition d'une raison d'être et d'objectifs statutaires structurés autour de trois piliers, qui guident l'ensemble de nos actions.

3 PILIERS

ÉTHIQUE
ENVIRONNEMENT
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

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 :

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



NOS ENGAGEMENTS STATUTAIRES



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

Ses ambitions s'articulent en trois axes :

1 PERFORMANCE FINANCIÈRE ET CAPACITÉ D'INNOVATION

Agir de façon éthique vis-à-vis de toutes les parties prenantes de la Société dans le but d'être en adéquation avec notre mission

2 IMPACT ENVIRONNEMENTAL MINIMISÉ

Contribuer à la transition écologique en réduisant l'impact environnemental de nos services et en promouvant des comportements éco-responsables.

3 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL OPTIMALE

Favoriser une bonne qualité de vie au travail afin de garantir l'épanouissement, l'inclusion et la sécurité des collaborateurs.



SYNTHÈSE DE NOTRE PROGRESSION **EN 2025**

Pilier CARE FOR PEOPLE	Indicateur	Performance 2025	Cible 2030
	Part des collaborateurs formés à la RSE en France	2,5% (9,9% en 2024)	100%
	Part des collaborateurs formés dans un cycle de deux ans	36,8% sur 2024-2025 (40,2% sur 2023-24)	Augmenter cette part
	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	12,4 (soit une diminution de 27,6 points depuis 2023)	Diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail
	Taux de gravité des accidents du travail	1,22 (soit une baisse de 0,52 points depuis 2023)	
	Part des femmes dans le top management	22.8% (21,4% en 2024)	Faire progresser la parité femme-homme au sein du top management d'une année sur l'autre
	Part des femmes dans les effectifs du Groupe	27.9% (27% en 2024)	Faire progresser la parité femme-homme au sein des effectifs du Groupe
	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	5,1% (5% en 2024)	Maintenir la part des collaborateurs en situation de handicap

Pilier ENGAGED FOR PROGRESS	Indicateur	Performance 2025	Cible 2030
	Part des sous-traitants signataires du Code de Conduite mis à jour en 2025	0%	Faire adhérer au Code de conduite tous nos collaborateurs et partenaires
	Part des collaborateurs ayant suivi une formation à l'éthique	26,2% cumulés (25,6% en 2024)	Maintenir l'absence ou la faible occurrence d'incidents de corruption ou de harcèlement
	Nombre d'incidents de corruption ou de harcèlement (0 en 2024)	0 incident de corruption ou de harcèlement (0 en 2024)	
	Délai de paiement en moyenne chez STERNE France et Time Critical	28 jours en moyenne (en 2024, 30 jours pour STERNE France et 28 jours pour STERNE Time Critical)	Maintenir les délais de paiement de nos fournisseurs à moins de 30 jours
	Part des sous-traitants ayant signé la charte Achats responsables 2025	0%	Assurer le contrôle de l'intégrité de nos fournisseurs et sous-traitants
	Part des fournisseurs ayant reçu un questionnaire dans le cadre de la CSDDD	0%	
	Nombre de médailles Ecovadis	2 médailles Ecovadis Platinum et 4 médailles Gold (respectivement 1 et 5 en 2024)	Maintenir ou améliorer la notation Ecovadis du Groupe chaque année
	Score obtenu aux ESG Transparency Award	91,76% au ESG Transparency Award pour 2025/2026 (88% en 2024/2025)	Maintenir un haut score

Pilier ACT FOR PLANET	Indicateur	Performance 2025	Cible 2030
	Variation des émissions de GES sur 95% des scopes 1 & 2	+8,33%	-42% par rapport à 2023 sur l'ensemble du Groupe (nouvel objectif)
	Variation des émissions de GES sur 67% du scope 3	-7,42%	-25% par rapport à 2023 (nouvel objectif étendu à l'ensemble du Groupe)
	Variation annuelle de l'intensité carbone	-7,2%	-7% par an (nouvel objectif étendu à l'ensemble du Groupe)
	Part des véhicules sous-traitants à motorisation EURO 5 ou 6	100%	100%
	Part de la consommation d'énergie du Groupe issue de ressources renouvelables	51,5% (53% en 2024)	Prioriser la consommation d'énergies renouvelables (nouvel objectif étendu à l'ensemble du Groupe)
	Variation de la consommation énergétique des bâtiments en France depuis 2021 (comprenant la croissance des mètres carrés)	Non significatif. Cet indicateur est en cours de révision.	Réduire de 40% la consommation énergétique des bâtiments du Groupe en France, entre 2021 et 2030
	Variation de la consommation annuelle de carburant par les véhicules détenus en propre	-2.02% (-17% en 2024)	Réduire annuellement le volume de carburant consommé par notre flotte de véhicules détenue en propre
	Taux de valorisation (dont recyclage) des déchets	86% (81,6% en 2024)	90% de taux de valorisation de nos déchets d'ici 2030 (dont recyclage)
	Nombre de contenants réutilisables (sacoches et caisses polypropylène)	220 339 (196 958 en 2024)	Favoriser l'utilisation de contenants réutilisables pour nos livraisons



L'AVIS DU COMITÉ SUR NOTRE MISSION

Le Comité de mission tient à saluer les avancées significatives réalisées à nouveau par le Groupe STERNE dans la mise en œuvre de sa mission au cours de l'exercice 2025. L'examen du rapport met en lumière une démarche toujours plus structurée, un pilotage des enjeux ESG désormais étendu à l'échelle européenne, et des résultats d'ensemble remarquables, qui témoignent d'un haut niveau de maturité en matière de RSE.

Sur le volet humain, le Comité se réjouit de la baisse du turnover et de l'attention portée aux équipes dans un contexte complexe, marqué à la fois par des tensions sur le recrutement de profils pointus et par des ajustements liés à la volatilité des différents marchés. Le déploiement de formats de formation plus souples et digitaux illustre la volonté de diffuser la culture RSE au plus près du terrain. L'objectif de former 100% des salariés reste une ambition forte ; il devra toutefois être ajusté pour rester atteignable et mobilisateur, compte tenu des contraintes de terrain et du fait que certaines populations de collaborateurs sont moins à l'aise avec le numérique.

En matière de santé et sécurité, le Comité souligne des progrès particulièrement marquants, qui deviennent un facteur de différenciation dans le secteur : nette baisse de la fréquence des accidents, gravité limitée, ancrage d'une véritable culture de prévention sur les sites. Ces résultats reflètent à la fois des investissements concrets (amélioration de l'éclairage, équipements renforcés, chariots anti-collision...) et une mobilisation soutenue des équipes, qu'il convient de préserver face à l'émergence de nouveaux risques, notamment liés à l'augmentation du poids des colis.

Sur la diversité, l'équité et l'inclusion, le Comité constate une dynamique sincère et structurée : politiques DEI, dispositifs d'alerte, programmes de parentalité, indicateurs de mixité et de handicap globalement positifs dans un secteur historiquement masculin. Il identifie toutefois comme challenge l'ouverture accrue des métiers opérationnels aux femmes et encourage le Groupe STERNE à poursuivre et renforcer ses actions en matière de recrutement, de formation et de fidélisation sur ces postes.

La trajectoire climat constitue un autre motif de satisfaction important : baisse de 7,4% des émissions de gaz à effet de serre, intensité carbone inférieure aux références sectorielles, validation de la trajectoire par la SBTi. Le Comité salue l'élargissement de la trajectoire SBTi à l'ensemble du Groupe, en un temps record, ce qui représente un travail considérable pour les équipes. Il se félicite également de la poursuite des plans d'action (déploiement de véhicules électriques, recours à des carburants alternatifs, montée en puissance des énergies renouvelables) qui montrent une volonté d'agir concrètement, et pas seulement de mesurer.

En matière de déchets et d'économie circulaire, le Comité met en avant le haut niveau de valorisation atteint, l'impact considérable du recours aux contenants réutilisables, qui deviennent un standard dans bon nombre de secteurs grâce aux efforts du groupe pour promouvoir cette solution. Il rappelle aussi que le groupe a lancé une activité de broker de déchets pour le compte de ses clients, qui n'est pas reflétée dans les indicateurs, mais qui contribue très concrètement à promouvoir le modèle d'économie circulaire (retour des emballages, pièces usagées etc.).

Sur la gouvernance, l'éthique et les achats responsables, le Comité se félicite de la refonte du code de conduite couvrant 100% des salariés et de l'absence d'incident déclaré sur la période. Il accueille très positivement les bonnes évaluations externes, en particulier les notations EcoVadis, qui viennent conforter la crédibilité de la démarche. Le principal point de vigilance identifié concerne l'adhésion des sous-traitants au code de conduite, dont la mise en œuvre reste techniquement complexe. Le Comité rappelle néanmoins que le Groupe exerce de manière continue son devoir de vigilance et qu'il a renforcé cette année son organisation et ses outils en ce sens. Il recommande de concentrer les efforts sur les partenaires les plus significatifs et de simplifier les outils et processus permettant de formaliser ces engagements.

Au terme de ses travaux, le Comité de mission réaffirme sa grande confiance dans la trajectoire empruntée par le Groupe STERNE. Il voit une entreprise qui consolide ses outils, qui embarque de plus en plus fortement ses équipes et qui diffuse progressivement l'esprit de sa mission à l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il invite le Groupe STERNE à poursuivre cette dynamique avec ambition et transparence, en cultivant un bon équilibre entre exigence et réalisme, en rendant ses indicateurs toujours plus clairs et en associant encore davantage ses partenaires à cette aventure collective.



Je veux adresser un immense bravo à toutes les équipes : leur engagement, leur professionnalisme et leur capacité à faire vivre notre mission au quotidien sont la clé de nos réussites collectives.

Laurent de Rosnay

LE COMITÉ DE MISSION

8 MEMBRES

3 MEMBRES INTERNES

5 MEMBRES EXTERNES

Chaque membre est invité à « challenger » la mise en œuvre de la mission, et à apporter son expertise pour accompagner les ambitions du Groupe. Les travaux du Comité de mission et leurs avis seront partagés au Conseil de surveillance trimestriellement. Laurent de Rosnay est mandataire invité.

MEMBRES INTERNES



Laurent DE ROSNAY
*Directeur général
du Groupe STERNE*

Président - Directeur général

Laurent est Président Directeur Général du Groupe STERNE depuis janvier 2024, après en avoir été Directeur Général depuis 2020. Ingénieur diplômé de l'ECAM Rennes et titulaire d'un MBA de Durham University Business School, il a piloté l'acquisition stratégique de Nox NachtExpress en Allemagne, renforçant la position du Groupe STERNE comme leader européen de la logistique d'urgence. Il a également accompagné la transformation du Groupe en société à mission, affirmant son engagement en matière de RSE.



Loïc CHAVAROCHE
Porteur de la mission

Directeur QSSE - RSE - ESG

Depuis 2020, Loïc est Directeur ESG, RSE et QHSE du Groupe STERNE, dont il a également dirigé les opérations Europe de 2016 à 2020. Acteur engagé de la transition du secteur logistique, il pilote depuis 2024 le Master Développement durable et Transition écologique à L'INSEEC. Également Coprésident de la commission logistique urbaine de l'Union TLF et co-animateur du CTLUD, il contribue activement à faire évoluer les pratiques du secteur. Son parcours, ancré depuis près de 30 ans dans les enjeux de qualité, sécurité et environnement, s'appuie sur une solide expérience de terrain et de nombreuses qualifications spécialisées, dont le Certificat IEF de l'Université Paris-Dauphine.



Yeliz ORAK
*Directrice Commerciale
STERNE Time Critical*

Élue CSC CFE-CGC

Yeliz cumule plus de 17 ans d'expérience dans le secteur du transport international et multimodal. Après un début de carrière dans les opérations, elle a élargi son champ d'expertise au service commercial, avec un focus sur la gestion des grands comptes et des clients stratégiques. Son parcours au sein de plusieurs entreprises lui a permis d'enrichir continuellement ses compétences, et d'aiguiser une vision analytique, critique et constructive des enjeux internationaux, tant dans la conduite de projets que dans l'identification de leviers d'optimisation des organisations.



Fabienne FAUNY TIZIO
*Présidente du Comité
de mission*

Directrice de Marché STERNE Care et STERNE Express - Élue SNLT

Fabienne conjugue expertise métier et leadership engagé au sein du Groupe STERNE, dans lequel elle exerce la fonction de Directrice des Business Unit STERNE Care et STERNE Express depuis 2022. Par ailleurs, Vice-présidente du Syndicat National des Transports Légers (SNLT) depuis 18 ans, elle joue un rôle clé dans la représentation de la profession. Elle a précédemment exercé des responsabilités de direction technique puis commerciale chez D2 Group, avant d'en devenir la Directrice générale en 2017. Son parcours lui confère une solide expérience de terrain et une compréhension fine des impacts de chaque décision stratégique.

MEMBRES EXTERNES



Sarah MATHIEU CONTOIS
*Directrice Sustainability
Meanings Capital Partners*

Avec 15 ans d'expérience internationale, Sarah a développé une expertise en Europe, au Moyen-Orient et en Amérique du Nord, spécialisée en stratégie ESG, évaluation d'impact et accompagnement de transformations durables. Son parcours hybride allie conseil stratégique chez PWC, recherche appliquée en politiques publiques, et expérience terrain au sein d'ONG et de think tanks. En tant que Directrice Sustainability chez Meanings Capital Partners, Sarah est responsable de la stratégie d'investissement durable et à impact. Meanings est actionnaire du Groupe STERNE.



Tennessee PETITJEAN
*Responsable ESG - Private
Equity Midcap & Impact
Investing - Amundi*

Tennessee occupe depuis 2024 la fonction de responsable ESG des équipes Private Equity Midcap et Private Equity Impact Investing au sein d'Amundi Actifs Réels & Alternatifs.

Il a rejoint Amundi afin de contribuer au développement des approches ESG appliquées à la dette privée, avant d'élargir son périmètre aux activités de capital-investissement. Son parcours s'appuie sur une expérience significative acquise chez Deloitte à Paris, où il a accompagné des acteurs financiers — gestionnaires d'actifs, fonds d'investissement, banques et assureurs — sur des enjeux de stratégie ESG, de mesure d'impact, de labellisation ISR et de mise en conformité réglementaire.

Il dispose également d'une expérience au sein des institutions européennes, acquise en qualité de Policy Officer à l'European Securities and Markets Authority — ESMA.

« Je suis honoré de rejoindre le comité de Sterne et de contribuer à sa mission. Les projets structurels en matière d'ESG que Sterne a entrepris sont essentiels pour un avenir plus durable. Je suis convaincu que les comités de société à mission sont une plateforme idéale pour identifier les risques et saisir de nouvelles opportunités qui bénéficieront à la fois à Sterne et à la société dans son ensemble. Je suis impatient de travailler ensemble pour faire avancer ces initiatives cruciales. »



Franck PUHARRE
*Délégué régional TLF -
Fédération professionnelle*

Franck est Délégué régional de l'Union TLF depuis 22 ans. À ce titre, il représente les entreprises de transport et de logistique au sein de l'organisation professionnelle de référence du secteur. Engagé aux côtés des acteurs du transport routier, de la messagerie et de l'express, il œuvre au quotidien pour défendre les intérêts des entreprises régionales et accompagner les évolutions économiques, sociales et réglementaires d'un secteur en transformation.



Nathalia MILLAN
*Directrice ESG Private Equity
Tikehau Capital*

Nathalia est Directrice-Head of ESG pour l'activité Private Equity chez Tikehau Capital, où elle pilote depuis 2020 l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance au sein des stratégies d'investissement. Elle a rejoint le Groupe après une expérience de consultante en stratégie et développement durable chez Indefi. Nathalia a commencé sa carrière dans le développement durable en Colombie en 2013. Elle exerce par ailleurs plusieurs responsabilités de gouvernance : présidente du Comité de Mission d'Ekimetrics, membre du Comité d'Impact du fonds Ring Mission et co-lead du groupe de travail sur l'engagement avec les participations chez France Invest. À ce titre, elle contribue activement à faire

progresser la finance durable et à structurer des démarches à impact au sein de l'écosystème. Tikehau Capital est actionnaire du Groupe STERNE via son fonds T2 Energy Transition.



Marc FAZI
*Responsable solutions durables -
banque LCL*

Marc est Responsable Solutions Durables chez LCL depuis 2023. Il accompagne les PME et les ETI du sud-ouest de la France dans la définition, le déploiement et l'amplification de leur démarche RSE. Fort d'une expérience de 20 ans dans l'accompagnement d'histoires entrepreneuriales, Marc apporte un partage d'expérience multisectoriel.

« En tant que membre du comité de mission, je souhaite apporter une vision opérationnelle et concrète, pour aider à relier les ambitions de long terme aux réalités du quotidien, à leur faisabilité et à leur cohérence avec une trajectoire financière soutenable. »

LES TRAVAUX DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

Les travaux du Comité de mission se sont poursuivis dans un calendrier perturbé par des mouvements imprévus dans les équipes RSE-ESG. Les efforts ont été concentrés sur le déploiement opérationnel des actions de terrain afin de soutenir les objectifs du Groupe. Néanmoins, il était primordial de continuer à réunir les membres du Comité de mission, pour maintenir la dynamique de co-construction en cette deuxième année de déploiement de la mission.

AVRIL 2025

- Réunion annuelle du Comité de mission. Elle permet de porter un regard externe sur la cohérence entre les activités du Groupe STERNE, ses objectifs et sa mission, et de préparer la publication du rapport de mission.

JUIN 2025

- Publication du deuxième rapport de mission après validation par le Comité de mission.

OCTOBRE 2025

- Accueil de deux nouveaux membres dans le comité : Tennessee PETITJEAN et Marc FAZI. Ils contribuent aux réflexions du comité par leur expérience d'acteurs financiers experts de la prise en compte des enjeux ESG.
- Présentation thématique de la gestion des enjeux environnementaux par le Groupe STERNE. De manière très opérationnelle, les membres du comité ont pris connaissance des actions en matière de réduction de l'empreinte carbone, de gestion des déchets et d'utilisation de contenants réutilisables.
- Présentation du rapport de l'OTI à la suite de l'audit du rapport 2024. Les débats ont porté sur l'ajustement des indicateurs de pilotage, dans la limite de leur faisabilité et du respect des réglementations nationales.





NOTRE FEUILLE
DE ROUTE
**ET NOS
AVANCÉES**





**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**

PILIER

CARE

FOR PEOPLE

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 1- FORMATION ET SENSIBILISATION

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS VIA DES FORMATIONS ALLANT AU-DELÀ DES EXIGENCES LÉGALES

Nos réalisations en 2025

- L'intégration de l'ensemble du périmètre Groupe pour la collecte des données RH.
- L'important travail de réorganisation et de structuration des entités porte ses fruits, avec une baisse du turnover de 10 points en un an en France sur les métiers d'exploitation.
- L'effort de formation s'est concentré en particulier sur l'accompagnement des managers français, dans un contexte caractérisé par le recrutement de 100 personnes et l'évolution de 100 postes en un an, dans un marché de l'emploi toujours sous tension.
- Le parcours d'intégration a été repensé, les procédures et outils de recrutement harmonisés à l'international.
- STERNE nox a déployé un important programme de formation à l'attention des managers et de l'équipe de direction. D'ores et déjà, 85% d'entre eux ont suivi ces modules centrés sur le leadership responsable, et l'objectif est de former 100% d'entre eux d'ici 2026. Ces formations sont un vecteur important de diffusion de la culture du Groupe.
- Les descriptions de poste sont en cours de révision, en anticipation de la réglementation allemande à venir.
- La sensibilisation à la RSE se poursuit, en particulier sur le thème des Achats responsables.
- La sensibilisation à la cyber-sécurité a été remodelée sous forme de rappels fréquents adaptés aux usages des collaborateurs.
- En Nouvelle-Aquitaine, le Groupe a obtenu la certification "Ambassadeur de l'emploi" de l'AFT¹, qui reconnaît l'engagement du Groupe sur trois ans, dans trois axes : découverte des métiers, recrutement, valorisation et accompagnement des salariés.

Les prochaines étapes

Formaliser des formations RSE adaptées aux besoins des services, le programme ayant été centré sur les achats responsables en 2025, en tenant compte des réalités de terrain.

Notre ambition

Tendre vers un taux de 100% des collaborateurs permanents ayant reçu au moins une formation à la RSE d'ici 2030, avec la conception d'un e-learning Groupe.

Augmenter sur un cycle de deux ans le taux de collaborateurs formés.

Point d'avancement en 2025

Part des collaborateurs formés dans le cycle 2024-2025 :

34,9%

Part des collaborateurs formés à la RSE en France :

2,5%

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

La stratégie de formation du groupe a été un levier majeur de sa transformation, avec des résultats concrets et ciblés. L'effort principal s'est porté sur l'accompagnement des managers, via un programme de leadership responsable qui a déjà touché 85% d'entre eux en Allemagne. Cette action a été essentielle pour gérer la forte croissance, diffuser une culture d'entreprise commune et contribuer directement à la baisse du turnover.

En parallèle, la sensibilisation à la RSE a été initiée de manière pragmatique, en se concentrant sur des thèmes à fort impact comme les achats responsables. Pour d'autres sujets clés comme la cybersécurité ou le RGPD, l'approche a été modernisée avec des rappels fréquents et automatisés, bien adaptés aux usages des collaborateurs.

Enfin, l'entreprise a structuré ses processus de développement des compétences : les entretiens annuels servent désormais de base pour construire les plans de formation, ce qui a permis de dispenser plus de 8 000 heures de formation sur l'année.

Axes de progrès

Malgré des avancées notables, le groupe s'engage désormais dans un changement d'échelle en généralisant la formation RSE à l'ensemble des collaborateurs, avec des contenus adaptés aux spécificités des métiers. Le principal levier identifié repose sur le déploiement d'un e-learning Groupe.

Cet objectif demeure toutefois particulièrement ambitieux, notamment en raison de la part encore significative de collaborateurs non digitalisés, ce qui implique de prévoir des dispositifs complémentaires adaptés.

La réussite de cette démarche reposera sur la qualité et la pertinence des contenus, la diversité des formats pédagogiques ainsi que sur un pilotage rigoureux du déploiement.

1 : Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique (ATF)

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 2 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ASSURER LE MAINTIEN DE CONDITIONS DE TRAVAIL ADÉQUATES POUR LIMITER LES IMPACTS NÉGATIFS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Nos réalisations en 2025

- 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.
- Les formations à la sécurité routière, concernant les chauffeurs (soir 15% des effectifs), sont déployées chaque année, ainsi que celles relatives au transport de marchandises dangereuses ou spécifiques au secteur militaire.
- Chez STERNE nox, le déploiement du programme « Safety culture » a été initié par la standardisation du reporting et l'analyse centralisée des accidents. Les mesures de prévention telles que l'amélioration des flux de circulation, l'investissement dans des chariots élévateurs anti-collision et la mise en place de routines a déjà porté ses fruits. Les équipes RH ont également renforcé leur présence sur les sites. La ligne d'alerte centralisée permet également d'améliorer la remontée des situations potentiellement dangereuses. Une attention particulière a été portée sur la durée du temps de travail, avec de nouveaux outils digitaux permettant de piloter ce sujet. Fin 2025, ces outils équipaient en phase de test 25% des sites allemands.

Les prochaines étapes

- En France, un guide de bonnes pratiques santé-sécurité sera diffusé à l'intention des managers.
- La diffusion dans l'ensemble des sites de STERNE nox des outils digitaux de suivi des temps de travail.

Notre ambition

Diminuer le taux de fréquence et la gravité des accidents du travail.

Point d'avancement en 2025

Taux de gravité des accidents du travail : **1,22** (soit une **baisse de 0,52** points depuis 2023)

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : **12,4** (soit une **diminution de 27,6** points depuis 2023)

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

La stratégie de santé et sécurité du groupe a produit des résultats spectaculaires en 2025, avec une chute drastique du taux de fréquence des accidents. Ce succès repose sur des actions de prévention renforcées sur le terrain, comme l'intensification des audits en agence et des investissements ciblés dans des technologies anti-collision. La sensibilisation continue des managers et les formations récurrentes à la sécurité routière ont également joué un rôle clé.

Axes de progrès

Pour prolonger cette dynamique positive, le groupe souhaite désormais structurer et partager plus largement ses bonnes pratiques. Un guide à destination des managers sera ainsi déployé en France, tandis que les outils digitaux de suivi du temps de travail seront étendus en Allemagne. Cette démarche s'inscrit dans une volonté affirmée de continuer à améliorer les conditions de travail et de renforcer la culture de prévention.

Compte tenu de résultats déjà très solides, y compris au regard des standards du secteur, les progrès à venir seront naturellement plus progressifs. Ils reposeront sur une attention continue, des actions ciblées et l'engagement collectif pour maintenir ce haut niveau d'exigence.



Le Groupe est très en avance par rapport aux standards du secteur.

Franck PUHARRE



OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 3 – AGIR POUR L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉQUITABLE ET INCLUSIF À TOUS LES COLLABORATEURS

Nos réalisations en 2025

- La politique Diversité, équité inclusion formalisée en 2024 cadre les actions du Groupe dans l'ensemble des entités. Elle s'accompagne de cibles chiffrées : améliorer l'index Égalité femmes/hommes en France et maintenir le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.
- Le portail d'alerte sur les discriminations a été étendu à l'ensemble des pays de l'entité STERNE nox (Allemagne, Autriche et Benelux) et a été accompagné d'une grande campagne de sensibilisation.

Les prochaines étapes

Mettre en œuvre des actions de mécénat de compétence ciblant la population senior.

Notre ambition

Faire progresser la parité femme-homme au sein du top management d'une année sur l'autre.

Faire progresser la parité femme-homme au sein des effectifs du Groupe.

Maintenir la part des collaborateurs en situation de handicap.

Point d'avancement en 2025

Écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes (non ajusté) :

7,2%

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap :

5,1% (5% en 2024)

Part des femmes dans le top management :

22.8% (21,4% en 2024)

Part des femmes dans les effectifs du Groupe :

28% (27% en 2024)

Index égalité Femmes/hommes dans la BU Regular :

87

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Le taux de féminisation continue de progresser dans les métiers administratifs et opérationnels, grâce à un programme volontariste (QVT, accompagnement spécifique, programmes de parentalité...). Ces avancées sont d'autant plus significatives qu'elles s'inscrivent dans un secteur historiquement peu féminisé, ce qui souligne la portée des actions engagées et les performances déjà très positives du groupe en la matière.

Axes de progrès

Les axes de progrès restent contraints par des limites méthodologiques (comparaisons inter-pays complexes, cadres sociaux hétérogènes) et par les spécificités d'un secteur historiquement masculin. Les marges d'amélioration nécessiteront des actions ciblées et adaptées aux contextes locaux.





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

A large, stylized leaf graphic in a lighter shade of green, curving from the bottom left towards the top right, serving as a background for the text.

PILIER
ACT
FOR PLANET

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 4 - DIMINUTION DES GAZ À EFFET DE SERRE

RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GES EN COHÉRENCE AVEC LES ODD² DES NATIONS UNIES AINSI QU'AVEC UNE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION ALIGNÉE SUR LES CONNAISSANCES

Nos réalisations en 2025

Gouvernance climatique

- Les experts de la SBTi ont validé la trajectoire carbone de l'ensemble du Groupe, intégrant STERNE nox, sur les 3 scopes, conformément à ses engagements.
- 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 (scénarios 1,5°C et 4°C, à l'horizon 2030 et 2050). Cette étude approfondie permet d'approfondir la stratégie climatique du Groupe et de structurer les plans d'action associés.
- La production du bilan carbone est à présent assurée par la Direction des Achats pour la BU STERNE nox, afin de fiabiliser la collecte des données.

Travail sur la motorisation des véhicules pour tendre vers une flotte propre

- Le vélo-cargo est toujours plébiscité dans les métropoles régionales françaises : STERNE City et STERNE Regular opèrent à présent une flotte de 10 véhicules, bien adaptés au transport de produits non volumineux.
- 7 premiers poids lourds électriques (40 tonnes) assurent des tournées longue distance en Allemagne, marquant le démarrage d'une politique de transition vers une flotte sous-traitée 100% électrique à l'horizon 2029
- 55% des véhicules de fonction sont à motorisation électrique en Allemagne, avec l'objectif d'atteindre 100% d'ici fin 2026. Le Groupe a doublé ses achats de véhicules bas carbone.
- Les expérimentations sur les carburants alternatifs se poursuivent. Le Groupe STERNE a lancé en partenariat avec l'Union TLF et les opérateurs autoroutiers une vaste étude sur le déploiement de pompes adaptées. D'ores et déjà, 6% des tractions poids lourds inter-agences ont été réalisées avec du carburant B100 et l'usage de biocarburants est généralisé dans les appels d'offres en France.

Optimisation et mutualisation des flux

- Les investissements dans les solutions logicielles de pointe (TMS et DMS, ouverture de coffres à distance...) et la formation des équipes se poursuit. Le taux de remplissage moyen des véhicules atteint 80% (contre une moyenne européenne de 60%).

Les prochaines étapes

Accélérer la transition vers les véhicules bas-carbone en tenant compte des limites des contraintes externes, telles que le développement des infrastructures et l'évolution de la demande des clients, notamment leur disposition à privilégier et à valoriser ces solutions.

2 : Objectifs de Développement Durable de l'ONU - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

3 : SBTi - <https://sciencebasedtargets.org/>.

4 : Avec un écart de confiance de +/- 20%, objectifs assortis d'un bilan annuel sur la trajectoire.

Notre ambition

Les cibles de notre trajectoire carbone ont été élargies en 2025 à l'ensemble du périmètre Groupe, incluant STERNE nox. De plus, elles ont été recalibrées sur la période 2023-2030, et non plus 2021-2030, alors que des progrès notables avaient déjà été enregistrés entre 2021 et 2023 :

- Réduire de 42% les émissions de GES sur 95% des scopes 1 & 2
- Réduire de 25% les émissions de GES sur 67% du scope 3
- Réduire annuellement l'intensité carbone du groupe de 7% par an
- 100% des véhicules sous-traitants sont à motorisation EURO 5 ou 6 à l'horizon 2030

Point d'avancement en 2025⁴

Évolution annuelle de l'intensité carbone du Groupe :

-6.5%

Part des véhicules thermiques des sous-traitants aux normes EURO 5 ou EURO 6 :

100%

Évolution des émissions de GES sur les scopes 1 et 2 :

+5.3%

Évolution des émissions de GES du scope 3 :

-7,4%

Évolution totale des émissions de GES tout scope confondu :

-6.7%

Les émissions des scopes 1 et 2 représentent 4% des émissions du Groupe. Le scope 2 est désormais calculé selon une approche « market-based », conformément aux recommandations de la SBTi, et le périmètre de collecte intègre pour la première fois les fuites de fluides frigorigènes. Ces évolutions méthodologiques complexifient la lecture des performances pour 2025 et expliquent pour une bonne part la hausse des émissions.



Le Groupe démontre une maturité ESG remarquable. Le prochain challenge sera d'engager toute la chaîne de valeur, en sachant que la transition prendra du temps, elle nécessite une prise de conscience collective.

Marc FAZI

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

En 2025, les objectifs Groupe ont été élargis conformément aux engagements de mission : le périmètre STERNE nox a été intégré à la trajectoire, désormais recalibrée à partir de l'année de référence 2023 (contre 2021 auparavant). Cet engagement est d'autant plus significatif qu'en 2024, le Groupe disposait déjà de cinq années d'avance sur sa trajectoire selon l'ancien périmètre (STERNE France et Time Critical).

L'intensité carbone du Groupe se situe à un niveau particulièrement bas au regard des références sectorielles, avec 214 teqCO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires, contre 361 teqCO₂ selon le référentiel du GHG Protocol.

Par ailleurs, des avancées opérationnelles structurantes sont à souligner, notamment le déploiement des premiers poids lourds électriques longue distance en Allemagne et le développement de carburants alternatifs comme le B100.

Axes de progrès

Sur les scopes 1 et 2, le Groupe a pris ces dernières années une avance significative sur sa trajectoire, grâce à des investissements ciblés (modernisation des sites, implantation dans des bâtiments plus performants, électrification de la flotte détenue...). La prochaine étape repose sur le recours accru à l'électricité verte, via des certificats d'origine garantie, dans un contexte toutefois dépendant des évolutions du marché de l'énergie.

La poursuite de l'électrification de la flotte des sous-traitants demeure, quant à elle, conditionnée à plusieurs facteurs externes : le déploiement des infrastructures de recharge, la capacité des constructeurs à proposer des modèles adaptés (poids lourds comme véhicules légers) et l'intégration d'une composante carbone dans les tarifs clients. Dans ce contexte, les tensions géopolitiques actuelles pourraient contribuer à accélérer la prise de conscience et les dynamiques de transition.



Ces initiatives illustrent un passage à l'échelle crédible vers une flotte bas carbone et positionnent le Groupe parmi les acteurs les plus avancés du secteur.

Nathalia MILLAN



OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 5 - CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET ÉNERGIES RENOUVELABLES

ADOPTER DES MESURES POUR REDUIRE NOTRE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET FAIRE EVOLUER NOTRE MIX ENERGETIQUE

Nos réalisations en 2025

- La BU STERNE nox a défini ses objectifs et sa feuille de route énergétique au sein de la politique énergétique Groupe. En particulier, 70% des sites sont alimentés en électricité renouvelable, 3 sites disposent de panneaux photovoltaïques assurant une part de leur approvisionnement. 3 nouveaux sites ont été équipés de LED, et la baisse de la consommation annuelle des sites a été atteinte (-3%).
- Sur le périmètre STERNE France et STERNE 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.

Les prochaines étapes

Présenter trimestriellement l'évolution des consommations électriques du Groupe au Comité pour affiner leur pilotage, suite à la mise en place d'un nouveau logiciel de reporting ESG.

Notre ambition

- Prioriser la consommation d'énergies renouvelables
- Réduire de 40% la consommation énergétique des bâtiments du Groupe en France, entre 2021 et 2030 (décret tertiaire)
- Réduire annuellement le volume de carburant consommé par notre flotte de véhicules détenue en propre

Point d'avancement en 2025⁵

Variation de la consommation énergétique des bâtiments en France depuis 2021 :

en cours de révision, car les évolutions de surfaces sont très fréquentes et ne permettent pas de consolider les données suivies site par site.

Part de la consommation d'énergie du Groupe issue de ressources renouvelables :

51,5% (53% en 2024)⁶

Variation de la consommation annuelle de carburant par les véhicules détenus en propre⁶ :

-2,02% (-17% en 2024)

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Après une année 2024 en forte baisse (-17%), le Groupe poursuit la réduction de ses consommations de carburant (-2,02%), portée notamment par l'électrification progressive des véhicules.

Les efforts de sobriété énergétique et de recours aux énergies renouvelables pour les sites sont également à souligner. Les performances doivent par ailleurs être appréciées à l'aune de contraintes méthodologiques partagées à l'échelle du secteur, que le Groupe identifie de manière transparente.

Axes de progrès

L'analyse des performances énergétiques des bâtiments reste complexifiée par plusieurs facteurs méthodologiques structurels. Le décret tertiaire (France) n'est pas adapté aux spécificités du secteur logistique, car d'un exercice sur l'autre les performances sont dues en grande partie à l'optimisation du parc immobilier (choix de bâtiments plus vertueux, optimisation des mètres carrés selon les besoins des métiers, chauffage d'une partie des bâtiments seulement...). La consommation électrique apparente augmente également sous l'effet de l'installation de bornes de recharge sur les sites.

Dans ce contexte, l'enjeu porte sur l'adaptation des indicateurs et la clarification des méthodes de calcul pour mieux refléter la réalité opérationnelle.

.....

 **Le travail exigeant du Comité de mission sur le formalisme de notre reporting nous pousse à innover et à progresser collectivement.** 

Fabienne FAUNY

⁵ : Avec un écart de confiance de +/- 20%, objectifs assortis d'un bilan annuel sur la trajectoire.

⁶ : Périmètre élargi à l'ensemble du Groupe en 2025 (intégration de STERNE nox)

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 6 - RÉDUCTION ET VALORISATION DES DÉCHETS

MINIMISER ET VALORISER LES DÉCHETS GÉNÉRÉS PAR NOS OPÉRATIONS ET CEUX DES CLIENTS

Nos réalisations en 2025

- Le Groupe promeut l'usage de **contenants réutilisables** (sacoches et caisses polypropylène, caisses en acier) à la place d'emballages à usage unique (cartons). Cette année encore, leur nombre a progressé de **11,8%**. Ils ont permis d'éviter l'émission de **13 458** tonnes d'eqCO₂, leur recyclabilité progresse (98% pour les sacoches et 62% pour les caisses) et ils sont fabriqués en Europe. Ils répondent aussi aux attentes d'emballages durables de la part des clients.
- Le déploiement toujours plus vaste de **solutions de logistique inverse** pour le compte des clients facilite le traitement des pièces défectueuses et des emballages issus de la maintenance industrielle. La reprise des déchets est simultanée à la livraison des pièces. Les agences STERNE assurent la collecte et le tri, pour favoriser leur traitement par des filières locales de recyclage ou de réemploi.
- 10 agences françaises ont rejoint le réseau Waste marketplace, qui centralise **les DEEE** et assure la traçabilité de leur recyclage. Ce partenariat a permis d'améliorer la collecte et le taux de déchets comptabilisés.
- La nouvelle activité de collecte et de mutualisation des déchets dangereux de nos clients se déploie conformément aux attentes

Les prochaines étapes

Poursuivre le recours aux prestataires spécialisés pour la centralisation des déchets DEEE, le déploiement des solutions de logistique inverse à de nouveaux verticaux sectoriels, et continuer à promouvoir les contenants réutilisables.

Notre ambition

- Atteindre 90% de taux de valorisation de nos déchets d'ici 2030 (dont recyclage).
- Favoriser l'utilisation de contenants réutilisables pour nos livraisons.

Point d'avancement en 2025⁴

Nombre de contenants réutilisables (sacoches et caisses polypropylène) :	:	Taux de valorisation (dont recyclage) des déchets :
220 339 (196 958 en 2024).	:	86% (81,6% en 2024).

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Le recours à un cabinet spécialisé a permis de renforcer les calculs d'analyse du cycle de vie, améliorant ainsi la fiabilité des données. Cette démarche est bien perçue par les clients et constitue un atout pour valoriser cette solution. L'offre de logistique inverse suit une excellente dynamique, elle constitue également un vecteur de valeur pour les clients.

Axes de progrès

Le taux de valorisation des déchets étant déjà très élevé, les marges de progression apparaissent désormais limitées, et le Comité est conscient que les améliorations futures seront plus difficiles à atteindre et nécessiteront des leviers plus ciblés.

.....

Il y a une progression marquée sur l'ensemble des objectifs, qui démontre l'énorme travail réalisé par les équipes. Les méthodologies sont de plus en plus robustes et fines, c'est un élément différenciant par rapport aux entreprises de même taille, tous secteurs confondus.

Sarah MATHIEU-COMTOIS



**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**

PILIER

ENGAGED **FOR PROGRESS**

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 7 – GOUVERNANCE ET TRANSPARENCE

DÉFINIR UN CODE DE CONDUITE CLAIR ET TRANSPARENT ET EXIGER SON APPLICATION PAR NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES

Nos réalisations en 2025

- Le Code de conduite a été révisé, aligné entre les trois entités, et étendu à l'ensemble des fournisseurs, partenaires et clients du Groupe. 100% des salariés sont à présent couverts par le Code de conduite.
- La nouvelle Direction Compliance et affaires publiques de STERNE nox a étendu le portail d'alerte, permettant à tout employé, partenaire ou client de signaler une situation qui lui semblerait problématique, à toutes les géographies (Allemagne, Autriche et Benelux). Le suivi de toute la documentation réglementaire a été renforcée.
- Comme chaque année, la cartographie des risques éthiques a été mise à jour pour prendre en compte les évolutions du référentiel Gan Integrity.

Les prochaines étapes

Déployer des processus adaptés aux réalités opérationnelles pour engager les sous-traitants dans la démarche Achats responsables, en complément de la conformité réglementaire strictement observée.

Notre ambition

Faire adhérer au Code de conduite tous nos collaborateurs et partenaires.
Maintenir l'absence ou la faible occurrence d'incidents de corruption ou de harcèlement.

Point d'avancement en 2025

Collaborateurs ayant reçu une formation à l'éthique en cumulé :

26,2% (25,6% en 2024)

Incident de corruption ou de harcèlement : **0** (0 en 2024)

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Le Groupe a renforcé son dispositif éthique et de conformité avec la révision du Code de conduite, désormais harmonisé entre les trois entités et étendu à l'ensemble des fournisseurs, partenaires et clients. La couverture des salariés est désormais totale, tandis que le portail d'alerte a été élargi à toutes les géographies, renforçant la capacité de signalement et le suivi documentaire. La cartographie des risques éthiques, mise à jour chaque année, traduit également une démarche de pilotage continue et structurée.

Axes de progrès

Le principal enjeu consiste désormais à engager davantage les sous-traitants dans la démarche Achats responsables, au-delà du strict cadre réglementaire. Cela suppose de déployer des processus plus adaptés aux réalités opérationnelles et de rendre la signature du Code de conduite systématique dès le référencement, afin d'embarquer l'ensemble de la chaîne de valeur. Notamment, la définition d'un seuil de taille et de criticité pourrait permettre de centrer la démarche sur les sous-traitants les plus exposés.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 8 – ACHATS RESPONSABLES ET RELATIONS FOURNISSEURS

METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Nos réalisations en 2025

- Une nouvelle plateforme de gestion fournisseurs a été déployée chez STERNE Time Critical. En regroupant toutes les données administratives, contractuelles et RSE des prestataires, elle facilite l'identification et l'anticipation des risques au sein de la chaîne d'approvisionnements. Elle permet aussi de mieux accompagner les prestataires en fonction de leur maturité RSE, avec un plan d'action adapté. Une plateforme documentaire du même type a été déployée en 2024 chez STERNE nox. Elle a permis de renforcer le contrôle des partenaires, quitte à mettre fin à leur collaboration lorsque les exigences n'étaient pas respectées, et à mettre en place une revue mensuelle.
- Ainsi, et ce point est audité deux fois par an, 100% des partenaires de transport fournissent en continu l'intégralité des documents de conformité réglementaires.
- Des chartes Achats responsables, adaptées aux contextes locaux, ont vocation à être intégrées aux accords contractuels lors de l'entrée en relation, ou sous forme d'avenants aux contrats existants.
- L'ensemble de la Direction Achats a suivi le premier module d'une formation aux Achats responsables, qui se poursuivra en 2026.
- L'analyse des pratiques de paiement en 2024 a permis d'initier de nouveaux processus, tels que la validation des paiements au niveau local en France. En Allemagne, un nouveau processus est en cours d'élaboration.

Les prochaines étapes

Étendre et compléter les plateformes de gestion fournisseurs en 2026.

Assurer le contrôle de l'intégrité de nos fournisseurs et sous-traitants, en mettant en place dès 2026 un audit triennal de l'ensemble des fournisseurs prioritaires sur le respect des droits humains au travail.

Déployer une procédure de due diligence en amont et en continu de respect des Droits de l'Homme.

Notre ambition

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

Point d'avancement en 2025

Part des sous-traitants ayant signé la charte Achats responsables 2025 :

0%

Part des fournisseurs ayant reçu un questionnaire dans le cadre de la CSDDD :

0%

Délai de paiement en moyenne chez STERNE France et Time Critical :

28 jours (respectivement 30 et 28 jours en 2024)

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Le Groupe affiche une très bonne performance sur les délais de paiement, avec un délai moyen de 28 jours, ce qui constitue un signal très positif dans un secteur où les sous-traitants sont en grande partie des PME et TPE. Cette maîtrise témoigne d'une bonne discipline dans les relations fournisseurs et d'un pilotage déjà solide des engagements achats.

Axes de progrès

Le principal point de vigilance concerne le déploiement des avenants contractuels liés à la Charte Achats responsables, encore à 0% à date, ainsi que les difficultés de suivi des signatures des sous-traitants liées à des limites technologiques. Il apparaît également nécessaire de structurer en amont la méthodologie de due diligence en matière de droits humains, notamment dans la perspective de la CSDDD, avec la mise en œuvre prévue d'un questionnaire fournisseurs prioritaires fin 2026.



Le Groupe est déjà leader sur de nombreux sujets, les performances sont là pour en témoigner. Il ne faut pas relâcher les efforts, certains sujets sont plus complexes à mettre en œuvre.

Tennessee PETITJEAN

OBJECTIF OPÉRATIONNEL # 9 – ÉVALUATION EXTERNE DES PRATIQUES ESG

RECHERCHER ANNUELLEMENT UNE ÉVALUATION EXTERNE DE NOS PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Nos réalisations en 2025

- Réponses aux multiples questionnaires ESG, qui nous permettent de rendre compte du niveau de maturité atteint par le Groupe. Celui-ci atteint le score de 91,76% au ESG Transparency Award pour 2025/2026. Par ailleurs la notation Ecovadis continue à progresser avec à présent deux entités parvenues au niveau Platinum (STERNE Express et STERNE Care).
- Chaque année nos indicateurs sont audités à l'occasion de la publication du rapport de durabilité volontaire, ce qui va au-delà des exigences légales (tous les deux ans)

Les prochaines étapes

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

Notre ambition

Maintenir ou améliorer la notation Ecovadis du Groupe chaque année

Point d'avancement en 2025

Score de **91.76%** au ESG Transparency Award pour 2025/2026 (88% en 2024/2025)

• **2** médailles Ecovadis Platinum et **4** médailles Gold (respectivement 1 et 5 en 2024)

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Points forts

Les entités du Groupe ont poursuivi leur progression, avec l'obtention du niveau Platinum pour deux d'entre elles, ce qui récompense un travail de fond exigeant et continu. STERNE nox a également engagé en 2025 une démarche d'évaluation Ecovadis, illustrant la volonté de renforcer encore la reconnaissance externe des pratiques RSE. Le Groupe a par ailleurs engagé un effort de simplification du reporting, afin de le rendre plus lisible et plus accessible. Le bon score obtenu aux ESG Transparency Awards vient d'ores et déjà confirmer la qualité de cette démarche de transparence.

Axes de progrès

La dynamique est très positive, et les marges de progression apparaissent désormais plus limitées. Les bons scores obtenus chez Ecovadis et aux ESG Transparency Awards constituent un acquis à préserver en poursuivant la structuration des données et l'harmonisation des méthodes, afin de renforcer encore la robustesse et la comparabilité du reporting.

Les ESG Transparency Awards, organisés par EUPD Research, évaluent la qualité, la traçabilité et la structure des rapports ESG au moyen d'un standard d'évaluation de plus de 350 critères répartis en cinq grands ensembles, avec une attention particulière portée à la transparence, à l'environnement, au social, à la gouvernance et au cadre réglementaire. Ce prix distingue les organisations qui publient un reporting clair, comparable et crédible, et les meilleurs résultats peuvent donner lieu à l'attribution d'un label de qualité.



NOS PERSPECTIVES À L'HORIZON 2030

À l'horizon 2030, nous voulons que la mission du Groupe STERNE soit pleinement incarnée de l'intérieur : un repère partagé par tous les collaborateurs et un véritable moteur de transformation de notre quotidien de travail. Dans le prolongement de l'esprit de la loi PACTE, notre ambition est d'en faire une référence simple, exigeante et mobilisatrice, qui irrigue à la fois les décisions stratégiques et les gestes professionnels de chacun.

Nous poursuivrons, d'ici 2030, nos efforts de transparence et de mise en œuvre de plans d'action structurés, dont l'efficacité se mesure déjà dans plusieurs domaines. Les difficultés restent réelles, car le rythme de déploiement dépend aussi de facteurs externes : contexte économique et géopolitique, développement des infrastructures et des véhicules dédiés à la décarbonation de la logistique, volontés de nos clients d'intégrer ces enjeux dans leurs stratégies et pratiques d'achat, tensions sur le marché de l'emploi et disponibilité des compétences, attractivité de nos métiers.

Pour autant, nous réaffirmons notre choix de faire de la mission non pas une simple déclaration, mais une trajectoire stratégique, assortie d'objectifs clairs, de résultats tangibles et d'un suivi transparent. Cet engagement va de pair avec un développement responsable des territoires, en consolidant nos ancrages locaux, en soutenant l'emploi et les compétences, et en faisant de nos sites de véritables plateformes d'innovation, au service des communautés qui nous entourent.



CONTACTS

Loïc CHAVAROCHE

Directeur RSE-ESG Groupe STERNE

+33 (0)6 48 41 30 36

lochavaroche@sterne-group.com

GROUPE STERNE

3 rue Joseph Bonnet - 33100 BORDEAUX

contact@sterne-group.com

www.groupe-sterne.com

