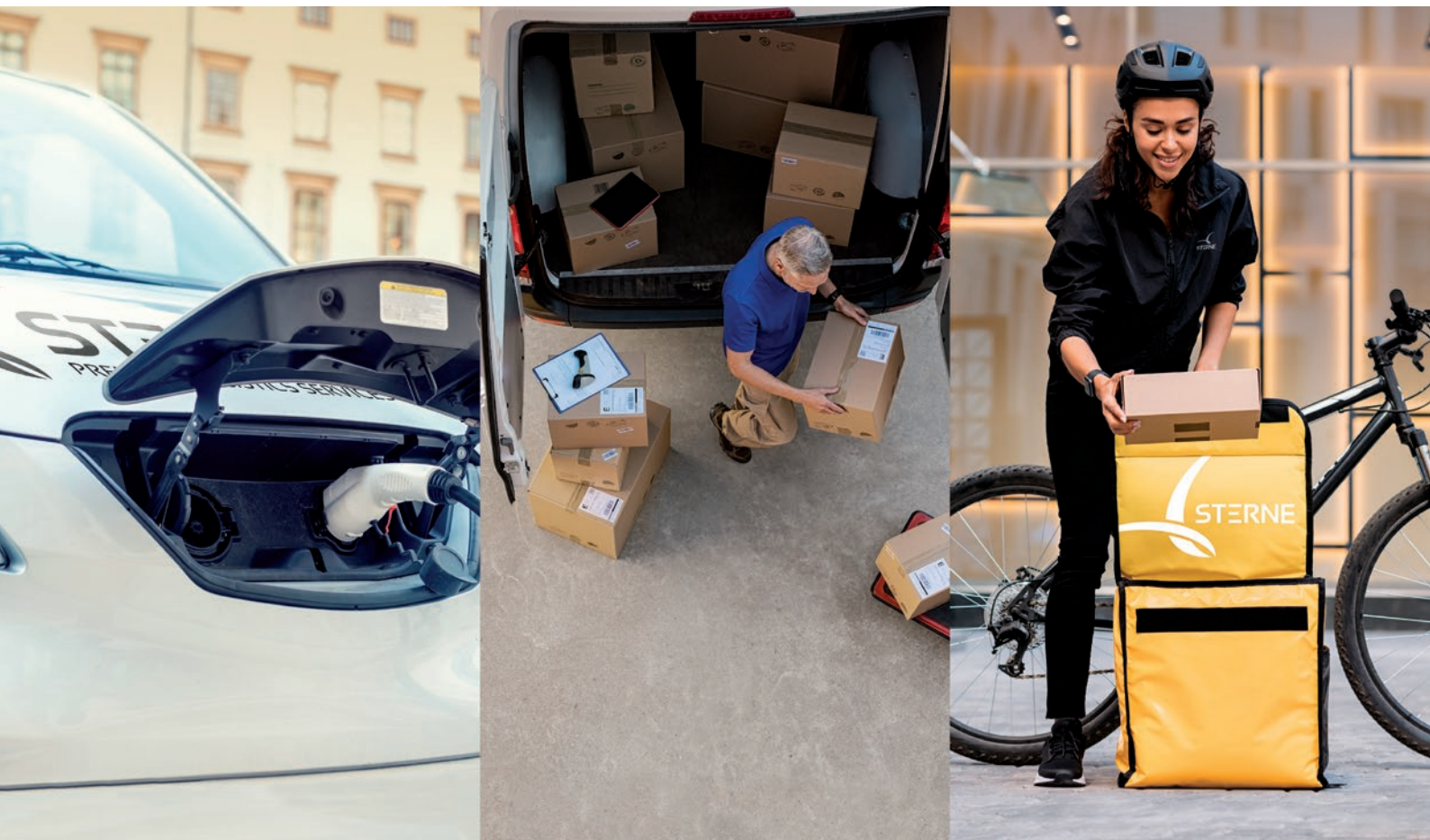


Déclaration de Performance Extra-Financière

GROUPE STERNE

ÉDITION I - 2023



SOMMAIRE

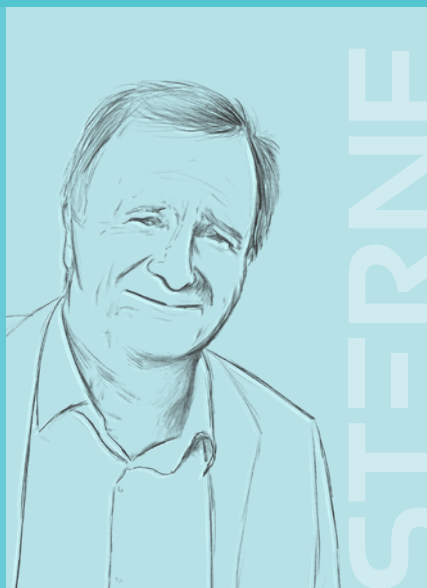
Rencontre avec Daniel Desage et Laurent de Rosnay	4
Notre identité	6
1. LE GROUPE STERNE	8
1.1 Historique et développement	8
1.2 Le secteur transport et logistique	8
1.3 Présentation générale du Groupe STERNE	8
1.3.1 Nos offres de service	9
1.3.2 Les expertises sectorielles	10
1.3.3 Les parties prenantes et la chaîne de valeur du Groupe	11
1.3.4 Organigramme simplifié	12
1.3.5 Gouvernance de la démarche RSE	13
1.4 Modèle de création de valeur	14
1.5 Stratégie	16
1.5.1 Contribuer à l'essor d'une performance économique globale	16
1.5.2 Le levier de l'innovation	16
2. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE	17
2.1 Groupe STERNE, un modèle de croissance au service d'une logistique plus vertueuse	17
2.2 Analyse des principaux impacts, risques et opportunités	17
2.2.1 Analyse de matérialité	18
2.2.2 Tableau de synthèse des principaux impacts, risques et opportunités	19
2.3 Engagements envers la planète	22
2.3.1 Changement climatique	22
2.3.2 Maîtrise de l'énergie	30
2.3.3 Pollution de l'air	32
2.3.4 Économie circulaire, dont gestion des déchets	32
2.3.5 Autres nuisances	34
2.3.6 Pollution de l'eau et des sols	34
2.3.7 Protection de la biodiversité	35
2.4 Engagements sur le volet social	36
2.4.1 Caractéristiques de nos collaborateurs	37
2.4.2 Développement du capital humain et gestion des emplois et des compétences	37
2.4.3 Développer des conditions performantes de qualité de vie au travail	39
2.4.4 Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable	41
2.4.5 Organiser le dialogue social	43
2.4.6 Appliquer une politique de rémunération juste cohérente et attractive	43

2.5 Engagements sur le volet sociétal.....	45
2.5.1 Loyauté des pratiques	45
2.5.2 Achats responsables.....	46
2.5.3 Enjeux relatifs aux clients, aux consommateurs et aux riverains.....	48
2.5.4 Développement des territoires.....	49
2.6 Note méthodologique.....	50
2.6.1 Périmètre des risques matériels couverts.....	50
2.6.2 Période et fréquence de reporting.....	50
2.6.3 Périmètre de reporting.....	51
2.6.4 Consolidation et contrôle interne.....	51
2.6.5 Contrôle externe.....	51
2.7 Synthèse des indicateurs.....	52
2.8 Table de correspondance avec les textes réglementaires.....	54

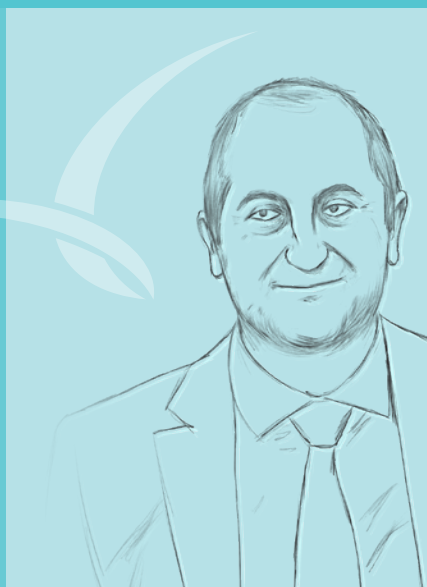


RENCONTRE

AVEC DANIEL DESAGE ET LAURENT DE ROSNAY



Daniel Desage
Président Groupe STERNE



Laurent de Rosnay
Directeur Général Groupe STERNE

En quoi peut-on dire que la RSE fait partie intégrante du modèle d'affaires et de la stratégie du Groupe STERNE ?

David Desage : Nous sommes une société de services. Par essence, la première valeur de notre Groupe, ce sont les femmes et des hommes qui le composent. Il nous revient de créer les conditions pour qu'ils aient l'envie, et soient en capacité, de mettre des ressources en commun afin d'offrir le meilleur service possible à nos clients.

Sur le plan environnemental, chaque kilomètre qui ne sera pas parcouru lors de nos missions est un bénéfice pour nos clients, pour nous, mais aussi pour le climat et les ressources. Des tournées optimisées et mutualisées, cela contribue en même temps à la qualité de vie de nos équipes et de celles de nos clients.

Nos innovations vont toujours dans ce sens : nous bousculons les modèles établis en nous préoccupant de l'incidence de la nouvelle organisation sur tout notre écosystème. La pertinence de ce modèle se mesure par la croissance organique du Groupe et l'évolution de ses effectifs, ils sont le reflet de la confiance de nos clients.

Laurent de Rosnay : Au quotidien, notre responsabilité s'exerce principalement dans trois domaines.

Tout d'abord, l'éthique et la conformité réglementaire, aussi bien les nôtres que celles de nos partenaires. Ce sont les socles de notre activité.

Ensuite, la création d'offres et de processus industriels durables. Notre approche low carbon est structurelle, et nous investissons beaucoup pour pouvoir démontrer son impact. Nous avons l'obsession de mesurer les choses, de faire auditer à livre ouvert nos performances, avec la conviction que cette robustesse a de la valeur. C'est un point très différenciant de notre offre : en tant que leader, nous devons éduquer le marché et créer des standards élevés. Nous sommes capables de mesurer les gains réalisés en proposant des emballages réutilisables ou en amenant la pièce de rechange dans le coffre du technicien avant sa journée de travail. Avec 10 % de nos collaborateurs qui travaillent à réduire notre empreinte environnementale, nous permettons à nos clients de passer de l'engagement aux actes.

Troisième enjeu, nous avons la conviction qu'une entreprise ne peut pas se construire dans la durée sans embarquer le plus grand nombre avec elle. L'inclusion, l'équité, la diversité doivent se vivre sur le terrain, par des actes concrets, tels que par exemple l'initiative **#Tousàbord** lancée en 2020.

Vous venez de définir votre raison d'être, en quoi est-ce une avancée dans votre démarche ?

DD: La raison d'être formalisée cette année met des mots sur nos actes. Dans notre démarche pour devenir la première entreprise à mission de notre secteur, nous donnons une existence plus structurée et plus visible à ce que nous faisons déjà.

Comme nous intégrons régulièrement de nouvelles entreprises, cette formalisation nous permet d'affirmer encore plus clairement les valeurs du Groupe auprès de ceux qui nous rejoignent. Il faut aussi nous assurer que nous mettons les moyens, partout où ils sont nécessaires, pour que chaque collaborateur participe au projet avec les ressources requises.

LdR: Nous avons une solide gouvernance de la RSE, et elle a vocation à être encore renforcée. Nous exploitons chaque année de nouveaux indicateurs toujours plus fins pour suivre nos progrès. Nous devons à présent mieux valoriser ce savoir-faire et les vertus de notre modèle.

À terme, le marché ne pourra plus se passer de l'optimisation des ressources, du respect de l'humain, il y va de la pérennité de nos sociétés. Notre démarche nous aide à révéler toute la valeur contenue dans nos offres.

Quelles sont vos perspectives ?

DD: Nous allons continuer à nous améliorer dans tous nos métiers, pour être force de proposition auprès de nos clients. Notre rôle de leader nous porte à casser les codes avec des innovations de rupture chaque fois que nous pourrions démontrer leurs avantages.

Dans le même temps, nous allons poursuivre la consolidation de notre présence européenne, partout où les clients cherchent à améliorer leurs processus RSE. Nous les encourageons à augmenter toujours plus leurs exigences.

LdR: Progressivement, nous sommes en mesure de quantifier des approches multicritères pour qu'ils choisissent la solution optimale en termes de temps, d'énergie et de carburant, d'espaces pris sur la biodiversité, de santé des collaborateurs, de relations avec les riverains... cette gestion de la complexité, c'est tout le sens de notre mission.



Notre identité

STERNE, UN ANCRAGE MULTI-MARCHÉS

Chiffres-clés¹

519 millions d'euros Chiffre d'affaires 2022²

2212 Collaborateurs³

Dont 10 % travaillent à réduire l'empreinte carbone des activités du Groupe

+ de 6 000 clients

5 000 Partenaires transporteurs

89 Agences en Europe et dans le monde dont 49 en France

57 000 m² de plateformes logistiques en France

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

180 pays couverts avec nos partenaires

170 000 clients destinataires

3 500 courses réalisées par jour

75 % des livraisons réalisées de nuit ou en horaires décalés

93 % du parc véhicules Euro 6

10 000 tonnes eqCO₂ économisées par an grâce à l'utilisation de contenants réutilisables



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)



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



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

Avec répartition du chiffre d'affaires par activité

STERNE FRANCE 36 %

Regular 26 %

Express 7 %

Care 2 %

City 1 %



NOX

49 %

TIME CRITICAL

15 %

¹ - Données au 31 décembre 2022

² - Dont 290 millions d'euros pour nox NachtExpress, consolidé au 31/12/2022

³ - Dont 1159 collaborateurs pour nox NachtExpress, consolidé au 31/12/2022

Nos domaines d'expertise

TERTIAIRE

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

SANTÉ

- Prothésistes dentaires
- Med-tech
- Diagnostic-analyse
- Industrie pharmaceutique
- Établissements de santé
- Pharmacie
- Santé animale

MAINTENANCE

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

DISTRIBUTION

- Optique
- Photo
- Fournil et alimentaire
- Média
- Grande distribution

LUXE

- HBJO⁴
- Métaux précieux
- Mode et haute couture
- Cosmétique, Parfumerie
- Art, Décoration, Design
- Gastronomie

INDUSTRIE

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

Notre mission

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

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

Nos valeurs

Service: **STERNE** vise l'excellence opérationnelle. Les collaborateurs, partenaires et sous-traitants de **STERNE** s'engagent à délivrer un service de qualité, gage de satisfaction client.

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

À propos de ce rapport

Pour cette première édition de sa Déclaration de performance extrafinancière (DPEF), le **Groupe STERNE** rend compte de manière volontaire de ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, de ses impacts sur la société et de sa façon d'orienter ses activités pour proposer des solutions de transport et logistique durables.

Le Groupe a doublé de taille en 2022. Ainsi, pour l'année écoulée, le périmètre de reporting est le périmètre de consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2022 hors activités du Groupe allemand nox NachtExpress, acquises en cours d'année. Le reporting porte donc sur 51 % du chiffre d'affaires consolidé fin 2022 et sur 47 % de l'effectif en fin de période. La consolidation des données extrafinancières de nox NachtExpress sera effective pour la DPEF 2023.



1. Le Groupe STERNE

1.1 HISTORIQUE ET DÉVELOPPEMENT

Fort de 51 années d'expérience, le **Groupe STERNE** a bâti une offre globale, intégrée et multimodale.

Le **Groupe STERNE** s'est construit autour de l'entreprise TCS, née en 1972 en Aquitaine et leader en France du transport régulier sur mesure. À partir de 2017, suite à sa reprise par Meeschaert Capital Partners, le Groupe suit une stratégie de croissance et d'offre globale, basée sur l'acquisition de sociétés reconnues pour leur savoir-faire sur leurs marchés respectifs. Ainsi, en 2018, avec l'achat du Groupe ATS et de NOVEA, le Groupe s'internationalise et déploie ses premières prestations de courses urbaines. L'implantation internationale est renforcée avec l'acquisition de Transport Manager en 2021, qui lui donne accès à 160 pays avec le concours d'expressistes locaux.

Le **Groupe STERNE** poursuit son développement depuis novembre 2021 grâce au soutien de son actionnaire majoritaire Tikehau Capital, qui l'inclut dans son fonds T2 Energy transition et la mise en place d'une SLL³ intégrant deux indicateurs de Développement Durable.

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

1.2 LE SECTEUR TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Le secteur logistique est au cœur de notre économie fondée sur les échanges. Fort de 150 000 entreprises de toutes tailles, il représente aujourd'hui 10 % du PIB français et se positionne comme le 5^e recruteur de France.

La filière procure des emplois attractifs et évolutifs avec ou sans qualification. 50 % des postes de management sont issus de la promotion interne, les entreprises ayant pour la plupart des politiques volontaristes en la matière. Le secteur, sous tension en matière de recrutement, travaille à favoriser l'attractivité de ses métiers.

La profession est également très engagée en matière de transition énergétique. Les entrepôts permettent de massifier les flux, transportés par des véhicules de plus en plus propres⁴.

1.3 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU GROUPE STERNE

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 6 000 clients.

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

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

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

Son expertise réside dans :

- **La garantie de délais J+ ou H+,** selon le cahier des charges, avec une parfaite traçabilité ;
- La fine connaissance de **ses marchés verticaux** : pièces détachées et industrie, santé, tertiaire, distribution et luxe ;
- La priorité donnée à la **sobriété, l'écoresponsabilité et la décarbonation des activités.**

3 - SSL : sustainable linked loan

4 - Source : Union des Entreprises Transport et Logistique

1.3.1 _ Nos offres de service

STERNE France

STERNE Regular est le leader du transport régulier de précision H+ en France. La branche assure l'acheminement régulier, souvent quotidien, de pièces de rechange, de documents, de produits, de petits matériels ou de consommables pour des clients professionnels.

À titre d'exemple, en un seul stop, le collaborateur du groupe STERNE livre des pièces et collecte des emballages consignés sur un site industriel. Il peut aussi s'agir d'opérer l'ensemble des flux courriers d'une banque.

L'essentiel des livraisons a lieu dans la nuit et au petit matin, sur le site des clients, voire dans le véhicule de leurs collaborateurs (commerciaux, techniciens...). Sterne Regular dispose aussi de 360 comptoirs professionnels permettant le dépôt et le retrait des colis avec une grande amplitude horaire.

STERNE Regular dessert toute la France dans des véhicules aux performances environnementales optimales, et privilégie toujours dans ses appels d'offres l'usage de contenants réutilisables.

STERNE Express opère la livraison et l'enlèvement de lettres et de colis selon un schéma planifié, sur le territoire français comme à l'international.

Les solutions express utilisent les mêmes plateformes logistiques que STERNE Regular en France. Elles couvrent par ailleurs 180 pays, grâce à 1100 sites opérationnels et 8 hubs stratégiques pour le fret aérien, en tant que membre des réseaux internationaux SKYNET et WCA. La régularité des livraisons permet également d'optimiser leurs performances environnementales.

STERNE City délivre des solutions de livraison urgente dans les grandes agglomérations françaises à forte densité, soumises pour nombre d'entre elles à des réglementations ZFE⁵. Tournées régulières ou livraison à la demande, elles ont pour principales contraintes la congestion des centres-villes et la recherche de solutions de mobilités décarbonées et non polluantes : véhicules électriques, vélos, vélos-cargos ou scooters électriques. Par exemple, STERNE City assure la livraison en soirée des achats effectués par les consommateurs dans la journée.

STERNE Care est le partenaire spécialisé des acteurs du monde médical : hôpitaux, cliniques, pharmacies, laboratoires d'analyses, prothésistes, acteurs du medtech, etc. Ces livraisons sont fréquemment opérées sous température dirigée et tracée, à l'aide de véhicules spécialisés qui garantissent aussi bien le respect de la chaîne du froid que des normes environnementales locales.

STERNE Time Critical

Le spécialiste du transport urgent et sensible en Europe et dans le monde.

7J/7 et 24H/24, STERNE Time Critical offre une solution de livraison urgente sur-mesure, par route, voie aérienne ou une combinaison des deux. Cette offre répond aux situations d'extrême urgence où le temps est le paramètre le plus crucial. Il peut s'agir, par exemple, de la livraison d'un organe nécessaire à une greffe, de pièces menaçant de générer un arrêt de production, ou encore d'un document officiel important. L'expertise de STERNE Time Critical réside dans le pilotage de flux et l'affrètement de transports multimodaux. Elle permet à ses clients d'améliorer leur empreinte carbone par la pratique du groupage et du co-chargement.



⁵ - ZFE : Zone à faibles émissions

1. Le Groupe STERNE

1.3.2 _ Les expertises sectorielles

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

Le **Groupe STERNE** a développé une expertise sectorielle forte, qui lui permet de répondre aux besoins et attentes de clients issus de 6 marchés cibles.

La connaissance fine des attentes de ses clients permet au **Groupe STERNE** de proposer pour chacune des solutions les plus adaptées.

Les pièces de rechange (maintenance)

Les enjeux du marché de la pièce de rechange sont considérables : disponibilité des pièces, rapidité des interventions, productivité des équipes, réduction des stocks, logistique inverse, réduction de l’empreinte carbone. Le **Groupe STERNE** procure au marché de la pièce de rechange, de la maintenance et de la réparation, des services différenciants tels que :

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

L’industrie

De l’automobile à l’équipement industriel, de la high-tech à la production d’énergie, l’ensemble du monde industriel est soumis aux mêmes exigences d’optimisation de la supply-chain. Le **Groupe STERNE** lui offre des solutions adaptées à chaque situation, planifiées ou non planifiées, locales ou dans le monde entier, avec pour chacune la même exigence de traçabilité et de réduction de l’empreinte environnementale.

Le luxe

Le **Groupe STERNE** est partenaire de Maisons de haute couture, de professionnels du luxe, de l’art et de la gastronomie de renommée internationale, depuis plus de 25 ans. Il a conçu pour les biens d’exception une gamme de services “gants blancs” qui nécessitent un savoir-faire particulier, alliant la culture de la discrétion et de la sécurité. Pour cela, il s’appuie sur l’expérience et le savoir-faire de ses collaborateurs, qui connaissent parfaitement les exigences de ces marchés.

Le tertiaire

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

La distribution et le e-commerce

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

La santé

L’expertise du Groupe STERNE permet aux acteurs de la santé de tenir leurs engagements envers leur clientèle ou patientèle, tout en respectant les normes de santé publique. Qu’il s’agisse de tournées régulières, de livraison de médicaments ou de transport urgent d’organes, le Groupe maîtrise parfaitement la traçabilité thermique et les enjeux spécifiques à ce marché.

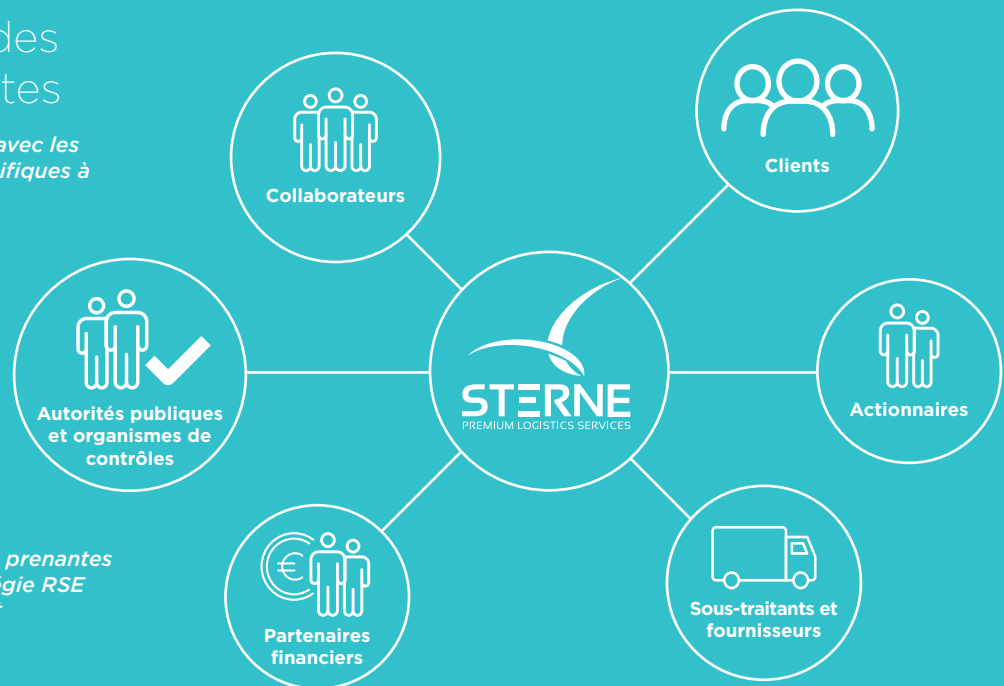
1.3.3 _ Les parties prenantes et la chaîne de valeur du Groupe

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

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

Cartographie des parties prenantes

Les dispositifs de dialogue avec les parties prenantes sont spécifiques à chaque catégorie d'acteurs.



Le dialogue avec les parties prenantes permet d'alimenter la stratégie RSE du Groupe régulièrement et de manière cohérente.



En 2022, le Groupe a mis à jour l'analyse de ses parties prenantes selon les critères d'intérêt et de pouvoir réciproques.

Cette analyse permet d'enrichir les réflexions sur la stratégie du **Groupe STERNE**, sur la définition de sa raison d'être et sur sa démarche de responsabilité sociétale.

LA CHAÎNE DE VALEUR DU GROUPE STERNE

• Les clients

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.

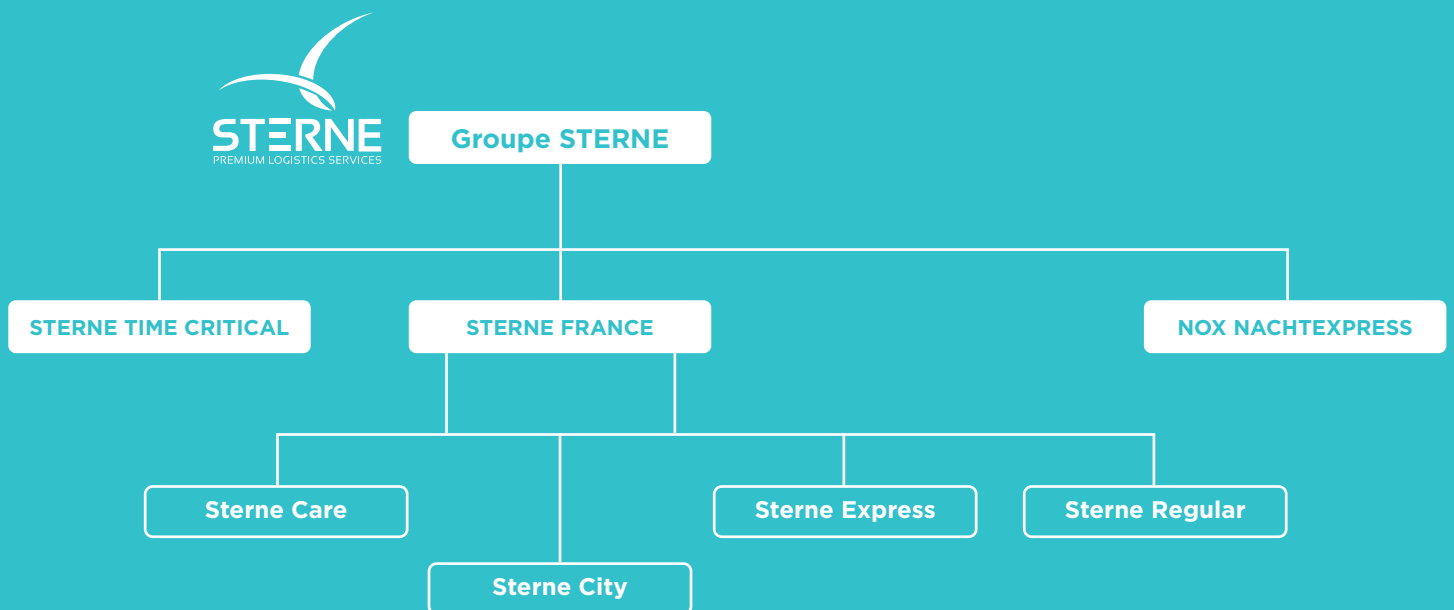
• Les fournisseurs, sous-traitants et partenaires

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 de nos sites d'exploitation nous permet d'avoir un fort ancrage local. 75 % de nos fournisseurs sont des PME.

1.3.4 _ Organigramme simplifié

Composition du **Groupe STERNE**



1.3.5 _ Gouvernance de la démarche RSE

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.

La **Direction QSSE - RSE - ESG** assure la structuration et la mise en œuvre de la démarche RSE-ESG, en relation avec les autres directions générales. Elle compte 5 collaborateurs à fin 2022.

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*.

Le **Directeur Achats**, membre permanent du Comité de Direction, pilote les politiques Achats Groupe et leurs outils (charte fournisseur, règles d'achats, contrôles...) et veille à leur application harmonisée sur le terrain.

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

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

Ainsi, pour la période 2022-2023, 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

L'ensemble du Groupe est certifié depuis janvier 2023 selon les normes ISO 9001, 13485, 14001, 28000, 28001, 45001, et détient une évaluation 50001.

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

Business Unit	Statut	Niveau
Sterne Regular	Platinum	99 ^{ème} percentile
Sterne Time Critical	Gold	97 ^{ème} percentile
Sterne Express	Silver	81 ^{ème} percentile
Sterne Care	Silver	76 ^{ème} percentile
Sterne City	Platinum	98 ^{ème} percentile
Transport Manager	Silver	83 ^{ème} percentile



1.4 MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

Groupe STERNE Expert de la logistique premium



NOS RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

1053 collaborateurs
29 % de femmes



CAPITAL SOCIÉTAL

Plus de 6 000 clients
Plus de 5 000 partenaires

CAPITAL MANUFACTURIER

5 plateformes logistiques
48 agences
57 886 points de collecte
100 % de véhicules Euro 5 et 6



CAPITAL FINANCIER

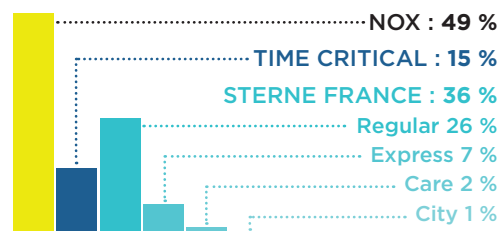
Bilan solide
Actionariat stable

CAPITAL NATUREL

1758 952 kWh d'électricité
450 930 kWh consommation de gaz naturel
2289 102 l de diesel
17151 kg de BioGnc
77 495,35 m² d'emprise au sol



DES SOLUTIONS LOGISTIQUES PREMIUM PLANIFIÉES ET NON PLANIFIÉES



DES EXPERTISES MÉTIERS DIVERSIFIÉES

- Aftermarket
- Industrie
- Santé
- Luxe
- Grande distribution
- Tertiaire



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

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



RAISON D'ÊTRE

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

UNE GOUVERNANCE STABLE ET ENGAGÉE



NOTRE IMPLANTATION

Une implantation dans 14 pays



180 pays couverts

NOTRE SOCLE DE VALEURS

Service, Rapidité, Fiabilité, Innovation



NOS IMPACTS ET RÉALISATIONS

POUR NOS CLIENTS

170 000 destinataires
3 500 courses par jour



POUR NOS COLLABORATEURS

+50 % des salariés formés
Taux de fréquence des accidents du travail inférieur au taux de branche en France

POUR NOS ACTIONNAIRES

519 millions d'euros de chiffre d'affaires



POUR LA PLANÈTE

• 85 867 tCO2e en 2022
• 253 tCO2e/million d'€ de CA en 2022

Un engagement de réduction des émissions de GES aligné sur la science*

Flotte 100 % compatible avec les ZFE

6,6 tonnes de cartons évitées annuellement grâce aux contenants réutilisables



1.5 STRATÉGIE



1.5.1 _ Contribuer à l'essor d'une performance économique globale

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

Ces ambitions s'articulent en trois axes :

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

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

- **Impact environnemental minimisé**

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

- **Qualité de vie au travail optimale**

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

1.5.2 _ Le levier de l'innovation

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

- **Créer de la valeur ajoutée pour ses clients**

- **Gagner en efficacité logistique et énergétique**

- **Améliorer le service et l'expérience client**

- **Gagner en agilité pour s'adapter aux évolutions du marché**

La stratégie digitale du **Groupe STERNE** s'inscrit au cœur de la relation client, au travers de l'acte d'achat, de la satisfaction et de la fidélisation.

En cela, elle s'articule autour de deux grands axes :

- **L'expérience client**

- **L'excellence opérationnelle.**

Ses investissements et innovations permanents permettent d'optimiser avec toujours plus de précision les tournées et les solutions non planifiées, pour un gain économique et environnemental.

Ils répondent aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment les ZFE en zones urbaines, et rendent possible les livraisons multimodales.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

2.1 GROUPE STERNE, UN MODÈLE DE CROISSANCE AU SERVICE D'UNE LOGISTIQUE PLUS VERTUEUSE

Conscient de la nécessité d'allier performance économique, sociale et environnementale, le **Groupe STERNE** a fait du développement durable une priorité absolue. Il se donne la responsabilité de fédérer son écosystème autour d'un projet sociétal commun.

Le Groupe s'est engagé en particulier à contribuer à ces Objectifs de Développement Durable des Nations Unies :



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

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.

2.2 ANALYSE DES PRINCIPAUX IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

La démarche de responsabilité sociale du **Groupe STERNE** s'appuie sur l'écoute de ses parties prenantes internes et externes.

Pour hiérarchiser ses impacts potentiels, ses risques et ses opportunités liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), le **Groupe STERNE** a mené une analyse de matérialité, nourrie de la cartographie des risques Groupe.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

2.2.1 _ Analyse de matérialité

En 2022, sous la responsabilité de la Direction de la RSE, le **Groupe STERNE** a réalisé une analyse de matérialité approfondie de ses enjeux RSE.

Cette analyse s'est déroulée en 3 étapes :

- **Identification** des principaux enjeux RSE sur la base du référentiel sectoriel Transport et logistique.

Celui-ci est entièrement aligné sur la norme ISO 26000, qu'il décline et adapte aux spécificités des activités logistiques. Il a été élaboré conjointement par les représentants des acteurs privés et des acteurs publics (ministère chargé des transports, ministère chargé de l'économie et ADEME).

Les sept champs d'action de la RSE sont déclinés en 27 enjeux dans le référentiel. Le **Groupe STERNE** a choisi de regrouper les enjeux étudiés sous trois catégories : sociale, sociétale et environnementale.

La réduction du nombre d'enjeux a permis d'établir une analyse plus lisible afin de déterminer les enjeux RSE fondamentaux et majeurs, à prendre en compte en priorité.

- **Consultation** des responsables de toutes les unités opérationnelles ayant une connaissance des perspectives commerciales et stratégiques du Groupe, et en liens étroits avec les parties prenantes du Groupe (salariés, clients, régulateurs, élus...).

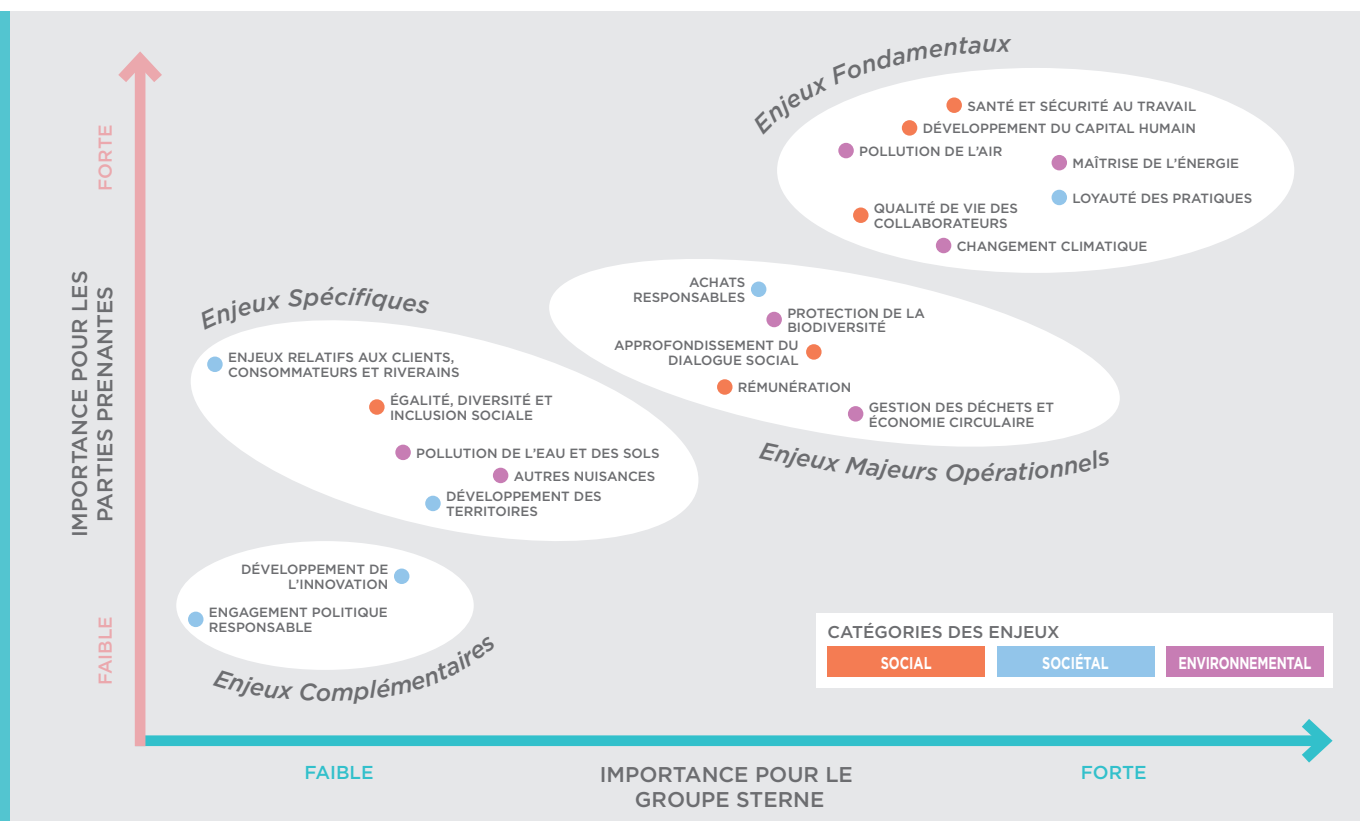
Les interlocuteurs ont répondu à deux questionnaires consécutifs pour hiérarchiser les enjeux selon deux angles :

- l'importance pour le **Groupe STERNE**, c'est-à-dire l'impact positif ou négatif, que peut avoir l'enjeu sur la performance financière du Groupe à court, moyen et long termes ;
- l'importance de l'enjeu aux yeux des parties prenantes

- Une **revue détaillée et validation finale** de la matrice de matérialité par la direction générale et le comité stratégique du Groupe.

La matrice de matérialité présentée ci-dessous met en évidence les actions sur lesquelles le **Groupe STERNE** doit se concentrer en priorité. Elle servira d'outil de dialogue à l'occasion de futures consultations des parties prenantes.

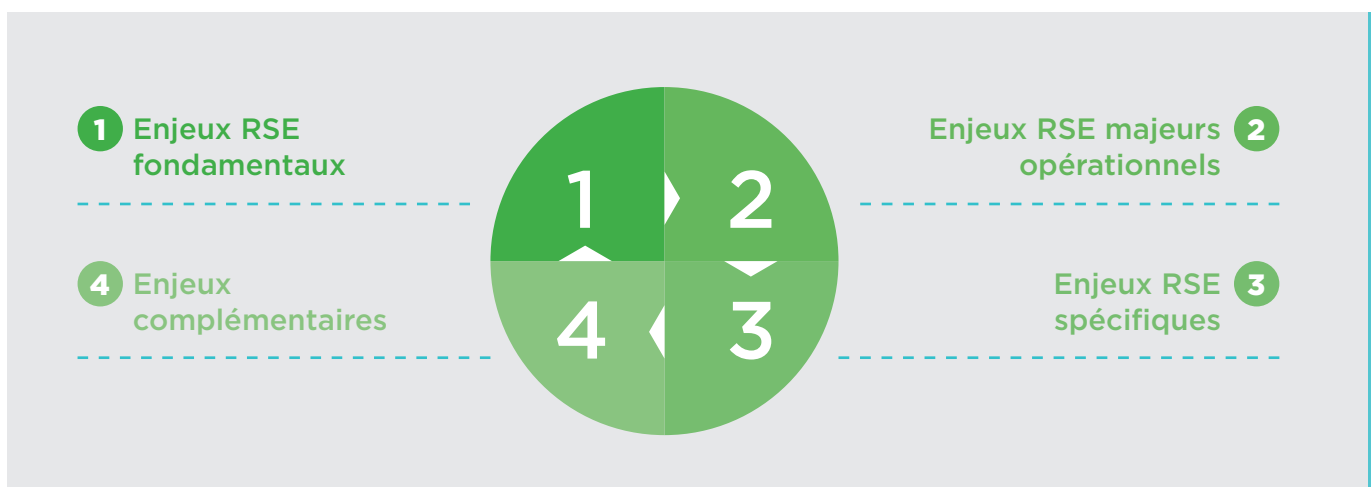
Matrice de matérialité



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

- Les **enjeux fondamentaux** communs à toutes les activités sont les enjeux pour lesquels les politiques et plans d'action sont à déployer en priorité ;
- Les **enjeux majeurs opérationnels**, à déployer dans un second temps ;
- Les **enjeux spécifiques** à déployer aussi dans un second temps, qui sont des spécificités géographiques ou d'activité du **Groupe STERNE** ;
- Les **enjeux complémentaires**, ayant un impact moindre sur les performances du Groupe et sur ses parties prenantes.

Ordre de priorité Enjeux RSE et risques/opportunités



2.2.2 _ Tableau de synthèse des principaux impacts, risques et opportunités

Afin de répondre aux exigences de la déclaration de performance extrafinancière⁶, le Groupe s'appuie sur la cartographie des risques et l'analyse de matérialité pour définir les politiques et plans d'action à déployer. Ainsi, il vise à :

- Prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ;
- Prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques liés à son activité et, de manière pertinente et proportionnée, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services.

En effet, depuis sa création, le Groupe est engagé dans une démarche continue de maîtrise et de réduction des principaux risques liés à son activité, notamment en matière d'environnement et de sécurité.

Par son savoir-faire et sa capacité d'innovation, il développe des processus et des solutions qui constituent un large champ d'opportunités pour contribuer au développement durable.

Ces enjeux prioritaires font l'objet de programmes structurés et leurs progrès sont suivis au travers d'indicateurs, tels que présentés dans le tableau ci-dessous.

Ces programmes sont détaillés dans les différentes sections de ce rapport.

Les indicateurs clés de performance sont synthétisés au paragraphe 2.7.

⁶ - Articles R225-105 et L225-102-1 du Code de commerce

2. Responsabilité sociétale et environnementale

Thème	Enjeux de la matrice de matérialité	Risques pour le Groupe / impacts potentiels négatifs pour ses parties prenantes
VOLET SOCIAL		
VOLET SOCIAL	Santé et sécurité au travail	Le transport et la logistique sont des secteurs marqués par une accidentalité importante, touchant l'ensemble des travailleurs. De mauvaises conditions de travail pourraient s'avérer dangereuses pour les collaborateurs, conduire à de l'absentéisme, du désengagement, une perte de clientèle, des amendes ou des pénalités.
	Développement du capital humain	Avec les transformations récentes et actuelles des métiers de la logistique, dont ceux du transport, les compétences demandées se modifient. Le métier manque d'attractivité.
	Qualité de vie au travail des collaborateurs	De mauvaises conditions de travail peuvent conduire à du désengagement, de l'absentéisme et une moindre productivité et qualité de service.
	Approfondissement du dialogue social	Si les collaborateurs considèrent que leur avis n'est pas pris en compte, il y a un risque de désengagement. Cela peut avoir un impact sur les performances financières du Groupe et sur son attractivité.
	Rémunération	La rémunération (montant du salaire, avantages en nature, primes), sont les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation...), ou encore, les modalités de cotisation de retraite, sont des facteurs déterminants lors du choix de l'emploi. Ils représentent également un enjeu de motivation et de productivité des collaborateurs.
	Egalité, diversité et inclusion sociale	Ne pas prendre en compte les questions d'équité, de diversité et d'inclusion pourrait réduire la capacité du Groupe à attirer des candidats de valeur et à offrir des opportunités égales pour tous. cela pourrait entraîner des problèmes juridiques ou ternir l'image du Groupe.
VOLET ENVIRONNEMENTAL		
VOLET ENVIRONNEMENTAL	Changement climatique	Risques de transition : La réduction des émissions de GES de la filière logistique et transport est un objectif primordial dans le cadre des Accords de Paris. Risques physiques : la filière doit aussi s'adapter aux conséquences du changement climatique prévues par les experts.
	Maîtrise de l'énergie	La ressource en énergie est stratégique pour le fonctionnement des activités logistiques. Elle représente une part importante des coûts. Si la consommation d'énergie n'était pas maîtrisée, cela influencerait aussi négativement la lutte contre le changement climatique et la pollution atmosphérique.
	Pollution de l'air	Local et immédiat, l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement important dans le cadre d'activités de logistique urbaine, dans des zones densément peuplées. Les entrepôts frigorifiques sont aussi émetteurs de polluants atmosphériques tels que les CFC, HCFC et HCF. Ils participent à la dégradation de la couche d'ozone.
	Gestion des déchets et économie circulaire	Certains consommables utilisés lors des opérations (palettes, emballages, films, cartons) ont une durée d'usage limitée. Ils induisent une consommation d'énergie pour leur mise en forme et leur transport. Leur destruction entraîne une pollution (incinération ou mise en décharge). Pour le Groupe, toutes ces ressources sont coûteuses à l'achat comme en fin de vie.
	Protection de la biodiversité	Les équipements et bâtiments logistiques peuvent avoir un impact sur une zone riche en biodiversité par leur empreinte sur les sols et dans l'eau (transport fluvial et maritime)
	Pollution de l'eau et des sols	Les activités logistiques peuvent potentiellement générer des rejets de substances polluantes dans l'eau ou les sols, délibérément ou par accident. Cette pollution pourrait s'avérer nocive pour l'environnement, la biodiversité et la santé des populations. Elle peut occasionner des amendes.
	Autres nuisances (dont bruit et congestion du trafic)	Les transports terrestres et les activités logistiques urbaines peuvent être sources de nuisances telles que le bruit ou la congestion des villes, voire l'odeur. Ils sont susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être des populations riveraines. Les plateformes logistiques et les entrepôts peuvent nuire à l'intégrité des paysages et générer des réactions de rejet de la part des riverains.
VOLET SOCIÉTAL		
LOYAUTÉ DES PRATIQUES	Loyauté des pratiques	L'activité du Groupe ne pourrait pas s'opérer sans assurer des pratiques loyales en matière de commercialisation, information et contractualisation avec ses donneurs d'ordre et ses principaux sous-traitants, et dans l'exercice d'une concurrence loyale. Le risque de corruption ou de fraude contribuerait à une concurrence déloyale, ternirait son image et pourrait aboutir à des poursuites judiciaires.
ACHATS RESPONSABLES	Achats responsables	La complexité de la chaîne de valeur dans le transport et la logistique (sous-traitants de rang 1, 2...) pourrait entraîner des risques concernant le respect des Droits de l'Homme. Le devoir de vigilance doit être exercé en assurant du parfait respect de la réglementation et de l'effectivité des contrôles.
ANCRAGE TERRITORIAL	Enjeux relatifs aux clients, consommateurs et riverains	Les parties prenantes du Groupe pourraient être victimes d'atteintes à leur santé ou à leur sécurité, si le Groupe ne mettait pas tout en œuvre pour les prévenir et y remédier le cas échéant. Une attention spécifique doit être apportée au respect de la chaîne du froid, en particulier. Les services après-vente, l'accueil, l'assistance, et la résolution des réclamations figurent parmi les attentes majeures des donneurs d'ordres, mais aussi des consommateurs finaux du Groupe. Face à la numérisation des services, une hausse du niveau de protection des données et de la vie privée des consommateurs est nécessaire afin de garantir la confidentialité des informations fournies et stockées dans les bases de données de l'entreprise. Cet enjeu aura une importance croissante au fil du temps.
	Développement des territoires	Les activités logistiques peuvent être mal acceptées par les populations locales, compte tenu de leur impact sur le paysage, de la circulation locale, etc.

Opportunités pour le Groupe ou pour ses parties prenantes

Sections de la DPEF

Indicateurs

<p>Une approche proactive des questions de santé et sécurité favorise la baisse des accidents et renforce la confiance des collaborateurs. Elle est un prérequis de la démarche commerciale.</p>	<p>Section 2.4.3 Développer des conditions performantes de qualité de vie au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés formés à la sécurité routière • Taux de fréquence des accidents du travail • Taux de gravité des accidents du travail
<p>Le développement des compétences est un élément essentiel de la qualité de service et favorise l'adaptabilité du Groupe. Il participe à l'attractivité du Groupe et diminue les coûts de recrutement.</p>	<p>Section 2.4.2 Développement du capital humain et gestion des emplois et des compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de formation • Part des employés formés • Nombre moyen d'heures de formation par employé formé • Part des employés ayant reçu une formation certifiante
<p>L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail conduit à la création d'un milieu de travail sain, attractif et productif.</p>	<p>Section 2.4.3 Développer des conditions performantes de qualité de vie au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme
<p>Le dialogue social contribue à une meilleure compréhension et à l'établissement de relations saines entre les membres de la direction et les salariés, fluidifiant le fonctionnement de l'entreprise et réduisant le risque de conflits sociaux.</p>	<p>Section 2.4.5 Organiser le dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Part des employés représentés par des représentants du personnel • Part des employés couverts par des accords collectifs
<p>Des rémunérations justes et équitables améliorent les performances des collaborateurs, l'image de marque employeur et la fidélité.</p>	<p>Section 2.4.6 Appliquer une politique de rémunération juste, cohérente et attractive</p>	
<p>Un environnement de travail inclusif participe à l'attractivité du Groupe. Il constitue un socle culturel de la conduite des affaires.</p>	<p>Section 2.4.4 Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Index égalité Femmes-Hommes • Taux de personnes en situation de handicap • Nombre d'alternants et d'apprentis
<p>Gains de part de marché avec des offres bas-carbone Anticipation des effets physiques du changement climatique pour en atténuer les effets.</p>	<p>Section 2.3.1 Changement climatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Émissions de GES scopes 1, 2 et 3 • Intensité des émissions de GES par million d'euros de chiffre d'affaires
<p>Baisse des coûts liés à la consommation énergétique (électricité et carburants).</p>	<p>Section 2.3.2 Maîtrise de l'énergie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Énergie consommée
<p>Gain de parts de marché en logistique urbaine.</p>	<p>Section 2.3.3 Pollution de l'air</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement de la flotte de véhicules détenus ou en sous-traitance
<p>Les déchets peuvent devenir une ressource s'ils sont valorisés, réutilisés ou recyclés. L'optimisation de la durée d'usage, de la réutilisation et du recyclage des matières premières limite leur impact sur l'environnement.</p>	<p>Section 2.3.4 Economie circulaire, dont gestion des déchets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tonnes de déchets • Taux de recyclage des DEEE
<p>Le respect des réglementations et des actions volontaires permettant de restaurer la biodiversité favorisent l'acceptation des sites par les riverains</p>	<p>Section 2.3.7 Protection de la biodiversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie et gestion des sites pour limiter leur impact sur la biodiversité • Certification ISO 14001
<p>Une confiance accrue des parties prenantes grâce à un système de gestion robuste et certifié</p>	<p>Section 2.3.6 Pollution de l'eau et des sols</p>	
<p>L'attention portée à l'intégration visuelle de l'immobilier logistique permet d'améliorer son acceptation par les riverains.</p>	<p>Section 2.3.5 Autres nuisances</p>	
<p>Le Groupe sterne s'inscrit dans des relations durables et d'écoute réciproque tant avec ses donneurs d'ordres qu'avec ses principaux sous-traitants, dans une logique de partenariat. Les pratiques du Groupe lui permettent d'établir des relations durables et de confiance avec ses donneurs d'ordres, ses clients et ses fournisseurs.</p>	<p>Section 2.5.1 Loyauté des pratiques</p>	
<p>L'accès direct aux TPE-PME est privilégié. Il permet de valoriser la chaîne de valeur et évite la cascade de sous-traitants sans valeur ajoutée.</p>	<p>Section 2.5.2 Achats responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % des prestataires de transport du Groupe ayant signé la Charte Achats responsables fournisseurs et partenaires
<p></p>	<p>Section 2.5.3 Enjeux relatifs aux clients, aux consommateurs et aux riverains</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de sites couverts par des certifications ISO 9001, 14001, 45001 et par une analyse de risque induit • % de sites soumis à un plan de prévention des risques technologiques • % de sites soumis à un plan de prévention des risques inondation • % des collaborateurs concernés formés à la protection des données
<p>En étant attentif à son impact socio-économique dans les territoires où il est implanté, le Groupe nourrit son acceptabilité auprès des riverains, la fierté de ses salariés ainsi que son image. Dans le cadre de sa responsabilité territoriale, le Groupe contribue à la création d'emplois et au développement de compétences dans ses territoires d'implantation.</p>	<p>Section 2.5.4 Développement des territoires</p>	

2.3 ENGAGEMENTS DU GROUPE ENVERS LA PLANÈTE

Le secteur de la logistique doit répondre à des défis considérables, dans une économie qui repose sur la croissance et l'accélération des échanges de biens pour répondre à des impératifs sociétaux⁷ et d'efficacité économique⁸. La logistique s'impose comme un levier de transformation de tout son écosystème, au cœur des transitions écologiques.

Les engagements et plans d'actions du Groupe portent sur les enjeux environnementaux identifiés comme les plus matériels : la lutte et l'adaptation au changement climatique, la maîtrise de l'énergie, la lutte contre la pollution, le bruit et les autres nuisances, et la contribution à une économie circulaire.

2.3.1 _ Changement climatique

ENJEUX ET AMBITIONS

La réduction des émissions de GES de la filière logistique et transport est un objectif primordial dans le cadre des Accords de Paris et des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Ainsi, 86 % du transport de marchandises s'effectue par route en France. Les poids lourds et les véhicules utilitaires légers émettent 13 % des gaz à effet de serre nationaux⁹. Les GES du secteur transport et logistique sont émis essentiellement lors du transport, mais aussi par les activités en entrepôts.

La direction de la RSE a identifié les risques et opportunités liés au changement climatique selon deux scénarii :

- Les **risques physiques**, liés à la multiplication des événements climatiques extrêmes. Ils nécessitent une phase d'adaptation et une cartographie des risques climatiques intégrée par la Direction des risques dans sa revue des sites.
 - Les **risques de transition** portent principalement sur le volet réglementaire (changement de motorisation de la flotte de véhicules, déploiement de zones à faibles émissions...). Ils concernent aussi le volet commercial, car la contribution des acteurs de la logistique à la lutte contre le changement climatique est une attente forte des donneurs d'ordre.
 - En revanche, la démarche volontariste du Groupe en matière climatique le positionne favorablement par rapport à d'autres acteurs, ce qui lui ouvre des **opportunités** de développement commercial.
- D'autre part, la prise en compte des risques physiques permet de les anticiper et d'en atténuer les effets.

Le **Groupe STERNE** s'est engagé de longue date dans la lutte contre le changement climatique, en actionnant les leviers sur lesquels il avait le plus de maîtrise.

Dès 2014, ses efforts ont porté sur l'utilisation de véhicules bas carbone et sur l'optimisation des distances parcourues. Ces démarches permettent au Groupe et à ses clients d'économiser près de 10 000 tonnes eqCO₂¹⁰ en moyenne chaque année. Ces résultats encourageants ont posé les bases d'une ambition supérieure.

En 2022, la structuration de la politique climatique du Groupe a franchi une nouvelle étape, avec la mise en œuvre de 3 politiques :

- la mesure de ses émissions de GES sur ses 3 scopes (2021 et 2022) ;
- l'alignement de sa trajectoire carbone sur les recommandations de la SBTi¹¹ ;
- et le déploiement des mesures d'adaptation aux éventuels événements extrêmes liés au changement climatique.

7 - Transport de matériel médical, de documents administratifs et juridiques...

8 - Gestion des stocks...

9 - Source : <https://www.notre-environnement.gouv.fr/themes/climat/les-emissions-de-gaz-a-effet-de-serre-et-l-empreinte-carbone-ressources/article/les-emissions-de-gaz-a-effet-de-serre-du-secteur-des-transports>

10 - Selon l'analyse interne de la durée de vie des contenants réutilisables et le référentiel de l'ADEME

11 - Science-based Target Initiative : référentiel recommandé par les European Sustainability Reporting Standards, ESR S1 - AR25. Fin 2022, le Groupe STERNE a initié les démarches pour adhérer à l'initiative.

POLITIQUE N°1 - MESURER LES ÉMISSIONS DE GES SUR LES 3 SCOPES

En 2021, le **Groupe STERNE** a réalisé un premier bilan carbone complet, sur l'ensemble de ses scopes 1, 2 et 3 et sur l'ensemble de ses activités, selon la méthodologie du référentiel mondial GHG Protocol.

Le cabinet Ecoact l'a accompagné en 2022 pour affiner ses travaux et valider ses résultats.

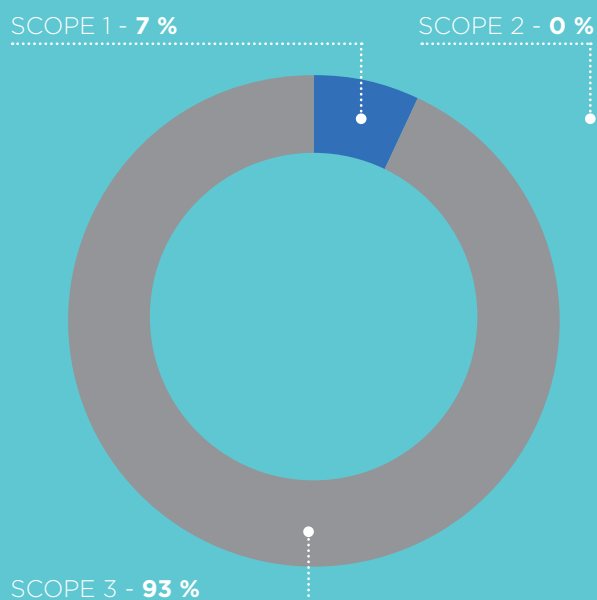
Ces mesures sont nécessaires pour servir de point d'ancrage aux objectifs de décarbonation du Groupe, qui ont pour référence l'année 2021.

Le périmètre pris en compte est l'ensemble du périmètre financier consolidé du Groupe, à l'exception de la filiale allemande acquise en octobre 2022, soit 51 % du chiffre d'affaires Groupe au 31 décembre 2022.

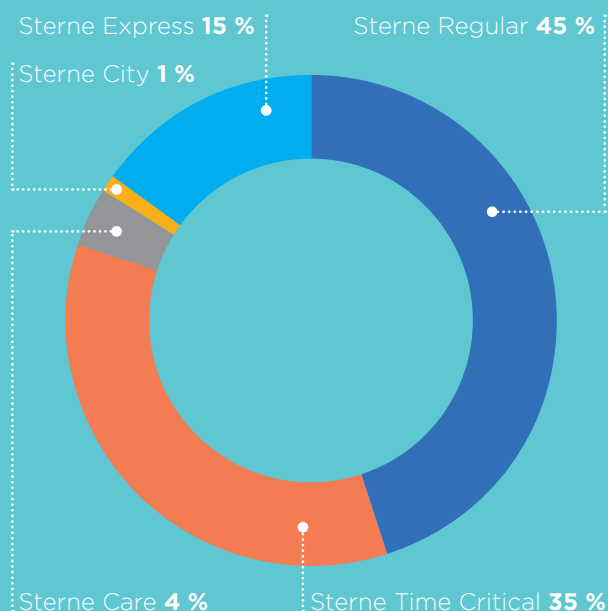
Le bilan carbone de nox NachtExpress sera consolidé au 31 décembre 2023.

Les résultats du bilan carbone sont synthétisés ci-dessous.

Répartition des émissions de GES du Groupe par scope



Répartition des émissions de GES du Groupe par Business Unit



Variation des émissions de GES Groupe par scope

Business Unit	2022	2021	Variation (%)
Scope 1			
Émissions du Scope 1	5 778	7 704	-24,62 %
Dont : Consommation de diesel des véhicules détenus en propre	99 %	99 %	
Scope 2			
Émissions location-based	67	68	0 %
Scope 3			
Émissions du scope 3	80 022	72 332	+10,54 %
Dont : transport sous-traité	91 %	92 %	
Total scopes 1+2+3	85 867	80 104	+7,2 %

2. Responsabilité sociétale et environnementale

Performances

Le Groupe a émis 85867 tonnes eq CO2 en 2022, en croissance de 7,2 % par rapport à l'exercice 2021.

Les divisions STERNE Regular et STERNE Time Critical émettent respectivement 37 % et 51,5 % des GES du Groupe en valeur absolue, alors qu'elles représentent 53 et 26 % du chiffre d'affaires.

En tCO2e/million d'€ de chiffre d'affaires	2022	2021	Variation (%)
Moyenne du Groupe	253	306	-17,32 %

STERNE Time Critical a la plus forte intensité carbone du Groupe, ce qui s'explique en particulier par de plus longues distances parcourues et un usage intensif de transport sous-traité, aérien notamment.

En effet, le scope 3 représente 93 % de l'empreinte carbone du Groupe, les émissions liées à la sous-traitance de transport représentent 92 % du scope 3 du Groupe et le transport aérien 34 % de l'empreinte de STERNE Time Critical.

POLITIQUE N°2 - MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES SELON UNE TRAJECTOIRE ALIGNÉE SUR LES RECOMMANDATIONS DE LA SBTi

Engagement SBTi

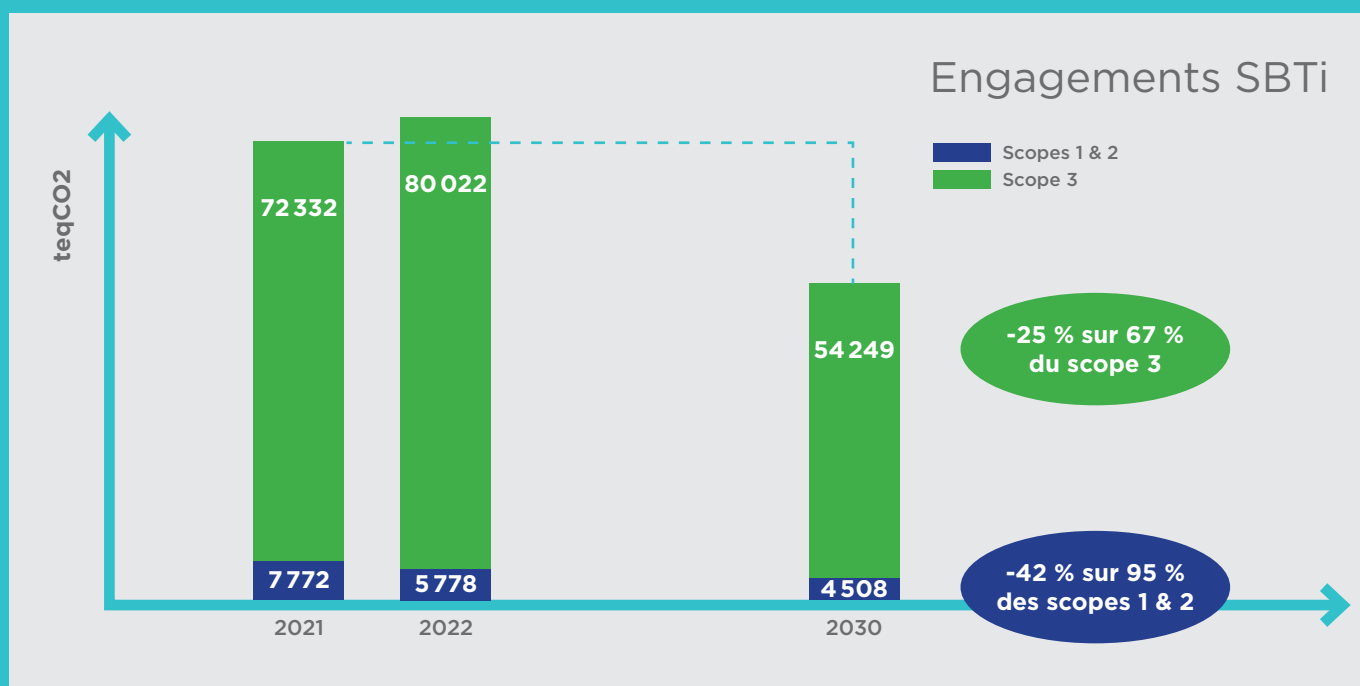
En s'appuyant sur son bilan carbone, le Groupe a renforcé son engagement dans la lutte contre le changement climatique en s'engageant dans une trajectoire carbone contribuant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici la fin du siècle. Cette trajectoire est compatible avec l'objectif des Accords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

Ainsi, au quatrième trimestre 2022, le **Groupe STERNE** a soumis son plan de transition pour validation auprès de la Science based Target Initiative, concrétisant son engagement à contribuer à sa juste part à la lutte contre le réchauffement climatique, avec des objectifs basés sur la science.

Par cette adhésion, le Président réaffirme l'ambition du Groupe d'occuper une position de leadership dans son secteur, et d'être un acteur écoresponsable, partie prenante de la transformation du secteur des transports en général et de la logistique urbaine en particulier.

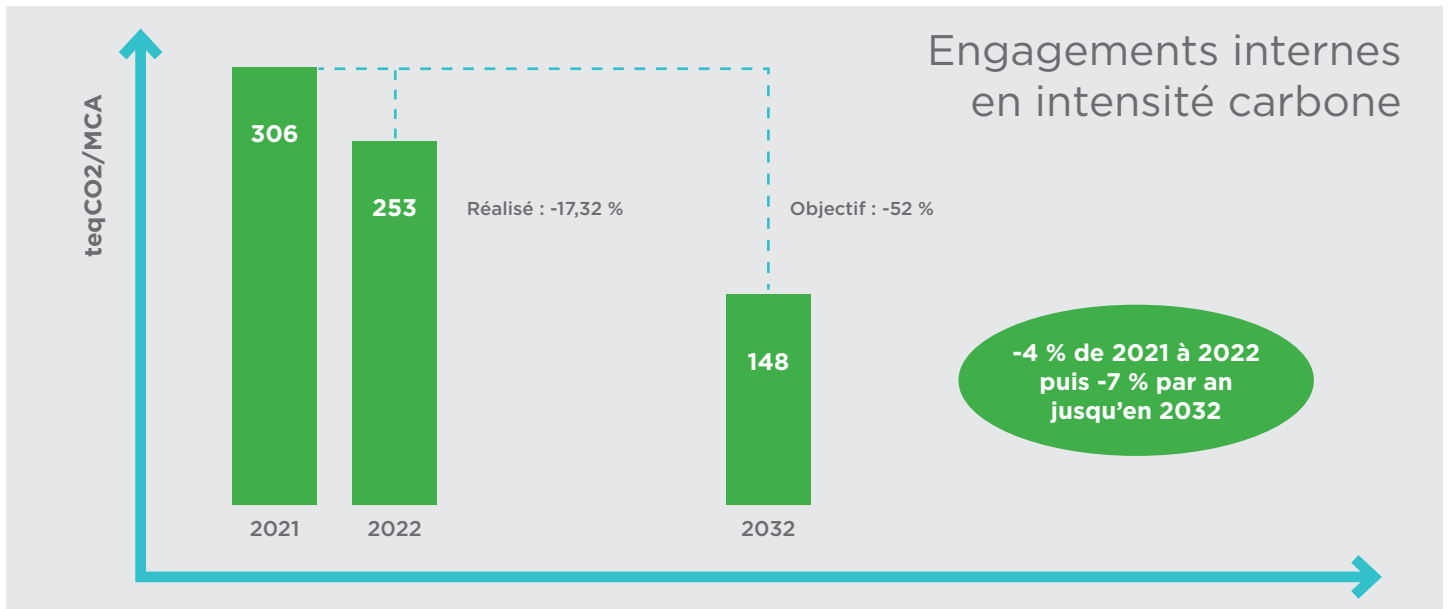
La trajectoire soumise à la validation de la SBTi concerne la période 2021-2030 :

- **Une réduction de 42 % des émissions de GES sur les scopes 1 et 2.**
Cet engagement porte sur 95 % des émissions des scopes 1 et 2.
- **Une réduction de 25 % des émissions de GES sur le scope 3.**
Cet engagement porte sur 67 % des postes d'émissions du scope 3.



Afin de permettre leur pilotage opérationnel, ces engagements s'accompagnent d'objectifs internes libellés en intensité carbone :

- À court et moyen termes : une réduction de 4 % de l'intensité carbone du Groupe en 2022 par rapport à 2021, puis de 7 % par an, de 2022 à 2032.
- À long terme : l'audit annuel des bilans carbone afin de constater les efforts réalisés et le suivi de la trajectoire.



Les projets de compensation carbone

Le plan de transition du **Groupe STERNE** vise en premier lieu à réduire ses émissions de GES.

Mais, conscient du caractère incompressible d'une partie des émissions de GES liées à ses activités, le Groupe s'engage à contribuer à l'objectif de neutralité carbone mondiale par des projets de compensation.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre la plus transparente possible de ces projets, le Groupe vise uniquement des projets de reboisement ou de création de forêts sur le territoire français. Pour cela, il propose à ses clients une offre de compensation par la création de puits de carbone, pour 50 à 80 € la tonne.

Les projets de compensation carbone proposés aux clients visent à acheter et gérer des surfaces naturelles en France avec l'aide de spécialistes reconnus. Il s'agit de valoriser un espace naturel en friche composé de zones humides et de zones boisées, pour favoriser la biodiversité. Ces projets favorisent également l'insertion de personnels en réinsertion ou en situation de handicap par des sous-traitants locaux sélectionnés.

Pour atteindre ses objectifs de réduction des émissions carbone, le **Groupe STERNE** s'appuie sur un ensemble de programmes d'actions, détaillés ci-après.

Plan d'action #1 ***Une politique de véhicules propres***

La politique de véhicules propres est adaptée aux exigences de chaque métier du Groupe.

Celui-ci renouvelle régulièrement sa flotte de véhicules motorisés, afin de disposer de véhicules récents, optimisant la consommation de carburant. 100 % des nouveaux cahiers des charges depuis 2021 auprès des prestataires de transport incluent des exigences sur les motorisations.

En effet, 92 % du scope 3 des émissions du Groupe sont liés au transport sous-traité.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

À fin 2022, la flotte du Groupe et de ses prestataires est constituée à 93 % de véhicules aux normes EURO 6. En moyenne, les véhicules utilitaires légers sont renouvelés tous les 3 ans et les poids lourds tous les 5 ans.

L'électrification du parc est privilégiée lorsque cela est possible, notamment chez **STERNE Regular** et **STERNE City**. Des bornes de recharge sont systématiquement installées dans les nouveaux bâtiments.

Le **Groupe STERNE** est en phase de test sur plusieurs carburants alternatifs tels que le BioGNV, le BioGNC, le xTL/HVO ainsi que le B100, en partenariat avec les distributeurs de carburants. Ces carburants permettent une diminution des émissions de GES sur leur cycle de vie¹² et répondent aux critères des Zones à faibles émissions (ZFE) déployées en France.

À fin 2022, le Groupe possède en propre 33 véhicules électriques (22 dédiés à STERNE Regular et 11 dédiés à STERNE City), 30 vélos et vélos cargos, permettant un transport 100 % décarboné dans les zones urbaines. Ils répondent parfaitement aux attentes des clients et de la société civile, ainsi qu'à la réglementation ZFE.

Dans l'optique de déployer à plus grande échelle ces solutions alternatives, le Groupe collabore avec les syndicats de transporteurs comme l'Union TLF¹³ et les opérateurs autoroutiers afin de déployer des pompes adaptées aux carburants alternatifs.

Le Groupe coopère également avec des écoles spécialistes de l'énergie, comme l'IFP Énergies Nouvelles, dans le cadre des recherches sur l'hydrogène.

Un engagement de longue date

2014

• Premier vélo électrique

2018

• Premier véhicule électrique

2019

• Premier véhicule GNV

2021

• Premier vélo cargo électrique "santé"

2022

• À partir de 2022, chaque véhicule 6 m³ en fin de vie sera remplacé par un véhicule propre

STERNE Regular

Le réseau de distribution STERNE Regular est un réseau national, puissant et évolutif. Il dessert toute la France en H+ via plus de 1900 tournées quotidiennes, majoritairement via des véhicules récents (Euro 6) et autres véhicules électriques ou GNV¹⁴. La business unit est directement concernée par les expérimentations de nouveaux carburants.

STERNE City

STERNE City a structuré sa démarche environnementale depuis 2006.

Pionnier de la livraison verte à Paris, STERNE City partage son savoir-faire dans l'ensemble du Groupe et permet d'anticiper les réglementations ZFE¹⁵ (Zones à faibles émissions). 11 métropoles françaises sont concernées en 2022 par la réglementation ZFE et l'objectif du Gouvernement français est d'atteindre 43 agglomérations réglementées d'ici 2025.

Dans ces zones, les véhicules les plus polluants, identifiés par les vignettes Crit'Air 5, 4 et 3 peuvent être soumises à des restrictions de circulation.

À fin 2022, 100 % des véhicules opérés par STERNE City respectent les conditions de la réglementation ZFE.

STERNE City privilégie l'usage des vélos et vélos cargos, vélos électriques 2 ou 4 roues, les véhicules GNV et thermiques à norme EURO 6.

L'ensemble de ces motorisations respecte les réglementations ZFE.

Objectif : 100 % du parc véhicules équipé d'une motorisation émettant moins de 130 g de CO₂/km d'ici 2023 (87 % en 2022)

STERNE Time Critical

Dans un métier où la rapidité est la priorité et où le groupage des colis est rare, le Groupe STERNE a mis en place une solution opérationnelle multimodale permettant d'optimiser les flux de transport incluant le train, l'avion, ou la route. La cellule d'optimisation est en charge de l'optimisation des taux de chargement et de la réduction des kilomètres à vide.

Sterne express

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

12 - Analyse Well-To-Wheels : "du puits à la roue"

13 - TLF : Transport et Logistique de France

14 - GNV : Gaz naturel véhicule. Ce carburant, également appelé biométhane carburant, produit -37 % de CO₂, -70 % d'oxyde d'azote (Nox) et -84 % de particules fines par rapport aux carburants traditionnels. Issu de la valorisation des déchets agricoles et des déchets verts, il est considéré comme énergie renouvelable. Le XTL est un carburant diesel de synthèse, fabriqué à partir de gaz naturel et d'huiles végétales. Le B100 est un biocarburant issu du colza, compatible avec les moteurs diesel EURO 6

15 - Décret n° 2020-1138 du 16 septembre 2020 relatif au non-respect de manière régulière des normes de la qualité de l'air donnant lieu à une obligation d'instauration d'une zone à faibles émissions mobilité



L'intérêt écologique de la sous-traitance de la gestion documentaire

Le secteur bancaire génère des échanges importants de documents papiers entre agences.

Fort de son expertise, STERNE permet à l'ensemble des agences bancaires d'une agglomération de mutualiser leurs flux documentaires, en toute sécurité et confidentialité.

Par rapport à une flotte opérée en propre, les flux opérés par STERNE ne vont pas générer d'émissions de CO₂ additionnelles.

Plan d'action #2 ***L'optimisation des tournées***

10 % des effectifs Groupe ont pour mission d'analyser, optimiser et mutualiser les trajets et les tournées.

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

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

Le Groupe investit dans des solutions logicielles sophistiquées permettant aux équipes de pré attribuer les livraisons au plus proche du point d'enlèvement et d'optimiser les tournées de ramassage.

L'enlèvement et la livraison coordonnés, au plus près de la localisation du client (y compris dans son véhicule), permettent aussi d'éviter la consommation de carburant, aussi bien pour les équipes du Groupe que pour les clients.

Les équipes de STERNE sont parmi les seules à permettre la collecte des marchandises en même temps que la livraison, diminuant de moitié les trajets parcourus pour le même service (exemple : pièces détachées neuves et pièces usagées).

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

2. Responsabilité sociale et environnementale



Plan d'action #3

La réduction des emballages et la gestion raisonnée des contenants

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

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

Ses 30 000 sacoches permettent d'économiser 7 500 000 emballages cartons par an, soit environ 1 770 tonnes de carton.

En 10 ans, **STERNE Regular** a consommé 30 000 emballages durables, recyclables à plus de 62 % :

- Émissions d'eqCO₂ générées par les sacoches (production et SAV) : 10 200 tonnes
- Émissions d'eqCO₂ générées par des emballages en carton¹⁶ : 991 693 tonnes

En collaboration avec ses partenaires et clients, le **Groupe STERNE** privilégie l'emploi de caisses crocodiles (bacs en polypropylène recyclé).

À fin 2022, 20 000 caisses crocodiles transitent sur le réseau.

Chaque année, ces dernières permettent d'éviter 99 %¹⁷ des émissions d'eqCO₂ par rapport à l'utilisation d'emballages à usage unique en carton pour transporter la même quantité de marchandises.

Ces emballages réutilisables ont permis d'éviter l'émission de 100 000 tonnes d'eqCO₂ sur 10 ans, soit 10 000 tonnes par an.

Plan d'action #4

Des bâtiments logistiques plus éco-responsables

Le parc immobilier du **Groupe STERNE** se compose de plateformes logistiques, d'agences et de points de collecte. Le principal impact écologique se concentre sur ses plateformes logistiques et les agences.

Les efforts du Groupe portent en priorité sur celles-ci.

La démarche comporte deux volets :

- Le choix de bâtiments logistiques chauffés à l'électricité, à chaque occasion de déménagement ou de nouvelle implantation, plutôt que de bâtiments chauffés au gaz.
La presque totalité des bâtiments du Groupe sont ainsi chauffés à l'électricité fin 2022.
- Le choix de bâtiments certifiés BREEAM very good ou HQE très bon, qui intègrent des dispositifs réduisant l'impact environnemental du projet, de la conception à l'achèvement de l'ouvrage.
Par exemple, ce niveau de certification garantit que 80 % des déchets de chantiers seront recyclés ou réutilisés.

À l'utilisation, ces bâtiments sont isolés de manière optimale et réduisent matériellement la consommation d'énergie, de chauffage ou de climatisation.

Ils privilégient aussi l'éclairage par la lumière naturelle, grâce à des ouvertures pratiquées dans les toits ou en façades.

Des compteurs centralisés permettent d'optimiser les consommations d'énergie.

¹⁶ - Facteur d'émission : 964 kg CO₂ / tonne de carton

¹⁷ - Pour un taux de casse de 5 % à 5 ans et de 15 % à 10 ans

Plan d'action #5

Engager les fournisseurs dans la transition énergétique

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

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

Par exemple :

- Encourager les sous-traitants à opter pour des véhicules alternatifs au Diesel
- Accompagner les prestataires en les formant à l'écoconduite
- Développer le savoir-faire du **Groupe STERNE** auprès des sous-traitants
- Obliger la sous-traitance à avoir des véhicules au minimum Crit'Air 2 pour pouvoir circuler librement au sein des ZFE
- Privilégier des fournisseurs certifiés EcoVadis ou ISO 14001

Un programme d'audit de ces transitions énergétiques débutera en 2023.



POLITIQUE N°3 - PRÉPARER L'ADAPTATION DES ACTIVITÉS LOGISTIQUES AUX ÉVENTUELS ÉVÉNEMENTS EXTRÊMES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE QUI POURRAIENT AVOIR UN IMPACT SUR L'ENTREPRISE

Les infrastructures logistiques peuvent être soumises à des événements climatiques extrêmes (vents violents, grêles, sécheresses durables) qui pourraient les endommager ou perturber leur fonctionnement. Aussi, la direction des risques inclut dans sa cartographie des risques, pour 100 % des sites, 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.

Un seul site est identifié comme présentant un risque d'inondation.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

2.3.2 _ Maîtrise de l'énergie

ENJEUX ET AMBITIONS

La ressource en énergie est stratégique pour le fonctionnement des activités logistiques.

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

Le Groupe s'inscrit pleinement dans la démarche de sobriété énergétique initiée par le Gouvernement français par le biais du décret n°2022-1294 du 5 octobre 2022.

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

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

La consommation d'énergie hors France est négligeable sur le périmètre 2022.

La démarche de sobriété énergétique du Groupe porte sur deux axes :

- Réduire les consommations
- Développer l'utilisation d'énergies alternatives aux énergies carbonées

POLITIQUE N°1 - MAÎTRISER ET LIMITER LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES

La maîtrise de la consommation d'énergie des bâtiments s'opère sur deux volets.

- Le choix de bâtiments conçus pour minimiser la consommation d'énergie à l'usage, comme détaillé dans la section Changement climatique. Le Groupe travaille prioritairement avec des partenaires pouvant construire ou réhabiliter des bâtiments conformes aux normes HQE ou BREEM.

Dans cette optique, le Groupe cherche aussi à quitter les bâtiments les plus énergivores.

- L'évolution des comportements collectifs et individuels, décrits dans des Protocoles de sobriété diffusés dans tout le Groupe. Ainsi, le Plan de Continuité d'Activité déployé au sein de toutes les agences du Groupe fixe les règles et gestes utiles au sein des locaux, pour la période 2022-2025 :
 - Limitation du chauffage à 19 °C et de la climatisation au-dessus de 26 °C,
 - Rationalisation de l'éclairage (en intérieur comme en extérieur),
 - Extinction des appareils électroniques lorsqu'ils ne sont plus utilisés,
 - Remplacement des ampoules classiques par des LEDs,
 - Optimisation de l'organisation du travail, dans le cadre d'un dialogue social de proximité, pour favoriser le télétravail, l'utilisation des espaces, etc., notamment lors des jours de tension sur le réseau électrique.

Performances

Évolution de la consommation d'énergie des bâtiments du Groupe STERNE depuis 2018 (en kWh)

Énergie consommée	2022	2021	2020	2019	2018
Electricité :	1 758 953	862 713	1 255 416	1 294 243	1 286 614
	+103,9 %	+31 %	-3 %	+0,59 %	-
Gaz :	450 930	432 695	652 196	645 738	610 741
	+4,21 %	-34 %	+1 %	+6 %	-
Total :	2 209 883	1 295 408	1 907 612	1 939 981	1 897 355
	+70,59 %	-32 %	-2 %	+2 %	-

Le Groupe a également optimisé son infrastructure IT en 2021 et 2022.

Près d'une dizaine de salles serveurs locales ont été migrées sur une unique infrastructure IT, répartie sur deux data centers (virtualisation & consolidation).

Cette organisation a permis de réduire drastiquement la consommation électrique des serveurs informatiques tout en optimisant les ressources de calcul.

POLITIQUE N°2 - DÉVELOPPER L'UTILISATION DES ÉNERGIES ALTERNATIVES EN SUBSTITUTION AUX ÉNERGIES FOSSILES

L'abandon progressif des énergies fossiles offre des opportunités aussi bien en termes écologiques, qu'en matière d'indépendance énergétique (autoproduction), que sur le volet économique, avec la baisse du coût des panneaux photovoltaïques et l'aide des pouvoirs publics.

Plan d'action

Installation de panneaux photovoltaïques

Lorsque les structures des bâtiments sont compatibles, le **Groupe STERNE** vise à installer des panneaux photovoltaïques sur le toit de ses agences.

Cette politique est obligatoire sur les nouveaux projets, à partir de 2022.

Pour les agences historiques, la faisabilité du projet est étudiée au cas par cas, soit sur les toits, soit sur des mâts extérieurs.

Outre leur avantage écologique, ces installations renforcent l'indépendance énergétique du Groupe, ce qui contribue à réduire le risque de coupure de courant en cas de surchauffe du réseau.

La nouvelle agence de Lyon illustre la politique électrique du Groupe

Éclairage naturel optimisé grâce au calepinage des lanternaux et aux bandeaux de polycarbonate en façades

Éclairage 100 % LED (bâtiment, bureaux, locaux techniques ...) et avec détection de présence et gradation

Gestion de l'énergie optimisée via une centralisation des compteurs

Installation d'une centrale photovoltaïque en toiture.



2. Responsabilité sociétale et environnementale

2.3.3 _ Pollution de l'air

ENJEUX ET AMBITIONS

Local et immédiat, l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement important dans le cadre d'activités de logistique urbaine, dans des zones densément peuplées.

Le transport de marchandises est fortement émetteur de polluants atmosphériques et notamment de NOx, de SOx et de particules fines. Pour ces raisons, la traversée des zones urbaines par des véhicules motorisés est de plus en plus réglementée.

POLITIQUE N°1 - MAÎTRISER ET LIMITER LES ÉMISSIONS DE POLLUANTS ATMOSPHÉRIQUES, ET LEUR IMPACT SUR LES POPULATIONS

L'engagement du **Groupe STERNE** en matière de réduction de la consommation d'énergies carbonées, aussi bien sur site que pour les véhicules, a également un effet positif sur la réduction de la pollution de l'air.

Par exemple, la norme EURO 6 pour les véhicules impose une réduction supplémentaire des valeurs limites de 80 % pour les oxydes d'azote (NOx) et de 50 % pour les particules fines, par rapport à la norme EURO 5.

La norme EURO 5 elle-même réduisait de 20 % les limites pour les NOx et de 80 % pour les particules fines, par rapport à la norme EURO 4.

La politique systématique de renouvellement de la flotte véhicule dans le Groupe, aussi bien à l'achat qu'en sous-traitance, permet d'afficher la quasi-élimination des véhicules de normes inférieures à EURO 5 (moins de 10 %). Ce mouvement s'accélère avec la prise en compte des réglementations sur le ZFE.

L'objectif est de ne faire rouler que des véhicules aux normes Euro 5 ou 6 d'ici 2026.

Le déploiement de panneaux solaires sur les sites donne également accès à une énergie non émettrice de polluants atmosphériques.

2.3.4 _ Économie circulaire, dont gestion des déchets

ENJEUX ET AMBITIONS

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

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

Par ailleurs, les déchets peuvent devenir une ressource s'ils sont valorisés, réutilisés ou recyclés.

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

- Réduisant au maximum la génération de déchets
- Favorisant le réemploi (eau, bois, plastique, carton...)
- Favorisant le recyclage des déchets

En 2022, la réduction des déchets a permis d'éviter l'émission de 100.03 tonnes eqCO₂.

Chiffres-clés : 2,4 millions de tonnes de déchets produits au travail par an

130 kg de déchets produits par collaborateur par an*

+17 % de déchets recyclés entre 2009 et 2021

Type de déchets	2022	2021	Variation (%)	eCO ₂ économisé
Bois	296 080 kg	337 163 kg	-12,18 %	2,83 tCO ₂ e
Papier-Carton	538 920 kg	678 527 kg	-20,58 %	102,89 tCO ₂ e
Plastique	237 680 kg	269 626 Kg	-11,85 %	16,93 tCO ₂ e
Ménager	117 360 kg	56 870 Kg	+106,37 %	0 tCO ₂ e

* ADEM

POLITIQUE N°1 - RÉDUIRE AU MAXIMUM LA GÉNÉRATION DE DÉCHETS PAR LE RÉEMPLOI

L'usage de contenants réutilisables (sacoches et caisses polypropylène) à la place d'emballages à usage unique (cartons) répond parfaitement aux principes de l'économie circulaire : il permet non seulement d'économiser des ressources et d'éviter des émissions de GES, mais aussi d'optimiser le service rendu.

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

Les sacoches sont essentiellement utilisées pour le transport de documents dans le tertiaire, mais pourraient dans un futur proche être étendues à tout transport de pièces de faible volume.

Pour les clients, les contenants réutilisables réduisent le coût de traitement des déchets cartons, ce qui en fait un fort axe de développement.

Pour les collaborateurs, le fait qu'ils soient munis de poignées les rend plus ergonomiques.

POLITIQUE N°2 - FAVORISER LE RECYCLAGE DES DÉCHETS

Les DEEE

Les déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE ou D3E) sont les déchets constitués par les produits électriques ou électroniques en fin de vie. La fin de vie de ces équipements constitue un enjeu majeur de société :

- Ils ont une durée de vie courte (3 à 5 ans pour un ordinateur, 3 ans pour un smartphone, 4 à 5 ans pour une tablette, plus de 5 ans pour une imprimante ou une souris) ;
- Ils nécessitent pour leur fabrication de grandes quantités de métaux, dont certains sont rares ou peu accessibles. L'extraction de ces matériaux engendre de grands dommages environnementaux et sociétaux.

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

En 2022, souhaitant s'engager plus avant dans le traitement de ces équipements, le **Groupe STERNE** a engagé une collaboration avec le cabinet Waste marketplace, qui sera son partenaire principal pour la valorisation des DEEE.

Le partenaire permet la centralisation des DEEE de plusieurs opérateurs sur un site unique, ce qui diminue les émissions de GES liées à leur transport. Waste marketplace calcule également pour le Groupe la quantité exacte de métaux rares consommés dans les appareils électroniques utilisés, et assure une meilleure traçabilité du recyclage.

	2022	2021
DEEE (kg)	4 380	1 345
Taux de recyclage des DEEE	100 %	50 %

L'augmentation du volume de DEEE en 2022 est due à l'élimination d'un stock de matériel informatique datant de plusieurs années, à la suite de la réaffectation d'un local de stockage.

Les consommables de bureautique et des sites

Le recyclage des consommables de bureautique et du petit équipement des sites fait l'objet d'une procédure de gestion des déchets déployée dans tout le Groupe.

Ainsi, chaque collaborateur connaît les consignes de tri et le contenant de déchet approprié.

Les piles, ampoules et néons sont collectés et déposés par le responsable des Services généraux de chaque site dans les lieux prévus à cet effet, pour leur traitement de fin de vie.

Les cartouches d'encre sont collectées et renvoyées au prestataire pour réemploi.



2. Responsabilité sociétale et environnementale

2.3.5 _ Autres nuisances

ENJEUX ET AMBITIONS

Les activités logistiques sont sources de nuisances susceptibles de générer des impacts nocifs sur la santé et le bien-être des populations.

- En milieu urbain, ces nuisances sont notamment le bruit, la congestion du trafic routier, et dans une moindre mesure, l'odeur.
- Concernant l'immobilier logistique (plateformes logistiques, entrepôts), ces nuisances peuvent être liées à leur intégration visuelle (insertion dans le paysage, pollution lumineuse). L'intégration visuelle est un enjeu important pour l'acceptation de l'immobilier logistique par les riverains.

Le Groupe s'efforce donc de maîtriser et réduire au maximum ces nuisances et leur impact sur les populations.

POLITIQUE - MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES NUISANCES ET LEUR IMPACT SUR LES POPULATIONS

Les nuisances sont minimisées grâce à plusieurs facteurs :

- L'utilisation de véhicules dimensionnés au plus proche des besoins, équipés de motorisations récentes voire électriques. Le Groupe procède à des campagnes régulières de contrôle des nuisances sonores de sa flotte de véhicules.
- L'activité s'effectuant en grande partie de nuit, elle évite d'augmenter la congestion du trafic,
- Les livraisons et chargements sont rapides et génèrent peu de bruit.
- Lors d'une nouvelle installation de plateforme ou entrepôt, l'intégration du site dans le paysage est intégrée au cahier des charges.

2.3.6 _ Pollution de l'eau et des sols

ENJEUX ET AMBITIONS

La prévention de la pollution de l'eau et des sols vise à prévenir des rejets directs, délibérés ou accidentels de substances polluantes dans les eaux de surfaces ou souterraines ainsi que les sols.

Cette pollution est nocive pour l'environnement, la biodiversité et la santé des populations.

Toute plateforme logistique susceptible de recevoir des véhicules est concernée (perte de gazole, huile, nettoyage des véhicules...).

Les activités logistiques particulièrement concernées par cet enjeu sont les suivantes :

- Modes de transports sur l'eau (maritime, portuaire, fluvial)
- Activités de stockage en vrac liquide
- Entreposage de matières dangereuses...

POLITIQUE - MAÎTRISER ET LIMITER LES ÉMISSIONS DE POLLUANTS LIQUIDES DANS L'EAU ET LES SOLS

La maîtrise des pollutions est assurée par :

- Une interdiction formelle et contrôlée de tout déversement volontaire par les processus Groupe.
- Un kit antipollution (voir ci-après 2.3.7 Protection de la biodiversité).



2.3.7 _ Protection de la biodiversité

ENJEUX ET AMBITIONS

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

Leur sauvegarde et leur développement sont donc importants. Le maintien de la biodiversité est un grand défi des années à venir. L'entreprise doit s'assurer que son activité ne participe pas à la disparition d'espèces, d'espaces naturels ou agricoles.

Les modes de transports sur l'eau notamment, par leurs émissions en milieu aquatique, peuvent avoir un impact sur la biodiversité (par exemple, le transport fluvial et maritime en cas de fuites accidentelles de produits liquides toxiques).

Les équipements et bâtiments logistiques (magasins, stockages en vrac, parkings, zones de chargement ou de transfert intermodal...), par leur empreinte sur les sols, peuvent avoir un impact sur une zone riche en biodiversité.

POLITIQUE N°1 - LIMITER AU MAXIMUM LA DESTRUCTION ET LA DÉGRADATION DES MILIEUX NATURELS

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

Le Groupe s'efforce de gérer les espaces occupés de façon à protéger les espèces locales et leur habitat. Par exemple, il pratique l'écopâturage sur un de ses sites et privilégie pour ses espaces verts entourant ses bâtiments logistiques des espèces indigènes nécessitant peu d'entretien.

Par ailleurs, ses processus cadrés par des certifications sur toutes ses activités (ISO 14001), le Groupe veille à maîtriser et limiter ses émissions de polluants, qu'ils soient accidentels ou diffus.

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

POLITIQUE N°2 - FAVORISER LES ACTIONS PERMETTANT DE RESTAURER LA BIODIVERSITÉ

Afin de compenser la perte de biodiversité résultant de ses activités, le Groupe a initié plusieurs projets sur la période 2022-2023, dont :

- La mise en place de refuges via le déploiement de zones humides et de haies pour favoriser l'installation d'oiseaux indigènes, comme sur le site de la nouvelle agence de Lyon en 2022.
- La signature de concessions avec des apiculteurs, pour installer des ruches sur les bâtiments et compenser la perte de productivité des apiculteurs.



2.4 ENGAGEMENTS SUR LE VOLET SOCIAL

Le **Groupe STERNE** est avant tout une société prestataire de services premium. À ce titre, le groupe a toujours considéré que sa réussite était le fruit de l'engagement de ses équipes et de la force d'un réseau.

La politique de ressources humaines du groupe veille à favoriser un climat de travail collaboratif et met tout en œuvre pour capter et garder les talents qui favorisent la dynamique et l'excellence du Groupe, et leur assurer un environnement de travail sûr et adéquat.

Les politiques liées aux ressources humaines du Groupe sont définies et portées par la Direction des ressources humaines du Groupe en lien avec les Directions de Business Unit et validées par le comité exécutif. Elles sont ensuite déployées au sein des branches et des Business Units.

Comme tenu de la diversité de ses sites sur différents territoires, le Groupe a fait le choix d'un accompagnement local des équipes et des managers en mettant en place des responsables des ressources humaines de proximité, par périmètre. Cela permet d'accompagner les équipes au plus près de leurs besoins, et d'être plus réactif par une meilleure connaissance des enjeux locaux.



L'équipe RH du siège assure le pilotage des politiques, selon 3 axes :

- La gestion administrative, dont la paye,
- Le développement des ressources humaines,
- La coordination des RH de proximité.

Elle pilote également les relations sociales.

Le Groupe a mis en place des processus et outils de gestion des ressources humaines de plus en plus digitalisés, structurés et robustes.

Ils permettent de traiter de manière standardisée les données, de les fiabiliser, de les contrôler et de déployer plus rapidement les politiques.

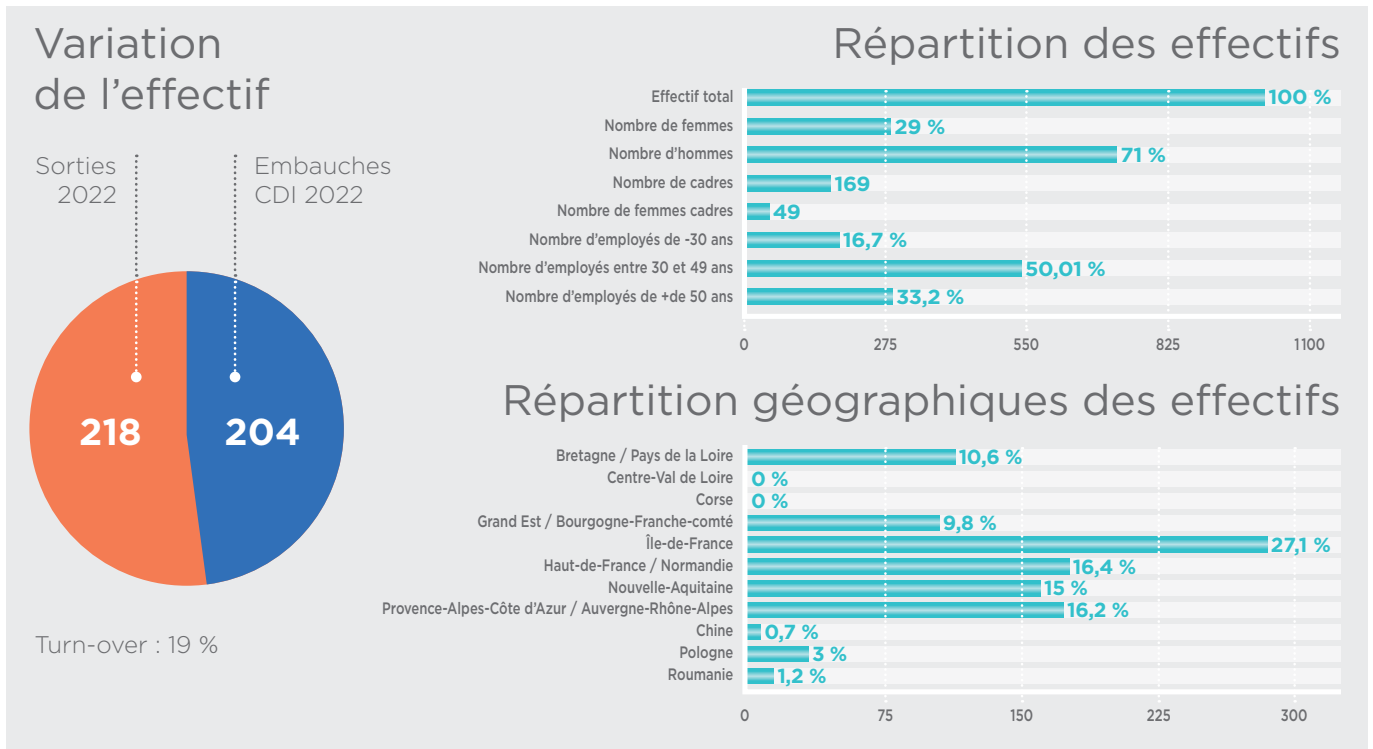
Dans les pays où le système d'information n'est pas encore interfacé, les reportings se font par échanges directs avec la Direction. La philosophie et les objectifs des politiques restent les mêmes partout dans le Groupe.

Les systèmes d'information Groupe continuent à être étoffés pour améliorer encore les processus.

Les politiques RH visent à répondre aux enjeux suivants :

- Attirer et retenir les talents dont les attentes vis-à-vis du travail ont évolué. Le Groupe évolue dans un secteur en forte croissance et dans un marché du travail en tension.
- Assurer le bien-être au travail, l'inclusion et la lutte contre toute forme de discrimination.
- Développer les compétences pour assurer l'employabilité des collaborateurs et le développement du Groupe, notamment en matière de réglementation, de numérique et de certifications professionnelles.
- Fidéliser et accompagner les collaborateurs et managers tout au long de leur carrière.
- Préserver la santé mentale et physique des collaborateurs.
- Intégrer les collaborateurs des sociétés acquises, en partageant et appliquant les mêmes valeurs et principes qu'au sein du Groupe.

2.4.1 _ Caractéristiques de nos collaborateurs



Les travailleurs sous la responsabilité du Groupe s'entendent comme étant les salariés de l'entreprise, mais aussi les stagiaires et les apprentis.

2.4.2 _ Développement du capital humain et gestion des emplois et des compétences

ENJEUX ET AMBITIONS

Dans le secteur de la logistique, dont les activités sont liées aux flux physiques de marchandises, la main-d'œuvre joue un rôle prépondérant. La réussite du Groupe est intimement liée à celle de son personnel. Les compétences nécessaires évoluent, pour parvenir à répondre aux nouveaux enjeux et transformations des métiers de la logistique et du transport.

L'importance de cet enjeu est amplifiée par le manque d'attrait des jeunes générations pour certains métiers de la logistique, par exemple le métier de chauffeur routier. Le développement du numérique, des automatismes et des robots a des impacts principalement sur le travail des manutentionnaires en entrepôts.

Le Groupe vise donc à s'assurer de son attractivité et du développement du parcours de ses salariés, d'être à l'écoute de leurs attentes, et de favoriser leur employabilité.

POLITIQUE N°1 - ATTIRER, RECRUTER ET INTÉGRER LES COLLABORATEURS

Plan d'action #1

Développer la visibilité et l'attractivité du Groupe

Le Groupe développe sa visibilité et l'attractivité de sa marque employeur en valorisant sa dynamique de croissance et les perspectives de carrière, l'environnement de travail optimal, multiculturel et inclusif qu'il offre.

Un site carrières est accessible depuis le site du Groupe <https://www.groupe-sterne.com/fr/carrieres/>

La culture d'entreprise et la RSE contribuent également à l'attractivité du Groupe, en particulier auprès des jeunes, et à la fierté d'appartenance des collaborateurs.

Le Groupe accroît ses opportunités de recrutement en accueillant des stagiaires et des alternants.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Plan d'action #2

Déployer des outils de recrutement et une intégration efficace des collaborateurs

Le Groupe a déployé dans l'ensemble des pays des procédures et outils pour les différentes étapes du recrutement et de l'intégration de ses collaborateurs.

Le référentiel interne définit les profils de postes et les profils recherchés. Les annonces sont rédigées de façon à éviter toute forme de discrimination, seules les compétences et expériences requises sont étudiées.

La plateforme de e-recrutement permet de traiter un grand nombre de recrutements de manière simultanée, dans le cas du lancement d'une agence par exemple.

La phase d'intégration des nouveaux collaborateurs est essentielle pour assurer une prise de poste rapide et efficace et une expérience réussie dès le début. Un tuteur accompagne la nouvelle recrue dans la découverte de son environnement de travail, en lui présentant le Groupe, son offre, ses valeurs, ses méthodes et processus. Il organise la rencontre avec les équipes et la visite des agences.

POLITIQUE N°2 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS EN ÉTANT À L'ÉCOUTE DE LEURS ATTENTES POUR CONTRIBUER À LEUR ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET À LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Dans un métier en constante évolution, il est primordial pour le Groupe de développer en permanence les compétences de ses collaborateurs, pour :

- Toujours mieux répondre aux attentes de nos clients,
- Soutenir la motivation et l'engagement des équipes,
- Développer leur performance et préserver leur employabilité.

Afin de répondre à ces enjeux, le Groupe déploie plusieurs actions :

Plan d'action #1

Accompagner le développement des carrières des collaborateurs

Les collaborateurs bénéficient d'entretiens professionnels suivis scrupuleusement par l'équipe RH centrale, qui vont bien au-delà de l'entretien annuel réglementaire : entretiens "seniors", de fin de période d'essai, de départ et retour de congé maternité, d'adoption ou parental.

Ces échanges permettent au collaborateur et au manager de faire le bilan des activités, des objectifs et des souhaits d'évolution professionnelle.

Plan d'action #2

Proposer des dispositifs de formation et de développement adaptés

Le Groupe propose à ses salariés un éventail de formations leur permettant d'acquérir ou de renforcer leurs compétences. Il définit un budget et un plan de formation à partir des besoins en ressources de toutes les entités.

Les besoins sont notamment liés aux évolutions réglementaires (CACES¹⁸, FCO¹⁹, etc.), aux évolutions technologiques (électronique, informatisation croissante, etc.), et à la nécessité de mieux prendre en compte le développement durable.

Des compétences en langues étrangères, notamment en anglais, sont de plus en plus recherchées.

Le Groupe a mis en place un inventaire des compétences nécessaires dans l'entreprise.

Il tient compte de la pyramide des âges des salariés, du taux de turnover, des mutations technologiques et de l'évolution des besoins de l'entreprise.

Des plans de formation peuvent toucher des populations particulières (commerciaux, managers, opérationnels, services support...) en fonction des changements réglementaires ou à l'arrivée de nouvelles missions.

Les dispositifs permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur, tels que la VAE²⁰, le bilan de compétences et le CPF²¹, font l'objet d'un programme de communication et d'information.

	2022	2021
Heures de formation	4 216	4 593
Part des employés formés	71,3 %	33,6 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé formé	5,6	12
Part des employés ayant reçu une formation certifiante	50 %	34,7 %

18 - Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité

19 - Formation continue obligatoire des conducteurs de transport routier de marchandises

20 - Validation des acquis de l'expérience

21 - Compte personnel de formation

2.4.3 _ Développer des conditions performantes de qualité de vie au travail

ENJEUX ET AMBITIONS

Le transport et la logistique sont des secteurs marqués par une accidentalité importante, touchant l'ensemble des travailleurs. Il s'agit d'un secteur plus accidentogène que la moyenne des secteurs d'activité français. De plus, la gravité des accidents au sein des activités logistiques et transport est élevée.

La multiplicité des interfaces, des contraintes à prendre en compte et la coactivité (clients, fournisseurs, donneurs d'ordres, sous-traitants) rendent nécessaire la coordination des actions de prévention avec les autres parties.

Le Groupe s'efforce de maîtriser et de réduire l'ensemble de ces risques par des politiques actives de prévention, et de favoriser le bien-être des salariés ainsi qu'une bonne qualité de vie au travail.

POLITIQUE N°1 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La majorité des salariés occupent des emplois de bureau ou sédentaires, et un quart environ sont des chauffeurs. Les risques principaux touchant à la santé sont les ports de charges, les gestes répétitifs et les manutentions manuelles qui mènent à l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), touchant principalement les membres supérieurs et le dos.

Malgré la mécanisation des moyens de manutention, les préparateurs de commandes, agents de tri, conducteurs et livreurs, sont toujours amenés à soulever, déplacer ou transporter des charges, parfois sous contrainte de temps.

Si la part de l'activité physique que doivent accomplir les opérateurs est la plus visible, elle s'accompagne d'une activité mentale de plus en plus lourde (anticipation des tâches à réaliser, guidage vocal, modifications fréquentes des plannings...) qui peut contribuer à provoquer des risques d'atteinte à la santé et notamment des risques psychosociaux.

La politique de santé-sécurité est structurée par le Directeur QHSE, qui s'assure de l'application des standards dans tout le Groupe. Il dispose de relais dans chaque Business Unit, par le biais des présidents de CSE.

Le Groupe a également nommé des Conseillers à la sécurité (2 en interne, 1 en externe) pour assurer la conformité sur le transport des produits dangereux.

Un logiciel QSSE a été déployé dans l'ensemble du Groupe en 2022, il est fonctionnel depuis septembre 2022 et permet d'assurer l'homogénéité du reporting. Une certification ISO 45001 a été déployée et elle est active depuis janvier 2023 sur l'ensemble du Groupe.

La politique d'achats responsables inclut des obligations de politique santé-sécurité chez tous les sous-traitants.

Plan d'action #1

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

Le groupe s'assure de :

- Respecter les réglementations en vigueur et des règles de sécurité
- Former, sensibiliser et suivre l'intégration des collaborateurs, avec des formations multilingues, formations en ligne et le déploiement de documentation
- Informer et sensibiliser sur les risques liés aux substances illicites tel que les stupéfiants et les boissons alcoolisées
- S'engager pour réduire les risques routiers :
à l'embauche, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une formation à la sécurité routière. Ils bénéficient ensuite d'une prime mensuelle pour bonne conduite, sous condition de ne pas avoir eu d'accident les mois précédents.
- Former ses salariés à la lutte contre le harcèlement

	2022	2021
Nombre de salariés formés à la sécurité routière*	373	7

* Pour répondre à la problématique grandissante des accidents de la route, une campagne de formation à la sécurité routière a été mise en place en 2022. Ce fut un objectif majeur de cette année, expliquant la forte variation du nombre de salariés formés.

2. Responsabilité sociétale et environnementale



Plan d'action #2

PRÉVENIR ET PROTÉGER LES SALARIÉS DES EFFETS NÉGATIFS SUR LA SANTÉ RÉSULTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le groupe s'est donné l'objectif de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour cela, il :

- Identifie et anticipe les situations à risque par des formations (transports sensibles et dangereux, militaires),
- Mène les actions correctives le cas échéant. Par exemple, il généralise l'emploi de harnais qui permettent de répartir les charges, ou de tables qui permettent de réduire la pénibilité.
- Fournit des équipements de sécurité vérifiés et sécurisés. Les équipements de protection individuelle ont été remplacés par des marques françaises plus résistantes : il procure deux paires de chaussures de sécurité, une protection des mains par des gants adaptés à chaque situation de travail et des gilets haute visibilité afin de limiter tout risque de collision avec des véhicules en mouvement.

Le volet processus de la politique santé-sécurité est capital. Il comprend :

- La mise à jour des documents d'évaluation des risques professionnels,
- Le contrôle sur le terrain de l'application du système de management via des audits annuels dans 100 % des sites,
- Des indicateurs permettant de mesurer les actions sur 100 % des sites dès 2021,
- Le partage des politiques, objectifs et valeurs avec les clients, fournisseurs et partenaires,
- Le choix de partenaires disposant d'une politique en matière de sûreté,
- L'organisation des conditions de sûreté (PCA, PCAMS, PRA²² vérifiés, et testés).

	2022	2021
Taux de fréquence des accidents du travail	34,6 %	30,97 %
Taux de gravité des accidents du travail	1,75 %	1,76 %
Taux d'absentéisme	7,7 %	4,68 %

Le taux de fréquence des accidents s'est élevé à 34,6 % en 2022 et le taux de gravité à 1,75 %.

Cette réduction de l'accidentologie est le résultat d'un travail permanent d'analyse des accidents du travail, de recherche des causes et d'adaptation du travail et des outils pour permettre une réduction des risques.

En particulier, le déploiement d'Équipements de Protection Individuelle permettant de réduire les troubles musculo-squelettiques et de faciliter le port des équipements est une solution complémentaire permettant d'assurer la sécurité des équipes.

POLITIQUE N°2 EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE VIE-PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA PARENTALITÉ

L'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des collaborateurs fait partie des priorités du Groupe. Elle contribue fortement à son attractivité et à l'amélioration des performances.

Le Groupe s'engage à assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle chaque fois qu'il dispose de leviers d'action. Les actions sont d'abord expérimentées en France, puis déployées dans l'ensemble des géographies lorsqu'elles s'avèrent pertinentes.

Par exemple, tous les nouveaux sites sont choisis en prenant en compte la proximité des transports en commun et la facilité d'accès, ce qui contribue à l'attractivité du site et réduit les temps de transport. Le télétravail est facilité lorsqu'il est possible.

Par ailleurs, le Groupe mène de longue date des actions fortes en faveur de la parentalité, qui ont été formalisées en 2022. La démarche comprend :

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



2.4.4 _ Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable

ENJEUX ET AMBITIONS

Le **Groupe STERNE** porte et soutient la diversité sous toutes ses formes, genre, ethnie, nationalité, croyances religieuses, orientation sexuelle, handicap, âge, en tant que source d'enrichissement individuel et collectif. Il est particulièrement vigilant à éviter toute forme de discrimination lors des étapes de recrutement et d'évolution de carrière.

Il affirme que son rôle sociétal comprend l'inclusion du plus grand nombre, y compris les personnes ayant connu des accidents de vie ou pouvant être victimes de préjugés du fait de leurs différences. Le Groupe porte l'ambition de contribuer à cette inclusion par des mesures concrètes et des initiatives portées par la direction des ressources humaines.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT ORIENTÉE COMPÉTENCES ET DIVERSITÉ

Afin de lutter contre les stéréotypes pouvant influencer les processus de recrutement, les processus de recrutement ont été revus :

- Les intitulés de poste ont été révisés.
- Le contenu des offres ont été analysés pour éliminer les terminologies problématiques et les stéréotypes éventuels, avec une formulation dégenrée.
- Un effort a été porté sur la communication aux métiers du Groupe et leur ouverture à la diversité, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.
- Sur le site internet du groupe des portraits inspirants de collaboratrices mettent en valeur leur expérience et leur réussite professionnelle.

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe cible la prévention des discriminations et agit contre de potentiels harcèlements, par la formation des partenaires sociaux et des collaborateurs.

Il s'appuie sur un réseau de référents harcèlement sur les sites, qui remontent rapidement les cas litigieux, afin que ceux-ci puissent être statué et traités.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Plan d'action visant la parité femmes-hommes

Le Groupe veille à ce que chacun et chacune puisse prétendre à un traitement juste, égalitaire, objectif et raisonnable. Cela passe par la classification des métiers, fonctions et postes au sein de la branche professionnelle, en fonction des activités exercées, des qualifications et des compétences. Elle permet d'y associer une grille de rémunération associée afin de maintenir l'équité entre les genres et les métiers.

Témoin de la vigilance du Groupe sur ce point, en France, l'index Égalité Femmes-Hommes a fortement progressé, passant de 71 en 2018, à 90 en 2022. Il témoigne des actions permanentes et ciblées des équipes RH en la matière.

La gouvernance du sujet a été renforcée avec la signature de l'Accord égalité Femmes-Hommes en 2023, et de l'Accord Qualité de vie au travail en 2022.

La signature de chartes nationales est à l'étude, sur le modèle français.

Plan d'action #TOUSABORD

En 2021, dans le cadre de son engagement sociétal porté au plus haut niveau, le Groupe a initié une démarche RH de cohésion sociale, **#TOUSABORD**.

L'objectif de cette démarche est de mettre en place des actions concrètes pour répondre à des enjeux sociétaux majeurs. Elle vise à mobiliser les équipes autour de ce projet porteur de sens, et à le valoriser tant en interne qu'en externe. Pour cette première édition, deux axes forts ont été retenus :

Le handicap

La démarche a porté sur l'acculturation des équipes à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers du Groupe, du recrutement à leur accompagnement.

	2022	2021
Taux de personnes en situation de handicap	0,03 %	0,03 %

L'égalité des chances

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

	2022	2021
Nombre d'alternants et d'apprentis	30	21

Le coup de pouce Jeune pousse comprend un partenariat avec Pôle emploi, afin de procurer une première expérience professionnelle à des jeunes.

Chaque *business unit* doit mettre en œuvre des actions pour faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise.



2.4.5 _ Organiser le dialogue social

ENJEUX ET AMBITIONS

Le dialogue social contribue à une meilleure compréhension et à l'établissement de relations saines entre les membres de la direction et les salariés, fluidifiant le fonctionnement de l'entreprise et réduisant le risque de conflits sociaux.

Le dialogue social comprend à la fois le respect de la consultation formelle, mais aussi les échanges informels qui rentrent dans le cadre de la prise de décision. Le Groupe s'engage à favoriser les échanges, et à y associer les collaborateurs, par la structuration d'organisations intégrant cette écoute.

POLITIQUE DE DIALOGUE SOCIAL

La politique de dialogue social du Groupe vise à favoriser les échanges en matière d'enjeux économiques et sociaux au sein de l'entreprise, par les négociations, consultations, et échanges d'informations entre employeurs, managers et salariés.

Les instances de dialogue social permettent d'associer les collaborateurs aux échanges qui amènent aux prises de décisions dans l'entreprise.

Par ailleurs, le Groupe organise des processus d'écoute des salariés pour anticiper les transformations, l'évolution des attentes des nouvelles générations, y compris dans leur rapport au travail.

	2022	2021
Part des employés couverts par des représentants du personnel	78,9 %	73,8 %
Part des employés couverts par des accords collectifs	93,8 %	Pas de données

POLITIQUE DE BONNES RELATIONS EMPLOYEUR / SALARIÉ

La politique du Groupe vise à garantir une relation employeur - travailleur équitable et respectueuse, se conformant aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail et renforçant les législations, réglementations et conventions collectives en vigueur dans les pays d'implantation. Elle respecte les droits économiques, sociaux, civils et politiques du personnel.

Dans le détail, elle vise notamment à assurer :

1. Que le travail réalisé respecte le cadre juridique des statuts en présence,
2. De l'absence de travail forcé et de travail des enfants,
3. De favoriser la stabilité de l'emploi, et donc des contrats de travail,
4. D'abolir toute discrimination entre salariés, afin d'assurer l'égalité des chances et des traitements, notamment hommes-femmes,
5. De protéger les données personnelles des employés et leur vie privée.

2.4.6 _ Appliquer une politique de rémunération juste cohérente et attractive

ENJEUX ET AMBITIONS

La rémunération (montant du salaire, avantages en nature, primes), les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation...), ou encore, les modalités de cotisation de retraite, sont des facteurs déterminants lors du choix de l'emploi. Ils représentent également un enjeu de motivation et de fidélisation des collaborateurs.

Le but principal est de satisfaire et de valoriser les collaborateurs en lien avec le développement et la performance de l'entreprise. Le Groupe veille à préserver un équilibre entre les aspirations individuelles, les enjeux financiers et sociaux au sein de l'entreprise.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

POLITIQUE N°1 - METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION TRANSPARENTE ET ÉQUITABLE ENTRE LES DIFFÉRENTS SALARIÉS ET TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Le système de rémunération déployé dans le Groupe est garant de l'équité de traitement entre les collaborateurs. Il comprend chaque fois que possible un plan de rémunération variable axé sur des critères de performance dépendant d'objectifs atteints.

Il intègre des avantages économiques liés à la réussite collective tels que les primes collectives, intéressement et/ou participation.

Des avantages de salaire complètent le plan de rémunération selon les fonctions (véhicule de fonction, titres et bons cadeaux, équipement informatique et téléphone, prêts).

Le Groupe a la volonté de gommer d'éventuels écarts de rémunération entre les genres par un plan d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (voir ci-avant).

Les salaires à l'embauche et augmentations proposées par les managers sont validés à la fois par les responsables des Ressources humaines et par le responsable de la Business unit. Les managers sont accompagnés par les équipes Ressources Humaines pour l'application des critères d'attribution des augmentations.

Le système de paie est automatisé, ce qui permet aux collaborateurs d'être payés à l'échéance fixée au préalable. Le service paie contrôle a priori et a posteriori tous les mois les applications en vigueur.

Une anomalie est transmise dès lors que le salaire minimum n'est pas respecté, en France et en Europe, en accord avec les minimums légaux et conventionnels en vigueur.

Par ailleurs, la particularité du **Groupe STERNE** est d'associer une grande part des collaborateurs à son développement et à sa création de valeur, par la détention d'actions.

À l'occasion du LBO, 85 managers ont ainsi pu entrer au capital du Groupe.

	2022
Salaire médian des salariés permanents	27 855
Nombre de salariés actionnaires	85
Part du capital détenu par les salariés	12 %

POLITIQUE N°2 - METTRE À DISPOSITION DES TRAVAILLEURS UN SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE PERFORMANT

Le Groupe a l'objectif d'offrir sécurité et protection à ses collaborateurs, pour leur permettre de travailler en toute sérénité.

Le Groupe s'engage à assurer à chacun un bon niveau de protection sur les risques santé, incapacité et invalidité, au-delà des obligations légales et tenant compte de l'environnement économique et réglementaire de chaque pays.

Le contrat obligatoire santé est mis en place pour tous les collaborateurs, l'adhésion est automatique.

	2022	2021
Taux de salariés couverts par une mutuelle	86.4 %	73,1 %



2.5 ENGAGEMENTS SUR LE VOLET SOCIÉTAL

La responsabilité du **Groupe STERNE** envers la société concerne les sujets suivants :

- Le respect absolu des règles éthiques et de conformité, y compris la lutte contre les risques de corruption et de fraude, et des relations de confiance avec ses clients et ses fournisseurs,
- Le respect des Droits de l'Homme dans sa chaîne de valeur, notamment dans le cadre d'une politique d'achats responsables,
- La protection des clients et des consommateurs finaux,
- Son implication dans les territoires couverts par **STERNE**.

2.5.1 _ Loyauté des pratiques

ENJEUX ET AMBITIONS

Le respect de principes éthiques et la lutte contre la corruption et la fraude font partie intégrante de la stratégie, de la culture et de l'activité quotidienne du **Groupe STERNE**.

L'activité du Groupe ne pourrait pas s'opérer sans le cadre de relations commerciales établies, loyales et durables avec ses donneurs d'ordres et ses principaux sous-traitants, dans une logique de partenariat. Le Groupe favorise une visibilité de moyen ou long terme dans ses relations avec les donneurs d'ordre. Cela lui permet de réaliser des investissements structurants, notamment en faveur de l'environnement. Dans cet esprit, il s'interdit de pratiquer des comportements anticoncurrentiels.

La pérennité des relations avec les sous-traitants augmente la fiabilité de la prestation et la confiance mutuelle. Le Groupe veille à l'équité dans le traitement de ses fournisseurs, et privilégie une approche par les coûts complets, de manière à nouer des liens durables et ne pas favoriser le dumping social.

Ceux-ci sont renforcés par la clarté et la transparence des engagements mutuels pris dans le cadre contractuel. Le pilotage des questions éthiques et de conformité est assuré par une équipe transverse, qui regroupe :

- Le Directeur Général
- Le Directeur Administratif et financier
- Le Directeur Achat
- Le Directeur des Systèmes d'Information
- Le Directeur Qualité Sécurité Sûreté Environnement - RSE - ESG

Ce point est traité en réunion de CODIR trimestriel avec une collecte des faits marquants par les Directeurs d'agences et d'Exploitation. En cas de suspicion une enquête est diligentée.

POLITIQUE N°1 - ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ, LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Le **Groupe STERNE** inscrit son développement dans le strict respect des lois et règlements des pays dans lesquels il opère, mais aussi dans une volonté ferme d'appliquer les principes éthiques inscrits dans les valeurs du Groupe.

Le Code d'éthique des affaires

Ces principes sont rappelés dans le Code d'éthique des affaires, signé par Daniel DESAGE, Président du Groupe, révisé en 2020 et en mars 2023. Le Code s'adresse à l'ensemble des actionnaires et des salariés du Groupe, sans exception. Il est remis à tout nouveau collaborateur. Il s'adresse également à l'ensemble des fournisseurs, partenaires et clients de l'entreprise, tenus d'observer les mêmes règles.

Le code éthique rappelle les engagements du Groupe en matière de Droits Humains, de respect de la législation et de la libre concurrence, en tant qu'employeur (voir chapitre Engagements envers les collaborateurs) autant qu'envers sa chaîne de valeur. Il détaille la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et la fraude fiscale, et les obligations en matière de sécurité et confidentialité des informations.

Les relations durables avec la chaîne de valeur sont garanties par la transparence et la fiabilité des informations transmises :

- Aux donneurs d'ordres, assorties du respect des engagements pris dans le cadre contractuel
- Aux sous-traitants, dans le cadre de contrats fournissant des informations claires et suffisantes et ne comportant pas de termes contractuels abusifs.

2. Responsabilité sociétale et environnementale

Le dispositif d'alerte

Le plan de vigilance comprend un dispositif d'alerte éthique englobant le volet éthique des affaires, les droits humains, les situations de harcèlement.

POLITIQUE N°2 - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE

Le Groupe pourrait, comme toute activité économique, être soumis à un risque de corruption et de fraude. Cela contribuerait à une concurrence déloyale, ternirait son image et pourrait aboutir à des poursuites judiciaires. Afin de prévenir tout risque de corruption ou de fraude, le Groupe a déployé l'ensemble des piliers de la loi Sapin II :

- Un code d'éthique
- Un guide des bonnes pratiques anti-corruption et une charte d'achats responsables communiqués à chaque collaborateur.
- Un dispositif d'alerte
- Un référent alerte
- Des formations à destination de tous les collaborateurs du Groupe dont les fonctions les exposent le plus au risque de fraude et de corruption seront déployées à partir de 2023.

Les risques de corruption étant plus élevés dans certaines zones géographiques où le Groupe opère, il met en place des contrôles complémentaires. Le risque de fraude et de corruption fait partie de la cartographie des risques Groupe.

Le Guide des bonnes pratiques anti-corruption rappelle les conduites à tenir lors de situations potentiellement à risque, telles que les marques d'hospitalité, les conflits d'intérêts, le mécénat... et présente la procédure d'alerte du Groupe.

Dispositif d'alerte

Afin de garantir le bon déroulement de sa politique anti-corruption, le **Groupe STERNE** a mis en place une procédure d'alerte, à l'intention des salariés et de toute autre personne physique en contact avec le **Groupe STERNE**, destinée à décrire la conduite à tenir lorsqu'une personne a connaissance d'un danger, un risque ou un scandale.

Si un collaborateur a eu personnellement connaissance de faits constitutifs de délit ou de crime, susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts, constituant une violation grave, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, ils ont la possibilité de lancer l'alerte. Le signalement doit être adressé par voie postale, par écrit et sous double-enveloppe, adressé à son supérieur hiérarchique direct, à tout cadre supérieur ou égal à celui-ci, ou au référent alerte du **Groupe STERNE**.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la formation, la discipline, la promotion, l'affectation ne peut être prise à l'égard du salarié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance.

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

2.5.2 _ Achats responsables

ENJEUX ET AMBITIONS

La complexité de la chaîne de valeur dans le transport et la logistique, qui comprend des sous-traitants de rangs multiples, en France comme à l'étranger, pourrait entraîner des risques concernant le respect des Droits Humains. Afin de garantir une meilleure maîtrise de ce type de risque, le Groupe a la conviction que le devoir de vigilance doit être exercé en s'assurant du parfait respect de la réglementation et de l'effectivité des contrôles. L'essentiel des achats du Groupe concerne des prestations de transport.

Le Groupe privilégie un accès direct aux sous-traitants TPE-PME locaux. Cette stratégie évite la succession d'intermédiaires qui pourrait diminuer la visibilité et le contrôle des pratiques réelles des sous-traitants. Le Groupe peut ainsi appliquer sa politique d'achats responsables en accompagnant au mieux ses partenaires, notamment dans le déploiement de leur démarche de responsabilité d'entreprise.

GOUVERNANCE

La Direction des Achats, rattachée à la Direction générale, centralise, harmonise et contrôle les pratiques d'achats et les procédures d'appel d'offres dans le Groupe. Elle met en place les processus utilisés par les agences pour leurs pratiques d'achats et de fixation des tarifs. Le Directeur des Achats reporte deux fois par mois directement auprès du Directeur général.

La Charte Achats responsables fournisseurs et prestataires

La charte exprime les attentes du Groupe envers ses fournisseurs et prestataires.

Elle est calquée sur les lignes directrices de l'initiative Relations Fournisseurs Achats Responsables, sous l'égide du ministère de l'Économie et des Finances.

La charte fait partie des dispositions contractuelles conclues avec le partenaire.

Elle précise les attentes en matière éthique, de Droits Humains et de conditions de travail, de santé-sécurité, et de protection de l'environnement. Le Groupe a déployé des actions pour répondre à ses 10 engagements.

41 % des prestataires de transport du Groupe ont signé la Charte fin 2022. L'objectif 2023 est d'atteindre 100 % de signataires, et d'élargir l'engagement à d'autres catégories de fournisseurs, en priorité ceux ayant le plus gros volume d'affaires avec le Groupe.

La charte sera revue en 2023 pour répondre aux évolutions réglementaires de la loi "Sapin II" et du devoir de vigilance.

POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

La Politique d'achats responsable vise à :

- Évaluer le risque, chez les fournisseurs et sous-traitants, de non-respect des droits de l'Homme, du droit du travail et de l'environnement grâce aux services achats centraux.
- Prévenir, traiter et maîtriser les impacts négatifs liés à ses relations d'affaires sur le plan des droits Humains, ainsi que sur les aspects sociaux, environnementaux et économiques.
- Promouvoir la RSE et la mise en place d'une démarche adéquate auprès de ses fournisseurs et sous-traitants grâce au code de conduite fournisseurs.

Elle s'appuie sur 4 piliers :

Plan d'action #1

Contribution des sous-traitants à la transition écologique

Se reporter à la section **2.3.1 Changement climatique** du chapitre **Engagements envers la planète**

Plan d'action #2

Le bien-être collectif

Il s'agit de favoriser les entreprises dirigées par des femmes ou des entreprises pour lesquelles l'inclusion des personnes en situation de handicap est un sujet-clé, d'accompagner les fournisseurs dans le cadre de la prévention des risques sur la santé et la sécurité, et de promouvoir les Droits Humains dans la chaîne d'approvisionnement.

Le groupe favorise partout où cela est possible l'emploi de personnes en milieu adapté ou protégé.

Par exemple, un partenariat avec l'Association APF France handicap permet l'emploi de personnes en situation de handicap dans une dizaine de salles de tri en France.

Le Groupe s'engage notamment à auditer 100 % de ses fournisseurs prioritaires sur les problématiques de Droits Humains au travail, au moins tous les 3 ans, à partir de 2023, dans le cadre de son plan de vigilance.

100 % des partenaires de transport doivent fournir l'intégralité des documents de conformité réglementaire, parmi lesquels le Code de déontologie, la licence de transport, l'administration de travailleurs étrangers, etc.

La collecte de ces documents est assurée par une plateforme digitale qui alerte sur les manquements éventuels chaque semaine.

La prestation n'est possible que si tout est conforme.



2. Responsabilité sociétale et environnementale

Plan d'action #3

Biodiversité et environnement

Le Groupe organise l'accompagnement et la sensibilisation des équipes Achats depuis fin 2022 sur ces problématiques. Les engagements biodiversité se matérialisent dans le choix des bâtiments et des prestations liées (tonte animale, choix d'espèces endémiques pour les espaces verts, etc.).

Plan d'action #4

Création de valeur ajoutée dans la société

Par nature, l'activité du Groupe étant centrée sur le déroulement de tournées locales au départ des agences, les partenaires de transport sont des PME locales.

Le Groupe privilégie les partenaires ayant 2 à 10 chauffeurs, qui répondent au mieux aux exigences de ce métier.

2.5.3 _ Enjeux relatifs aux clients, aux consommateurs et aux riverains

ENJEUX ET AMBITIONS

Les enjeux du Groupe portent sur trois volets :

- Veiller à la protection de la santé et de la sécurité des clients, des consommateurs et des riverains.

À l'occasion des activités de transport et de logistique, les produits stockés, transportés et manipulés pourraient souffrir des dommages, occasionnant des risques pour la santé et la sécurité des clients et des consommateurs. Une attention spécifique doit être apportée au respect de la chaîne du froid, en particulier.

- Assurer une prompte résolution des litiges et un service après-vente de haut niveau.

Les services après-vente, l'accueil, l'assistance, et la résolution des réclamations figurent parmi les attentes majeures des donneurs d'ordres, mais aussi des consommateurs finaux du Groupe.

L'enjeu est de prévenir les situations de réclamations et d'en diminuer la fréquence ;

- Protéger les données des clients

La numérisation de tous les métiers engendre une hausse du niveau exigé de protection des données et de la vie privée des consommateurs. Il doit garantir la confidentialité des informations fournies et stockées dans les bases de données de l'entreprise. Cet enjeu aura une importance croissante au fil du temps.

Une réponse efficace à ces différentes attentes permet au Groupe d'améliorer ses relations avec les donneurs d'ordres et ses parties prenantes, d'être perçu comme un partenaire de confiance.



POLITIQUE N°1 - PRÉVENIR LES EFFETS NÉGATIFS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES ACTIVITÉS LOGISTIQUES

Le groupe veille à prévenir les effets négatifs et dommages potentiels du Groupe, mais aussi de ses sous-traitants, sur la santé et la sécurité des clients et des consommateurs des produits transportés ou stockés.

Il garantit en particulier la traçabilité des produits manipulés. La maîtrise de ces risques passe par la cartographie des sites et le déploiement de certifications ISO afin de s'assurer d'une démarche d'amélioration continue.

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	Analyse de risque induit (georisque)	Site soumis à un plan de prévention des risques technologiques	Site soumis à un plan de prévention des risques inondation
% de sites	100 %	100 %	100 %	100 %	14 %	37 %

POLITIQUE N°2 - ASSURER UNE PROMPTE RÉOLUTION DES LITIGES ET UN SERVICE APRÈS-VENTE DE HAUT NIVEAU

Afin d'améliorer la satisfaction des donneurs d'ordres et des consommateurs, le Groupe doit traiter efficacement les réclamations et les litiges en assurant un service après-vente efficace. Ses procédures sont conçues pour être simples et efficaces.

POLITIQUE N°3 - PROTÉGER LES DONNÉES DES CLIENTS

Afin de limiter les risques de collecte de données personnelles ou professionnelles du donneur d'ordres et de ses clients, le Groupe a renforcé ses processus et outils, qui sont conformes au RGPD²³.

Il a initié l'implémentation de la norme ISO 27001 sur la Sécurité des Systèmes d'Information en vue d'obtenir la certification associée en 2024.

2.5.4 _ Développement des territoires

ENJEUX ET AMBITIONS

En forte croissance et de plus en plus visibles dans les territoires, les activités logistiques peuvent être mal acceptées par les populations locales, compte-tenu de leur impact sur le paysage, la qualité de l'air ou la circulation routière.

En étant attentif à son impact socio-économique dans les territoires où il est implanté, le Groupe augmente l'acceptabilité de ses activités auprès des riverains, très importante notamment en cas de nouvelle implantation ou d'agrandissement.

Il valorise la fierté d'appartenance de ses salariés ainsi que son image auprès des instances et des populations locales.

En particulier, dans le cadre de sa responsabilité territoriale, le Groupe contribue à la création d'emplois et au développement de compétences dans ses territoires d'implantation.

Par exemple, 5 postes ont été créés à la Direction des Systèmes d'Information, à Bordeaux, pour internaliser des fonctions réalisées jusque-là en prestation de service externe.

Les métiers du Groupe le portent également à favoriser l'insertion de populations éloignées de l'emploi et des jeunes.



2.6 NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Le **Groupe STERNE** a construit sa déclaration de performance extrafinancière (DPEF) dans l'objectif d'assurer un haut niveau d'exigence en matière de reporting extra-financier par la stricte application des obligations réglementaires.

Cette approche permet ainsi d'anticiper les futures exigences réglementaires européennes.

Elle répond aux obligations prévues aux articles R.225-105-2 et suivants et L225-102-1 du Code de Commerce, en présentant les informations sur la manière dont le Groupe prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.

Une table de concordance détaillée est présentée à la **section 2.8**.

2.6.1 _ Périmètre des risques matériels couverts

La présente déclaration pour l'exercice 2022 s'appuie sur une analyse de risques, en application des obligations réglementaires, et reflète les attentes des principales parties prenantes concernant l'évaluation et la gestion des risques et opportunités RSE.

La description de cette analyse est détaillée dans la **section 2 .2**.

Dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques, certaines thématiques n'ont pas été considérées comme pertinentes, ni matérielles, au regard des activités du Groupe.

En effet, compte tenu de son activité, le **Groupe STERNE** n'est pas directement concerné par les enjeux liés à :

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

2.6.2 _ Période et fréquence de reporting

Les données collectées couvrent la période du 01/01/2022 au 31/12/2022, correspondant à l'exercice fiscal du **Groupe STERNE**.

Sauf mention contraire, les indicateurs sociétaux, sociaux et environnementaux se réfèrent à des données consolidées au 31 décembre 2022.

2.6.3 _ Périmètre de reporting

Le périmètre comprend le **Groupe STERNE** et ses filiales détenues à plus de 50 %, à l'exclusion de la filiale nox NachtExpress acquise en 2022.

Le périmètre représente 42 % de l'effectif global et 51 % du chiffre d'affaires du Groupe au 31 décembre 2022.

Le périmètre ainsi défini est intitulé "Périmètre de reporting RSE" dans les tableaux récapitulatifs des indicateurs ESG figurant à la **section 2.7**.

Les données ESG de la filiale nox NachtExpress seront consolidées pour la DPEF de l'exercice 2023.

Dans le cadre de sa politique active de croissance externe, le **Groupe STERNE** s'engage à intégrer au plus vite les nouvelles filiales et activités au *reporting* extra-financier lors d'acquisitions.

De manière générale, les indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites méthodologiques du fait de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et internationales de certaines données.

2.6.4 _ Consolidation et contrôle interne

Le protocole de reporting RSE des filiales du **Groupe STERNE** a été mis en place en 2022 lorsque la démarche RSE a été formalisée. Il est mis à jour régulièrement pour mieux répondre aux attentes des parties prenantes du Groupe.

Ce protocole permet l'application des définitions, des règles de collecte, de validation et de consolidation homogènes au sein des entités du Groupe. Pour cela, il définit de façon détaillée la méthodologie de calcul et de collecte des indicateurs et des informations qualitatives concernant la RSE, ainsi que le périmètre concerné par le reporting.

Les données environnementales sont remontées et consolidées au travers d'un système informatique de collecte, le logiciel Reporting 21. Des contrôles de cohérence automatiques sont effectués par l'outil pendant la saisie.

Les données sociales sont remontées et consolidées aux niveaux local et central grâce aux outils du système d'information des Ressources humaines et Excel pour les filiales étrangères.

Les autres données sont directement collectées auprès des contributeurs locaux et centraux.

Pour chaque indicateur, un premier contrôle est effectué par chaque filiale. Ces indicateurs sont ensuite agrégés et contrôlés par le siège du Groupe. Une deuxième validation est opérée lors de la consolidation.

Enfin, une revue analytique et un contrôle général assurent la cohérence globale des données sociales et environnementales.

2.6.5 _ Contrôle externe

L'Organisme Tiers Indépendant du **Groupe STERNE** pour 2022 est le cabinet ACTHEOS qui assure la mission d'audit telle que définie par les articles L.225-102-1 et R.225-105-2 du Code de commerce, consistant en la vérification de la conformité et de la sincérité de la DPEF.



2.7 SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur de performance	2022	2021	Variation	Définition	Périmètre
Environnement					
Scopes 1, 2 et 3	85 867	80 104	+7,2 %	<i>Scope 1</i> : Regroupe la consommation de carburant aval et de gaz aval <i>Scope 2</i> : Regroupe la consommation d'électricité <i>Scope 3</i> : Regroupe toutes les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'activité du groupe	Groupe
Part des énergies renouvelables	23,80 %	21 %	+13,33 %	Part des énergies renouvelables consommées par le groupe (correspond à la part d'énergies renouvelables française)	Groupe
Consommation énergétique	2 209 883	1 295 408	+70,59 %	Consommation d'électricité et de gaz du groupe en KWh sur l'année 2021 et 2022 via un reporting des factures	Groupe
Dont électricité	1 758 953	862 713	+103,9 %		
Dont gaz	450 930	432 695	+4,21%		
Tonnes de déchets	1190,04	1 344,186	-13 %	Tonnes de déchets du groupe sur l'année 2022	-
Taux de recyclage des DEEE	100 %	50 %	+100 %	Taux de recyclage des DEEE sur l'année 2021 et 2022	Groupe
Nombre de sites situés dans ou à proximité d'une zone Natura 2000, zones protégées ou zones clés pour la biodiversité	0	0	/	Nombre de sites situés dans ou à proximité d'une zone Natura 2000, zones protégées ou zones clés pour la biodiversité	Groupe
Social					
Effectifs totaux	1 053	1 138	-7,47 %	Effectifs totaux du groupe sur l'année 2022	Groupe
Répartition femmes-hommes	71 % d'hommes, 29 % de femmes	77 % d'hommes, 23 % de femmes	+26,09 % de femmes	Part des femmes et des hommes dans l'entreprise par rapport à l'effectif total	Groupe
Répartition femmes-hommes dans l'encadrement	71 % d'hommes cadres, 29 % de femmes cadres	74,9 % d'hommes cadres, 25,1 % de femmes cadres	+15,54 % de femmes cadres	Part des femmes cadres et des hommes cadres dans l'entreprise par rapport à l'ensemble des cadres de l'entreprise	
Répartition géographique	France : 93,8 % Etranger : 6,2 %			Répartition des effectifs en fonction de leur région géographique	
Répartition par âges	< 30 ans : 16,7 % 30-49 ans : 50,1 % > 50 ans : 33,2 %	< 30 ans : 19,2 % 30-49 ans : 53 % > 50 ans : 27,8 %	< 30 ans : -13,02 % 30-49 ans : -5,47 % > 50 ans : +19,42 %	Répartition des effectifs par tranches d'âges (-30 ans, entre 30 et 49 ans et +50 ans)	Groupe
Taux de salariés en situation de handicap	0,03 %	0,03 %	/	Rapport entre le nombre de salariés en situation de handicap et l'effectif total du groupe sur l'année 2021 et 2022	
Parité des salaires	9,59 %	13,50 %	-28,96 %	Ecart de rémunération non-ajustée par genre (100*(salaire annuel moyen homme - salaire annuel moyen femme)/salaire annuel moyen homme)	
Embauches Licenciements	204 40	NA	-	Nombre d'embauches et de licenciements	Groupe

Indicateur de performance	2022	2021	Variation	Définition	Périmètre
Social [suite]					
Turnover	19 %	NA	-	Renouvellement des effectifs d'une entreprise suite à des départs (licenciement, fin de contrat, démission, retraite) et des recrutements de collaborateurs.	-
Nombre d'alternants et d'apprentis	30	21	+42,86 %	Nombre d'alternant et d'apprentis au niveau groupe sur l'année 2021 et 2022	Groupe
Taux de fréquence des accidents du travail	34,6 %	30,97 %	+11,7 %	Formule: $1000\ 000 \times \frac{\text{nombre d'accidents du travail non mortels}}{\text{nombre d'heures théoriques travaillées}}$	Groupe
Taux de gravité des accidents du travail	1,75 %	1,76 %	-0,57 %	Formule: $1000 \times \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail}}{\text{nombre d'heures théoriques travaillées}}$	Groupe
Taux d'absentéisme	7,7 %	4,68 %	+64,53 %	Formule: $100 \times \frac{\text{Nombre d'heures d'absence totales}}{\text{Nombre d'heures théoriques travaillées}}$	Groupe
Nombre de salariés formés à la sécurité routière	373	7	+5228,57%	Nombre de salariés formés à la sécurité routière au niveau groupe pour l'année 2021 et 2022	Groupe
Nombre d'heures de formation	4 216	4 593	-8,21 %	Nombre d'heures de formation globales au niveau groupe	Groupe
Part des employés formés	71,3 %	33,6 %	+112,2 %	Rapport entre l'effectif total du groupe et l'effectif formé	Groupe
Nombre moyen d'heures de formation par employés formés	5,6	12	-53,3 %	Rapport entre le nombre d'heures de formations et le nombre d'employés formés	Groupe
Part des employés ayant reçu une formation certifiante	50 %	34,7 %	+44 %	Rapport entre l'effectif total et le nombre de salarié ayant reçu une formation certifiante	Groupe
Cas de harcèlement et/ou de discrimination	0	0	/	-	Groupe
Part des employés couverts par des représentants du personnel	78,9 %	73,8 %	+6,91 %	Rapport entre l'effectif total et le nombre d'employés couverts par des représentants du personnel	Groupe
Part des employés couverts par des accords collectifs	93,8 %	NA	-	Rapport entre l'effectif total et le nombre d'employés couvert par des accords collectifs	Groupe
Salaire médian des salariés permanents	27 825,5	25 322,975	+9,88 %	Salaire médian sur l'ensemble des effectifs permanents	
Part des salariés au salaire minimum légal	0 %	-	-	Nombre de salariés étant actionnaire de la société	Groupe
Nombre de salariés actionnaires	85	-	-	Part du capital détenu par les salariés actionnaires	
Part du capital détenu par des salariés	12 %	-	-		
Taux de salariés couverts par une mutuelle	86,4 %	78,7 %	+9,78 %	Rapport entre l'effectif total et le nombre de salariés couverts par une mutuelle	Groupe
Sociétal					
Code d'éthique des affaires	Révisions en 2020 et en mars 2023	-	-	-	Groupe
% des prestataires de transport ayant signé la charte des achats responsables	41 %	-	-	Rapport entre le nombre de prestataires de transport total et le nombre de prestataires de transport ayant signé la charte des achats responsables	Groupe

2.8 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Afin de faciliter la lecture du document, la table de concordance ci-après permet d'identifier les informations qui constituent la Déclaration de performance extra-financière selon les dispositions des articles L.225-102-1 et R225-105 du Code de commerce.

Thèmes	Sections	Pages
Modèle d'affaires	1.5	16
Description des principaux risques liés à l'activité de la Société	2.2.2	19
Description des politiques appliquées par la société pour prévenir, identifier, et atténuer la survenance des risques extra-financiers.	2.2.2	19
Informations sur la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, et les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption	2.2	17
Résultats des politiques appliquées par la Société, incluant des indicateurs clés de performance	2.7	52
Informations sociales		
• Emploi	2.4.2	37
• Organisation du travail	2.4.5	43
• Santé et sécurité	2.4.3	39
• Relations sociales	2.4.3	39
• Formation	2.4.2	37
• Égalité de traitement	2.4.4 / 2.4.6	41 / 43
• Informations environnementales	2.3	22
Politique générale en matière environnementale		
• Pollution	2.3.3 / 2.3.6	32 / 34
• Économie circulaire	2.3.4	32
• Changement climatique	2.3.1	22
Informations sociétales		
• Engagements sociétaux en faveur du développement durable	2.5.2	46
• Sous-traitance et fournisseurs	2.5.2	46
• Loyauté des pratiques	2.5.1	45
Informations relatives à la lutte contre la corruption	2.5.1	45
Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	2.5 / 2.5.2	45 / 46
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	2.4.5	43
Attestation de l'organisme tiers indépendant sur les informations présentes dans la DPEF	2.6.5	51



CONTACTS |

Loïc CHAVAROCHE

Directeur QSSE, RSE-ESG et Développement Durable

+33 (0)6 48 41 30 36

lchavaroche@sterne-group.com

David BARIBEAU

Directeur Développement et Marketing

+33 (0)6 17 41 27 95

dbaribeau@sterne-group.com

GROUPE STERNE

3 rue Joseph Bonnet - 33100 BORDEAUX

contact@sterne-group.com

www.groupe-sterne.com

