

RAPPORT RSE

2022



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PRÉAMBULE | 01 |
| ENJEUX ET STRATÉGIES | 02 |
| POLITIQUE RSE | 02 |
| MODÈLE D'AFFAIRES | 03 |
| ENJEUX ET ENGAGEMENTS | 05 |
| PARTIES PRENANTES | 09 |
| ENVIRONNEMENT | 10 |
| QUALITÉ DE L'AIR | 11 |
| MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE | 13 |
| TRANSITION ÉNERGÉTIQUE BAS CARBONE | 15 |
| RÉDUCTION DES GAZ À EFFET DE SERRE | 17 |
| AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À L'ACTIVITÉ ET DEMAIN ? | 20 |
| | 22 |
| TAXINOMIE VERTE | 23 |
| SOCIAL | 30 |
| DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES | 31 |
| PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H AVEC « MIX'UP » | 31 |
| INTÉGRER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP | 34 |
| SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL | 35 |
| RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION | 38 |
| FORMATION ET GESTION DES COMPÉTENCES | 42 |
| DIALOGUE SOCIAL | 43 |
| SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS | 44 |
| NOUVELLES TECHNOLOGIES | 45 |
| VERS UNE CULTURE POSITIVE DE LA SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS | 45 |
| PARTAGE D'EXPERTISES | 47 |
| PARTENAIRES | 48 |
| CLIENTS | 49 |
| COLLECTIVITÉS, ASSOCIATIONS ET CITOYENS | 49 |
| PRESTATAIRES | 52 |
| GOVERNANCE ET ÉTHIQUE | 54 |
| GOVERNANCE | 55 |
| CHARTRE ÉTHIQUE ET CONDUITE DES AFFAIRES | 55 |
| PLAN DE VIGILANCE | 56 |
| MÉTHODOLOGIE ET ÉLABORATION DU PLAN DE VIGILANCE | 57 |
| ENVIRONNEMENT | 57 |
| RESSOURCES HUMAINES ET DROITS FONDAMENTAUX | 58 |
| RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS | 58 |
| FORMATION ET INFORMATION | 58 |
| ALERTES ET RECUEIL DES SIGNALEMENTS | 58 |
| NOTE MÉTHODOLOGIQUE | 59 |
| ATTESTATION D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES | 60 |

PRÉAMBULE

VERS UNE SUPPLY CHAIN TOUJOURS PLUS RESPONSABLE ET DURABLE

Depuis sa création, le Groupe STEF a construit son modèle de développement dans le plus grand respect des équilibres économiques, humains et environnementaux.

Positionné au cœur de la chaîne alimentaire, comme le trait d'union entre les producteurs, les distributeurs et les consommateurs, il est conscient de sa responsabilité vis-à-vis de la planète et de son rôle majeur dans l'approvisionnement des populations.

C'est pour cela qu'il a décidé de s'engager durablement à bâtir des solutions pratiques pour répondre aux défis auxquels le monde est confronté. Il a obtenu, au cours de la dernière décennie, des résultats probants.

Aujourd'hui, il entame une transformation encore plus profonde en mettant sa responsabilité sociale, sociétale et environnementale au cœur de sa vision stratégique. Baptisé « **Engagés pour un avenir durable** », son nouveau plan stratégique 2022-2026 est le garant de ses engagements sociaux et environnementaux ainsi que de l'accélération de ses ambitions et de sa transformation.

Au-delà, il positionne également STEF comme un catalyseur d'énergies au sein de son écosystème afin de construire, ensemble, un avenir plus durable.

Ecovadis : les engagements RSE de STEF récompensés pour la 6^{ème} année consécutive !

Parmi les points forts relevés par EcoVadis : l'engagement affiché, les ambitions climatiques fortes, la démarche internationale et des indicateurs de suivis publiés et chiffrés. STEF est ainsi classé dans le top 1 % des entreprises de son secteur d'activité, démontrant la maturité du Groupe sur le sujet.



ENJEUX ET STRATÉGIE



POLITIQUE RSE

La raison d'être de STEF, qui intègre la notion de durabilité, irrigue ses choix stratégiques, la conduite de ses affaires et guide ses engagements, notamment en termes de politique RSE (voir section utilité sociale du Groupe p. 68).

MODÈLE D'AFFAIRES

STEF

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Des équipes engagées au quotidien pour garantir durablement et en toute sécurité l'accès à la diversité alimentaire pour tous.

UN PORTEFEUILLE D'ACTIVITÉS ÉQUILIBRÉ

- * Transports nationaux et internationaux
- * Logistique
- * Conditionnement
- * Maritime

GROSSISTES

PRODUCTEURS
AGROALIMENTAIRES

INDUSTRIES
AGROALIMENTAIRES

AUTRES

NOS ATOUTS

- * 21 700 collaborateurs expérimentés et engagés
- * 20 000 clients qui nous font confiance au quotidien
- * Un savoir-faire reconnu dans la gestion des flux et la sécurité alimentaire
- * Un ancrage fort dans les territoires
- * Des pôles d'expertise immobilier, IT et énergie intégrés
- * Une culture de l'innovation
- * Une situation financière solide
- * Un actionnariat stable principalement composé de collaborateurs
- * Un engagement sociétal historique

NOS VALEURS

- * Enthousiasme
- * Respect
- * Rigueur
- * Performance

MOYENS



- * Un réseau unique de + de 270 sites multi-températures



- * Une présence dans 8 pays européens



- * Plus de 2 700 porteurs et tracteurs



- * 4 navires

GMS

DÉTAILLANTS

E-COMMERCE

RESTAURATION
COMMERCIALE ET
COLLECTIVE



PRODUCTEURS
ÉLEVEURS
PÊCHEURS



CONSOMMATEURS

COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR DURABLEMENT POUR NOS PARTIES PRENANTES ?

POUR NOS CLIENTS

- * Trouver des solutions de transport et logistique ciblées pour optimiser leur supply chain.
 - * Co-construire des solutions compétitives pour leurs activités et leurs produits.
 - * Contribuer à leurs engagements environnementaux grâce à nos capacités de massification des flux et à une flotte de plus en plus vertueuse.
- * 20 millions de tonnes de produits alimentaires transportées / an.
 - * 110 000 livraisons / jour.
 - * 9 typologies de Business Units.

POUR NOS SALARIÉS

- * Vivre la fierté du collectif pour une mission noble : participer à l'alimentation des populations.
 - * Expérimenter une politique d'égalité des chances et de promotion interne différenciante.
 - * Bénéficier d'une politique de rémunération et conditions de travail respectueuses.
 - * Développer ses compétences et son employabilité.
 - * Pouvoir trouver un emploi à proximité de son lieu de vie et au plus près des territoires.
- * Près de 4 000 recrutements / an.
 - * Près de 60 000 h de formation (par IMF)⁽¹⁾.
 - * 9,45 h de formation / salarié.
 - * Plus de 80 % des postes d'encadrement pourvus par la promotion interne.
 - * Une évolution de carrière personnalisée définie à partir d'entretiens annuels.

POUR NOS FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

- * Pouvoir compter sur des relations équilibrées et de long terme.
 - * Engager une collaboration sur des bases responsables et éthiques.
 - * Être accompagné dans sa transition environnementale.
- * 294 (sur 347) nouveaux contrats signés avec politique d'achats responsables en France.

POUR LES POUVOIRS PUBLICS

- * Participer au dynamisme, à la vie économique et au financement des territoires en accord avec nos engagements, notamment pour les Quartiers de la Politique de la Ville.
 - * S'insérer dans le tissu associatif : aide alimentaire et insertion des publics éloignés de l'emploi.
 - * Co-construire avec les collectivités territoriales les solutions logistiques de demain (multimodal, logistique urbaine durable).
- * Engagements avec les services publics de l'emploi, notamment les Missions Locales et les EPIDE mais aussi avec le milieu associatif : Sport dans la Ville, Nes & Cité, l'ARPEJEH...
 - * Engagement pour l'insertion professionnelle des réfugiés.
 - * Engagements pluriannuels auprès des Restaurants du Cœur en France et de Banco Alimentario en Espagne.
 - * Une structuration interne comprenant 50 interlocuteurs Logistique Urbaine Durable répartis sur tous les territoires.

POUR NOS ACTIONNAIRES

- * Compter sur la stratégie de développement long terme et de pérennité.
 - * Participer à un modèle actionnarial unique qui met les salariés au cœur du capital de l'entreprise.
 - * Proposer une politique de redistribution régulière.
- * 12 800 salariés actionnaires du Groupe via le FCPE.
 - * 17,84 % du capital détenu par les salariés.
 - * Une progression régulière du dividende en adéquation avec l'évolution des performances du Groupe.

POUR LA SOCIÉTÉ ET LA PLANÈTE

- * Veiller chaque jour à la sécurité alimentaire des produits consommés.
 - * Engagements pour la transition énergétique du secteur de la supply chain au travers du plan « Moving Green ».
- * 16 433 h de formation SSA⁽²⁾ en 2022.
 - * 3 148 véhicules équipés d'alerte température (données 2022).
 - * Programme d'engagements climatiques audité annuellement.
 - * Signature de la Charte AFILOG avec l'État français pour la performance environnementale et économique de l'immobilier logistique.

⁽¹⁾ IMF : Institut des Métiers du Froid, organisme de formation interne au Groupe.

⁽²⁾ SSA : Sécurité Sanitaire des Aliments.

ENJEUX ET ENGAGEMENTS

PILOTAGE DE LA DÉMARCHE RSE

Portée par la Direction Générale du Groupe, la politique RSE de STEF accompagne la stratégie générale de l'entreprise en prenant en compte les attentes des parties prenantes identifiées du Groupe. Dans ses aspects stratégiques, elle est examinée et approuvée en Conseil d'administration une fois par an et fait l'objet de plusieurs séances de travail et de suivi par le Comité exécutif. Au quotidien, elle est animée conjointement par la Direction du Développement durable, aidée par un Comité de Pilotage dédié, ainsi que la Direction de la Responsabilité sociale. Chacune des directions centrales impliquées dans la démarche du Groupe (Sécurité sanitaire des aliments, Sous-traitance transport, Achats, Communication) déploie une

démarche propre, établit sa feuille de route, ses outils et des méthodes pour les concrétiser ainsi que ses indicateurs clés de performance. Chaque entité opérationnelle dispose pour sa part d'un réseau de référents par pays ou Business Units.

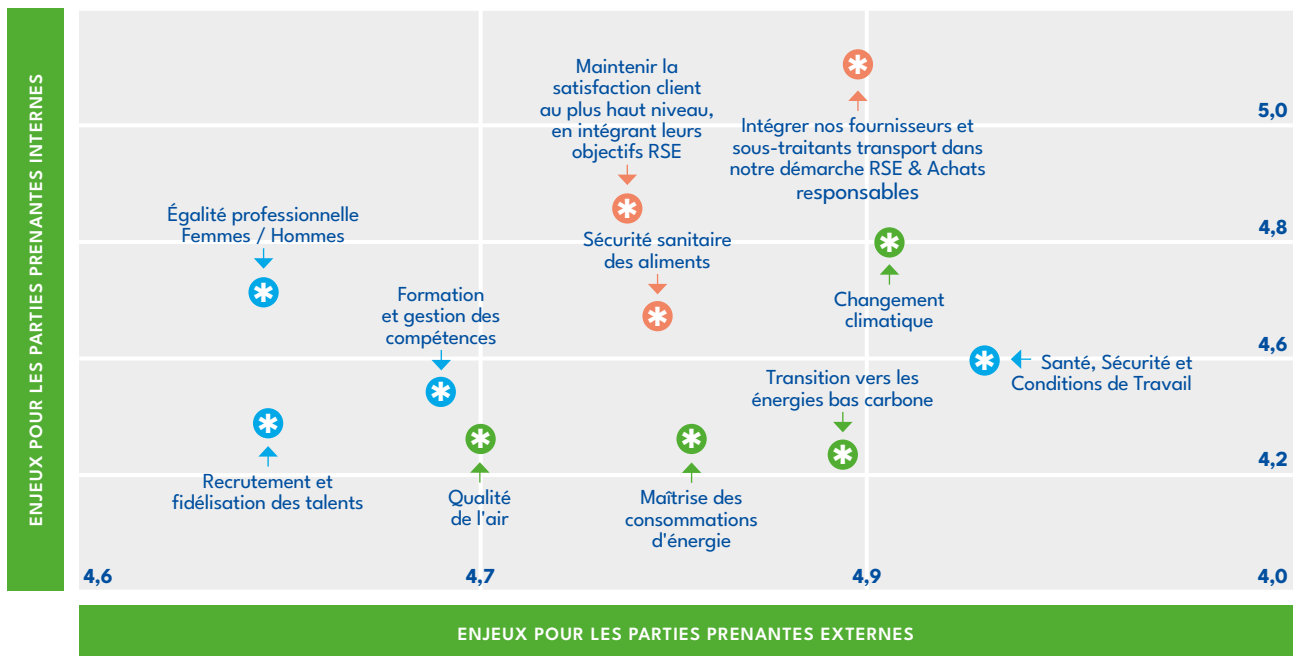
MÉTHODOLOGIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES SOCIAUX, SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe STEF a identifié ses enjeux et ses risques RSE afin de mieux les prévenir et les maîtriser, grâce à la réalisation d'une matrice de matérialité et d'une analyse des risques.

Le Groupe a mis à jour sa matrice de matérialité fin 2021, afin de prendre en compte les évolutions dans les attentes de ses parties prenantes internes et externes. Ainsi,

salariés, experts, clients, partenaires (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, associations, organisations professionnelles) et administrateurs de collectivités territoriales ont partagé leur vision des principaux enjeux RSE pour STEF, par questionnaire ou entretien individuel. Afin de disposer d'une vision exhaustive des sujets auxquels le Groupe doit porter attention, les résultats de la matrice de matérialité ont été confrontés avec une analyse des risques RSE, réalisée par ses spécialistes internes. Ils se sont basés, pour cela, sur leur maîtrise technique, leur connaissance du Groupe, sur la norme ISO 26000 (dont la déclinaison française « Référentiel RSE en logistique », pilotée par la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer).

ENJEUX RSE MAJEURS DU GROUPE STEF



● Enjeux sociaux ● Enjeux environnementaux ● Enjeux sociétaux

LES ENJEUX MAJEURS DU GROUPE STEF

Les enjeux RSE majeurs découlant de ces travaux peuvent être mis en lien avec plusieurs des 17 Objectifs de Développement durable de l'ONU (ODD). Au global, les actions du Groupe en matière de RSE présentent une contribution positive sur 12 de ces 17 ODD.

QUALITÉ DE L'AIR

Risques

La pollution atmosphérique génère un risque pour la santé des hommes à l'échelle locale. Elle peut être :

- * induite par nos activités ;
- * impactante pour nos activités (livraisons dans les zones à faibles émissions).

Enjeux

Participer à la protection de la santé des individus, pérenniser nos activités dans les zones réglementées et répondre aux attentes des parties prenantes.

Politiques

Renouveler régulièrement notre parc de véhicules pour bénéficier des technologies les plus performantes, tester des technologies alternatives plus vertueuses, notamment en termes d'émissions de particules fines et d'oxyde d'azote.

ODD



MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

Risques

L'absence de maîtrise des consommations d'énergie de nos bâtiments et de nos véhicules peut entraîner une augmentation de notre empreinte carbone, une impossibilité à rendre notre service à nos clients et impacter fortement la rentabilité du Groupe.

Enjeux

Maîtriser l'ensemble des consommations d'énergie au niveau Groupe pour limiter notre impact environnemental, limiter les coûts associés, assurer une continuité de l'approvisionnement.

Politiques

Certification de la norme ISO 50001 en France et déploiement du système de management de l'énergie dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté.

ODD



TRANSITION VERS LES ÉNERGIES BAS CARBONE

Risques

Ne pas réduire notre dépendance au carbone nous expose à deux risques :

- * avoir un impact négatif sur le changement climatique ;
- * subir les évolutions réglementaires coercitives sur l'utilisation des énergies carbonées.

Enjeux

Pérenniser nos activités dans un contexte où l'accès aux énergies carbonées se complexifie et impacte notre modèle d'exploitation, les rendre compatibles avec les enjeux climat et les aligner avec les attentes de nos parties prenantes.

Politiques

Identifier et déployer les énergies bas carbone nécessaires à nos véhicules et à nos bâtiments.

ODD



CHANGEMENT CLIMATIQUE

Risques

Le changement climatique génère un risque pour l'ensemble des écosystèmes à l'échelle planétaire. Il est :

- * impacté par nos activités ;
- * impactant pour nos activités (hausse des températures extérieures générant une hausse des besoins en énergie de réfrigération, événements climatiques extrêmes, évolutions réglementaires sur les énergies utilisables pour nos véhicules).

Enjeux

Pérenniser nos activités dans un contexte climatique qui va évoluer et impacter notre modèle d'exploitation, maintenir nos activités compatibles avec l'urgence climatique et les aligner avec les attentes de nos parties prenantes.

Politiques

Tester et déployer de nouvelles solutions plus vertueuses pour l'environnement permettant de maîtriser nos consommations tout en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre.

ODD





« MIX'UP » : DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

| Risques | Enjeux | Politiques | ODD |
|--|--|--|-----|
| <p>La non prise en compte des enjeux de mixité professionnelle pourrait constituer un frein au développement du Groupe au regard des attentes aujourd'hui exprimées à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.</p> | <p>Stratégie de croissance avec le développement sur les pays européens.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Disposer en nombre et en qualité des ressources humaines/talents nécessaires à notre croissance (développement). * Hisser STEF à un standard européen d'exemplarité en phase avec les évolutions sociétales. | <ul style="list-style-type: none"> * Les fondamentaux : mobiliser, former les équipes, mesurer nos progrès. * Mixité métier : accroître la mixité professionnelle pour accompagner notre développement européen. * Conditions de travail et QVT⁽³⁾ : améliorer nos conditions de travail et la qualité de vie au travail pour rendre nos métiers accessibles à tout un chacun. | |

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

| Risques | Enjeux | Politiques | ODD |
|---|--|--|-----|
| <p>Des impacts sur la santé physique et mentale des collaborateurs peuvent survenir par suite d'une mauvaise ou d'une sous-évaluation de leur exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi qu'à une gestion inadaptée de la prévention et/ou du traitement de ces risques.</p> | <p>Préserver la santé physique et mentale des collaborateurs et favoriser leur épanouissement au travail en leur permettant de participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.</p> | <p>Assurer la Santé et la Sécurité des salariés et participer à l'amélioration des conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> * former, animer et communiquer sur la SSCT à tous les niveaux de l'entreprise ; * analyser les facteurs de risques, les causes des accidents de travail et de maladies professionnelles et mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires ; * adapter les immobiliers, les processus et les outils ; * mettre en œuvre les conditions nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de nos salariés. | |



RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

| Risques | Enjeux | Politiques | ODD |
|--|---|---|-----|
| <p>L'inadaptation des ressources humaines aux évolutions des activités et des processus peut mettre en péril la poursuite et le développement des activités de STEF.</p> | <p>Disposer des ressources en phase avec les besoins du Groupe.</p> | <ul style="list-style-type: none"> * Développer l'attractivité de l'ensemble de nos métiers en renforçant la visibilité de notre marque employeur et notre présence dans tous les canaux de recrutement. * Assurer un dialogue social constructif, une diversité des équipes, une qualité de vie au travail et offrir la possibilité de participer au capital de l'entreprise, pour fidéliser les salariés. | |

⁽³⁾ Qualité de Vie au Travail



FORMATION ET GESTION DES COMPÉTENCES

Risques

Un défaut de formation et de gestion des compétences expose le Groupe à un risque de non-adaptation aux évolutions des métiers et à la perte de motivation des collaborateurs.

Enjeux

Rester compétitif sur le marché, fidéliser nos collaborateurs en leur permettant d'évoluer.

Politiques

Détecter et renforcer les potentiels de nos salariés par des parcours de développement.

ODD



SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS

Risques

Un défaut de maîtrise des activités peut altérer les denrées avec le risque d'affecter la santé des consommateurs.

Enjeux

Assurer les conditions optimales de conservation et de transport des aliments confiés afin de protéger la santé des consommateurs, et contribuer au développement et à la réputation des clients de STEF.

Politiques

Mettre en place les actions permettant de respecter l'intégrité des marchandises, la chaîne du froid, l'hygiène, les délais et dates dans les processus opérationnels et logistiques.

ODD



MAINTENIR LA SATISFACTION CLIENT AU PLUS HAUT NIVEAU, EN INTÉGRANT LEURS OBJECTIFS RSE



Risques

Une baisse de la qualité du service client, alliée à une non-intégration de leurs enjeux RSE, pourrait entraîner une baisse de la satisfaction client, et à plus long terme une perte de confiance.

Enjeux

S'assurer de bien comprendre les attentes de nos clients en termes de RSE et de nous organiser pour pouvoir répondre à leurs besoins, voire pour certains de pouvoir les anticiper en étant proactifs.

Politiques

Maintenir la confiance opérationnelle par le respect de la promesse client. Instaurer une confiance relationnelle en personnalisant la relation client. Intégrer les enjeux RSE de nos clients dans la construction de nos réponses à leurs besoins en faisant de notre démarche RSE un élément de différenciation de nos offres.

ODD



INTÉGRER NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS TRANSPORT DANS NOTRE DÉMARCHE RSE & ACHATS RESPONSABLES



Risques

Travailler sans intégrer nos fournisseurs nous exposerait au risque de perte de visibilité et de mise en œuvre de solutions innovantes. Ne pas intégrer nos sous-traitants transport nous priverait d'un impact RSE positif sur notre chaîne de valeur.

Enjeux

Développer des stratégies collaboratives avec nos fournisseurs et sous-traitants transport pour :
 * maintenir notre position de leader innovant en matière de RSE ;
 * garantir la prise en compte de la RSE sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Politiques

Mise en place d'une politique RSE à destination des fournisseurs hors sous-traitance transport par la Direction des achats. Création d'une Direction de la sous-traitance transport Groupe qui intègre les paramètres RSE dans ses missions.

ODD



PARTIES PRENANTES

Afin de prendre en considération les attentes de ses différentes parties prenantes, STEF entretient un dialogue soutenu et régulier avec chacune d'elles. L'objectif est de trouver collectivement les meilleures réponses et de progresser ensemble.

| PARTIES PRENANTES | ENJEUX ASSOCIÉS |
|---|--|
| SALARIÉS | Préserver la santé des collaborateurs dans le cadre de leur métier. Disposer des ressources (en nombre et en compétences) en phase avec les besoins du Groupe. Motiver les collaborateurs et les associer aux performances du Groupe. |
| CLIENTS | Proposer un service qui permette à nos clients de développer leur activité en confiant le transport, la logistique et le conditionnement de leurs produits à un partenaire fiable, capable de respecter l'intégrité et la sécurité sanitaire de leurs produits, dans le respect des consommateurs. |
| FOURNISSEURS | Construire une relation partenariale qui permette au Groupe de bénéficier des meilleures prestations et des meilleures innovations dans chacun de ses métiers. |
| POUVOIRS PUBLICS | Partager nos enjeux du monde du transport, de la logistique et du conditionnement afin d'éclairer la décision publique en la matière. |
| ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES | Travailler de concert avec la profession sur les évolutions et l'avenir du secteur. |
| TERRITOIRES ET LOCALITÉS | Partager les enjeux d'approvisionnement des populations en trouvant ensemble les solutions adaptées à chaque contexte, permettant de développer l'ancrage local du Groupe et la création d'emploi, tout en améliorant la perception de nos activités par les citoyens. |
| PARTENAIRES DE L'EMPLOI | Agir en faveur de l'insertion professionnelle, notamment des plus jeunes et des plus fragiles. |
| ÉCOLES ET UNIVERSITÉS | Faire découvrir le secteur et les métiers du Groupe et accroître son attractivité vis-à-vis des nouvelles générations. |
| AGENCES ET ORGANISMES D'ÉVALUATION ET DE CONTRÔLE | Permettre au Groupe, grâce aux notations, de se situer et d'améliorer son action sur ses différents enjeux. |
| PARTENAIRES FINANCIERS | Poursuivre le développement du Groupe en ayant accès aux meilleures conditions de financement. |
| ACTIONNAIRES | Informers en transparence les actionnaires du Groupe de l'évolution de celui-ci et accroître l'indépendance de STEF en renforçant son actionnariat salarié pour assurer sa pérennité à long terme. |

ENVIRONNEMENT



L'ACTIVITÉ DU GROUPE PERMET D'ALIMENTER LES POPULATIONS OÙ QU'ELLES SOIENT, PARFOIS LOIN DES ZONES DE PRODUCTION. Son objectif est de les approvisionner de manière toujours plus durable et de respecter les limites de la planète. Engagé depuis plus de 15 ans dans la réduction de son impact sur l'environnement, STEF s'efforce de limiter l'impact de ses activités, investit dans une logistique toujours plus vertueuse afin de préparer la supply chain de demain. En 2022, pour adapter ses engagements aux attentes de ses parties prenantes, le Groupe a mis à jour la liste de ses enjeux majeurs et intégré ses priorités dans le volet environnemental du plan stratégique 2022-2026 du Groupe, appelé « **Planet Care** ». Au-delà des initiatives résultant des décisions prises au cours des années précédentes, ses actions se sont concentrées autour de 4 enjeux majeurs.

QUALITÉ DE L'AIR

Afin de préserver la santé des citoyens et de réduire son impact sur l'environnement, STEF continue de renouveler son parc de véhicules et d'améliorer la performance des motorisations et des groupes froid de ses véhicules. Ces actions lui permettent d'avoir une réponse aux caractéristiques des zones à faibles émissions (ZFE) créées par de nombreuses métropoles en Europe.

RENOUVELLEMENT RÉGULIER DU PARC DE VÉHICULES

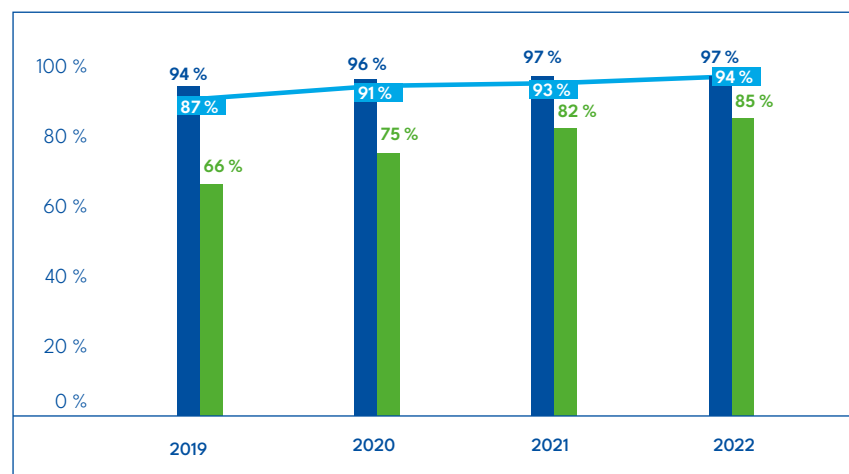
Engagée depuis plus de 15 ans, cette démarche permet à STEF de bénéficier des derniers progrès en la matière et d'afficher en 2022

des résultats qui placent le Groupe sur le podium des transporteurs les plus vertueux : avec 94 % du parc à la norme Euro VI, l'impact de STEF sur la qualité de l'air atteint le meilleur niveau possible selon les technologies disponibles à ce jour. En 2022, les émissions de polluants affichent une nouvelle réduction de 29 % (NOx + hydrocarbures) et 40 % (particules fines) par rapport à 2019.

La politique de renouvellement des véhicules STEF permet au parc de s'améliorer tous les ans, en intégrant au fur et à mesure les véhicules liés aux opérations de croissance externe.



% de véhicules STEF en norme Euro VI



● Tracteurs ● Porteurs ● Total

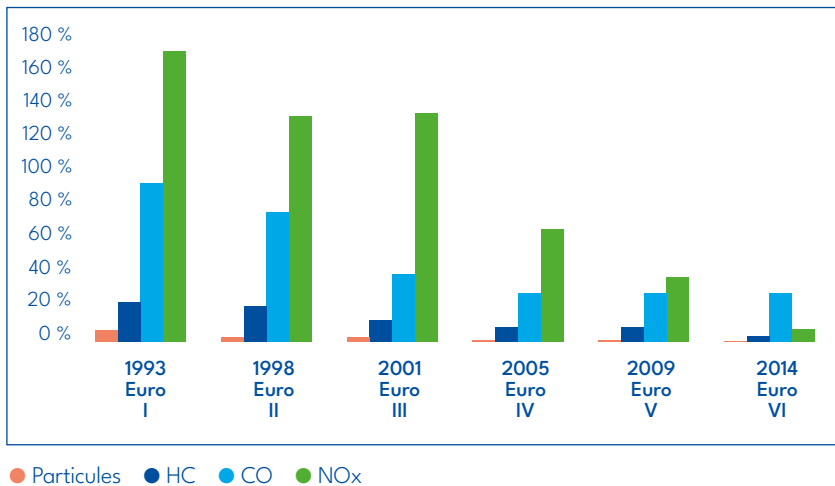
Un véhicule Euro VI réduit de :

80 % ses émissions d'oxyde d'azote ;

50 % les particules ;

70 % les hydrocarbures par rapport à un véhicule Euro V.

Évolution des limites d'émission des normes Euro
(poids lourds, bus et cars - Base 100 en 1993).



INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

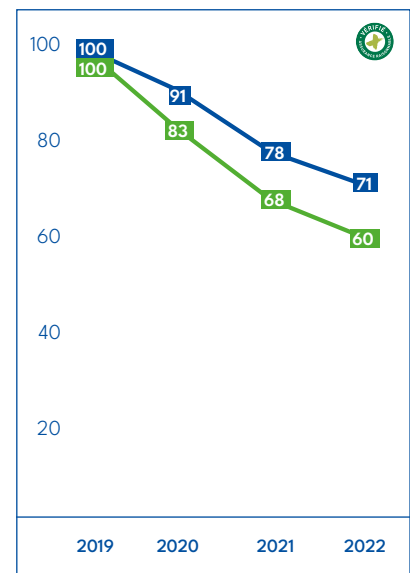
Le Groupe oriente sa politique véhicules en fonction des évolutions technologiques. Il investit notamment dans les équipements frigorifiques « Engineless » (voir encadré) sur les nouveaux porteurs. Ses équipes participent également à plusieurs groupes de travail avec les constructeurs afin de développer des solutions innovantes. Les actions conduites pour diminuer la consommation des véhicules (voir p 51) contribuent aussi à la réduction des émissions de polluants atmosphériques. Enfin, le Groupe travaille en lien étroit avec

les organisations professionnelles, les associations et les collectivités territoriales à accompagner la mise en place de ZFE. (Voir aussi p. 89)

Groupes froid électriques « Engineless » alimentés par l'énergie moteur du véhicule

Depuis 2021, STEF installe ces groupes froid électriques sur tous ses nouveaux porteurs. Ces derniers bénéficient ainsi d'une exploitation plus silencieuse, d'un froid plus vertueux en matière d'émissions de CO_{2e}, tout en produisant la même quantité de froid.

Évolution des émissions de polluants (NOx, HC) et particules par t.km émis par les véhicules du Groupe (base 100 en 2019).



● g(NOx+HC)/t.km ● mg.part.t.km

Le remplacement progressif des groupes frigorifiques embarqués par des équipements plus récents ainsi que des équipements « engineless », associé au renouvellement des motorisations des véhicules vers des standards plus performants et moins polluants permettent de réduire significativement les émissions de polluants atmosphériques.



MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

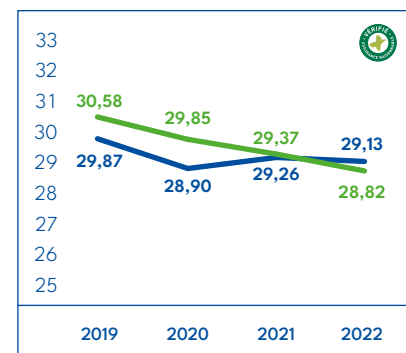
L'activité de transport et de stockage alimentaire de STEF est très dépendante des énergies fossiles afin de faire rouler ses véhicules sous température dirigée et de refroidir ses entrepôts. La consommation d'énergie correspond au 2^{ème} poste de dépenses du Groupe : l'optimiser est un enjeu clé, à la fois sur le plan environnemental et sur le plan financier, a fortiori dans le contexte actuel. Cette année encore, grâce au Système de Management de l'Énergie (SME) certifié ISO 50 001 en France, la performance énergétique s'est améliorée de 4,2 % sur les bâtiments et la consommation de carburant a baissé de 1,9 % sur les véhicules tracteurs et de 0,4 % pour les porteurs. À l'image des résultats obtenus en France, l'extension du SME aux autres pays du Groupe devrait permettre de réduire à minima de 15 % sa consommation électrique d'ici à 2025.

CONSOMMATION DES VÉHICULES À LA BAISSÉ

Grâce à l'optimisation de son modèle de groupage et à des véhicules de plus en plus performants, STEF affiche une baisse de consommation en France de près de 6 % pour ses tracteurs⁽⁴⁾ depuis 2019. Si cette performance est en partie liée à l'amélioration permanente de ses matériels roulants (efficacité énergétique des motorisations, aérodynamisme des véhicules, isolation thermique des caisses frigorifiques, pneumatiques basse consommation...), elle est aussi le résultat du travail de fond engagé sur les comportements de conduite. Au-delà du simple chiffrage des quantités de carburants consommées, 5 paramètres sont désormais pris en compte pour évaluer la conduite (surrégime, temps moteur avec véhicule à l'arrêt, freinages d'urgence, anticipation et stabilité de la vitesse).

Les efforts déployés sur l'amélioration du comportement de conduite portent leurs fruits et viennent soutenir les résultats obtenus grâce à l'amélioration technologique des véhicules (moteurs avec une meilleure performance énergétique).

Évolution de la consommation de gazole des véhicules STEF France Parc Propre (L/100km)(hors véhicules avec groupes frigorifiques « engineless »).



● Tracteurs ● Porteurs



1 kg transporté par un poids lourd génère :
6 fois moins de GES ;
2 fois moins de particules fines dans l'atmosphère qu'1 kg transporté par un véhicule léger.

Le modèle du Groupe repose sur son activité de groupage

Celui-ci permet d'optimiser les schémas de transport, de massifier les chargements dans les véhicules et de diminuer l'impact environnemental des opérations de transport. Moins de tournées = moins de kilomètres parcourus !

⁽⁴⁾ Consommation de diesel, hors véhicules « engineless » et hors consommation de carburants alternatifs.



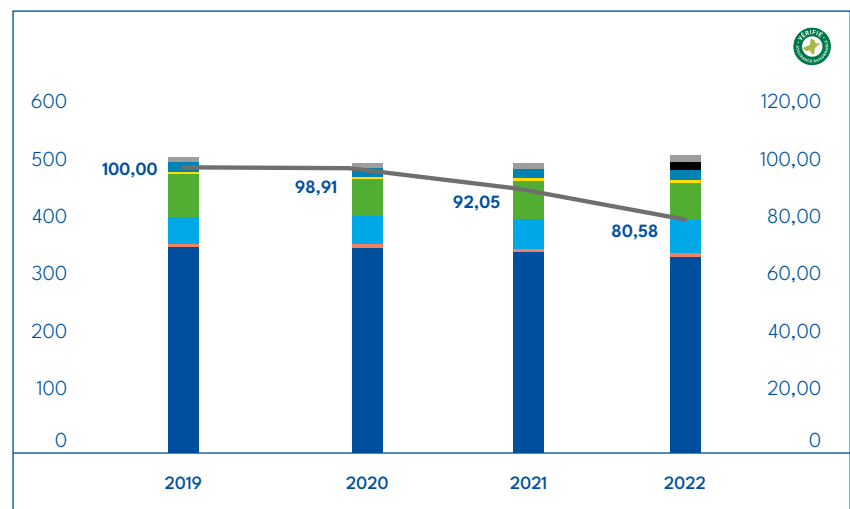
CONSOMMATION DES BÂTIMENTS À LA BAISSÉ

Depuis ses origines, STEF a choisi de conserver la maîtrise de la construction de ses plateformes. Il a ainsi développé une double expertise dans la construction et dans le pilotage de la production de froid conduisant à une baisse de consommation de 30 % en moins de 10 ans.

Pilotage par IA des installations frigorifiques

STEF a développé son propre système d'aide au pilotage des installations frigorifiques de ses bâtiments par l'Intelligence Artificielle. Il permet d'optimiser les temps et les périodes de production de froid en fonction des températures extérieures, des prévisions d'activité et également, du coût de l'électricité. Ce système est progressivement étendu à l'ensemble des sites du Groupe.

Consommation électrique globale des bâtiments et consommation/tonne passée à quai



● France ● Belgique ● Espagne ● Italie ● Pays-Bas ● Portugal ● UK ● Suisse
— kWh/tonne passée à quai.

La légère hausse de consommation globale est liée aux opérations de croissance externe et à l'intégration de leurs données de consommation dans celle du Groupe. Les efforts

réalisés en termes d'économies d'énergie ont permis cette année une importante réduction des consommations par tonne passée à quai.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE BAS CARBONE

STEF réduit sa dépendance aux énergies fossiles pour contribuer à l'atteinte des objectifs européens de « Neutralité Carbone » en 2050 (« Green Deal ») et au respect de la trajectoire 2°C définie par les experts mondiaux (COP 21 - Accords de Paris). Sa démarche concerne à la fois les véhicules et les bâtiments.

VÉHICULES : LES BIOCARBURANTS COMME ÉNERGIE DE TRANSITION

Engagé depuis plusieurs années dans un programme structuré d'expérimentations d'énergies alternatives, STEF a choisi de privilégier les énergies bas carbone disponibles.

* **Biodiesel Oleo100** - Ce carburant est directement compatible avec la technologie des moteurs thermiques classiques. D'origine française et disponible sans risque direct de changement d'affectation des sols, cette énergie renouvelable issue de

colza français permet de réduire de 60 % les émissions de GES par rapport au gasoil. En 2021, STEF et Saipol (Groupe Avril) ont signé un contrat visant à alimenter 1/3 du parc de véhicules poids lourds en Oleo100.

* **Biogaz** - Issu de la valorisation des biodéchets (déchets agricoles, boues de station d'épuration et résidus alimentaires) par méthanisation, le biogaz permet de réduire de 80 % les émissions de GES par rapport au gasoil. STEF met en place des véhicules bioGNV dans les zones à faibles émissions (ZFE).

* **Véhicules électriques** - STEF travaille avec les fabricants à rendre ces véhicules compatibles avec ses contraintes d'exploitation. À date, les limites sont principalement liées à l'autonomie et au temps de recharge, notamment pour l'usage frigorifique. Toutefois, STEF poursuit sa politique de tests continue en la matière.

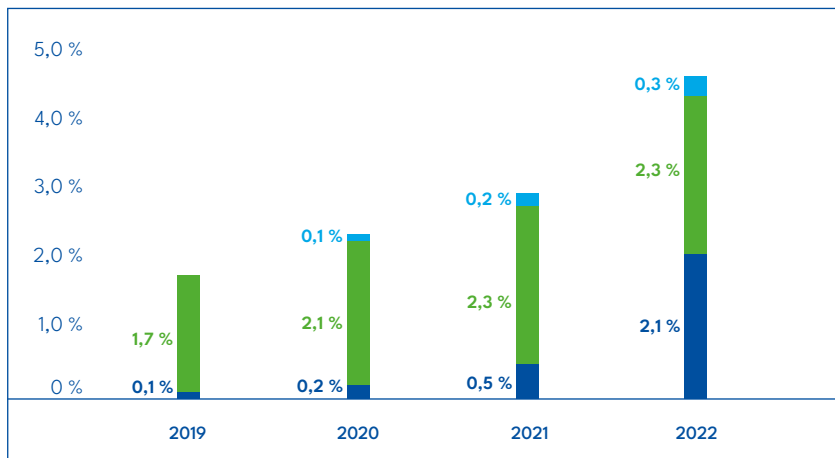
Favoriser les carburants alternatifs

Biodiesel Oleo100 : objectif de **30 %** de la flotte STEF équipée en 2025 ; à la clé > **100 000 tonnes** de CO_{2e} économisées d'ici 2025.

Biogaz et véhicules électriques : objectif de **25 %** des porteurs STEF équipés en 2030.



% de véhicules utilisant au moins une énergie alternative au gasoil et/ou GNR au sein du parc STEF



- Énergie alternative pour la mobilité
- Énergie alternative pour la production de froid
- Énergie alternative pour la mobilité et la production de froid



BÂTIMENTS : LE PHOTOVOLTAÏQUE GAGNE DU TERRAIN

Au-delà des efforts engagés pour optimiser et réduire sa consommation d'énergie, STEF remplace progressivement la part d'électricité fortement carbonée de son mix électrique par de l'énergie bas carbone⁽⁵⁾.

* **Installation de panneaux photovoltaïques** - STEF a choisi de développer l'énergie autoproduite grâce à la pose de panneaux photovoltaïques. Blue EnerFreeze, filiale d'IMMOSTEF dédiée à la gestion énergétique, s'est alliée

avec un partenaire pour créer Blue EnerSun et exploiter des centrales photovoltaïques. Fin 2022, le Groupe dispose de 31 centrales en fonctionnement pour une puissance installée de près de 21 MWc (auxquels viennent s'ajouter plus de 15 MWc déjà en en construction) ; elles produiront chaque année près de 25 GWhs, soit une augmentation de 60 % de la capacité de production du Groupe par rapport à 2021.

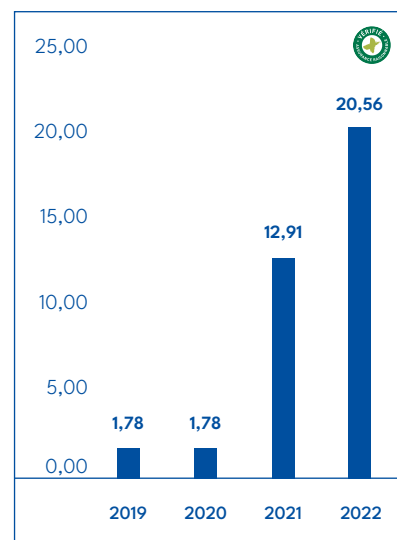
* **Mise en place de contrats d'achat d'électricité (ou PPA - Power Purchase Agreement)** - Ce type de contrat - avec garantie d'origine d'énergie produite à partir

de sources renouvelables ou bas carbone - représente 8 % de la consommation totale du Groupe.

* **EnergyLab** - Créé à Madrid en 2022, le projet d'EnergyLab permettra d'explorer et d'acquérir la maîtrise de différentes techniques de production et d'utilisation d'énergie verte. Il s'agit de disposer d'un terrain d'expérimentation pour la production d'hydrogène vert à partir de panneaux photovoltaïques, pour le stockage d'énergie sous la forme d'hydrogène et/ou de stockage frigorifique, pour la consommation d'hydrogène sur les engins de manutention, et enfin pour le partage de consommation d'électricité.



Puissance installée des centrales photovoltaïques (MWc)



⁽⁵⁾ Une électricité produite à partir d'énergie non fossile (c'est-à-dire renouvelable ou nucléaire) est considérée comme bas carbone.

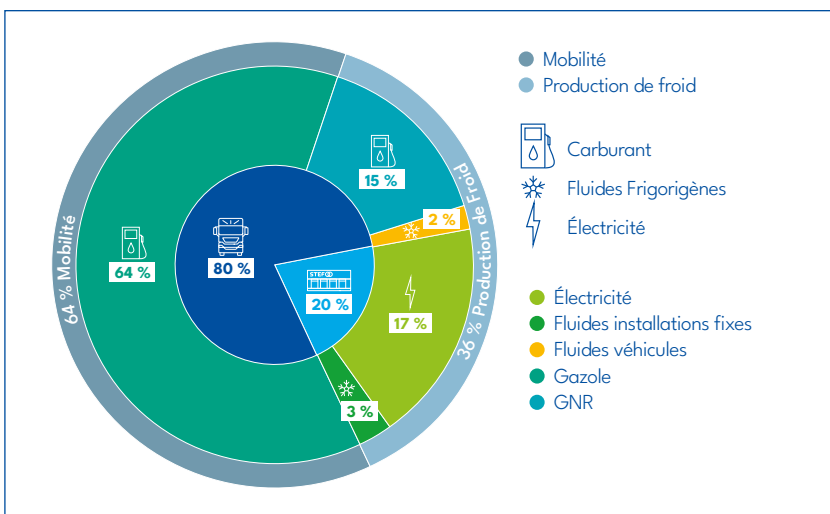
RÉDUCTION DES GAZ À EFFET DE SERRE

Le changement climatique est un sujet majeur à l'échelle planétaire. Engagé depuis de nombreuses années dans un processus de transition énergétique, le Groupe a décidé de donner un nouvel élan à sa démarche Climat. Lancée en 2021 sous le nom de « Moving Green », elle traduit son ambition

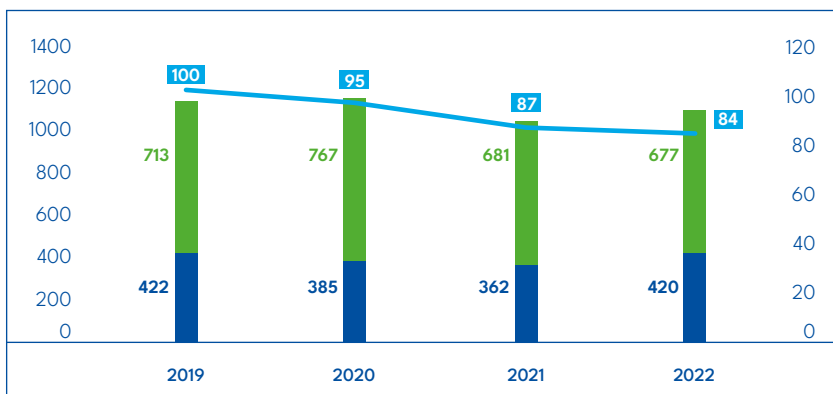
de faire face aux enjeux climatiques et de réduire sa dépendance aux énergies fossiles. Dotée de moyens et d'une organisation dédiée, sa force est d'être soutenue par tous les salariés comme par les instances dirigeantes du Groupe. Compte tenu de la spécificité des activités de transport et de logistique sous

température dirigée (- 25°C à + 15°C) de STEF, « Moving Green » se concentre sur 4 grands enjeux :
 * une mobilité durable ;
 * un froid plus responsable ;
 * l'accompagnement de la sous-traitance transport ;
 * l'implication des collaboratrices et collaborateurs.

Répartition des émissions de GES 2022 des moyens propres STEF (scopes 1 et 2)



Émissions de GES 2022 scopes 1, 2 et 3



● STEF (scopes 1 et 2) ● Sous-traitance transport (Scope 3)
 — kgCO₂/t.km (base 100 en 2019 hors sous-traitance transport)

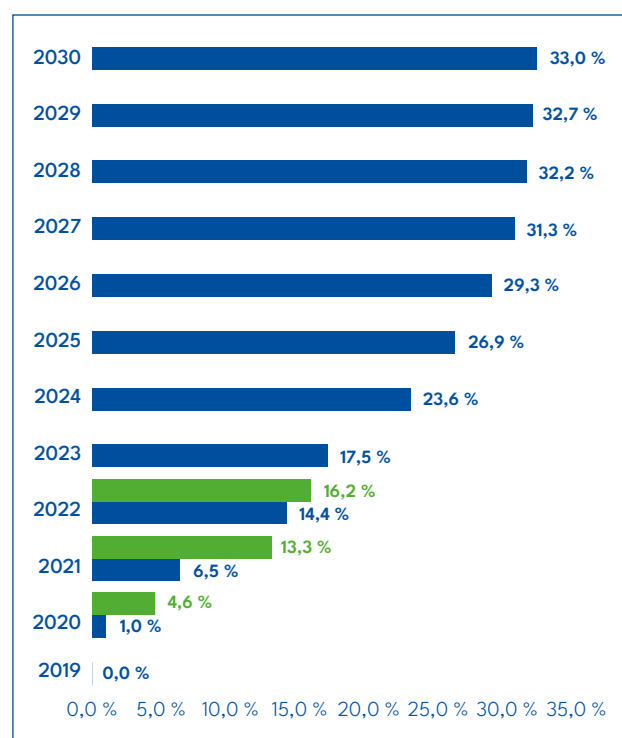
L'augmentation des émissions de GES (en valeur absolue sur les scopes 1 et 2) du Groupe est liée à l'intégration de nouvelles activités. Les activités du Royaume-Uni ajoutées à celles des autres opérations de croissance externe représentent en effet plus de 60 ktCO_{2e}. À périmètre constant, l'empreinte carbone du Groupe sur les scopes 1 et 2 en 2022 serait de 360 ktCO_{2e}, ce qui représente une diminution par rapport aux années précédentes.

« **MOVING GREEN** » : **PREMIERS RÉSULTATS !** En 2022, les plans d'actions se sont poursuivis conformément à la feuille de route définie. L'ambition est à la fois de minimiser les impacts de STEF et d'anticiper les conséquences du changement climatique sur les activités du Groupe.

OBJECTIF N°1

- 30 % D'ÉMISSIONS DE GES SUR LES VÉHICULES EN 2030 (en gCO_{2e}/t.km, référence 2019).

Réduction des émissions GES Véhicules STEF (émissions GES/t.km - référence 2019)⁽⁶⁾



● Cumul réalisé ● Objectif cumulé

AVANCÉES EN 2022 :

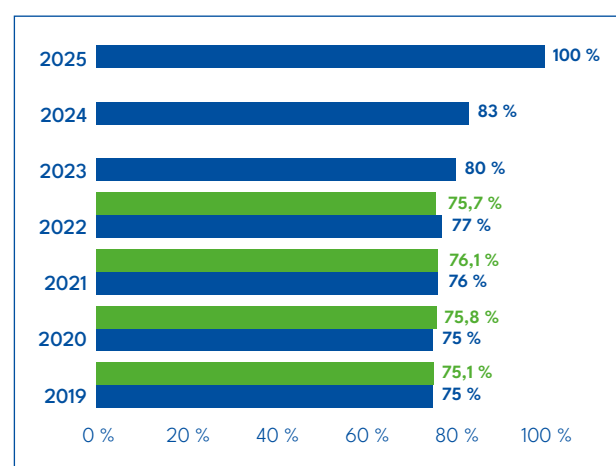
- * l'allongement des délais de livraison des constructeurs a limité le nombre de véhicules à énergie alternative mis en service ;
- * malgré tout, les gains de consommation de carburant alliés à l'optimisation des schémas de transport et des taux de remplissages des véhicules permettent de maintenir STEF sur sa trajectoire concernant la réduction de ses émissions relatives pour le transport ;
- * le travail réalisé sur les autres leviers (optimisation des groupes froid et comportement de conduite) contribue fortement à la baisse des émissions.

⁽⁶⁾ En fonction du rythme de livraison des véhicules alternatifs, l'objectif de -30% pourrait être atteint dès 2027.

OBJECTIF N°2

100 % D'ÉLECTRICITÉ BAS CARBONE⁽⁷⁾ SUR LES SITES EN 2025.

Électricité bas carbone consommée chez STEF



● Cumul réalisé ● Objectif

AVANCÉES EN 2022 :

- * la légère diminution de la part d'électricité bas carbone s'explique par une diminution des achats de garanties d'origine en Espagne en 2022 et l'intégration des sites issus des opérations de croissance externe ;
- * la montée en puissance de la filiale Blue EnerSun, dédiée au déploiement du photovoltaïque, a permis à STEF de doubler sa capacité d'autoproduction en 2022.

⁽⁷⁾ Électricité bas carbone = électricité renouvelable ou d'origine nucléaire.

MOVING GREEN

OBJECTIF N°3

CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT DES SOUS-TRAITANTS TRANSPORT (STT).

AVANCÉES EN 2022 :

Les évolutions dans ce domaine sont détaillées au paragraphe dédié à la sous-traitance transport. On peut toutefois noter :

- * l'accompagnement des STT français via l'activation de CEE (Certificats d'Économie d'Énergie) pour l'évolution de leur matériel ;
- * la mise en place d'une organisation d'animation des responsables STT ;
- * la création d'outils de suivi et d'accompagnement des STT (inventaire des technologies disponibles et impacts économiques et climatiques associés, grille d'audit).

OBJECTIF N° 4

FAIRE DE CHAQUE COLLABORATEUR UN ACTEUR DE LA RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE DANS SA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE.

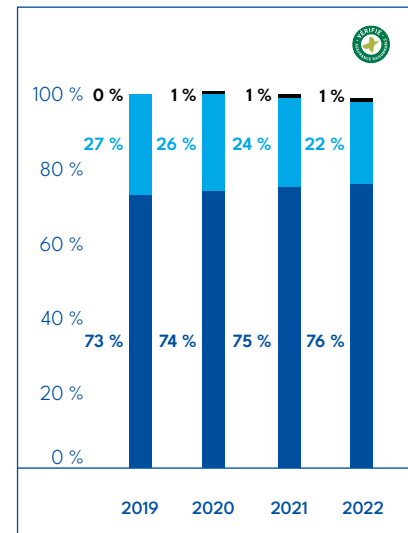
AVANCÉES 2022 :

Les actions ont porté sur la formation et la sensibilisation des équipes afin de les mobiliser et de les inciter à agir via :

- * des journées animées par le cabinet Carbone 4 à l'intention des instances dirigeantes, forces commerciales et experts internes ;
- * le lancement de la « Climate School » qui permet à tous les collaborateurs connectés d'accéder à un socle commun de connaissances communes sur la transformation durable. Ces modules de e-learning sont rendus obligatoires pour les cadres ;
- * le déploiement de programmes transverses comme l'extension en France du programme « Plastic Free » lancé en Italie.

En complément de ces 4 objectifs, le Groupe poursuit son plan de remplacement des fluides frigorigènes par des fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique.

Répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes du Groupe



● Fluïdes naturels ● HFC ● HFO

Les fluides naturels ont un potentiel de réchauffement global de 1 000 à 4 000 fois inférieur aux HFC.



Carbon Scorecard Ecovadis

Advanced - Intégré en 2022 par l'organisme de notation dans son évaluation, ce nouveau critère reconnaît la politique Climat de STEF comme ayant atteint un niveau avancé, notamment grâce à des objectifs de réduction publiés et à son plan d'action pour assurer une transition vers un business model bas carbone.

AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À L'ACTIVITÉ

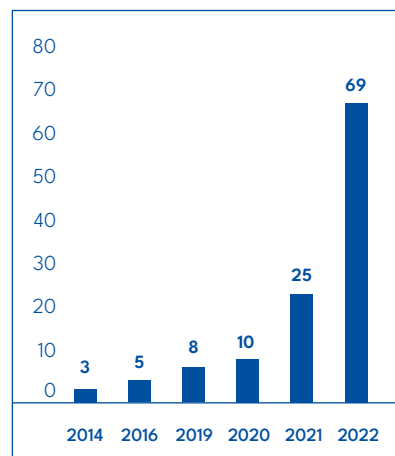
BIODIVERSITÉ

La préservation de la biodiversité est également un enjeu pour STEF, signataire de la Charte AFILOG⁽⁸⁾ depuis 2021. Le Groupe renforce sa démarche pour anticiper les réglementations à venir, notamment sur l'artificialisation des sols :

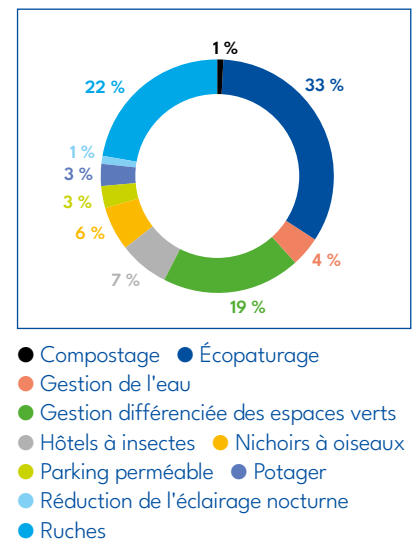
- * analyse d'impact environnemental avant l'implantation et la construction des projets immobiliers du Groupe, mise en œuvre de dispositifs de préservation de la biodiversité spécifiques à chaque projet ;
- * procédures de suivi de fonctionnement des installations et du respect de la réglementation en vigueur dans chaque pays d'implantation ;
- * collaboration renforcée avec le pôle immobilier de STEF pour intégrer les enjeux de biodiversité à l'ensemble des projets immobiliers du Groupe.

Ainsi, en 2022, divers aménagements favorables au développement de la biodiversité ont été mis en place sur 44 sites STEF.

Nombre d'aménagements en faveur de la biodiversité (en cumulé depuis 2014)



Type d'aménagements existants



Les initiatives Biodiversité STEF

Pour s'adapter au contexte local des différents sites du Groupe, les aménagements proposés sont diversifiés :

- * la faune, la flore et le bâti : écopâturage, implantation de ruches et participation à la pollinisation locale, nichoirs à oiseaux, potagers d'entreprise, espaces verts, mares, réduction de l'éclairage nocturne... ;
- * l'eau : phyto épuration, parkings perméables, toitures et façades végétalisées ;
- * les déchets : tri et compostage des biodéchets dans les bureaux, politique « zéro-bouteille et gobelet plastique ».



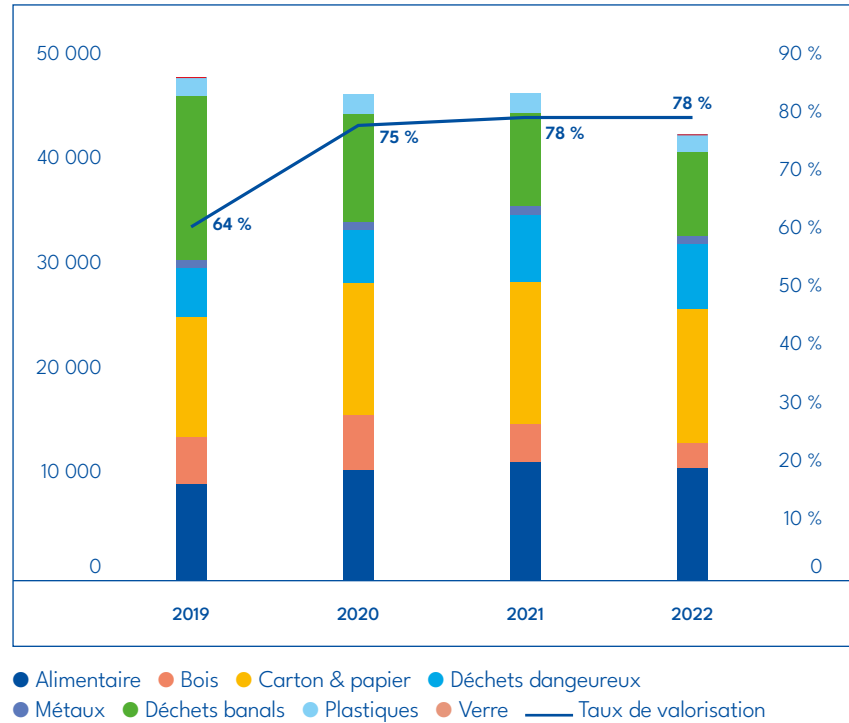
⁽⁸⁾ Association française des professionnels de l'immobilier logistique : STEF a participé à la rédaction de cette charte d'engagements réciproques avec l'Etat en faveur de la performance économique et environnementale de l'immobilier logistique.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

Les quantités et types de déchets produits par les activités du Groupe sont limités. STEF s'efforce de mettre en place des démarches de « Reverse Logistics » (logistique des retours) pour optimiser les schémas de transport et les taux de remplissage des véhicules, et ainsi, favoriser l'économie circulaire.

C'est notamment le cas au sein de la BU RHD et de la BU SeaFood qui assurent la collecte des coproduits en vue de leur valorisation. Sur les sites exploités par STEF, les déchets non dangereux sont triés sur site ou directement chez les prestataires, pour être valorisés par recyclage matière ou énergétique. La production de déchets dangereux est restreinte à l'entretien des matériels roulants. Ces déchets sont collectés et traités en conformité avec les réglementations des pays d'implantation.

Répartition des déchets par type (tonnes/an) et taux de valorisation des déchets non dangereux



SOURCES DE POLLUTION/ INCIDENTS

Elles sont strictement circonscrites par la conduite régulière d'audits

internes sur l'ensemble des sites du Groupe portant sur la sécurité des personnes et des biens, le respect des consignes et des procédures techniques. Chaque site dispose

d'un plan d'urgence qui comporte un volet « déversement accidentel » permettant d'intervenir en cas d'incident.



EAU

La ressource en eau est mobilisée pour les activités de production de froid et les lavages des véhicules du Groupe. Les installations de refroidissement sont conçues de manière à limiter la consommation d'eau et les stations de lavage sont équipées de dispositifs permettant d'optimiser les consommations et de maîtriser les rejets. Les effluents des sites sont contrôlés régulièrement en conformité avec les réglementations applicables.

MARITIME

Les activités maritimes de STEF font l'objet d'une démarche environnementale spécifique. Pionnière dans la protection de l'environnement, La Méditerranée innove pour réduire l'impact écologique de ses traversées.

Filtre à particules

Après une phase de tests du procédé, La Méditerranée a équipé les moteurs du Piana (propulsion et groupes électrogènes) d'un filtre à particules. Ce filtre présente le double avantage d'éliminer les oxydes de soufre et les particules fines et ultrafines. Avec cet équipement, le Piana anticipe la réglementation de 2025 sur les émissions de soufre qui prévoit de réduire le taux de soufre dans les combustibles en Méditerranée. Le navire Pelagos est également équipé d'un système de lavage des fumées. Fonctionnant en boucle fermée, le navire ne rejette aucun résidu à la mer.



Branchement électrique à quai (CENAQ)

La Méditerranée a mis en service la connexion électrique à quai sur le port de Marseille dès 2017. Elle est la première compagnie maritime en Méditerranée à utiliser cette solution pour 3 de ses navires. Cet équipement permet à la fois de réduire les consommations de gasoil à quai, de supprimer les émissions liées aux gaz d'échappement et de limiter les nuisances sonores et vibratoires à bord et dans l'environnement immédiat.



Préservation de la biodiversité en Méditerranée

Après avoir été précurseur en participant à la mise au point du système REPCET (REPérage des CETacés), La Méditerranée s'est engagée dans le projet LIFE SEADETECT. Il s'agit d'un projet européen dont la finalité est la détection et l'identification automatique des cétacés dans un contexte législatif international qui prévoit la création de deux ZMPV (Zone Maritime Particulièrement Vulnérable) en Méditerranée.



Label Green Marine Europe

Lauréat pour la troisième année consécutive, La Méditerranée est impliquée dans le label depuis sa création en 2019. Rejoint par des armateurs majeurs du conteneur et du transport de passagers, le label impose une amélioration continue aux postulants sur huit critères environnementaux.



ET DEMAIN ?

Cap sur l'adaptation au changement climatique !

Au-delà des effets des activités du Groupe sur le climat, STEF anticipe aussi les effets du dérèglement climatique sur ses propres activités. Au changement climatique correspondent deux types de risques : des risques physiques, c'est-à-dire tous les impacts directs du changement du

climat qui affectent les conditions dans lesquelles opère le Groupe (augmentation des intensités et fréquences des phénomènes climatiques extrêmes – canicule, inondation, rétraction des sols...) et des risques de transition, c'est-à-dire les impacts indirects qui découlent du passage à une économie sobre en carbone (plans de sobriété énergétique, conditions économiques d'accès

aux énergies, évolution des marchandises alimentaires produites par ses clients...).

Le Groupe s'attache donc également à prendre en compte l'impact du changement climatique sur sa propre organisation afin de se préparer et d'opérer les orientations stratégiques nécessaires à sa propre adaptation.

TAXINOMIE VERTE



CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

En application du règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020 (dit « règlement taxinomie »), STEF publie, au titre de l'exercice 2022, la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de certaines de ses dépenses opérationnelles considérées comme éligibles et alignées au titre des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Une activité économique est considérée comme éligible si elle est incluse dans la liste des activités décrites dans les actes délégués au règlement taxinomie, correspondant aux activités identifiées par la Commission européenne comme susceptibles d'apporter une contribution substantielle aux deux objectifs climatiques suivants

pour 2022, et à l'un des objectifs environnementaux ci-dessous à partir de 2024 :

- * atténuation du changement climatique ;
- * adaptation au changement climatique ;
- * protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines ;
- * transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage ;
- * prévention et contrôle de la pollution ;
- * protection des écosystèmes sains.

Une activité économique éligible est considérée comme alignée si elle répond aux trois critères suivants :

- * elle contribue de façon substantielle à l'un ou plusieurs des objectifs environnementaux, en

satisfaisant aux critères techniques spécifiques détaillés dans les actes délégués au règlement taxinomie ;

- * elle ne cause de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux (principe du « Do No Significant Harm » - DNSH) en répondant aux critères décrits dans les actes délégués au règlement taxinomie ;
- * elle est exercée dans le respect des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

APPLICATION

ÉLIGIBILITÉ DES ACTIVITÉS

Le Groupe a mené une analyse détaillée de ses activités afin d'identifier celles correspondant à des activités décrites dans les

annexes du règlement délégué UE 2021/2139 sur le Climat. Cette analyse, menée conjointement par la Direction Développement durable, la Direction financière et les Directions opérationnelles

a conduit à identifier les activités suivantes comme éligibles dans le cadre de l'objectif d'atténuation du changement climatique :

| ACTIVITÉ TAXINOMIQUE | ACTIVITÉS STEF CORRESPONDANTES |
|---|---|
| 4.15 – Réseaux de chaleur /de froid. | Production et distribution de froid à destination d'entrepôts frigorifiques. |
| 6.5 – Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires. | Activités de transport effectuées par des véhicules utilitaires légers répondant aux normes Euro V et Euro VI. Véhicules de fonction du Groupe STEF. |
| 6.6 – Transport routier de fret. | Activités de transport effectuées par des tracteurs et porteurs répondant à l'étape E de la norme Euro VI. |
| 6.10 – Transports maritimes et côtiers de fret, navires nécessaires aux opérations portuaires et aux activités auxiliaires. | Activités de transport effectuées par les quatre navires de La Méridionale. |
| 7.1 – Construction de bâtiments neufs. | Activité de promotion immobilière menée par une filiale dédiée (IMMOSTEF) pour le compte de clients externes. |
| 7.2 – Rénovation de bâtiments existants. | Rénovation de bâtiments du Groupe portant sur plus de 25 % de la surface de l'enveloppe du bâtiment ou dont le coût est supérieur à 25 % de la valeur du bâtiment, à l'exclusion de la valeur du terrain. |
| 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique. | Installation, maintenance et réparation des équipements de production de froid en vue d'améliorer leur performance énergétique. |
| 7.6 - Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables. | Installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments du Groupe. |
| 7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments. | Bâtiments détenus par le Groupe, en propre ou en location. |

ALIGNEMENT DES ACTIVITÉS

L'alignement à la taxinomie des activités éligibles du Groupe requiert la mise en œuvre d'une analyse des risques climatiques physiques impactants pour l'activité. Le plan stratégique du Groupe identifie l'adaptation au changement climatique comme un sujet majeur à prendre en compte pour les années à venir : c'est pour cette raison que des travaux sont lancés dès 2023 afin d'étudier les risques, la vulnérabilité et les mesures à prendre en compte vis-à-vis des phénomènes physiques générés par ce changement

climatique. Il en résulte que, pour l'exercice 2022, STEF ne remplit pas les conditions de l'alignement sur la taxinomie verte au regard du DNSH « adaptation au changement climatique ». Néanmoins cette situation ne reflète pas une vision complète sur la stratégie RSE du Groupe et ses engagements environnementaux mentionnés dans la déclaration de performance extra-financière. Une analyse détaillée est par ailleurs menée au niveau du Groupe pour identifier une feuille de route au regard de l'alignement pour les années à venir.

RESPECT DES GARANTIES MINIMALES

STEF conduit ses activités en accord avec les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte internationale des droits de l'homme.

DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le Groupe STEF est soumis au devoir de vigilance français (Référence DPEF). Il veille au respect des droits humains tout au long de sa chaîne de valeur tout en s'assurant du respect des réglementations en vigueur dans chacun de ses pays d'implantation.

ANTI-CORRUPTION

Le Groupe STEF est soumis à la loi française « Sapin II » et l'ensemble des normes de comportements à respecter face aux risques de corruption est intégré dans sa charte éthique. Le Groupe dispose également d'un dispositif d'alerte et de recueil des signalements afin de remonter les cas litigieux, ainsi que d'une plateforme digitale externe de recueil et de traitement des alertes.

FISCALITÉ

La Direction fiscale du Groupe STEF a développé de solides processus de gestion des risques fiscaux afin d'assurer le respect des règles applicables dans les pays d'implantation du Groupe.

CONCURRENCE LOYALE

Le Groupe STEF s'assure du respect du principe de concurrence loyale, quel que soit le type d'opération ou de projet mené. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès de la Direction Générale, des Directions Commerciales et Régionales.

Indicateurs clés de performance au 31 décembre 2022

Le périmètre retenu pour la définition des indicateurs clés de performance au 31 décembre 2022 est le suivant :

- * le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérés couvrent l'ensemble des activités du Groupe correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle ;

- * les sociétés dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence notable sont exclues du calcul des ratios définis par l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxinomie publié le 6 juillet 2021 ;

- * les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2022 et le total du chiffre d'affaires et des dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

Chiffre d'affaires

Au 31 décembre 2022, le chiffre d'affaires total utilisé comme dénominateur s'élève à 4 264 M€ et correspond au chiffre d'affaires du Groupe tel qu'établi dans les états financiers consolidés.

Le chiffre d'affaires éligible s'élève à 559 M€ et correspond principalement au chiffre d'affaires réalisé par l'exploitation des 4 navires de La Méridionale (100 M€), l'exploitation des véhicules entrant dans le champ d'application de l'étape E de la norme Euro VI (436 M€) et la location ou mise à disposition de locaux (14 M€). La hausse du chiffre d'affaires éligible par rapport à 2021 s'explique notamment par le renouvellement régulier du parc de véhicules lourds et l'introduction de véhicules neufs répondant aux critères de la norme Euro VI-E, ce qui provoque une augmentation du chiffre d'affaires éligible sur l'activité 6.6 – transport routier de fret. Le pourcentage d'éligibilité lié au transport routier de fret devrait ainsi continuer à croître sur les prochaines années.

Le calcul de la part de chiffre d'affaires éligible relatif au transport routier de fret a été effectué en considérant que le chiffre d'affaires était réalisé uniformément par tous les véhicules du parc et de manière linéaire sur l'année, et que le pourcentage d'éligibilité sur le parc en location courte durée était identique à celui du parc en propre. L'analyse de l'éligibilité du parc sous-traitant a été réalisée par pays d'implantation.

Investissements

Au 31 décembre 2022, le total des dépenses d'investissement utilisé comme dénominateur s'élève à 407 M€ et correspond au montant total des acquisitions et entrées de périmètre d'immobilisations incorporelles, corporelles et de droits d'utilisation relatifs aux contrats de location.

Les dépenses d'investissement éligibles s'élèvent à 223 M€ et correspondent principalement à l'acquisition et propriété des bâtiments (155 M€), et l'acquisition de nouveaux véhicules d'exploitation (30 M€). Parmi ces 223 M€ de dépenses d'investissement éligibles, 52 M€ sont liés aux regroupements d'entreprises.

Dépenses d'exploitation

Selon le règlement délégué UE 2021/2178, les dépenses d'exploitation à prendre en compte dans le calcul du ratio taxinomie correspondent aux coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la recherche-développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant des actifs. Au sein du Groupe, les dépenses d'exploitation correspondantes sont les charges d'entretien et maintenance et les charges de location court terme et autres exemptions IFRS 16.

Au 31 décembre 2022, le total des dépenses opérationnelles utilisé comme dénominateur s'élève à 168 M€.

Les dépenses d'exploitation éligibles s'élèvent à 51 M€ et correspondent principalement aux charges d'entretien et maintenance sur les bâtiments, sur les 4 navires de La Méridionale et sur les véhicules. Les charges d'exploitation liées à l'achat de carburants alternatifs ne sont pas incluses.

ÉLIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT - CA

| Activités économiques (1) | Code(s) (2) | Chiffre d'affaires absolu (3) Currency (M€) | Part du chiffre d'affaires (4) % |
|---|-------------|---|-------------------------------------|
| A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | % |
| A.1 - Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) | | 0 | |
| A.2 - Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) | | | |
| 6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers | 6.5 | 0,53 | 0,01 % |
| 6.6 - Transport routier de fret | 6.6 | 436,31 | 10,23 % |
| 6.10 - Transports maritime et côtiers de fret, navires nécessaires aux opérations portuaires et aux activités auxiliaires | 6.10 | 99,68 | 2,34 % |
| 7.1 - Construction de bâtiments neufs | 7.1 | 8,38 | 0,20 % |
| 7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments | 7.7 | 14,37 | 0,34 % |
| Total (A.1 + A.2) | | 559,26 | 13,12 % |
| B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | |
| Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B) | | 3704,89 | 86,88 % |
| Total (A + B) | | 4264,15 | 100 % |

ÉLIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT - CAPEX

| Activités économiques (1) | Code(s) (2) | Chiffre d'affaires absolu (3) Currency (M€) | Part du chiffre d'affaires (4) % |
|---|-------------|---|-------------------------------------|
| A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | % |
| A.1 - Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) | | 0 | |
| A.2 - Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) | | | |
| 4.15 - Réseaux de chaleur/ froid | 4.15 | 2,94 | 0,72 % |
| 6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers | 6.5 | 3,19 | 0,78 % |
| 6.6 - Transport routier de fret | 6.6 | 30,00 | 7,37 % |
| 6.10 - Transports maritimes et côtiers de fret, navires nécessaires aux opérations portuaires et aux activités auxiliaires | 6.10 | 18,83 | 4,63 % |
| 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique | 7.3 | 4,70 | 1,15 % |
| 7.6 - Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables | 7.6 | 8,32 | 2,04 % |
| 7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments | 7.7 | 154,92 | 38,05 % |
| CaPEX des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2) | | 222,90 | 54,75 % |
| Total (A.1 + A.2) | | 222,90 | 54,75 % |
| B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | |
| CaPEX des activités non éligibles à la taxinomie (B) | | 184,20 | 45,25 % |
| Total (A + B) | | 407,10 | 100 % |

ELIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT - OPEX

| Activités économiques (1) | Code(s) (2) | Chiffre d'affaires absolu (3) Currency (M€) | Part du chiffre d'affaires (4) % |
|---|-------------|---|-------------------------------------|
| A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | % |
| A.1 - Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) | | | |
| A.2 - Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) | | | |
| 4.15 - Réseaux de chaleur/ froid | 4.15 | 9,02 | 5,37 % |
| 6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers | 6.5 | 0,09 | 0,05 % |
| 6.6 - Transport routier de fret | 6.6 | 6,71 | 3,99 % |
| 6.10 - Transports maritimes et côtiers de fret, navires nécessaires aux opérations portuaires et aux activités auxiliaires | 6.10 | 13,73 | 8,17 % |
| 7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments | 7.7 | 20,97 | 12,48 % |
| OPEX des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2) | | 50,51 | 30,05 % |
| Total (A.1 + A.2) | | 50,51 | 30,05 % |
| B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE | | | |
| OPEX des activités non éligibles à la taxinomie (B) | | 117,54 | 69,95 % |
| Total (A + B) | | 168,05 | 100 % |

SOCIAL



LA PERFORMANCE ET LA QUALITÉ DES PRESTATIONS DE STEF REPOSENT SUR SES ÉQUIPES : des équipes plurielles et riches des différentes cultures du Groupe. Former et faire progresser chacune et chacun dans sa carrière, veiller à leur sécurité, leur santé et leur qualité de vie au travail sont donc des enjeux majeurs pour le Groupe dans ses huit pays d'implantation.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Chez STEF, la diversité inclut toutes les facettes de l'individu quel que soit son âge, son genre, sa culture, son expérience professionnelle ou ses handicaps. L'objectif est de faciliter et soutenir une ascension professionnelle et sociale équitable via l'insertion professionnelle, l'accès à la formation et l'évolution de carrière pour tous.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H AVEC « MIX'UP »

Lancée à l'échelle du Groupe en octobre 2021, la démarche « MIX'UP » s'est déployée en 2022. Objectif : augmenter de 25 % la part des femmes dans les effectifs d'ici 2030 (sur la base des effectifs 2020). Cette démarche est soutenue par les membres du Comité Exécutif et par la Direction Générale du Groupe qui ont signé une lettre d'engagement destinée à l'ensemble des salariés.

MIX'UP

Les engagements « MIX'UP »
Ils sont au nombre de cinq (voir encadré p. 70). Ils structurent, complètent et renforcent des dispositifs déjà en place afin d'accroître la représentativité des femmes au sein du Groupe, à tous les niveaux de l'entreprise, ce par le biais de dispositifs (« People review », gestion des talents pour identifier les femmes à potentiel, intégration de jeunes femmes dans le « Graduate Program »).

Une approche systémique
Ces cinq engagements renvoient à des enjeux pluriels et requièrent une approche intégrée. Le plan d'actions partagé par tous les pays en est la traduction : il couvre la sensibilisation aux stéréotypes, le recrutement, l'intégration et la

gestion des carrières, l'adaptation des environnements de travail mais aussi la communication interne et externe, l'aide à la mise en place de diagnostics de situation comparée F/H, et le dialogue avec les partenaires sociaux. Les modules de formation qui ont été mis en œuvre sont autant d'occasion de sensibiliser au respect des diversités présentes au sein du Groupe. Tous les niveaux hiérarchiques sont mobilisés afin que les femmes trouvent mieux leur place dans l'entreprise et puissent intégrer durablement des environnements dits « masculins ». Enfin, « MIX'UP » permet de capitaliser sur des démarches innovantes comme c'est le cas, par exemple, du programme de mentoring « Elles pour elles » en Italie.



« MIX'UP » en action

En 2022, la démarche « MIX'UP » a été déployée opérationnellement sur tous les périmètres. Elle concerne notamment :

- * le lancement d'un plan de communication interne pour lutter contre les préjugés au sein du Groupe (vidéos, affiches, stickers, exposition « Tous les métiers sont mixtes ») ainsi que d'une prise de parole publique sur les réseaux sociaux ;
- * la formation de 600 managers français au sein des CODIR de sites (« Repères managériaux pour l'inclusion : égalité professionnelle, mixité femmes/hommes et diversité ») et des managers de proximité (« Bien travailler ensemble : égalité professionnelle et diversité ») ;
- * les formations des CODIR en

Espagne et en Italie ont été réalisées. Les autres pays suivront en 2023 ;

- * le déploiement progressif de la campagne de « Diagnostic de Situation Comparée » (DSC) dans l'ensemble des filiales en France afin d'intégrer les enjeux du terrain à leur plan d'action ;
- * la mise en place du réseau interne mixité « MIX'UPers » : 80 collaboratrices et collaborateurs volontaires se mobilisent pour soutenir le déploiement de la démarche du Groupe sur différents périmètres grâce à des outils dédiés ;
- * l'organisation d'une journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle femme/homme sur une cinquantaine de sites volontaires en France ;
- * le lancement d'une promotion 100 % féminine au sein de l'école de conduite STEF sur la région Ile-de-France.

LES 5 ENGAGEMENTS

« MIX'UP »

accroître

la mixité dans les équipes ;

garantir

une intégration et une évolution de carrière équitables ;

favoriser

l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

adapter

nos conditions et environnements de travail ;

changer

l'image de nos métiers.

80 « MIX'UPers » SOUTIENNENT LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE MIX'UP AU PLUS PRÈS DU TERRAIN.



CHIFFRES CLÉS – POPULATION FÉMININE AU SEIN DU GROUPE

Fin 2022, la population féminine représente

21 %

des effectifs (vs 21,3 % en 2021).

% des femmes dans les effectifs du Groupe 

| | |
|--------------|----------------|
| France | 20,5 % |
| Espagne | 25,4 % |
| Portugal | 26,5 % |
| Italie | 36,0 % |
| Belgique | 14,6 % |
| Pays- Bas | 16,0 % |
| Royaume-Uni | 12,9 % |
| Suisse | 7,3 % |
| Total | 21,0 %* |

* Hors croissance externe (hors Espagne société TTC / Suisse Frigosuisse / Italie SVAT).



Fin 2022, STEF primé « Leader Diversity » dans le classement du Financial Times.



En 2022, STEF figure dans le classement des entreprises engagées du magazine Capital. Ce classement s'appuie sur une enquête réalisée auprès de 25 000 salariés et récompense les entreprises engagées pour la diversité et l'égalité des chances.

La dynamique « MIX'UP » récompensée !

STEF s'est vu décerner le certificat « World's Top Female Friendly Companies 2022 » par le magazine Forbes.

(Résultat de l'étude indépendante réalisée par Statista auprès de plus de 150 000 travailleurs à travers 57 pays).

INTÉGRER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Engagé depuis plus de 15 ans en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, STEF affiche un taux d'emploi de 7,76 % (vs 2,78 % en 2007) sur le périmètre France et de 6,8 % sur le Groupe pour 2022⁽⁹⁾. La politique handicap du Groupe se déploie progressivement dans tous les pays.

6^{ème} accord handicap signé en 2022 par l'ensemble des organisations syndicales en France et agréé par la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Cet accord renforce la cohérence des actions menées par le Groupe pour recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap, les accompagner par des mesures pratiques et financières ainsi que pour sensibiliser ses équipes. Quelques chiffres illustrent les réalisations du 5^{ème} accord handicap couvrant la période 2019-2021 :

- * 85 aménagements de postes.
- * 49 études ergonomiques.
- * 87 accompagnements vers un nouveau projet professionnel.
- * 40 reclassements internes ou externes.
- * 20 parcours de formations qualifiantes.



CHIFFRES CLÉS FRANCE

Fin 2021*

864 collaborateurs/ collaboratrices reconnu(e)s en situation de handicap (vs 277 avant la signature du 1^{er} accord en 2007) ;

78 sites dépassent l'obligation d'emploi de 6 % ;

32 collaborateurs/ collaboratrices ont bénéficié d'aménagements de postes ou de formations en vue de leur maintien dans l'emploi.

*Chiffres 2022 non disponibles à date.

En 2022

près de **135 référents handicap** ont été formés.

Leur mission : animer la politique handicap en lien avec leurs directions et la Mission Handicap ;

575 personnes ont été sensibilisées au handicap (managers, responsables des ressources humaines, opérationnels, instances représentatives du personnel...).

DYAD - Depuis 2019, cette entreprise adaptée, spécialisée dans le conditionnement à façon, fait partie du Groupe STEF et représente le cœur de sa BU Conditionnement. À ce titre, Dyad dispose d'un accompagnement social et professionnel qui s'est poursuivi dans le cadre des engagements du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé en 2021 pour 5 ans. Cette année, Dyad a obtenu l'agrément de deux « CDD Tremplin ».

Guide « Maladies chroniques invalidantes : favoriser l'articulation entre maladie et situation de travail » - Diffusé auprès des managers de filiales et services RH, ce guide est l'aboutissement de la participation des équipes STEF à l'atelier « Travail et cancer/maladies chroniques » avec le Nouvel Institut⁽¹⁰⁾.

En Italie - En 2022, la mobilisation des équipes sur le Project ENS (Ente Nazionale Sordi - Agence Nationale des personnes sourdes) en faveur des personnes sourdes et mal entendant a abouti au recrutement de 8 personnes sourdes et à la mise en place de formations dans les directions des personnes recrutées. Le programme « Ladies First » a intégré une collaboratrice sourde en formation avec la présence d'une interprète.

Prix d'emploi des personnes en situation de handicap 2022.

Organisée par l'agence de notation extra-financière HUMPACT, cette récompense valorise le travail constant du Groupe en faveur de l'inclusion.



Parce que le travail est un facteur clé d'intégration sociale...

Créateur d'emplois, STEF s'investit en faveur de l'insertion professionnelle, notamment des jeunes, des personnes éloignées de l'emploi et des personnes réfugiées. (Voir p. 87 Collectivités, associations et citoyens).

⁽⁹⁾ Depuis 2020, le taux d'emploi en France est calculable à mi-année.

⁽¹⁰⁾ Association dont la vocation est d'instruire des problèmes non résolus à la frontière de l'entreprise et de la société.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



La santé et la sécurité des salariés sont l'objet de politiques ambitieuses axées sur la prévention. Celle-ci passe par une prise de conscience individuelle et collective, mais aussi par des changements de pratiques à tous les niveaux, qui reposent sur une approche collaborative mobilisant autant les opérationnels que les fonctions support. La prévention des risques au travail est intégrée en amont de tous les projets de transformation (processus opérationnels, organisation, conception, matériel...) et les équipes y sont associées.

Diminuer les accidents de travail : un fil rouge pérenne, une démarche transverse, des engagements concrets - Depuis 2021, la démarche SST (Santé, Sécurité au Travail) a évolué en démarche SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail). Les différentes fonctions supports et pôles d'expertise (Direction

des métiers Groupe dont Études & R&D, Immobilier, Ergonomie, Innovation) travaillent ensemble au sein d'un Comité dédié. Cette instance, opérationnelle en France et au Portugal, sera déployée progressivement dans les autres pays, en parallèle d'une animation de la filière managériale. Afin de partager les politiques des bonnes pratiques, des réunions trimestrielles sont organisées avec tous les acteurs de la SSCT. Des expérimentations techniques, organisationnelles et humaines sont ainsi conduites pour réduire les contraintes des métiers et développer des solutions réalistes et adaptables à la réalité du terrain : aide à la préparation et la manutention en partenariat avec des constructeurs de matériels, analyses ergonomiques de situations spécifiques, expérimentations de solutions pour diminuer les risques de troubles musculosquelettiques.

PARMI LES INITIATIVES CONDUITES EN 2022 :

Partenariat avec le Réseau des CARSAT et la CRAMIF - En octobre 2022, STEF a signé son premier engagement national auprès du réseau des CARSAT et de la CRAMIF, portant sur la prévention des risques professionnels. Cet engagement concerne ses 190 sites en France et ses 17 000 salariés (incluant les contrats d'apprentissage et les intérimaires). Les objectifs pour les trois années à venir sont de :

- * limiter les facteurs de risques d'apparition des troubles musculosquelettiques, en particulier ceux liés aux manutentions manuelles ;
- * réduire la survenue d'accidents graves entraînant des arrêts de travail longs et un risque de désinsertion professionnelle ;
- * renforcer la culture SSCT et l'engagement managérial sur l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Cet engagement sera décliné par des plans d'actions sur chaque site, pilotés par des équipes dédiées et assortis d'indicateurs de suivi trimestriels, avec bilan annuel.



Signature du partenariat avec le Réseau des CARSAT et la CRAMIF en octobre 2022.

Outils digitaux au service de la SSCT - Un dispositif innovant développé en interne – STEP By STEF – permet, via des QR codes et tablettes, de renforcer et suivre au plus près les parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, titulaires comme intérimaires. Un pré-accueil digitalisé permet également de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés avant leurs arrivées sur site. La digitalisation des Visites Terrain Sécurité est également en cours de déploiement en France et au Portugal.

Formation et sensibilisation

L'enjeu est de placer la prévention

en amont de tous les process. Dans cet esprit, les actions de sensibilisation et de formation se poursuivent : organisation de Journées SSCT sur les sites ; Formation « Manager par la sécurité » pour placer la SSCT en priorité dans le quotidien des managers.

Ces initiatives sont soutenues par la dynamique qu'insufflent les Comités de Sécurité (COSEC) sur chaque site en France.

En parallèle, les méthodes d'analyse des événements non souhaités, afin de mettre en place des actions correctrices, continuent de progresser et de s'améliorer.



POURSUITE DES ACTIONS ET PROGRAMMES AU LONG COURS POUR AMÉLIORER LES ENVIRONNEMENTS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention des TMS - reste un sujet prioritaire dans le secteur de la logistique et du transport. La recherche de solutions organisationnelles, techniques et humaines bénéficie de la synergie inhérente au COPIL Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

et des engagements pris en collaboration avec les CARSAT. En parallèle, le Groupe poursuit son travail de benchmark sur les solutions innovantes en déployant de nouvelles méthodologies d'évaluation couplant les retours subjectifs et les mesures objectives d'activités musculaires et posturales. Au total, 16 dispositifs d'assistance physique ont été testés avec l'aide de près de 370 volontaires depuis 2017.

Les projets de conception ou de rénovation de sites - bénéficient de l'accompagnement d'équipes internes spécialisées du pôle Immobilier et intègrent l'expertise des réseaux prévention. En 2022, 7 projets de conception, rénovation ou agrandissement ont ainsi été menés en équipe pluridisciplinaire. Des projets de conception et d'aménagement de lignes - notamment de conditionnement - sont conduits en parallèle.



Les vêtements de travail - sont développés avec et pour les collaborateurs et collaboratrices. À chaque environnement de travail et activité correspond des besoins, et donc une gamme d'équipements. Ainsi, en 2022, 100 salariés ont testé de nouveaux modèles de chaussures de sécurité, ce qui a conduit au référencement de 12 modèles (hommes et femmes). Par ailleurs, les équipes SSCT restent en veille sur les innovations technologiques du marché en termes d'équipement de protection individuelle (EPI). Elles entendent aussi tirer avantage du lancement de l'école de conduite femmes pour recueillir l'avis des futures conductrices sur les équipements mis à leur disposition.

Les initiatives en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT) - Les actions se déploient sur 3 axes : l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (ex : mise en place d'une plateforme de soutien scolaire pour les enfants des parents salariés - plus de 2 100 inscrits), l'hygiène de vie (ex : téléconsultation médicale ouverte à plus de 1 900 collaborateurs et

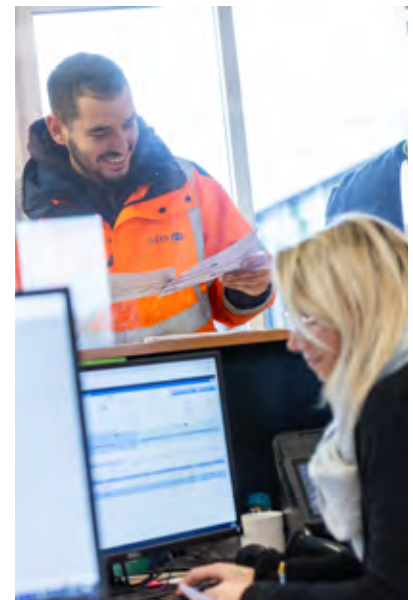
collaboratrices en France avec un taux d'inscription de 45 % en 2022) et l'accompagnement des personnes en difficulté (réseau d'assistantes sociales et psychologues du travail).

En France, le Groupe a fait le choix d'engager des négociations sur les thèmes de la Qualité de Vie et les Conditions de travail (QVCT) avec ses partenaires sociaux. Une négociation a débuté en 2022, suivant les engagements du Groupe sur l'amélioration générale des conditions de travail. Chaque pays décide des initiatives les plus pertinentes à conduire en regard du contexte local et des besoins identifiés : travail sur la culture du changement et petits déjeuners réguliers avec les membres de la Direction au Portugal ; bourses d'études (« STEF Students Award ») pour les enfants des collaborateurs qui se sont distingués dans leurs études en Italie.

Le Groupe STEF encourage aussi l'activité physique à travers plusieurs initiatives et la participation à des dizaines de courses de solidarité en 2022.

STEF Driver

Par définition, les conductrices et conducteurs sont en situation de mobilité. Expérimentée en France, cette application mobile leur permet de garder le lien avec le Groupe : ils peuvent accéder aux informations de sécurité, déclarer un incident de véhicule, suivre les données d'écoconduite, mais aussi améliorer l'organisation de leur journée de travail. STEF Driver permet également de se connecter à différentes applications métiers.

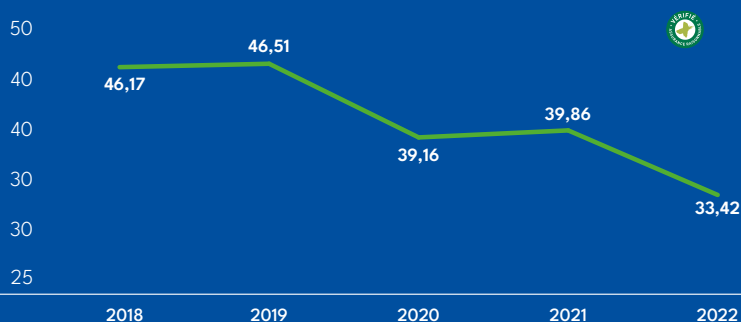


Accidents à la baisse !

Pour l'ensemble du Groupe, le taux de fréquence des accidents avec arrêt montre une diminution significative : de 46,17 en 2018 à 33,42 en 2022.

Le taux de gravité est de 2,29 en 2022 

Taux de fréquence
Hors croissance externe (Espagne société TTC / Suisse Frigosuisse / Italie SVAT)



RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION



Pour accompagner son développement, STEF doit disposer des ressources et compétences en phase avec ses besoins. En 2022, ses équipes ont notamment travaillé sur une nouvelle campagne d'image employeur et l'évolution du modèle managérial du Groupe. Elles ont également poursuivi différents programmes de fond engagés de longue date sur l'attractivité des métiers du Groupe, le développement des compétences, la mobilité et la fidélisation des collaborateurs.

72,84 % du capital de STEF est détenu, via le FCPE par + de **12 800** salariés actionnaires du Groupe, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

ATTIRER, RECRUTER, FIDÉLISER TOUS LES TALENTS

Rendre STEF attractif - Telle est l'ambition de la nouvelle campagne de recrutement qui a mobilisé les équipes RH en 2022 et sera lancée en 2023. Sortant des codes classiques du recrutement, cette campagne « 360 » met en avant les forces du Groupe et valorise ce qui fait sa singularité dans le secteur : proximité géographique grâce à son maillage territorial, valeurs et engagements forts en matière de RSE, stabilité de l'emploi, possibilités d'évolution accessibles à tous grâce aux formations proposées pour progresser dans son métier ou engager une reconversion professionnelle, formations diplômantes à l'appui. Cette campagne ciblera prioritairement les métiers en tension (conduite, préparation de commande, technique) et s'appuiera sur l'étude de bases de données qui permettront de diffuser

nos messages vers des populations souvent difficiles à séduire ou éloignées de l'emploi en fonction des zones géographiques et des profils (âge, formation, parcours).

Simplification du parcours candidat

- En 2023, le site « Carrières » de STEF va évoluer. L'utilisateur et l'efficacité seront au centre des réflexions. L'objectif sera de susciter l'engagement et ainsi d'augmenter le nombre de conversions. En 2022, quelques actions de simplification du parcours candidat ont déjà été lancées, comme la possibilité de postuler sans CV ou encore le déploiement d'outils destinés à renforcer le lien direct entre les candidats et le Groupe.

Renforcement des relations avec les écoles à l'International

- Les « Campus Connectors » chargés de faire connaître les métiers du Groupe auprès des jeunes diplômés sont désormais en relation avec une cinquantaine d'écoles en

France. Le réseau des « Campus Connectors » s’est aussi renforcé à l’international dans tous les pays avec des écoles de 1^{er} plan (Bocconi en Italie, Universidad Camilo Jose Cela en Espagne). STEF a poursuivi sa participation à différents événements en ligne et en présentiel (forums, job dating).

Des outils personnalisés pour décider et gérer sa carrière - Le « Graduate Program » destiné aux jeunes diplômés visant à les préparer à prendre des responsabilités managériales s’est poursuivi. En 2022, le dispositif a été complété en France par la mise en place du « Development Center ». L’objectif est de travailler sur les compétences et les comportements clés comme avec un « coaching » personnalisé, afin d’accélérer les progressions de carrière. Le Groupe se fixe aussi comme ambition de développer les passerelles entre les métiers afin de répondre aux aspirations de chacun au travers de parcours plus « atypiques ».

L’actionnariat salarié constitue l’un des axes forts sur lequel s’est construit le Groupe. Ce modèle, unique dans son secteur d’activité, en fait à la fois un outil fédérateur puissant, un véritable levier de performance économique et un facteur de différenciation pour les clients du Groupe. Aujourd’hui, 72,84 % du capital de STEF est détenu par son management et ses salariés, dont 17,84 % dans le cadre du Fonds Commun de Placement d’Entreprise (FCPE). À travers celui-ci, ce sont plus de 12 800 salariés qui sont actionnaires du Groupe, toutes catégories socio-professionnelles confondues. Le FCPE est déployé dans la quasi-totalité des pays où STEF est implanté. En 2023, le Groupe fêtera les 30 ans de son plan d’épargne d’entreprise. Cet événement sera l’occasion de rassembler les salariés autour de cette aventure collective, mais aussi de renforcer le sentiment d’appartenance et d’identité qu’il a contribué à développer.

CHIFFRES CLÉS

17,94 % de turn-over, en augmentation par rapport à 2021, principalement en raison de l’intégration du UK et de l’effort d’embauche sur 2022.

3 998 embauches ou titularisations en CDI dont 2 830 en France.

3 073 sorties en CDI dont 780 licenciements ou ruptures négociées et 328 retraites ou départs en congés de fin d’activité.

7,09 % de taux d’absentéisme⁽¹⁾ pour cause de maladie ou d’accident du travail, en diminution par rapport à 2021.

⁽¹⁾ Dont maladies professionnelles et accidents de trajet, hors maternité/paternité ; tous les contrats sont pris en compte. Il s’agit du ratio : jours calendaires perdus par nombre de jours calendaires théoriques.

Fin 2022, une campagne publicitaire a été diffusée sur la plateforme replay de TF1. Près de 3 800 000 vues en un mois et une hausse de plus de 40 % de nouveaux utilisateurs sur le site carrières.

ALIMENTEZ LE QUOTIDIEN DE MILLIONS DE CONSOMMATEURS

CHEF / CHEFFE DE QUAI OU D’ÉQUIPE
LE LEADER EUROPÉEN DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE ALIMENTAIRE RECRUTE.
 Si les consommateurs déjeunent chaque jour les produits qu’ils aiment en toute sécurité, nos équipes y sont pour beaucoup. En rejoignant STEF, vous allez jouer un rôle d’Ambassadeur auprès de nos clients (producteurs, restaurateurs, épiciers, moyennes et grandes surfaces) en créant avec eux une relation de proximité. Par votre envie de délivrer un service de grande qualité, c’est notre professionnalisme et notre esprit d’équipe que vous mettez en lumière.

stef.jobs

STEF
 CONSTRUISEZ VOTRE FUTUR AU CŒUR DU MONDE ALIMENTAIRE

ALIMENTEZ LE QUOTIDIEN DE MILLIONS DE CONSOMMATEURS

CONDUCTEUR / CONDUCTRICE
LE LEADER EUROPÉEN DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE ALIMENTAIRE RECRUTE.
 Si les consommateurs déjeunent chaque jour les produits qu’ils aiment en toute sécurité, nos équipes y sont pour beaucoup. En rejoignant STEF, vous allez jouer un rôle d’Ambassadeur auprès de nos clients (producteurs, restaurateurs, épiciers, moyennes et grandes surfaces) en créant avec eux une relation de proximité. Par votre envie de délivrer un service de grande qualité, c’est notre professionnalisme et notre esprit d’équipe que vous mettez en lumière.

stef.jobs

STEF
 CONSTRUISEZ VOTRE FUTUR AU CŒUR DU MONDE ALIMENTAIRE

ALIMENTEZ LE QUOTIDIEN DE MILLIONS DE CONSOMMATEURS

EXPLOITANT / EXPLOITANTE TRANSPORT
LE LEADER EUROPÉEN DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE ALIMENTAIRE RECRUTE.
 Si les consommateurs déjeunent chaque jour les produits qu’ils aiment en toute sécurité, nos équipes y sont pour beaucoup. En rejoignant STEF, vous allez jouer un rôle d’Ambassadeur auprès de nos clients (producteurs, restaurateurs, épiciers, moyennes et grandes surfaces) en créant avec eux une relation de proximité. Par votre envie de délivrer un service de grande qualité, c’est notre professionnalisme et notre esprit d’équipe que vous mettez en lumière.

stef.jobs

STEF
 CONSTRUISEZ VOTRE FUTUR AU CŒUR DU MONDE ALIMENTAIRE

FAVORISER LA MOBILITÉ

Faire de chaque salarié l'acteur de son développement, c'est aussi lui permettre de connaître les opportunités disponibles au sein du Groupe, dans d'autres régions ou d'autres emplois. STEF organise donc la gestion des talents à tous les niveaux de l'organisation au travers d'une bourse à l'emploi et de « Comités carrières ». Les entretiens annuels d'évaluation

sont un véritable socle de cette gestion des mobilités. L'ensemble des processus de développement RH, des entretiens aux parcours de formation proposés sont pilotés à l'aide d'une plateforme digitale dans l'ensemble des pays. L'ambition de pourvoir 70 % des postes de cadres et d'agents de maîtrise grâce à la promotion interne est désormais largement dépassé avec un taux de 80 %.

Points de repère sur les 5 dernières années

Graduate program

339 jeunes formés
(101 parcours en cours au 31/12/22).

Cursus « Middle management »

28 personnes formées.

Depuis 2017, STEF compte parmi les 25 plus gros recruteurs en France.

(Enquête Usine Nouvelle – février 2022).

STEF dans le classement des « Word Best Employers »

Le Groupe se place au 526^{ème} rang sur les 800 entreprises qui ont reçu les meilleures notes dans la nouvelle édition du classement des meilleurs employeurs du monde réalisé par Forbes. Ce classement s'appuie sur une recherche approfondie sur la propension des employés à recommander leur employeur à l'échelle mondiale.



Un modèle managérial en phase avec les attentes sociales et sociétales.

Le monde change, les attentes des salariés aussi : STEF anticipe et fait évoluer sa culture managériale. Issue d'un travail collaboratif en interne, elle s'appuie sur l'ADN de STEF, ses valeurs et ses engagements. Elle s'articule autour de 6 piliers qui illustrent sa manière d'être autant que sa manière de faire :

People Care, Responsabilité, Orientation client, Entrepreneuriat, Agilité et Collaboration.

Ils constituent le point d'ancrage et de référence de toutes les démarches managériales, guident les actions de chacun au quotidien et structurent une démarche commune, homogène et cohérente qui irriguera le Groupe dans tous ses pays d'implantation.

Des fondamentaux à réaffirmer et renforcer



People Care
Partager le sens et grandir ensemble.



Responsabilité
Faire confiance et responsabiliser.

Des pratiques à faire évoluer

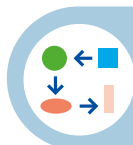


Orientation client
Mettre le client au cœur de notre organisation.



Entrepreneuriat
Encourager l'initiative.

Des inflexions à opérer



Agilité
Accélérer et simplifier.



Collaboration
Construire ensemble.



DES EFFECTIFS QUI REFLÈTENT LA DYNAMIQUE DU GROUPE

Au 31 décembre 2022, les effectifs sociaux Groupe (CDI et CDD) représentent 21 718 personnes, en augmentation de + 6,03 % par rapport à 2021 (+ 1 235 personnes). La variation des effectifs en 2022 reflète l'évolution des périmètres.

* En France, les effectifs ont légèrement augmenté. Dans tous les autres pays, les croissances externes ont conduit à une augmentation des effectifs, en particulier en Italie, en Suisse et en Espagne. Ces chiffres ne prennent pas en compte les contrats aidés qui représentent 695 personnes au 31 décembre 2022 (principalement, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les intérimaires (3 963 équivalents temps plein). En incluant tous les types de contrats, l'augmentation des effectifs est de + 1,51 % sur la période. Cette augmentation s'explique par la forte diminution du recours à l'intérim (3 963 en 2022 et 4 978 en 2021, soit - 20 %).

Effectifs par pôle d'activités / BU / pays

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| BU FLUX FRAIS | 7 852 | 7 896 | 8 118 |
| BU GMS | 1 956 | 1 881 | 1 951 |
| BU SURGELÉS | 1 271 | 1 289 | 1 333 |
| BU FRAIS SUPPLY CHAIN | 805 | 806 | 846 |
| BU SEAFOOD | 766 | 701 | 698 |
| BU RHD | 549 | 540 | 569 |
| BU TSA | 139 | 156 | 230 |
| BU CONDITIONNEMENT | 140 | 132 | 132 |
| BU FLUX INTERNATIONAUX | | | 91 |
| DIRECTIONS TRANSVERSES BU | 141 | 168 | 160 |
| STEF France | 13 619 | 13 569 | 14 128 |

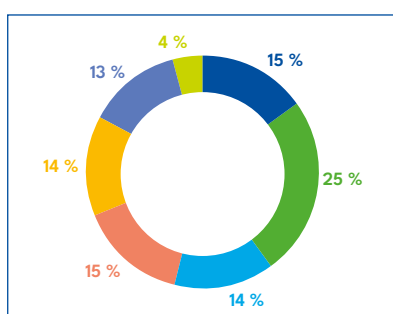
| | | | |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| Espagne | 1 751 | 1 873 | 2 178 |
| Portugal | 415 | 432 | 461 |
| Italie | 826 | 956 | 1 174 |
| Belgique | 371 | 431 | 426 |
| Pays-Bas | 329 | 334 | 338 |
| Suisse | 133 | 148 | 226 |
| Flux Européens | 72 | 74 | 76 |
| UK | | 1 391 | 1 427 |
| STEF Inter | 3 897 | 5 639 | 6 306 |

| | | | |
|--|-----|-----|-----|
| Maritime (essentiellement La Méridionale) | 573 | 584 | 558 |
| Autres activités et fonctions centrales | 672 | 691 | 726 |

| | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| TOTAL Groupe | 18 761 | 20 483 | 21 718 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|

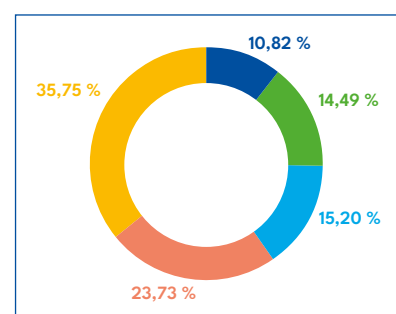
Nota : À l'exception du tableau sur la répartition des effectifs au 31 décembre 2022, les données issues des croissances externes de 2022 (Frigosuisse, SVAT et TTC) ne sont pas incluses dans les autres indicateurs sociaux.

Répartition des effectifs Groupe, CDI, CDD, par tranche d'âge en 2022.



● - de 30 ans ● 30 - 39 ans ● 40-44 ans
● 45 - 49 ans ● 50 - 54 ans ● 55 - 59 ans
● 60 ans et +

Répartition des effectifs Groupe par catégories socio-professionnelles en 2022.



● Cadre ● Maîtrises ● Employé
● Ouvrier roulant / naviguant ● Ouvrier sédentaire

FORMATION ET GESTION DES COMPÉTENCES

L'objectif est de permettre à chaque salarié d'être acteur de son développement. Le Groupe s'efforce donc de renforcer les compétences de ses collaborateurs et collaboratrices pour accompagner les activités du Groupe, maintenir leur employabilité, favoriser leur mobilité et élargir leurs perspectives de carrière.

FORMER, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET CONSTRUIRE DEMAIN

De plus en plus digitalisée pour être facilement accessible partout et à tous, la politique de formation intègre des enjeux métiers, managériaux et sociétaux. Elle s'articule autour de 4 axes :

- * s'assurer de la maîtrise des

compétences fondamentales des salariés ;

- * promouvoir le développement de chaque salarié, au service de son épanouissement professionnel ;
- * développer une culture managériale forte ;
- * anticiper les mutations à venir et favoriser l'émergence de nouvelles compétences pour construire demain.

Des formations adaptées et certifiantes à tous les niveaux

Parcours certifiant chef d'équipe : **5** promotions **40** participants depuis 2017.

Validation des Acquis par l'Expérience : **70** personnes diplômées du Bac Pro au Bac + 4 depuis 3 ans.

« Vision et leadership » un parcours d'une dizaine de jours au sein d'HEC : en moyenne **20** managers par promotion, soit **62** bénéficiaires depuis son lancement en 2019.



Points de repère 2022

1 salarié du Groupe a suivi en moyenne **9,45** heures de formation.

26 551 actions de formation ont été réalisées.

Mobilité : plus de **80 %** des postes de cadres et d'agents de maîtrise pourvus par la promotion interne (pour un objectif minimum fixé à 70 %).



L'Université STEF : transmettre les savoirs et former aux compétences de demain.

Leader de son secteur, STEF développe ses propres ressources pédagogiques et mène une veille sur les innovations en matière de formation. Organisée en campus par domaines, l'université STEF s'appuie sur les meilleurs partenaires du marché et sur l'IMF (Institut des Métiers du Froid) qui fait partie des premiers organismes de formation interne à être certifié selon le référentiel national Qualiopi. Pour les métiers de l'exploitation en France, environ 80 formateurs référents conducteurs et 150 référents quai déploient les savoir-faire du Groupe. Parmi les formations et parcours proposés :

* **l'Institut des Métiers du Froid (IMF)** assure la diffusion des expertises métiers : en 2022, l'IMF

ce sont 4 316 personnes formées et 59 738 heures dispensées, 6 018 actions de formations, dont 632 à destination de collaborateurs extérieurs au Groupe ;

* **Sales Campus** - 20 sessions de formations en 2022 (133 personnes formées) ;

* **l'école de la logistique en Espagne** : dédiée aux responsables d'activité, cette formation 100 % digitale lancée cette année a reçu le prix des finalistes « Talent y logistique ». 14 personnes ont participé à la première promotion ;

* **l'école de conduite** - Lancée en France en 2021 avec l'AFTRAL, le 1^{er} organisme de formation en transport et logistique, cette école interne permet d'obtenir un titre ou un diplôme au travers de contrats de professionnalisation

ou d'apprentissage. Ouverte aux postulants externes comme aux équipes internes, elle a dispensé 12 sessions en 2022 (vs 8 en 2021) soit 94 stagiaires dont 12 issus de l'interne (vs 82 en 2021) avec un taux de réussite de 92 % (vs 96 % en 2021). En 2022, elle a aussi accueilli sa première promotion exclusivement féminine.



DIALOGUE SOCIAL

ASSURER UN CLIMAT SOCIAL SEREIN

Le dialogue social constitue le socle des relations sociales au sein du Groupe. Il contribue à un climat social stable et serein.

Le dialogue social se structure autour des institutions représentatives du personnel, présentes dans tous les pays et à tous les niveaux des organisations, en conformité avec les différentes législations. Ces instances permettent des échanges approfondis et constructifs sur les enjeux de l'entreprise et les décisions structurantes : les principales opérations de croissance externe internationales sont

présentées au Comité d'entreprise européen, pour information ou avis consultatif s'il y a lieu.

Pour favoriser un dialogue riche et abordant toutes les problématiques, opérationnelles ou transversales, des instances supra-légales ont été créées : coordonnateurs syndicaux, Comité transport, Comité logistique complètent les dispositifs légaux que sont le Comité d'entreprise européen et le Comité de Groupe.

Illustrant cette ambition de co-construction, un accord renouvelant et approfondissant ces institutions supra-légales a été signé par l'unanimité des organisations syndicales à la fin de l'année 2021. Cette volonté

commune de faire prévaloir le dialogue permet également de résoudre les conflits sociaux qui peuvent survenir dans les organisations.

Les négociations menées avec les partenaires sociaux sont en cohérence avec les enjeux et la politique du Groupe : un 6^{ème} accord sur la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap a été signé en 2022 à l'unanimité des organisations syndicales ; une négociation sur la Qualité de Vie et les Conditions de travail (QVCT) a été lancée en 2022 selon les engagements pris par le Groupe.

SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS



SPÉCIALISTE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE ALIMENTAIRE SOUS TEMPÉRATURE DIRIGÉE, STEF A TOUJOURS FAIT DE LA SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS SA PRIORITÉ COMME LE GROUPE LE RAPPELLE DANS SA RAISON D'ÊTRE.

La Direction de la Sécurité sanitaire couvre l'ensemble des mesures destinées à garantir la sécurité sanitaire des aliments qui sont confiés à STEF. Ainsi, elle veille à protéger la santé du consommateur en assurant et en faisant progresser la sécurité des aliments. À cette fin, elle mise sur l'innovation, la prévention et la collaboration pour développer une culture partagée au profit de tous.

NOUVELLES TECHNOLOGIES

En veille permanente, les équipes de STEF travaillent ensemble pour optimiser les process, améliorer les dispositifs et économiser l'énergie tout en préservant la sécurité des aliments. Ces innovations sont ensuite déployées au bénéfice des sites du Groupe.

Des systèmes innovants de surveillance et d'alertes en temps réel à toutes les étapes clés pour détecter les situations à risque

Cette année, les équipes ont conduit un diagnostic collaboratif portant sur l'identification et le déploiement des nouvelles technologies les plus pertinentes. L'objectif est d'anticiper les conséquences potentiellement dommageables des ruptures de la chaîne du froid pour intervenir de manière préventive, informer leurs clients le plus tôt possible, identifier et isoler les produits suspects pour empêcher qu'ils ne soient mis à disposition du consommateur sans une vérification approfondie. Parmi les dernières innovations :

- * un dispositif connecté (IoT) d'enregistrement de la température de chaque compartiment frigorifique et de la localisation des véhicules ; ces informations sont consultables en temps réel grâce à leur intégration dans les systèmes d'exploitation du Groupe ;
- * des systèmes de suivi en temps réel dont bénéficie chaque client, notamment depuis son portail dédié (statut et preuve de livraison, suivi d'activité, indicateurs...).

VERS UNE CULTURE POSITIVE DE LA SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS

En matière de sécurité sanitaire, la qualité et la fiabilité des technologies sont essentielles mais peuvent ne pas être suffisantes. Il en va de la sécurité sanitaire comme de la sécurité des personnes : le comportement de chacune et de chacun est déterminant. C'est pourquoi STEF a décidé de renforcer sa culture sécurité des aliments en capitalisant sur sa dimension positive et citoyenne. Cette démarche est soutenue au plus haut niveau du Groupe.

Une culture partagée de la sécurité sanitaire - Individuellement, chaque salarié joue un rôle important. L'enjeu est donc de

renforcer les pratiques préventives et proactives en faveur de la sécurité des aliments à tous les niveaux de l'organisation ainsi que d'encourager au quotidien les comportements responsables sur l'ensemble des chaînes managériales et opérationnelles. Pour ce faire, le Groupe développe des normes communes ayant une incidence positive sur le comportement des personnes et des organisations sur le thème de la sécurité des aliments.

En 2022, un premier état des lieux des connaissances et pratiques dans ce domaine a été dressé. Une collaboration avec l'Université de Lyon 2 a été engagée autour d'une thèse de doctorat portant sur le développement et l'ancrage de la culture de la sécurité des aliments au sein du Groupe.



Des formations portant sur la sécurité des aliments plus attractives – Le Groupe multiplie la sensibilisation et la formation en matière de sécurité sanitaire des aliments : module portant sur la « Food Defense » pour former les salariés sur la prévention et la détection des actes malveillants, tablettes dédiées à la sensibilisation des salariés pour permettre au plus grand nombre de suivre les formations. Cette formule, très souple dans sa mise en œuvre, favorise l'autonomie

et la responsabilisation des collaborateurs.

Des dispositifs éprouvés, robustes et en progrès permanent -

En Europe, où tous ses sites disposent d'un agrément sanitaire communautaire, STEF s'appuie sur l'amélioration continue de son Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS). Celui-ci repose sur l'analyse des dangers auxquels les marchandises peuvent être potentiellement exposées (méthode HACCP*). Il décrit les mesures de maîtrise et les bonnes

pratiques permettant d'assurer la sécurité sanitaire en évitant toute forme de dégradation (biologiques, physiques, chimiques et allergènes). Ce PMS est examiné lors d'audits internes et externes réalisés par des organismes indépendants, par les clients ou encore par les autorités sanitaires. La mise à disposition de produits alimentaires sûrs pour le consommateur, repose aussi sur le respect des délais, de la traçabilité et des engagements pris envers les clients.

*Hazard Analysis Critical Control Point



La sécurité sanitaire des aliments, c'est conjuguer sécurité sanitaire des aliments et économies d'énergies, mais aussi anticiper les coupures d'électricité...

En 2022, **la démarche de diminution des consommations d'énergie** s'est poursuivie sans pénaliser la chaîne du froid. Compte tenu des tensions sur la disponibilité énergétique en France et en Europe, les équipes se sont préparées pour faire face à d'éventuelles coupures d'électricité : des plans détaillés ont été définis, tant sur le plan exploitation que technique afin **d'assurer la sécurité des aliments** (études et dispositifs adaptés à la nature des aliments, aux activités et aux sites) et celles des collaborateurs.

Le saviez-vous ?

Le facteur humain est responsable de **97%** des cas de contamination alimentaire !



Les objectifs de la démarche « Consumer CARE » présente au sein du plan stratégique :

- développer** une culture positive de la sécurité sanitaire des aliments auprès de tous les collaborateurs et collaboratrices ;
- adapter** les process et déployer de nouvelles technologies pour détecter les situations à risque ;
- accompagner** les clients et partager l'expertise du Groupe au sein de la filière agroalimentaire.

PARTAGE D'EXPERTISES

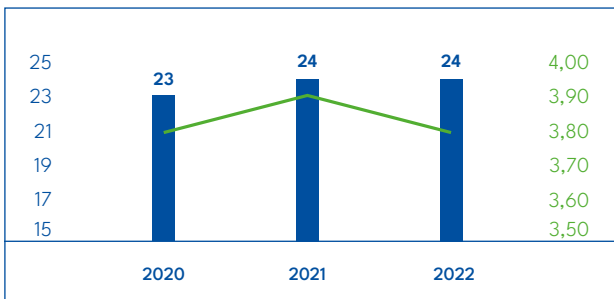
L'ambition de STEF est également de partager son expertise au sein de la filière agroalimentaire, notamment en proposant d'accompagner ses clients et partenaires, depuis la prise en charge des aliments jusqu'à leur remise au destinataire. Des initiatives ont été lancées en 2022 dans ce domaine.

Élaboration du Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène de la chaîne logistique du froid - STEF a activement participé à la rédaction de ce document qui a été remis aux autorités de tutelle françaises. Destiné à devenir la référence en la matière, ce guide comprend les bonnes pratiques et règles couvrant les activités du transport, de l'entreposage, de la préparation de commandes et de la livraison.

Orienté B to B, il est utilisable par toutes les entreprises de transport et de logistique du froid grâce aux fiches pratiques mises à disposition.

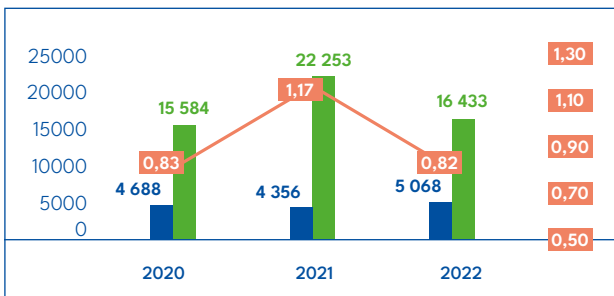
Promotion des bonnes pratiques d'hygiène au sein de l'écosystème - Fin 2022, les équipes du Groupe ont présenté ce guide, via la Chaîne Logistique du Froid, à l'Association des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés (ADEPALE).

Évolution de la moyenne des notations et du nombre de contrôles sanitaires officiels – données France



● Nombre inspections ● Note moyenne arr.

Plus de personnes formées et des formations plus courtes



● Personnes formées ● Heures de formations
 ● Nombre d'heure de formation SdA / salarié Groupe



PARTENAIRES



STEF entretient un dialogue soutenu et régulier avec chacune de ses différentes parties prenantes. L'objectif est de trouver collectivement les meilleures réponses et de progresser ensemble.

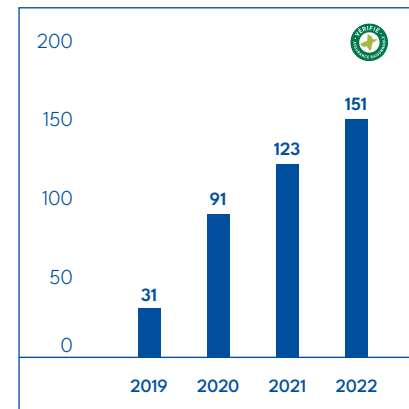
CLIENTS

Grâce à l'écoute des besoins de ses clients, notamment de leurs engagements en matière de scope 3⁽¹²⁾, le Groupe intègre une dimension RSE toujours plus importante dans ses offres. Pour cela, le Groupe a mis en œuvre un

⁽¹²⁾ Scope 3 : émissions indirectes de gaz à effet de serre de la chaîne de valeur.

rythme de collaboration interne entre ses équipes commerciales et RSE avec l'ambition d'apporter à ses clients un regard expert sur les sujets environnementaux et sociétaux, de leur proposer des outils de mesure de l'impact de leur activité de supply chain et d'être en mesure de coconcevoir avec eux les solutions les plus vertueuses.

Évolution du nombre de demandes RSE adressées par les clients.



COLLECTIVITÉS, ASSOCIATIONS ET CITOYENS

La nature des métiers du Groupe et la densité de son maillage lui donnent les moyens d'agir concrètement au cœur des territoires. Engagé de longue date auprès des jeunes et des populations en situation de fragilité, STEF s'investit dans des initiatives au long cours et veille à ce que les projets correspondent à son expertise et à ses valeurs. Pour les mener à bien, le Groupe s'implique dans des actions solidaires avec des partenaires expérimentés et implantés, comme lui, dans le tissu local.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Le travail est un facteur clé d'intégration sociale. Créateur d'emplois, le Groupe entend être

à la fois acteur et partenaire du développement des territoires où il est implanté.

Insertion et orientation des jeunes

– Accueillir des stagiaires et alternants, faire découvrir à des jeunes les métiers du transport et de la logistique (en partenariat avec les Missions Locales en France) permet de les inciter à rejoindre ce secteur d'activité. Le Groupe est également partenaire de diverses associations (« Sport dans la Ville », « Nos quartiers ont du talent », « ARPEJEH »...) et s'implique dans l'orientation professionnelle des jeunes dès le collège (accueil ciblé de collégiens et lycéens sur les sites, visites, ateliers de travail, journées portes ouvertes, ateliers

CV...). STEF conduit également un programme de mentoring qui associe des établissements du second degré et de l'enseignement supérieur (« Cordées de la Réussite » avec la fondation AgroParisTech en France). En Espagne et en Italie, des visites de sites sont organisées en partenariat avec des écoles et des universités.



Insertion professionnelle -

Pour agir concrètement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances sur le marché du travail, STEF a fait évoluer ses pratiques de recrutement vers le recrutement sans CV et s'engage auprès de #jenesuispasunCV. Dans le cadre de l'accompagnement des publics issus des QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville),

35 ambassadeurs salariés STEF

(tous métiers confondus)

sont présents toute l'année aux côtés des jeunes pour les accompagner et les conseiller.

Jobs & Cité chez l'habitant

La rencontre candidat-recruteur se fait autour d'un café, d'un repas au cœur d'un quartier : **un moment d'échange pour mettre à l'aise les candidats** en contournant les processus de recrutement classique.

STEF intervient au cœur des territoires en partenariat avec « Nés & Cité », cabinet de médiation sociale et recrutement, afin de développer le « Aller Vers » auprès des habitants des quartiers prioritaires avec la mise en place de street-sourcing ou de job dating chez l'habitant.

Inclusion et insertion de personnes réfugiées - Plusieurs projets d'inclusion de personnes réfugiées ont été initiés en France. L'organisation à but non-lucratif, « Tent Partnership for Refugees », accompagne le Groupe dans la mise en relation avec des associations ou des ONG. Le programme de formation et de développement des compétences s'articule sur deux axes : formation aux compétences clés FLE (Français Langue Étrangère) et formation Métiers. Les ONG complètent le dispositif avec un accompagnement social (logement, intégration citoyenne...). Au total, une trentaine de personnes ayant le statut de réfugié ont bénéficié de ce dispositif chez STEF en 2021 et en 2022. STEF est également membre de « Refugees Are Talents », un collectif de grandes entreprises mobilisées en faveur de l'intégration de personnes réfugiées en entreprise.

Semaine de la Logistique avec AFILOG : 16 sites mobilisés et 318 participants



Organisée sous le haut patronage de plusieurs ministères pour mettre en lumière le rôle vital du secteur, la « Semaine de la logistique » a été l'occasion d'accueillir citoyens, riverains, étudiants, élus, médias et de leur faire connaître les métiers de STEF et ses engagements sur le plan économique et environnemental.

Dans la continuité des actions menées avec les Missions Locales, STEF **renforce son partenariat avec Pôle Emploi** au niveau des territoires. Des rencontres avec les directions régionales Pôle Emploi ont été organisées en 2022 afin de **cibler les besoins en recrutements locaux** et ainsi renforcer des relations de proximité.

ACCÈS AUX PRODUITS ALIMENTAIRES & LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Trait d'union entre les producteurs et les distributeurs agroalimentaires, le Groupe collecte et transporte leurs marchandises dans les conditions optimales, garantissant ainsi leur durée de conservation et évitant le gaspillage alimentaire. Le Groupe s'engage également auprès des associations au service des populations démunies, afin de leur permettre d'accéder aux produits alimentaires.

Les Banques alimentaires - En France, de nombreuses initiatives sont organisées localement avec les banques alimentaires et avec

des associations locales en tenant compte de la législation en vigueur concernant les dons alimentaires. STEF veille à garantir la sécurité du consommateur. Il peut s'agir de dons faits à l'initiative du client, ou à l'initiative de STEF avec l'accord du client. En Espagne, au Portugal et en Italie, de nombreux soutiens associatifs ont également été mis en place.

Les Restaurants du Cœur - En 2022, STEF a poursuivi son action dans le cadre de la convention triennale de mécénat signée en 2020 avec les Restaurants du Cœur. Ce partenariat s'articule autour de la formation de bénévoles au droit du travail (21 personnes en 2022), le soutien à la collecte nationale de produits alimentaires avec la

mise à disposition de moyens de transport et de surfaces de stockage (640 tonnes en 2022), la collecte de dons entre les industriels et les entrepôts des Restaurants du Cœur (2 132 tonnes en 2022) ainsi que le mécénat de compétences (transmission des bonnes pratiques de la gestion du froid).



Stanislas Lemor, Président-Directeur Général du Groupe et Patrice Douret, Président des Restaurants du Cœur, ont signé une nouvelle convention de mécénat (2023-2026).

ENVIRONNEMENT

Au-delà des grands engagements pris par le Groupe dans le cadre de sa politique environnementale pour lutter contre le changement climatique, STEF continue ses travaux pour limiter l'impact de ses activités sur l'environnement et préserver la santé des citoyens. Les experts du Groupe participent notamment à différents groupes de travail interprofessionnels du secteur sur les technologies innovantes en matière de transport et de production de froid.

STEF fait partie des **18 entreprises** et organisations européennes qui forment « **l'European Clean Truck Alliance** » (ECTA) dont l'objectif est de soutenir la décarbonation du transport routier de marchandises dans l'UE.

Biodiversité - Préserver la biodiversité est un sujet sur lequel le Groupe s'est mobilisé depuis de nombreuses années. En 2022, il a poursuivi ses initiatives (voir § Biodiversité P. 58).

Nuisances sonores - En 2022, STEF a continué sa politique de tests et de solutions qui contribuent à limiter les nuisances sonores, et le dialogue avec les collectivités locales pour répondre à leur demande en matière de livraison urbaine :

* **véhicules** - Tous les nouveaux matériels roulants du Groupe sont au standard PIEK : cette certification identifie les véhicules et les équipements qui permettent de respecter un seuil d'émission sonore inférieur à 60dB (A). Pour atténuer les nuisances sonores lors des livraisons en centre-ville, STEF privilégie le choix des matériels (notamment pour la production du froid embarqué) présentant les niveaux d'émissions sonores les plus bas du marché et les livraisons en horaires décalés ;

* **entrepôts et plateformes frigorifiques** - Les installations du Groupe sont principalement situées dans des zones industrielles.

Préalablement à leur implantation, elles font l'objet d'une étude d'impact incluant des mesures de bruit. Les groupes frigorifiques sont, dans leur grande majorité, dans les salles des machines permettant d'atténuer le bruit émis par les équipements de compression. Des aménagements spécifiques (confinement, merlon) permettent de limiter encore davantage le niveau des émissions sonores.

STEF est membre de « **France Logistique** », association professionnelle référente auprès des instances législatives et gouvernementales françaises pour la **promotion et la transition énergétique** du transport et de la logistique.

LOGISTIQUE URBAINE DURABLE

La logistique urbaine est un sujet d'autant plus complexe que les contraintes géographiques, le tissu économique et les enjeux environnementaux varient d'une ville à l'autre. Au service des collectivités locales, STEF a engagé un dialogue constructif avec de nombreuses métropoles depuis plusieurs années pour les accompagner dans leur politique de logistique urbaine et la mise en place de ZFE. Des expérimentations et des travaux spécifiques ont ainsi été engagés dans différentes villes (Paris, Rennes, Nantes, Lyon, Bruxelles, Florence, ou encore Montpellier où le Groupe participe à l'expérimentation Carreta sur les véhicules autonomes dans le cadre

du programme des investissements d'avenir - PIA - confié à l'ADEME).

* **Réseau interne de relais dédiés Logistique Urbaine Durable (LUD)** - Fort de son expérience et de la montée en compétences de ses équipes sur ces sujets, STEF s'est organisé pour répondre encore plus efficacement aux attentes des collectivités locales et a créé son propre réseau de relais LUD en relation avec les directions et les services opérationnels du Groupe, les collectivités territoriales, et les organisations professionnelles en France ou dans les pays où STEF est implanté.

* **Collaboration renforcée avec les organismes spécialisés LUD** - En 2022, STEF a renforcé ses liens

avec les organisations traitant de la LUD en Europe : TLF et InTerLUD en France (programme français qui accompagne les acteurs publics et économiques dans l'élaboration de chartes LUD), mais aussi FEBETRA en Belgique, AECOC et UNO en Espagne.

* **Participation à l'étude conduite par Carbone 4** - STEF a participé en 2022 à une étude pilotée par Carbone 4 afin d'identifier les barrières au déploiement opérationnel du camion électrique et les solutions à mettre en place pour les dépasser. Conduite en partenariat avec l'ONG Transport & Environnement, elle a réuni de nombreux acteurs et la Métropole du Grand Lyon.

PRESTATAIRES

En tant que donneur d'ordre dans différents domaines d'activité (sous-traitance transport, conduite de chantiers de construction, fournitures diverses), STEF conduit une politique volontariste et inclusive à l'égard de ses principaux fournisseurs et sous-traitants, et renforce les critères RSE dans ses appels d'offres. Cette politique se traduit notamment par l'intégration de clauses RSE dans les contrats d'achats et de sous-traitance, la signature de la Charte d'achats responsables du Groupe, et la présence de critères RSE dans les cahiers des charges lors des appels d'offres.

SOUS-TRAITANCE TRANSPORT

La réduction des émissions de GES est un enjeu majeur pour le Groupe. Elle doit l'être également pour ses sous-traitants transport qui représentent près de 65 % de ses émissions de GES. L'ambition de STEF est d'accompagner ses partenaires pour leur permettre de s'aligner sur ses propres objectifs. Face au contexte inflationniste en 2022, STEF a privilégié une approche pragmatique pour les aider à réduire leurs consommations en passant par la montée en compétences préalable de ses collaborateurs en contact avec ses partenaires.

Un accompagnement pragmatique des sous-traitants transport - Créée en 2021, la Direction de la sous-traitance transport du Groupe est un marqueur fort de l'engagement de STEF pour accompagner ses sous-traitants dans la réduction de leurs émissions, mais également sur la sécurité sanitaire, le service client, la qualité, la digitalisation. Les actions poursuivies en 2022, en tenant compte du contexte économique sont les suivantes :

*** extension de la refonte des contrats avec les principaux sous-traitants⁽¹³⁾** - En France, les contrats avec les principaux sous-traitants intègrent des engagements environnementaux de la démarche « Moving Green » depuis 2021. C'est aussi le cas pour les pays d'Europe du Sud en 2022. Ces nouveaux contrats permettent aux sous-traitants transport d'adhérer à la Charte Achats Responsables du Groupe et les engagent à adopter une démarche de réduction de leurs émissions de GES, comme mentionné dans la charte Objectif CO₂ de l'ADEME. Leurs actions sont évaluées chaque année ;

*** déploiement du dispositif des Certificats d'Économie d'Énergie (CEE)⁽¹⁴⁾** - Ce dispositif constitue l'un des principaux instruments de la politique de maîtrise de la demande énergétique en France. STEF s'est associé avec un organisme spécialisé pour inciter ses partenaires sous-traitants à se lancer dans cette démarche. En 2022, après une phase de test auprès d'un panel de transporteurs, la démarche a été lancée auprès de 500 transporteurs en France ;

*** information et sensibilisation aux enjeux climatiques** - Depuis 2021, STEF réalise des diagnostics auprès de ses sous-traitants pour dresser un état des lieux de leur parc et mettre en mouvement leur évolution vers des matériels roulants plus récents (Euro VI), notamment dans les Pays d'Europe du Sud. En parallèle, le Groupe s'est efforcé de faire monter en compétences ses équipes en lien

avec les partenaires sous-traitants sur les enjeux climatiques. L'objectif est de renforcer leur mobilisation et leur adhésion à la démarche « Moving Green », pour ainsi fournir aux sous-traitants des arguments précis et chiffrés afin de mieux les inciter à s'engager dans une démarche de réduction de leurs émissions ;

*** des réunions d'information et de sensibilisation internes** - 30 sessions pédagogiques ont été conduites en 2022 sur les actions et engagements liés aux enjeux climatiques avec les référents sous-traitance transport des pays ; 

*** des études en lien avec « Moving Green »** - Deux études ont été menées pour approfondir les connaissances sur les bénéfices attendus de l'utilisation des énergies vertueuses et pour aider les partenaires transport du Groupe à y avoir recours. La première porte sur l'évolution des consommations des véhicules, la seconde sur l'impact économique des carburants alternatifs.

Instabilité et visibilité limitée en 2022 = plan d'action impacté

Pour préserver l'équilibre économique de ses partenaires transport, le Groupe a engagé des démarches en s'efforçant de tenir compte de l'augmentation sans précédent du coût du gazole **+ 50 % en 1 an** et des carburants GNV (multiplié par 5 en 2 ans) ainsi que de la tendance inflationniste sur les coûts du transport.


⁽¹³⁾ STEF a recours à des partenaires transport pour les zones peu couvertes par son propre réseau.

⁽¹⁴⁾ Certificat d'Économie d'Énergie : dispositif français de financement de travaux et d'acquisition d'équipements ayant pour but de réaliser des économies d'énergie.

ACHATS RESPONSABLES

Actualisée en 2021, la Charte d'achats responsables du Groupe est incluse à la majorité des contrats signés. Elle fixe les principaux engagements éthiques, sociaux et environnementaux auxquels les fournisseurs sont invités à adhérer et à en décliner les principes auprès de leurs propres fournisseurs. Les critères RSE (environnement, social et sociétal) sont progressivement intégrés dans les appels d'offres. Ils sont pondérés en fonction de la famille d'achat et de la criticité de la prestation ou du bien.

En France, en 2022

84 %  des contrats signés en France intègrent la Charte d'achats responsables du Groupe. La dépense achats en France représente plus de **70 %** de la dépense totale du Groupe.

STEF a travaillé avec **126** Entreprises Adaptées (EA) et Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Une démarche collaborative - Les fournisseurs stratégiques font l'objet d'une évaluation régulière. Ces évaluations permettent aux parties prenantes internes de fournir leur appréciation sur les produits ou services rendus. Elles sont partagées avec les fournisseurs et donnent lieu, le cas échéant, à des plans de progrès. En 2022, le Groupe a également poursuivi sa collaboration avec les fournisseurs d'équipements et de matériels ainsi que les prestataires de services pour réduire les consommations de carburant et les émissions de CO_{2e} grâce à des motorisations de plus en plus performantes, le renouvellement de sa flotte, le mise en place de pneumatiques favorisant la baisse

de consommation de carburant et l'optimisation du poids et de l'aérodynamisme des équipements (caisses frigorifiques et groupes froid).

Des fournisseurs engagés. STEF privilégie l'achat de prestations avec des entreprises engagées dans des démarches environnementales et inclusives sur le plan social et sociétal.

*** Une large ambition** - En France, les commandes de véhicules avec énergie faible en GES se sont accélérées en 2022 avec 290 véhicules commandés. Des tests avec du film étirable plus fin ont été réalisés sur 3 sites en France afin de réduire à la fois le poids de film utilisé et l'empreinte carbone. Les livraisons des fournitures de bureaux ont été optimisées avec une réévaluation du minimum de commandes afin de réduire le nombre de livraisons. Des campagnes de communication ont été lancées pour promouvoir les produits responsables (+ 53 % en 2022) et l'offre de papier recyclé dont les commandes ont ainsi fortement augmenté (près de + 30 % en 2022).

Un accord portant sur la réparation des vêtements de travail a été conclu avec le prestataire afin d'éviter leur renouvellement trop fréquent.

En Espagne, des expérimentations sont menées avec des films étirables en plastique recyclé et des modèles de feuille couvre-palette plus fins. Dans la région de Madrid, le Groupe s'est également engagé dans un

STEF privilégie le sourcing local !

95 % de fournisseurs nationaux en France.

projet d'économie circulaire pour valoriser au maximum la partie organique des déchets des sites.

*** Une politique étendue aux prestataires** - En France, un nouveau prestataire doté d'un agrément d'entreprise adaptée a été référencé pour le tri des déchets de sites administratifs. En Espagne, STEF donne la priorité aux fournisseurs qui affichent un engagement sociétal et solidaire marqué (entreprises de nettoyage pour les sites de Málaga, Valladolid et Salamanque, sociétés d'intérim à travers les projets menés en partenariat avec la Fondation Eurofirms).

290 véhicules avec énergie faible en GES sont en commande pour rejoindre la flotte STEF

10 véhicules électriques.

69 véhicules fonctionnant au gaz.

211 véhicules fonctionnant au B100.



GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE



GOUVERNANCE

Le Comité exécutif

La démarche RSE du Groupe STEF est structurée à l'échelle du Groupe et est pilotée par le Comité exécutif. Celui-ci fixe le cadrage de la politique RSE, détermine les plans d'actions et s'assure de leur suivi, détermine les objectifs et les indicateurs de performance. Sur les deux dernières années, il a déterminé « les engagements Climat 2030 » et la démarche en matière d'égalité professionnelle et de mixité « MIX'UP ».

Le Conseil d'administration

Compte tenu du caractère déterminant des engagements RSE, le Conseil d'administration a choisi de ne pas constituer de Comité RSE mais de se réunir en formation de Comité RSE deux fois par an afin que chaque membre du Conseil soit directement impliqué dans les orientations qui sont prises et de nourrir des échanges de proximité avec les responsables de la mise en œuvre des projets dans l'entreprise. De cette façon, un dialogue continu s'est instauré avec l'ensemble du Conseil et chacun dispose ainsi d'une information complète et homogène sur les problématiques qui sont traitées. Le Conseil examine le suivi des plans d'actions RSE, l'atteinte des objectifs et les indicateurs de performance.

Les Directions du Développement durable et de la Responsabilité sociale

Elles sont en charge du déploiement de la politique RSE, de la coordination des différents acteurs internes, de l'écoute des parties prenantes, de la veille et

de l'exécution des plans d'actions. Leur rôle est détaillé dans la section « Pilotage de la démarche RSE ».

Les contributeurs internes et les Comités de pilotage

Les Directions concernées (Directions du Développement durable, Ressources humaines, Sous-traitance transport, Achats, Sécurité sanitaire des aliments...) proposent les orientations RSE, en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise et les attendus des parties prenantes identifiées du Groupe. Elles déploient ensuite leur feuille de route, proposent des outils et des méthodes pour les concrétiser, alimentent les indicateurs de suivi de la performance définis et proposent des plans de progrès dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Elles s'appuient pour cela sur un réseau de référents, qui couvre l'ensemble des pays où le Groupe est implanté, ainsi que sur la Direction de la Communication du Groupe afin de partager sur les projets en lien avec ces feuilles de route. Pour chacun des enjeux jugés stratégiques, des comités de pilotage s'assurent de la correcte application des réglementations, de leur mise en œuvre à l'échelle du Groupe et de la bonne synchronisation des plans d'actions afin d'embarquer de façon homogène les référents RSE dans toute l'organisation du Groupe, régions et pays.

CHARTRE ÉTHIQUE ET CONDUITE DES AFFAIRES

Les politiques de gouvernance adoptées par STEF contribuent à

l'éthique des affaires, au respect des domaines recouvrant les droits humains et libertés fondamentales ainsi que la santé et sécurité des personnes dans les 8 pays où le Groupe est implanté.

La charte éthique et de conduite des affaires STEF intègre les règles de bonne conduite des affaires applicables dans le Groupe, de même que les dispositions de la loi Sapin II. STEF a mis en place une organisation, des outils et une procédure pour se conformer à ces obligations.

La charte éthique et de conduite des affaires définit les normes de comportement à respecter par l'ensemble des collaborateurs dans les situations présentant des risques de corruption et de trafic d'influence. Elle suit le référentiel Middelnext auquel STEF a choisi de se référer. La charte éthique et de conduite figure sur les sites intranet et internet de STEF. Une plateforme digitale externe de recueil d'alertes (« EQS Integrity line ») complète le dispositif.

Un module de formation, sous format de e-learning personnalisé pour STEF s'adresse aux 1 200 cadres, managers et salariés qui, du fait de leurs fonctions, sont susceptibles d'être confrontés à des situations de corruption et de trafic d'influence. Ce dispositif a été présenté à l'ensemble des Comités de direction des fonctions centrales et métiers. À partir de 2023, il sera intégré au système interne de formation continue afin de rendre encore plus systématique le suivi de la formation par tous les collaborateurs identifiés.

PLAN DE VIGILANCE



Le plan de vigilance de STEF présente les mesures de vigilance raisonnables mises en place au sein du Groupe en vue d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement résultant des activités de la Société et de celles de ses filiales consolidées, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales établies (selon l'article L. 225-102-4 du Code de commerce).

STEF exerce ses activités en Europe dans des environnements économiques et socio-culturels qui présentent peu d'écarts structurels ; de ce fait, le plan peut être déployé de façon homogène partout dans le Groupe. Le modèle d'affaires du Groupe est exposé en première partie de la DPEF.

MÉTHODOLOGIE ET ÉLABORATION DU PLAN DE VIGILANCE

L'élaboration du Plan de Vigilance STEF a associé les principales fonctions Groupe concernées (Ressources Humaines, Direction du Développement durable, Achats, Direction des Métiers, Audit interne, Sécurité Sanitaire des aliments, Secrétariat général). Celui-ci précise les règles et dispositifs qui permettent au Groupe d'identifier et de prévenir les atteintes, réelles ou potentielles, liées à ses activités et, le cas échéant, d'en limiter les effets. Des échanges continus initiés de longue date avec les parties prenantes, internes et externes, permettent de les associer au choix des actions conduites et à leur déploiement.

PLAN DE VIGILANCE ENVIRONNEMENT

La cartographie des risques environnementaux de STEF se traduit par des impacts sur :

- * **le climat**, par les émissions de GES (gaz à effet de serre) issues principalement de la combustion d'hydrocarbures (traction des véhicules et fonctionnement des groupes frigorifiques embarqués, propulsion des navires) et, dans une moindre mesure, par la consommation d'électricité (alimentation à quai des navires, réfrigération des plateformes) et les émissions de fluides frigorigènes pour la maintenance des installations de production du froid des entrepôts et des plateformes ;

- * **la qualité de l'air**, par les rejets dans l'atmosphère (NOx, HC et particules) lors de la combustion des hydrocarbures (traction des

véhicules et fonctionnement des groupes de production de froid embarqués, propulsion et stationnement à quai des navires) ;

- * **la sécurité sanitaire** qui ressort comme un enjeu majeur pour l'entreprise compte tenu de l'activité principale de STEF, la logistique des produits alimentaires sous température dirigée.

Afin de réduire ses émissions, STEF a mis en place une démarche structurée se traduisant par des investissements spécifiques (renouvellement constant de sa flotte de véhicules et de ses outils immobiliers, alimentation électrique à quai des navires, filtres à particules à La Méridionale), associés à des politiques volontaires de labellisation et de certification.

PLAN DE VIGILANCE RESSOURCES HUMAINES ET DROITS FONDAMENTAUX

Le Groupe STEF respecte les réglementations sociales en vigueur dans chacun de ses pays d'implantation. Outre les principes fondamentaux édictés dans la Charte éthique et de conduite des affaires du Groupe relatifs au respect des droits humains, STEF a choisi d'orienter ses actions en faveur d'une politique de diversité et d'égalité des chances, en cours de déploiement dans chacun de ses pays d'implantation. Une feuille de route Santé et Sécurité au travail Groupe est déclinée dans chaque pays et dans chaque organisation.

Elle se compose de différentes thématiques :

* pilotage de la démarche Santé, Sécurité et Conditions de Travail par le management ;

* maîtrise et prévention des risques :

- * intégration de la démarche SSCT en amont dès la conception des outils immobiliers, process de travail, véhicules ou engins de manutention ;
- * les risques majeurs en matière de SSCT ont été identifiés :
 - accidents liés à la circulation de véhicules ou de matériels de manutention dans les entrepôts ;
 - troubles musculo squelettiques ;
 - consommations et conduites addictives.

* principe de pilotage et de suivi directement gérés par les sites d'exploitation : documents d'évaluation des risques, indicateurs de suivi d'accidentologie (taux de fréquence et de gravité) consolidés à l'échelle du pays et du Groupe ;

* déploiement de la démarche Santé et Qualité de Vie au Travail :

- refonte de la gamme des vêtements de travail ;
- programme de prévention des Risques psycho sociaux ;
- amélioration des environnements de travail ;
- actions favorisant l'épanouissement au travail des salariés : équilibre vie professionnelle/vie personnelle, hygiène de vie, accompagnement des salariés.

* communication ciblée à tous les niveaux de l'organisation afin de partager une même culture.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

(Voir § Prestataires) p. 90

FORMATION ET INFORMATION

Les règles de bonne conduite des affaires figurent dans la charte éthique et de conduite des affaires du Groupe. Le Groupe a mis en place un dispositif spécifique de formation e-learning et de recueil d'alertes sur le volet de la lutte contre la corruption.

Enfin, le Groupe s'appuie sur une communauté de correspondants européens pour le déploiement des plans d'actions et la diffusion des règles concernant les thématiques RH, Santé et Sécurité et Conditions de Travail et Environnement.

ALERTES ET RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le Groupe dispose d'un dispositif d'alerte et de recueil des signalements via une plateforme digitale externe de recueil d'alertes « <https://stef.integrityline.org> » pour les situations pouvant présenter des risques de corruption et de trafic d'influence. Ce dispositif d'alertes est étendu aux cas de discrimination, de harcèlements sous toutes ses formes et d'agissements sexistes, traités jusqu'alors par la voie managériale. La remontée des cas litigieux peut également s'effectuer via la voie managériale, selon l'organisation du Groupe et les dispositifs de recours hiérarchique contenus dans la charte éthique et de conduite des affaires du Groupe.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les informations extra-financières du Groupe STEF sont publiées conformément aux obligations issues de l'Ordonnance 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le Décret du 9 août 2017, qui ont permis de prendre les dispositions nécessaires à la transposition de la Directive 2014/95/UE :

* **périmètre** - Les informations sont fournies sur l'ensemble du Groupe. Les entités intégrées au sein du Groupe lors d'opérations de croissance externe sont

intégrées par défaut en année N+1. Les potentielles différences de périmètre sont précisées pour chaque indicateur concerné ;

* acquisitions 2022

| Société | Frigosuisse | TTC logistica frigorífica | SVAT |
|--|------------------|---------------------------|-------------------|
| Date d'intégration | Juin 2022 | Juillet 2022 | Décembre 2022 |
| Nombre de salariés | 50-100 | 50-100 | 200-300 |
| Chiffre d'affaires | 13 MCHF | 6,5 M€ | 69 M€ |
| Activité | Stockage surgelé | Transport frais / surgelé | Transport surgelé |
| KPI environnementaux | Inclusion totale | Exclusion | Exclusion |
| Effectifs | Inclusion totale | Inclusion totale | Inclusion totale |
| KPI sociaux | Exclusion | Exclusion | Exclusion |
| Sécurité sanitaire des aliments | Exclusion | Exclusion | Exclusion |
| Maintenir la satisfaction client au plus haut niveau, en intégrant leurs objectifs RSE | Inclusion totale | Inclusion totale | Inclusion totale |
| Intégrer nos sous-traitants transport dans notre démarche RSE | Inclusion totale | Inclusion totale | Inclusion totale |
| Intégrer nos fournisseurs dans notre démarche RSE & Achats responsables | Exclusion | Exclusion | Exclusion |


* **sélection des informations et KPI** - Les informations ont été sélectionnées pour leur pertinence par rapport aux enjeux et risques RSE majeurs de STEF. Les thématiques suivantes, requises par l'article L.22-10-36 du Code de commerce, sont exclues car non pertinentes eu égard aux activités de STEF : lutte contre l'évasion fiscale, la lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable,

et les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ;

* **collecte et calcul des informations** - Les modalités de remontée des informations sont définies au sein d'un protocole interne (base annuelle, réalisée sur les douze mois de l'année civile) ;

* **empreinte carbone** - les facteurs d'émission utilisés sont ceux publiés par l'ADEME, le calcul est réalisé sur

les émissions des véhicules et des bâtiments exploités ;

* **vérification externe** - Les informations extra-financières publiées ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant, et les informations identifiées par le signe  ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁵⁾ Le niveau d'assurance raisonnable, symbolisée par le logo , est une démarche volontaire du Groupe STEF, celle-ci requiert des travaux plus poussés de la part de l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) que ceux déployés dans le cadre d'une assurance modérée.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2022

AUX ACTIONNAIRES,

En notre qualité d'Organisme Tiers Indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux comptes de la Société STEF, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, ainsi qu'à la demande de la Société et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION


Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie

significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel

COMMENTAIRE


Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : pour certains indicateurs sociaux, les données historiques de l'exercice précédent ne sont pas présentées dans la Déclaration comme prévu par l'Article R. 225-105-1 du Code de commerce.

RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS

Concernant les informations sélectionnées par la Société⁽¹⁶⁾ et identifiées par le signe  dans la

Déclaration, nous avons mené, à la demande de la Société dans un cadre volontaire, des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessous pour les indicateurs clés de performance et pour les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants mais de manière plus approfondie en particulier en ce qui concerne le nombre de tests. L'échantillon sélectionné représente ainsi 71 % des effectifs et entre 61 % et 78 % des informations environnementales sélectionnées par la Société. Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations concernées.

CONCLUSION D'ASSURANCE RAISONNABLE

À notre avis, les informations sélectionnées par la Société et identifiées par le signe  dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et

⁽¹⁶⁾ Cf. Annexe 1

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

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

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

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration :

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

Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

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

- * la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- * la sincérité des Informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^e du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance. Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'entité et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable

sur le fait que les Informations sélectionnées par l'entité⁽¹⁷⁾ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

⁽¹⁷⁾ Effectif total au 31/12, Nombre d'heures de formation par collaborateurs, Taux d'absentéisme, Turn-over, Taux de fréquence et Taux de gravité, Taux de femmes dans les effectifs Groupe, Consommation de gazole au 100 km en parc propre (STEF France), Émission de CO₂ à la tonne par kilomètre, Répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes, Consommation d'électricité par tonne passée à quai, Émissions de polluants à la tonne par kilomètre, Puissance photovoltaïque installée, Nombre de visites et Moyenne des notes obtenues lors des contrôles sanitaires par les autorités (STEF France), Nombre d'heures de formation et nombre de personnes formées à l'hygiène et la sécurité sanitaire, Pourcentage de contrats avec charte Achats Responsables signée (STEF France), Nombre de réunions réalisées avec les référents sous-traitance transport, Nombre de demandes RSE clients traitées.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les Directions Générales, la Direction du Contrôle de Gestion, la Direction du Développement Durable, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Sécurité Sanitaire, la Direction de la Sous-Traitance Transport et la Direction des Achats.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations :

* nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ;

* nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

* nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

* nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'Information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale : ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

* nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des Informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

* nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

* nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

* apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats,

incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et

* corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques, Transition vers les énergies bas carbone, Achats responsables, Intégration des fournisseurs et sous-traitants dans une démarche collaborative et Qualité de la relation client, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;

* nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 les limites précisées dans la Déclaration ;

* nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

* pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :

* des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

* des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités

contributrices⁽¹⁸⁾ et couvrent entre 61 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

* nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation. Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes ; les procédures mises en œuvre pour l'assurance raisonnable ont nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant, Mazars SAS

Paris La Défense, le 14 mars 2023

Anne-Laure ROUSSELOU

Associée

Edwige REY

Associée RSE & Développement

Durable

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes.

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques.

- * Capital Humain
- * Formation et gestion des compétences
- * Recrutement et fidélisation
- * Santé et Sécurité des collaborateurs
- * Mixité H/F
- * Maîtrise des consommations d'énergie
- * Réduction des émissions de GES
- * Qualité de l'air
- * Transition vers les énergies bas carbone
- * Sécurité sanitaire
- * Achats responsables
- * Intégration des fournisseurs et sous-traitants dans une démarche collaborative
- * Qualité de la relation client

Indicateurs quantitatifs audités en assurance raisonnable.

- * Effectifs au 31/12
- * Nombre d'heures moyen de formation / salarié
- * Turn-over
- * Taux d'absentéisme
- * Taux de fréquence et taux de gravité
- * Taux de femmes dans les effectifs Groupe
- * Consommation de Gazole au 100 km en parc propre (STEF France)
- * Consommation d'électricité par tonne passée à quai
- * Répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes
- * Émission de GES en kgCO₂ / tonne.kilomètre
- * Émissions de polluants atmosphériques (Nox et HC) et particules / tonne.kilomètre
- * Puissance installée des centrales photovoltaïques
- * Nombre d'heures de formation à la sécurité des aliments par salarié
- * Nombre de contrôles sanitaires officiels réalisés (France)
- * Moyenne des notations obtenues lors des contrôles sanitaires officiels (France)
- * Pourcentage de contrats avec charte achats responsables signée (France)
- * Nombre de réunions réalisées avec les référents sous-traitance transport
- * Nombre de demandes RSE clients traitées

⁽¹⁸⁾ STEF France et STEF Belgique

Création / Réalisation : Idéogramme Communication - **Rédaction :** Corine Delahaye
Crédits photos : Clan d'Oeil, Cyril Bruneau, Christopher Salgado
Photothèques : STEF, La Méridionale, iStock
Direction Développement Durable : Armelle Perrier, Servane Le Goff
Direction Responsabilité Sociale : Céline Marciniak, Elise Gonfroy-Alliot
Direction Sécurité Sanitaire : Stéphane Lefebvre
Direction des Achats : Frekia Ghezzal
Secrétariat Général : Marie-Line Pesquidoux
Direction de la Communication : Céline Audibert



Promouvoir la gestion durable des forêts
Pour plus d'infos :
www.pefc.org



Société Anonyme au capital de 13 000 000 €

Siège social : 93, boulevard Maiesherbes - 75008 Paris

999 990 005 RCS Paris

Tél.: 01 40 74 28 28

www.stef.com