



Rapport RSE
2020

STEF 

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	01
ENJEUX ET STRATÉGIE	02
POLITIQUE RSE ET RAISON D'ÊTRE	03
ENJEUX & ENGAGEMENTS	03
PARTIES PRENANTES	06
ENVIRONNEMENT :	
nos engagements pour la Planète	08
CHANGEMENT CLIMATIQUE	09
QUALITÉ DE L'AIR	14
AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À L'ACTIVITÉ	15
NOS AMBITIONS 2030	18
SOCIAL :	
nos engagements pour les Hommes	21
NOS COLLABORATEURS	22
ENGAGEMENTS SOLIDAIRES	30
SÉCURITÉ SANITAIRE :	
nos engagements pour les Clients et les Consommateurs	32
PLAN DE MAÎTRISE SANITAIRE	32
Garantir la chaîne du froid	33
Surveiller et contrôler	33
Former des experts de la température dirigée	33
GOVERNANCE ET ÉTHIQUE	34
Gouvernance	34
Charte éthique et de conduite des affaires	34
PLAN DE VIGILANCE	35
Méthodologie et élaboration du plan de vigilance	35
Plan de vigilance Environnement	35
Plan de vigilance Ressources Humaines et droits fondamentaux	36
Relations avec les fournisseurs et sous-traitants	36
Mécanismes de formation et d'information	37
Alertes et recueil des signalements	37
ATTESTATION D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES	38

PRÉAMBULE

Assurer le transport et la logistique de produits alimentaires à toutes les étapes de la chaîne du froid constitue au quotidien une responsabilité majeure. Les engagements RSE du Groupe font partie de son ADN depuis plus de 20 ans et s'inscrivent pleinement dans la conduite de ses activités comme dans ses valeurs.

Aujourd'hui, STEF en fait un levier de progrès et de performance. Le Groupe s'attache à développer ses activités en conciliant développement économique, respect de la sécurité sanitaire, responsabilité sociale et respect des grands équilibres environnementaux.

En prise directe avec l'évolution de la société, ses métiers sont en évolution permanente. Les modes de consommation se transforment, les attentes des consommateurs se diversifient, les innovations technologiques se multiplient. Ces mutations sont autant d'opportunités pour améliorer les performances RSE du Groupe.

ENJEUX ET STRATÉGIE



POLITIQUE RSE ET RAISON D'ÊTRE

Portée par la Direction Générale du Groupe, la politique RSE est partie prenante de la raison d'être de STEF : « Garantir durablement et en toute sécurité l'accès à la diversité et au plaisir alimentaires pour tous ». Elle irrigue ses choix stratégiques, la conduite de ses affaires et guide ses engagements.



En 2020

Tout au long de l'année, les activités du Groupe ont été impactées par les effets de la crise sanitaire : fermeture des filières de restauration hors domicile, évolution des modes de consommation vers plus de livraisons à domicile et vers des produits consommés moins transformés. Ses schémas d'approvisionnement ont également été bouleversés : le groupage, qui constitue le cœur du métier de STEF, a été impacté par l'urgence des besoins en approvisionnement pour nourrir la population européenne, avec une volatilité accrue lors de la première phase.

Cette crise sanitaire a ainsi mis en lumière la raison d'être du Groupe. Si la distribution alimentaire aux populations a pu être préservée dans cette période, c'est grâce au maintien de l'approvisionnement des magasins par des acteurs tels que STEF, renforçant sa position de leader responsable vis-à-vis de ses parties prenantes.

ENJEUX ET ENGAGEMENTS

PILOTAGE DE LA DÉMARCHE RSE

Conscient de ses responsabilités, STEF a analysé les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux auxquels le Groupe pourrait être exposé, via la réalisation d'une analyse de risques, croisée avec une matrice de matérialité. Pour cela, il entretient un dialogue permanent avec ses parties prenantes.

Le pilotage de la démarche RSE, incluant le plan de vigilance, les ambitions RSE et les feuilles de route en matière de déploiement sont de la responsabilité du Comité exécutif qui leur dédie plusieurs séances par an.

Le déploiement de la démarche RSE est mis en œuvre, suivant les thèmes, par la Direction du Développement Durable, la Direction des Ressources Humaines et par d'autres acteurs (Direction des Achats, Direction de la Sécurité Sanitaire).

Ensemble, ils établissent les outils et les méthodes (indicateurs), portent le déploiement de la stratégie et les plans d'actions dans tous les pays où le Groupe est présent. Ils analysent et évaluent la performance, proposent des plans de progrès dans le cadre d'une démarche d'amélioration. Ils s'appuient pour cela sur un réseau de référents.

Les objectifs RSE sont déterminés en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise et les attendus des parties prenantes identifiées. La politique RSE a été approuvée par le Comité exécutif de STEF. Le Conseil d'administration a validé les « Engagements climat 2030 ».

MÉTHODOLOGIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES SOCIAUX, SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

La cartographie des risques élaborée a permis de prendre en considération les enjeux de l'entreprise au regard de son activité, la perception de ses parties prenantes, internes comme externes, ainsi que les connaissances de ses différents experts opérationnels et fonctionnels.

Elle a été réalisée en regard de leurs poids respectifs dans les activités du Groupe et du niveau de gravité des impacts RSE en fonction d'une graduation :

- faible / moyen / fort – en termes de poids dans les activités de STEF ;
- faible / significatif / majeur – en termes d'impact environnemental, social et sociétal.

Afin d'affiner ses enjeux et impacts RSE, tant actuels que futurs, STEF s'appuie sur les normes ISO 14001 et ISO 26000 et plus particulièrement sur sa déclinaison française dans le « Référentiel RSE en logistique » pilotée par la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM).



LES CINQ ENJEUX MAJEURS POUR LE GROUPE STEF

Fruits du dialogue du Groupe avec ses parties prenantes, les cinq enjeux identifiés découlent de ses convictions et des impératifs liés à ses métiers.



1

CHANGEMENT CLIMATIQUE

2

QUALITÉ DE L'AIR



3

ATTRACTION, DÉVELOPPEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS



4

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



5

SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS



Chacun d'entre eux peut 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 10 de ces 17 ODD.

1 - 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, évènements 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, les rendre 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 nous permettant de maîtriser nos consommations tout en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre.

ODD



2 - 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 de nos parties prenantes.

Politiques

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

ODD



3 - ATTRACTION, DÉVELOPPEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

Risques

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.

Enjeux

Disposer des ressources en phase avec les besoins du Groupe.

Politiques

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

ODD



4 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Risques

Une protection des collaborateurs insuffisamment adaptée : certains risques, auxquels ils peuvent être exposés dans l'exercice de leur métier, sont susceptibles d'avoir des effets sur leur santé.

Enjeux

Préserver la santé des collaborateurs dans le cadre de leur métier.

Politiques

- Assurer la sécurité et la SST des salariés :
- former, animer et communiquer sur la SST à tous les niveaux de l'entreprise ;
 - analyser les causes d'accidentologie et mettre en œuvre les actions 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.

ODD



5 - 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.

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



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 de leurs 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 l'acceptabilité 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 l'attractivité du Groupe 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 meilleurs financements.
ACTIONNAIRES	Informar en transparence les actionnaires du Groupe de l'évolution de celui-ci et accroître l'indépendance de STEF en renforçant son actionariat salarié pour assurer sa pérennité à long terme.

ENVIRONNEMENT





NOS ENGAGEMENTS POUR LA PLANÈTE

L'action du Groupe STEF, au cœur du monde alimentaire, est le moteur de son engagement pour le respect de la planète et de l'environnement. Son système de groupage, dont il est le pionnier en Europe, et son organisation en réseau permettent à son activité de s'apparenter à un transport en commun des marchandises alimentaires, optimisant par là même l'énergie consommée par colis transporté.

Pour autant, le Groupe est conscient que ses opérations de transport et de stockage sous température dirigée impactent l'environnement du fait de leur besoin en énergie. Depuis plus de 10 ans, il mène donc une politique volontariste pour réduire les principales émissions liées à son activité : les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les émissions de polluants atmosphériques.

Fort des résultats obtenus concernant l'amélioration de la qualité de l'air, le Groupe souhaite aujourd'hui accélérer son engagement dans la réduction de son empreinte carbone afin d'apporter sa contribution à la lutte contre le changement climatique à l'échelle planétaire. C'est dans cette logique que, tout au long de l'année 2020, ses équipes ont travaillé sur la définition de son engagement pour contribuer à décarboner la supply chain alimentaire.

STEF, LE TRANSPORT EN COMMUN DE MARCHANDISES

En un trajet, un poids lourd peut transporter jusqu'à 15 fois plus de marchandises qu'un véhicule léger.

- 1kg de marchandise transportée par un poids lourd génère 6 fois moins de GES et 2 fois moins de particules fines émises dans l'atmosphère qu'1 kg transporté par un véhicule léger.

STEF, UN ACTEUR LOCAL

Le Groupe n'opère pas dans le transport transcontinental. Il œuvre via ses 246 sites répartis dans toute l'Europe auprès de producteurs et de distributeurs régionaux et entretient un lien fort avec ses territoires d'implantation.

- Son organisation en réseau assure une optimisation des trajets entre les industries agroalimentaires et les distributeurs en massifiant les échanges. Si chaque producteur mettait en œuvre ses propres moyens de transport pour livrer d'un point A à un point B, le nombre de véhicules en circulation serait multiplié par 2 ou 3 et les trajets à vide se multiplieraient aussi.
- Son système de groupage permet de collecter les produits du terroir pour leur offrir des débouchés hors de leur région d'origine vers des circuits de distribution diversifiés qui vont du petit commerçant à la GMS, du restaurateur à l'e-commerce.



CHANGEMENT CLIMATIQUE

La lutte contre le changement climatique est un défi mondial auquel chacun doit contribuer. Soucieux d'améliorer son empreinte carbone, STEF actionne tous les leviers à sa disposition pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à ses activités.

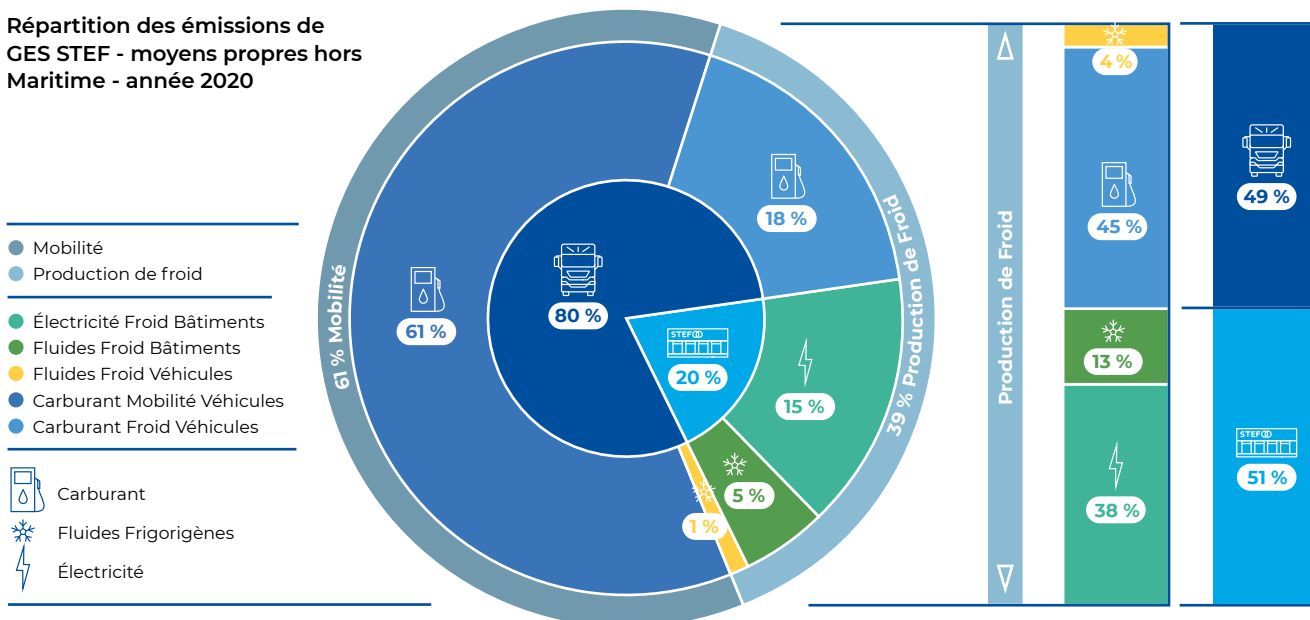
Adopté par plus de 196 pays lors des accords de Paris sur le climat, l'objectif de contenir l'augmentation moyenne de la température de la planète en dessous de 2° C permet de donner un cadre et une direction commune. Cette ambition a été scellée lors de la signature du Green Deal par l'Union Européenne en 2019.

Afin de cibler au mieux les actions les plus efficaces pour réduire son empreinte carbone, le Groupe a analysé la répartition des émissions de gaz à effet de serre (GES) de ses activités (année 2020 - hors sous-traitance et La Méridionale).

Les prestataires de transport opérant des opérations de sous-traitance pour le compte de STEF sont impliqués dans la démarche et se verront proposer un programme d'accompagnement.

Pour améliorer son empreinte environnementale, STEF participe aussi activement aux groupes de travail interprofessionnels du secteur sur les technologies innovantes en matière de transport et de production de froid. Le Groupe participe également à de nombreuses concertations avec les collectivités territoriales afin de définir les schémas de transport et de distribution les mieux adaptées aux attentes locales envisagées. Par ailleurs, 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.

Répartition des émissions de GES STEF - moyens propres hors Maritime - année 2020





RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES À LA MOBILITÉ

La politique du Groupe dans ce domaine repose sur des actions de long terme et sur des relations robustes et de confiance avec ses clients et partenaires. Les trois piliers de cette politique reposent sur :

L'optimisation des schémas de transport

Le modèle du Groupe repose sur son activité de groupage. Elle permet d'optimiser les schémas de transport qui sont construits de manière à massifier les chargements dans les véhicules et ainsi, diminuer le nombre des tournées. En limitant le nombre de kilomètres parcourus, l'impact environnemental des opérations de transport diminue.

L'évolution des moyens roulants

Depuis de nombreuses années, les équipes de STEF travaillent en étroite relation avec leurs fournisseurs d'équipements et de matériels pour réduire les consommations de carburant et les émissions de CO₂ associées à ces différents moyens techniques via :

- des motorisations de plus en plus performantes et vertueuses, associées à un renouvellement fréquent de la flotte ;
- des pneumatiques favorisant la baisse de consommation de carburant ;
- des optimisations du poids et de l'aérodynamisme des équipements (caisses frigorifiques et groupes froids).

Le Groupe s'est engagé dans un programme structuré d'expérimentations d'énergies alternatives au diesel. Celui-ci a permis de déployer dès 2019 des véhicules roulant avec un biodiesel (B100) exclusivement produit en France à partir de co-produits de la culture française de colza. Il offre un triple avantage : valoriser un co-produit de l'agriculture française, réduire les importations de biocarburants utilisés en Europe et réduire de près de 60 % les émissions de gaz à effet de serre des véhicules concernés.

La formation à l'écoconduite et l'implication de tous les collaborateurs

Les équipes de STEF, au cœur des activités opérationnelles, constituent un levier essentiel pour réduire les consommations de carburants. Les conducteurs sont formés et accompagnés pour acquérir les meilleures pratiques en matière d'écoconduite des véhicules.

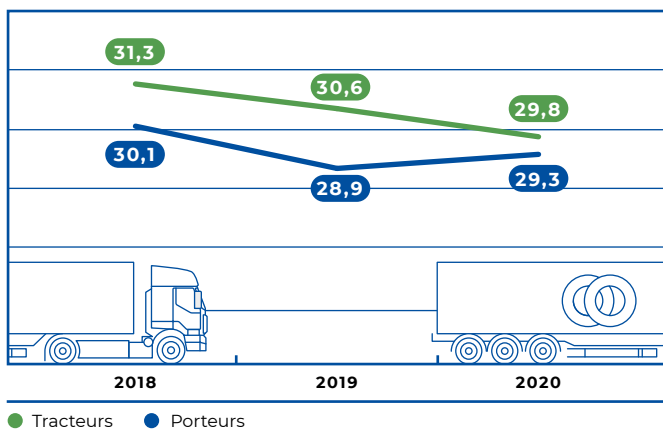
Un système embarqué est en cours de déploiement sur l'ensemble du parc de véhicules du Groupe pour accompagner le suivi des consommations par véhicule et par conducteur et ainsi optimiser le comportement de conduite.



INDICATEURS ET RÉSULTATS

Grâce à ces actions, le Groupe a obtenu des résultats probants, actés par sa certification ISO 50 001 depuis 2014 (renouvelée pour 3 ans en 2020) et par sa labélisation ADEME « Objectif CO₂ - transport écoresponsable » depuis 2016 (renouvelée pour 3 ans en 2019).

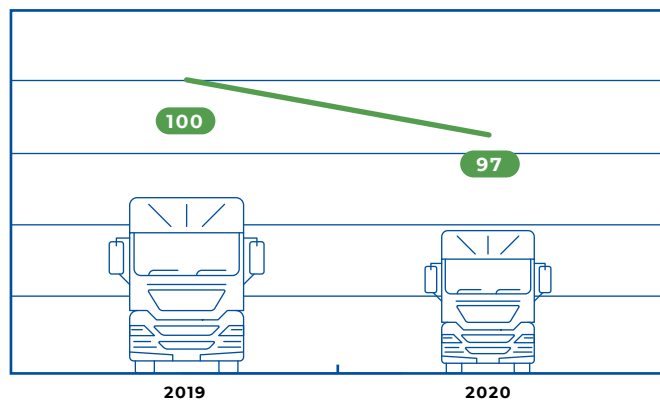
La consommation de carburant des véhicules : il s'agit du premier indicateur de suivi de l'empreinte carbone du Groupe. Réduire la consommation de carburant est un objectif au quotidien pour l'ensemble des collaborateurs.



Évolution de la consommation de gazole des tracteurs et des porteurs STEF France Parc Propre (en litres / 100 km).

La légère hausse de la consommation des porteurs en raison de la forte perturbation des schémas de distribution des marchandises, en raison de la crise sanitaire. La consommation de carburant/100km des véhicules tracteurs, moins sollicités pour les opérations de distribution, a continué de baisser, grâce aux comportements de conduite des collaborateurs et au renouvellement de la flotte de véhicules.

Le suivi de l'empreinte carbone en « grammes de CO₂ à la tonne-kilomètre (gCO_{2e}/t.km) » : cet indicateur permet de disposer d'une image de l'impact réel des activités transport du Groupe en prenant en compte les quantités de marchandises transportées ainsi que les kilomètres parcourus.



Évolution du gCO_{2e}/t.km – Base 100 en 2019 - Groupe Parc Propre.

L'évolution positive de l'indicateur gCO_{2e}/t.km est liée à :

- l'amélioration des conditions de massification des chargements transportés et ce, malgré la désorganisation des flux lors de la crise sanitaire ;
- la baisse des consommations de carburant qui provient, notamment, du renouvellement important du parc de véhicules dotés de moteurs plus performants et de la politique de maîtrise des consommations de carburant en place de longue date.



RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES À LA PRODUCTION DE FROID

En tant que transporteur et logisticien du froid, le Groupe veille à l'impact carbone de sa production de froid destinée à la conservation de la qualité sanitaire et gustative des produits confiés par ses clients. Les émissions de GES liées à la production de froid (véhicules et bâtiments) représentent en effet près de 40 % des émissions totales (hors sous-traitance) du Groupe. Elles sont générées par :

- la consommation d'énergies fossiles dans les moteurs thermiques des groupes froids embarqués sur les véhicules ;
- la consommation d'électricité au sein des entrepôts ;
- l'utilisation de fluides frigorigènes fluorés ayant un potentiel de réchauffement global (PRG) élevé dans les moteurs des groupes froids embarqués et au sein des entrepôts.

STEF a donc engagé plusieurs actions pour réduire ces émissions.

Le recours à des technologies alternatives pour alimenter les groupes froids embarqués dans les véhicules

Les solutions classiques permettant de maintenir les véhicules en température utilisent du gasoil non routier dont l'incidence sur les émissions de CO₂ est élevée. STEF expérimente donc des solutions alternatives autour de :

- la cryogénie, un système de détente directe d'azote compressé qui crée du froid sans carburant (85 véhicules équipés depuis 2017) ;
- les groupes froids électriques « Engineless » alimentés par l'énergie moteur du véhicule (20 véhicules en cours de test) ;
- l'hydrogène. Un engagement d'expérimentation a été signé avec un fournisseur de matériel dédié.

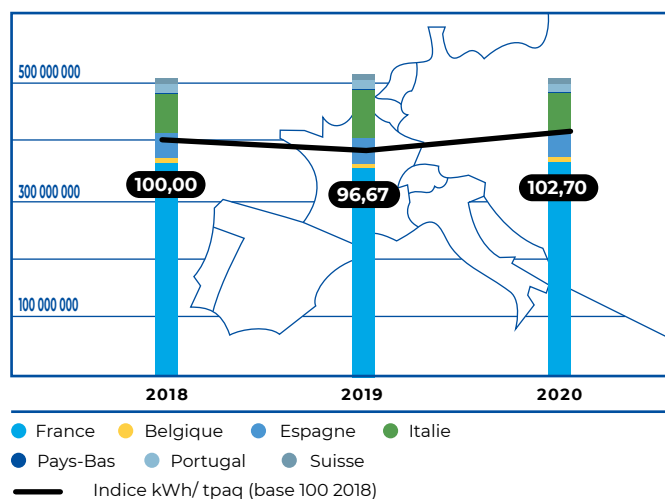
Ces technologies laissent entrevoir des possibilités de réduction d'émissions de CO₂ des groupes froids de 60 à 90 % selon les configurations matérielles.

La diminution de la consommation d'électricité dans les entrepôts

Depuis de nombreuses années, STEF a engagé un plan de suivi et de réduction de ses consommations d'électricité, source principale d'alimentation des entrepôts et des plateformes frigorifiques. Une méthodologie structurée de comptage, d'analyse et d'audits énergétiques ainsi qu'un programme de formation et de sensibilisation des salariés sont en place sur l'ensemble des sites en Europe.

Ces actions sont menées par la filiale énergie du Groupe « Blue Enerfreeze », dont la vocation est d'optimiser la production de froid des bâtiments via un système de pilotage intelligent des installations en fonction de différents paramètres (température extérieure, prévisions d'exploitation et historiques de consommation).

En France, la fiabilité du Système de Management de l'Energie (SME) du Groupe est, depuis 2014, appuyée par la certification ISO 50 001 de ses sites, renouvelée en 2020. Les actions menées ont ainsi permis de dépasser les objectifs de réduction de consommation électrique (réduction annuelle de 1 à 2 %), avec un résultat de - 23 % entre 2014 et 2020, par tonne passée à quai.



Consommation totale d'électricité (kWh) et évolution de la performance énergétique en kWh/tonne passée à quai (base 100 en 2018).

Entre 2018 et 2019, la politique de management de l'énergie a permis au Groupe de maintenir sa consommation globale d'électricité malgré une augmentation des activités, et ainsi d'obtenir une réduction de plus de 3 % de sa performance énergétique (kWh/tonne passée à quai). La légère dégradation du ratio en 2020 est essentiellement liée aux perturbations d'exploitation et à la baisse des tonnages passés à quai lors de la crise sanitaire.

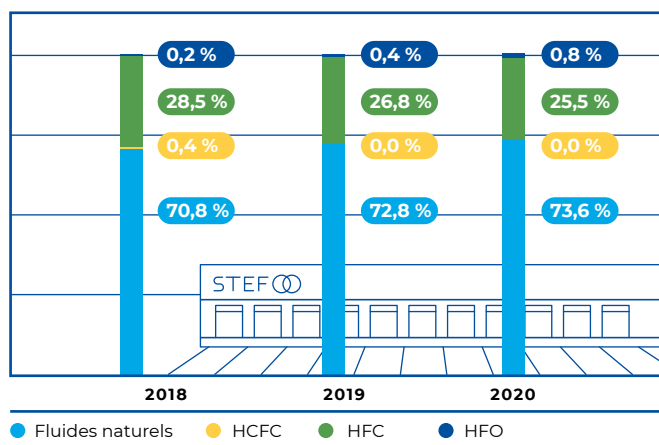
La réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la consommation de certains fluides frigorigènes (HFC)

Les actions engagées par le Groupe concernent à la fois ses entrepôts et ses véhicules.

Les entrepôts - L'impact des fluides frigorigènes sur les GES est intégré dans les critères de sélection des nouveaux projets immobiliers du Groupe. Ainsi, les fluides naturels (notamment l'ammoniac et le CO₂) et les fluides de synthèses (HFO) sont privilégiés aux dépens des HFC dont les potentiels de réchauffement global (PRG) sont beaucoup plus importants.

En parallèle, les installations existantes sont progressivement renouvelées par des équipements fonctionnant avec des fluides ayant un moindre impact pour l'environnement. Cette politique de renouvellement a également pour vertu d'assurer la pérennité des outils d'exploitation en anticipant les restrictions réglementaires liées à l'utilisation des HFC.

Au-delà, des plans rigoureux d'entretien et de maintenance des installations et des équipements de détection sont massivement déployés afin d'éviter toute fuite de fluides frigorigènes. Cette politique s'accompagne d'une formation continue des collaborateurs habilités à leur manipulation.



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

Les véhicules - Le Groupe travaille à l'évolution de ses moyens techniques en collaboration avec ses partenaires, fabricants d'équipements. Ensemble ils ont travaillé sur un fluide de synthèse au PRG, près de 50 % inférieur, qui vient progressivement remplacer le fluide frigorigène contenu dans les remorques pour la production de froid.

Par ailleurs, les véhicules équipés de groupes en froid cryogénique permettent de s'affranchir à la fois du carburant fossile (GNR), traditionnellement utilisé pour son fonctionnement, et des HFC contenus dans les groupes froids classiques. Cette technologie est basée sur l'azote, un fluide naturel présent en quantité très importante dans l'atmosphère, dont la consommation a un impact carbone proche de zéro.



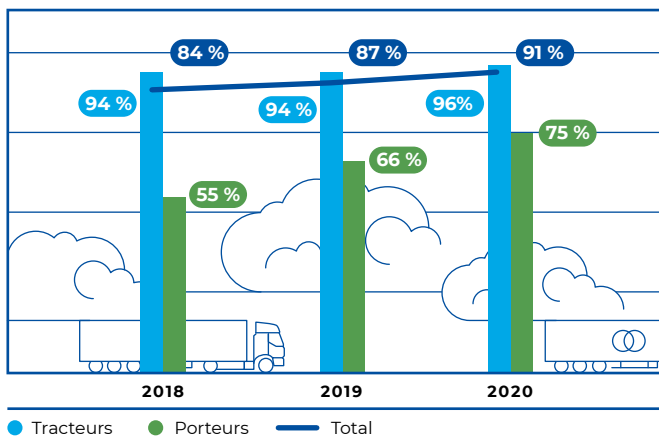
QUALITÉ DE L'AIR

L'activité du Groupe permet d'alimenter les populations vivant en ville, loin des zones de production. Afin de préserver la santé des citoyens et de réduire son impact sur l'environnement, STEF a, depuis plusieurs années, engagé différentes actions pour améliorer la performance des motorisations et des groupes froids de ses véhicules. Ces actions lui permettent de répondre à l'essor des zones à faibles émissions (ZFE) mises en place par de nombreuses métropoles en Europe.

RÉDUIRE LA POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE ISSUE DES MOTORISATIONS VÉHICULES

Le renouvellement fréquent des véhicules

Il s'agit de la principale mesure pour réduire la pollution des moteurs. Cette politique volontariste permet à STEF de détenir une importante flotte de véhicules à la norme Euro VI qui dégage 80 % de NOx et 50 % de particules en moins que les véhicules Euro V.



Répartition du parc propre en norme Euro VI (périmètre Groupe).

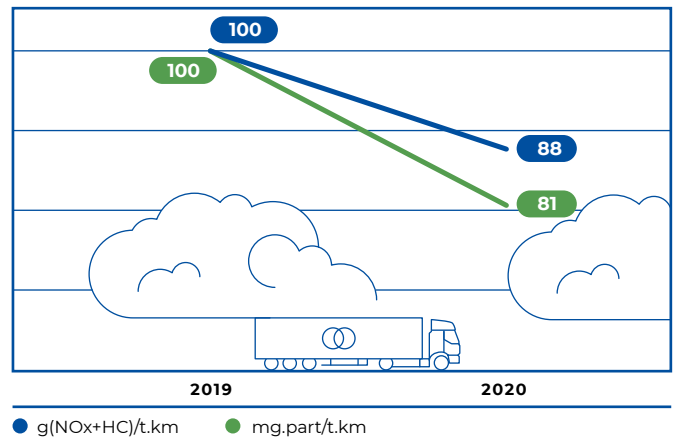
L'écart entre les deux types de véhicules s'explique par la moindre fréquence de renouvellement des véhicules porteurs par rapport aux véhicules tracteurs.

La politique de déploiement de solutions alternatives au gasoil

Les véhicules fonctionnant au gaz naturel, au biogaz ou électriques sont des options intéressantes pour les livraisons en centre-ville, qui sont actuellement testées par le Groupe à Bruxelles (Belgique) et à Florence (Italie).

L'optimisation des tournées et la massification des expéditions

Cette organisation contribue à limiter le nombre de véhicules en circulation, réduisant la congestion et la pollution supplémentaire afférente.



Évolution des émissions de polluants (NOx,HC) et particules à la t.km Groupe (base 100 en 2019).

RÉDUIRE LA POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE ISSUE DES GROUPES FROIDS

Sur les véhicules

Le déploiement d'équipements cryogéniques et de groupes frigorifiques électriques en remplacement du gasoil non routier, associé au renouvellement des moteurs pour du matériel plus performant, permettent de réduire la pollution atmosphérique liée à la combustion du carburant.

Sur les sites

Des prises électriques sont présentes sur de nombreux sites pour les véhicules en stationnement. Ces aires d'alimentation permettent aux conducteurs de s'y brancher, d'éteindre le moteur des groupes frigorifiques et de maintenir la température adéquate dans la remorque.



AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À L'ACTIVITÉ

La gestion des émissions sonores, la conservation de la biodiversité, la préservation des ressources en eau et la gestion des déchets complètent les actions réalisées par le Groupe dans le cadre de sa politique environnementale.

ATTÉNUER LES NUISANCES SONORES

Sur les véhicules

Tous les 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 de production du froid embarqué) présentant les niveaux d'émissions sonores les plus bas du marché. De même, afin d'en analyser la pertinence, des groupes frigorifiques cryogéniques à l'azote sont déployés particulièrement pour la distribution urbaine en horaires décalés.

Enfin, les formations à l'écoconduite qui incitent à limiter les fortes accélérations, contribuent à diminuer les émissions sonores des opérations de transport et de livraison.

Sur les 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, implantés dans des salles des machines permettant d'atténuer fortement le bruit émis par les équipements de compression. Des aménagements spécifiques (confinement, merlon) permettent de limiter encore davantage le niveau des émissions sonores.

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Analyse d'impact environnemental

Tous les projets immobiliers du Groupe font l'objet d'une analyse de leur impact environnemental avant implantation et construction. Dans ce cadre, des dispositifs de préservation de la biodiversité, spécifiques à chaque projet, sont mis en œuvre.

Procédures de suivi

Des procédures strictes de suivi de fonctionnement des installations et du respect de la réglementation en vigueur existent dans chaque pays d'implantation du Groupe. En France, ces dispositions sont d'autant plus encadrées que la plupart des établissements relèvent du régime des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).



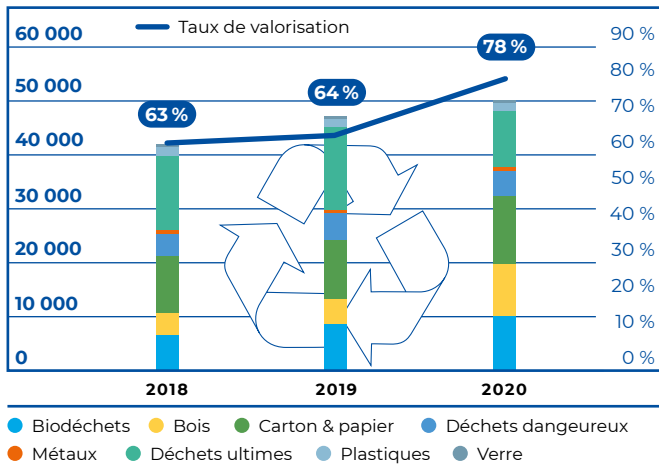
OPTIMISER LA GESTION DES RESSOURCES EN EAU ET DES DÉCHETS

Eau

Les activités du Groupe mobilisent peu de ressources en eau, à l'exception des lavages réguliers des intérieurs et extérieurs des véhicules. Les stations de lavage du Groupe sont équipées de dispositifs permettant d'optimiser les consommations et de maîtriser les rejets.

Déchets

Les quantités et types de déchets produits par les activités du Groupe sont limités. La production de déchets dangereux est en effet restreinte à l'entretien des matériels roulants. Ces déchets sont donc collectés et traités en conformité avec les réglementations des pays d'implantation. Les déchets non dangereux sont triés sur site, ou directement chez les prestataires, pour être valorisés par recyclage matière ou énergétique (bio déchets). STEF a mis en place des démarches de « logistique des retours » pour optimiser les schémas de transport et les taux de remplissage, et ainsi, favoriser l'économie circulaire.



Répartition des déchets par type (tonnes) et taux de valorisation des Déchets non Dangereux.

Sources éventuelles de pollution et/ou d'incidents

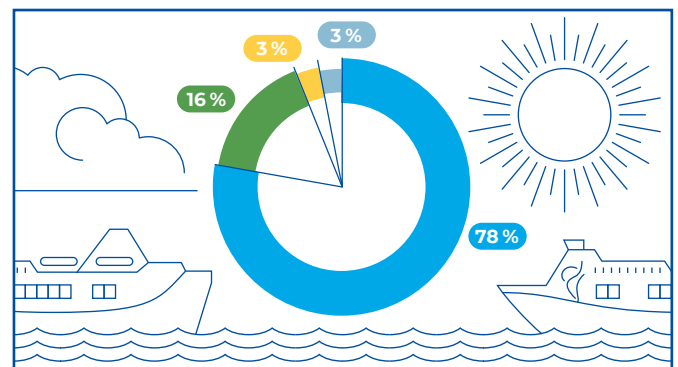
Elles sont strictement circonscrites par la conduite régulière d'audits internes sur l'ensemble des sites du Groupe. Ces audits concernent à la fois, la sécurité des personnes et des biens, le respect des consignes et des procédures techniques.

S'ENGAGER POUR L'ENVIRONNEMENT MARITIME

La démarche environnementale de La Méridionale

Les activités maritimes de STEF font l'objet d'une démarche environnementale spécifique. Elle s'est notamment traduite par l'obtention en septembre 2020 du label « Green Marine » délivré par l'association Surfrider. Cette association travaille en synergie avec l'ADEME et l'Alliance Verte pour la transposition du label nord-américain au continent européen. Ce label s'appuie sur sept thèmes : les émissions de gaz à effet de serre (GES) et de polluants atmosphériques (Sox/PM et NOx), le bruit sous-marin, les espèces aquatiques envahissantes, la gestion des matières résiduelles, et les rejets huileux. Les résultats sont vérifiés de manière indépendante tous les deux ans.

En octobre 2020, la Méridionale a réalisé un audit énergétique extérieur.



- Consommation de carburant des navires.
- Consommation de carburant des groupes électrogènes.
- Consommation des chaudières.
- Autres (branchements à quai, locaux...).

Répartition des énergies consommées par La Méridionale.



Mesures relatives à la pollution atmosphérique

Dans le cadre de l'anticipation de la réglementation MARPOL qui impose un plafond de teneur en soufre de 0,5 %, La Méditerranéenne s'est engagée, avec des partenaires industriels, dans l'expérimentation d'un filtre à particules afin de supprimer 99 % des particules fines et ultrafines en mer, pendant les traversées, allant ainsi au-delà de la future réglementation maritime. L'utilisation en mer d'une telle solution constitue une réelle innovation. Le procédé repose sur une réaction chimique à partir d'un produit naturel, le bicarbonate de sodium, qui élimine totalement le soufre contenu dans les gaz d'échappement, sans aucun rejet à la mer.

Mesures concernant les consommations énergétiques

Afin de réduire les émissions lors du stationnement à quai de ses navires, la compagnie a mis en service la connexion électrique à quai sur le port de Marseille, permettant de réduire :

- les consommations de gazole pendant les phases de stationnement et de supprimer les émissions induites ;
- les nuisances sonores liées au fonctionnement des moteurs lors des escales.

Les consommations des navires à quai représentent en 2020 plus de 94 % des consommations d'électricité de La Méditerranéenne. La crise sanitaire a forcé la mise à quai des navires sur des périodes plus longues, entraînant une augmentation de leur consommation : lorsque les navires sont en exploitation, la durée de connexion électrique à quai à Marseille est en moyenne de 44 heures par semaine (contre 168 heures par semaine lorsque les navires restent à quai hors exploitation).

Le réseau électrique des ports de commerce de Corse ne permet pas la mise en place de connexions électriques à quai. La Méditerranéenne a donc testé, avec un partenaire industriel, une solution innovante à partir du gaz naturel liquéfié (GNL) afin de produire l'énergie suffisante sur site pour alimenter électriquement les navires durant les escales.

Les consommations de carburant sont restées stables par rapport à 2019. La Méditerranéenne privilégie les motorisations les plus performantes afin de réduire les consommations de ses navires. En 2020, malgré les restrictions sanitaires, de nombreux trajets ont été maintenus et le lancement de la ligne Marseille-Tanger en décembre 2020 a compensé la mise à quai forcée des navires.

Sur cette traversée vers le Maroc, le Girolata émet 77,2 kgCO_{2e}/t de fret transporté, soit environ 32 % de moins qu'un camion par la route sur un trajet entre ces deux villes.

EN 2020, UN NOUVEAU NAVIRE A REJOINT LA FLOTTE DE LA MÉRIDIONALE : LE PELAGOS.

Ce navire qui porte le nom du sanctuaire maritime entre la Métropole et la Corse, est équipé d'un scrubber hybride pouvant fonctionner en boucle ouverte ou en boucle fermée. Ce système permet de piéger les polluants gazeux contenus dans les gaz d'échappement des moteurs de propulsion et des groupes électrogènes.

NOS AMBITIONS 2030

Le changement climatique est aujourd'hui un sujet d'actualité à l'échelle de la planète. En 2020, il est entré en résonance avec la crise sanitaire mondiale. Les enjeux climatiques sont aussi au cœur des préoccupations des parties prenantes de STEF, tant externes qu'internes.



Conscient que ses activités contribuent aux émissions de gaz à effet de serre (GES), STEF a décidé en 2020 de s'engager dans une démarche Climat structurée, assortie d'objectifs à long terme. Il est apparu indispensable que le Groupe puisse contribuer à l'atteinte des objectifs européens (Neutralité Carbone en 2050 – Green Deal) et au respect de la trajectoire 2°C définie par les experts mondiaux (COP 21 - Accords de Paris).

Pour le Groupe, 2020 constitue donc une année charnière. Son ambition est claire : structurer sa démarche et s'organiser pour devenir un acteur de référence dans la lutte contre le changement climatique et dans la décarbonation de la supply chain alimentaire.

LES OBJECTIFS

Le Groupe a défini les engagements suivants :

- 1 réduire de 30 % ses émissions de GES liées à ses véhicules d'ici 2030 (à périmètre équivalent / année de référence 2019) ;
- 2 consommer 100 % d'énergie bas carbone⁽¹⁾ dans ses entrepôts en 2025 ;
- 3 établir un programme d'accompagnement de ses sous-traitants transport pour les embarquer dans une démarche de réduction de l'empreinte carbone commune ;
- 4 faire de chaque collaborateur un acteur de la réduction de l'empreinte carbone dans sa vie professionnelle et personnelle en expérimentant trois projets transverses avec des entités pilotes en 2021, (électrification du parc de véhicules de service, zéro plastique dans les bureaux, programme Biodiversité sur un chantier immobilier).

Afin de suivre l'évolution de sa trajectoire vers ces différents objectifs, le Groupe travaillera en 2021 à l'élaboration de 2 outils indispensables au pilotage de sa démarche :

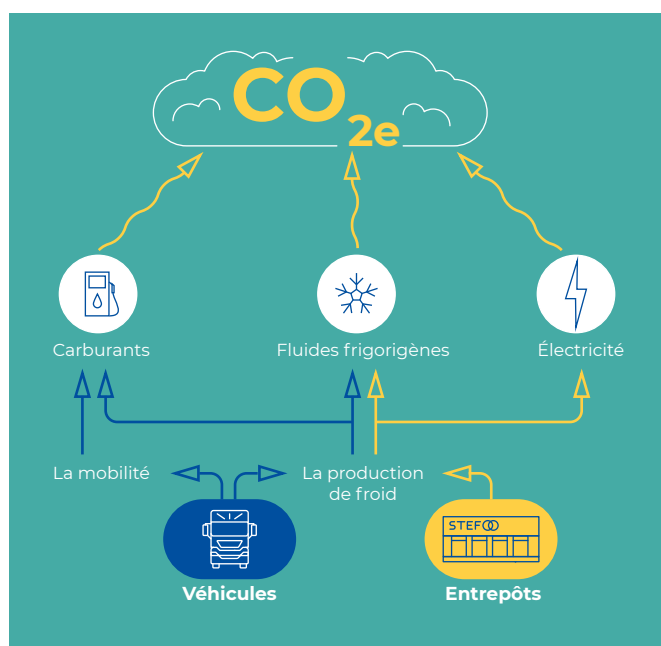
- la construction d'indicateurs CO₂ internes déployés dans chaque pays et business unit ;
- la mesure des impacts CO₂ de chaque investissement matériel significatif.

⁽¹⁾ Énergie non fossile



LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Dans le cadre de ses activités transport et logistique sous température dirigée, les principales sources de gaz à effet de serre sont les suivantes :



Pour actionner les bons leviers en regard de leur impact positif, le Groupe a identifié ses sources d'émissions de GES ainsi que leur répartition. Cette analyse a été conduite à partir des connaissances et des données acquises sur la précédente décennie.

Ce diagnostic, partagé avec les instances dirigeantes de l'entreprise, permettra de construire une feuille de route adaptée aux engagements du Groupe dès 2021.

L'ORGANISATION

Impulsée par la Direction Générale, la stratégie Climat du Groupe est portée au plus haut niveau de l'entreprise. Elle a été présentée et validée par le Conseil d'administration.

Son déploiement impose de disposer des moyens associés, et d'une organisation adaptée et réactive. Des référents internes ont été identifiés au sein de chaque pays et de chaque business unit. Leur mission est de décliner les objectifs de la politique Climat du Groupe au sein de leur entité en fonction de sa contribution à l'empreinte carbone de STEF, et de suivre un indicateur qui lui sera propre afin de s'assurer de l'efficacité de ses actions.

Pour coordonner la démarche sur l'ensemble de ces sujets transverses, et garantir le déploiement homogène de la démarche entre les différentes entités, un Comité de Pilotage Développement Durable a été créé. Il est composé de membres du Comité exécutif et d'experts techniques et environnementaux. Sa mission est de garantir la trajectoire du Groupe vers les objectifs fixés, d'arbitrer les choix dans le cadre de la stratégie initiale, et de contribuer à la réflexion et à l'enrichissement de la démarche par leur vision globale des enjeux climatiques.

La Direction du Développement Durable accompagne l'ensemble de ces acteurs en leur apportant son expertise environnementale et en s'assurant d'un lien constant entre tous. Elle est en charge d'un reporting semestriel en Comité exécutif et annuel vis-à-vis du Conseil d'administration.

SOCIAL

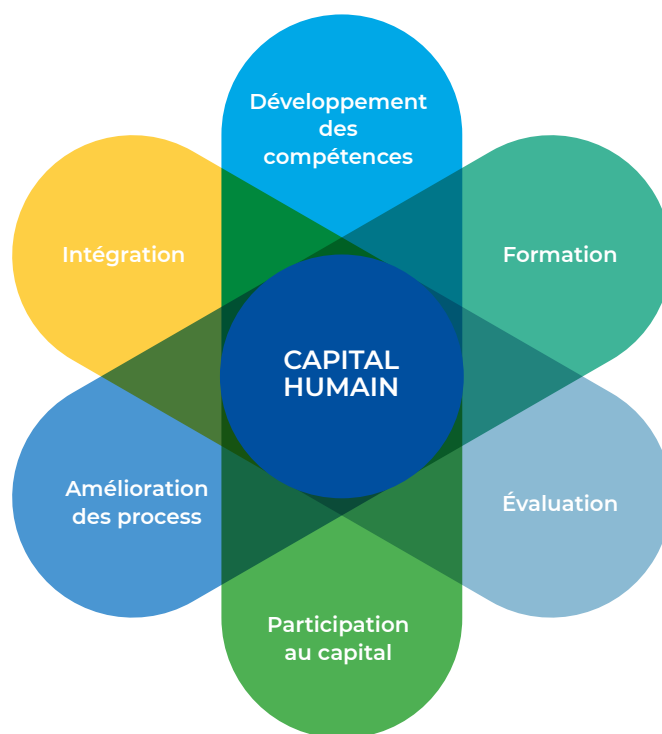




NOS ENGAGEMENTS POUR LES HOMMES

La performance et la qualité des prestations de STEF reposent sur son capital humain. Le savoir-faire et la diversité de ses équipes font la richesse du Groupe dans ses sept pays d'implantation. 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.

Parce que la densité de son maillage et la nature de ses métiers lui permettent d'agir concrètement au cœur des territoires, STEF s'engage aussi auprès des jeunes, et plus généralement des populations en situation de fragilité.



NOS COLLABORATEURS

La Santé et la Sécurité des collaborateurs du Groupe sont l'objet de politiques ambitieuses qui privilégient la prévention. Quels que soient leur métier ou leur niveau hiérarchique, tous sont accompagnés afin de concilier leurs aspirations avec les besoins de STEF, et créer ainsi les conditions d'un engagement durable.



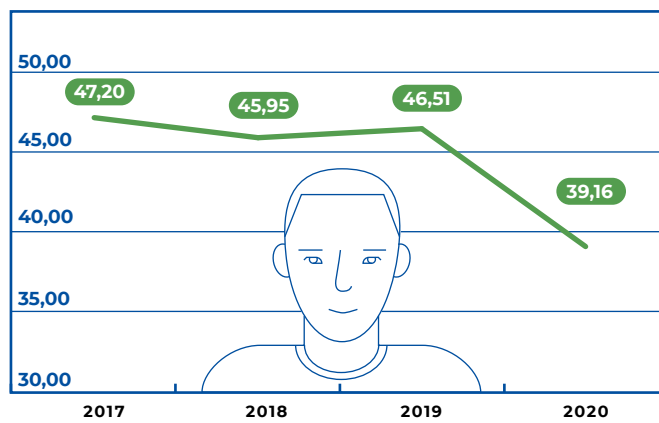
PRÉSERVER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

Afin d'instaurer une culture commune de la prévention en matière de Sécurité, Santé et Qualité de Vie au Travail (QVT), le Groupe privilégie une démarche transverse qui passe par des changements de pratiques et des transformations à tous les niveaux. Celle-ci implique toutes les fonctions support, elle repose sur l'engagement de la ligne managériale et la coordination des parties prenantes internes. Le Comité de pilotage Santé Sécurité au Travail (SST) est chargé de promouvoir cette politique de prévention et les processus opérationnels. Il rend compte au Comité de direction opérationnel du Groupe. Chaque pays anime sa feuille de route SST avec une ambition partagée : réduire le nombre d'accidents. Les actions menées sont multiples :

- formation des managers (soit 1032 personnes en France) ;
- renforcement du parcours d'intégration des nouveaux embauchés sur le volet SST ;
- sensibilisation d'un maximum de collaborateurs avec des supports renouvelés de communication (newsletter trimestrielle, journée annuelle SST sur les sites) ;
- intégration de nouveaux indicateurs de suivi SST dans les audits de performance ;
- déploiement de Comités de Sécurité (COSEC) sur l'ensemble des sites en France afin de partager les plans d'actions avec les partenaires sociaux.

Grâce à ces actions, le taux de fréquence est passé de 47,2 en 2017 à 39,2 en 2020.

Pour l'ensemble du Groupe, le taux de fréquence des accidents avec arrêt est de 39,2 ; cette diminution est accentuée en 2020 par des flux moins soutenus et une accidentologie plus faible. Le taux de gravité est de 2,6 (hors DYAD).



Taux de fréquence des accidents avec arrêt (hors DYAD).

Amélioration des environnements de travail

Convaincu qu'il s'agit d'un levier important pour contribuer à préserver la santé des collaborateurs, le Groupe intègre la prévention des risques au travail en amont des projets de transformation (processus opérationnels, organisation, conception, matériel...). Des actions sont déployées pour lutter contre les principaux risques : les troubles musculo- squelettiques (TMS), la circulation d'engins, le départ inopiné de camions et les conduites addictives.



Troubles Musculo-Squelettiques - Le projet lié à la prévention des TMS est resté prioritaire en 2020. Des études ont été menées auprès de filiales pilotes afin d'identifier les principales contraintes rencontrées sur les activités les plus représentatives. Les diagnostics ont été enrichis en associant les collaborateurs, puis partagés à l'échelle de chaque filiale et business unit. Des pistes de solutions organisationnelles, techniques et humaines ont été identifiées et seront priorisées dès 2021.

En parallèle, le Groupe poursuit son travail de benchmark en termes de solutions innovantes et déploie les tests de dispositifs d'assistance physique : 300 salariés y ont participé et 3 nouveaux dispositifs ont été testés en 2020. Deux d'entre eux feront l'objet de tests plus approfondis en 2021 afin d'objectiver leurs bénéfices et leur adaptation aux environnements de travail. À date, 11 solutions d'aide à la manutention ont été testées au sein du Groupe, 5 d'entre elles sont utilisées.

Ergonomie et aménagement des sites - Un accompagnement multifonctions est déployé pour les projets de conception de site. Cela passe par l'application et l'enrichissement des standards immobiliers en matière de SST et par l'accompagnement opérationnel des équipes pour l'aménagement des espaces de travail et pour le choix des équipements. 14 projets de rénovation, agrandissements, constructions ont été menés de cette manière avec les équipes Immobilier, en particulier, la construction de la plateforme d'Alenquer (Portugal) en 2020. Les interventions en ergonomie sont menées pour améliorer les environnements de travail sur l'ensemble des sites.

Vêtements de travail - Des solutions spécifiques sont développées avec et pour les collaborateurs. À la suite du déploiement de la gamme des vêtements de travail dédiés aux environnements Surgelés, Frais, Seafood et de conduite, les

tests pour les vêtements en environnement ambiant sont en voie de finalisation. Les salariés disposeront ainsi d'une gamme de vêtements adaptée à tous les types d'activité du Groupe. Au total, 230 opérationnels ont été impliqués dans le développement des nouvelles gammes de vêtements (quai / entrepôt). La plupart ont participé aux campagnes de mesures permettant d'adapter au plus près le niveau de protection de chaque référence.

Équipements de protection individuelle (EPI) - Des tests (gants, chaussures) sont régulièrement réalisés afin de trouver le niveau de protection le plus adapté aux besoins.

En deux ans, une quarantaine de produits ont été testés selon cette méthode et une vingtaine ont été référencés dans le Groupe.

Engagements en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

La Qualité de Vie au Travail contribue à renforcer l'engagement des collaborateurs. La politique de STEF porte sur trois axes principaux : l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, l'hygiène de vie et l'accompagnement des salariés en difficultés.

Télétravail - Un cadre d'exercice du télétravail jusqu'à 2 jours par semaine a été fixé en 2018 au sein d'un premier accord sur la Qualité de Vie au Travail. Avec les adaptations rapides requises par la crise sanitaire, le Groupe a poussé plus avant la mise en place du télétravail pour les postes qui le permettaient, tout en s'attachant à maintenir le lien social (réunions d'équipe, briefing), le management des équipes à distance et l'avancée des projets.

Campus Parentalité - Déployée en France, cette initiative met des outils et une plateforme de soutien scolaire à la disposition des salariés parents. En 2020, le Groupe a enrichi l'offre : guides sur la parentalité, bibliothèque numérique, fiches d'activités manuelles, outils pour aider les jeunes dans leur orientation professionnelle. 1200 personnes ont déjà bénéficié de cette nouvelle solution.

Téléconsultation médicale - Expérimentée en 2019, la téléconsultation médicale est désormais accessible à l'ensemble des filiales françaises. Près de 20 filiales (soit près de 3 000 collaborateurs) se sont engagées dans cette démarche.

Par ailleurs, des actions pour favoriser une bonne hygiène de vie continuent d'être déployées (pratique d'une activité sportive, prévention des pratiques addictives).



ATTIRER, DÉVELOPPER ET RETENIR LES TALENTS

L'un des enjeux majeurs du Groupe est de disposer des ressources en phase avec ses besoins. Pour accompagner sa croissance, le Groupe a poursuivi ses programmes de fond engagés de longue date, et accentué ses efforts sur trois axes : l'attractivité des métiers du Groupe, le développement des compétences des équipes, la fidélisation des collaborateurs.

Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers du Groupe

À cette fin, STEF s'attache à renforcer la visibilité de sa marque employeur et sa présence sur tous les canaux de recrutement.

Se rendre visible. Afin de véhiculer une image forte et cohérente dans tous les pays où il opère, STEF s'appuie sur sa marque employeur : « Construisez votre futur au cœur du monde alimentaire ». Pour aller plus loin dans la valorisation des métiers des salariés, le Groupe a lancé en 2020 une déclinaison de la marque employeur sur cinq métiers : conducteur, préparateur de commande, exploitant transport, frigoriste et responsable d'activité ou chef de quai.

Assurer une présence efficace sur les bons canaux. STEF est présent sur une douzaine de sites d'emplois et réseaux sociaux en Europe, sélectionnés en fonction des publics ciblés. Au-delà de sa présence digitale, STEF a développé un programme de relations écoles et formé une certaine de représentants (opérationnels et RH) : les « Talent Spotters » dont la mission est de repérer et d'attirer les talents de demain, tous niveaux d'études confondus. Les jeunes diplômés étant l'une des cibles de recrutement, les responsables relations écoles (« Campus Connectors ») ont développé des relations étroites avec les 49 écoles cibles. En 2020, STEF a participé à des événements en ligne (forums, job dating).

Développer des programmes spécifiques pour les emplois à forts enjeux - Trois programmes spécifiques sont proposés :

- le « Graduates Program », parcours de 2 ans au sein du Groupe, est destiné à des jeunes diplômés (BAC+ 5). L'objectif est de pouvoir leur proposer, en fin de parcours, un poste de management pouvant conduire à terme à un poste de directeur de centre de profit. C'est le cas pour 159 participants depuis la mise en place du programme en 2008. En 2020, 120 jeunes sont en cours de formation ;
- le cursus « Jeunes Diplômés » (BAC+2/3) permet d'accéder à des postes de management intermédiaire ;
- le programme dédié aux conducteurs se déploie via des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. En 2021, l'ambition du Groupe est de lancer une école interne de conducteurs afin de soutenir la campagne de recrutement des 500 conducteurs en cours en France.

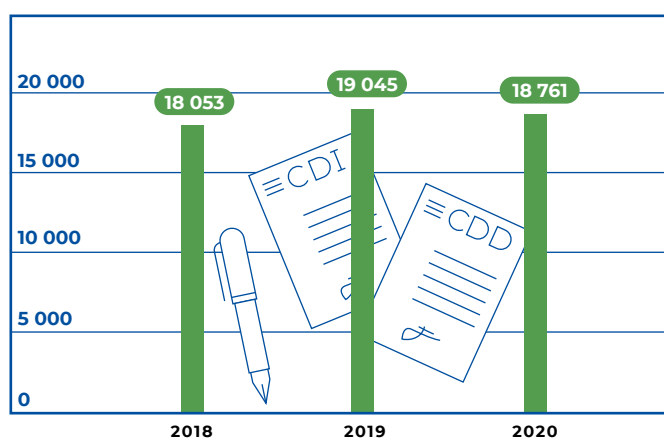
Améliorer l'expérience candidat. Le nouvel outil digital de recrutement mis en place en 2019 a renforcé la visibilité des offres du Groupe sur son site emploi www.stef.jobs. De nouveaux outils destinés à renforcer le lien direct entre les candidats et le Groupe seront déployés en 2021.

Depuis 2017, STEF compte parmi dans les **25 plus gros recruteurs en France** (Enquête Usine Nouvelle – janvier 2020).

« Des effectifs qui reflètent la dynamique du Groupe » - Au 31 décembre 2020, les effectifs sociaux Groupe (CDI et CDD) représentent 18 761 personnes, en légère diminution par rapport à 2019 (- 284 personnes, soit 1,49 %).

En 2020, STEF a recruté 1 968* collaborateurs, sur des populations aussi diversifiées que managers de proximité, jeunes diplômés, cadres expérimentés, préparateurs de commande et conducteurs.

* Hors DYAD.



Évolution des effectifs Groupe (CDI et CDD).

La variation des effectifs en 2020 reflète l'évolution des périmètres du Groupe :

- en France, les effectifs sont stables ;
- aux Pays-Bas et en Suisse, le renforcement des équipes a conduit à un solde positif d'embauches en CDI ;
- en Espagne et au Portugal, les variations de périmètre résultent d'une baisse du recours aux contrats à durée déterminée, en raison de l'ajustement des effectifs à l'activité, du fait de la crise sanitaire.

Ces chiffres ne prennent pas en compte les contrats aidés qui représentent 421 personnes au 31 décembre 2020 (principalement, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les intérimaires (4 074 équivalents temps plein)⁽⁷⁾.

En incluant tous les types de contrats, la diminution des effectifs est de 4,93 % sur la période, conséquence des impacts de la crise sanitaire.

Répartition des effectifs par pôles d'activité / business unit / pays

CDI + CDD 31/12/2018 31/12/2019 31/12/2020

STEF France	13 064	13 689	13 619
Business unit Flux Frais		7 992	7 852
Business unit GMS		1 751	1 956
Business unit Surgelés		1 328	1 271
Business unit Frais Supply Chain		748	805
Business unit Seafood		858	766
Business unit RHD		594	549
Business unit TSA		142	139
Business unit Conditionnement		136	140
Directions Transverses business unit		140	141
STEF International	3 817	4 150	3 897
Flux européens *	70	73	72
Espagne	1 682	1 854	1 751
Portugal	537	554	415
Italie	834	856	826
Belgique	377	379	371
Pays-Bas	207	311	329
Suisse	110	123	133
Maritime (La Méridionale)	547	537	573
Autres activités et fonctions centrales	625	669	672
TOTAL GROUPE	18 053	19 045	18 761

* Flux européens = Filiale STEF Eurofrichfracht.

⁽⁷⁾ Nombre d'heures d'intérim au cours du mois de décembre 2020 / 151,67 h.



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES ÉQUIPES

Transmettre les savoirs et former aux compétences de demain, telle est la vocation de l'Université STEF : organisée par campus, elle s'appuie sur l'Institut des Métiers du Froid et sur les meilleurs partenaires du marché. En 2020, un salarié du Groupe a suivi en moyenne 1,26 jour de formation*. Au total, 24 183 actions de formation ont été réalisées.

La politique de formation du Groupe s'organise autour de trois objectifs principaux.

Former les collaborateurs au travers de parcours orientés vers les compétences clés

Différents parcours (campus) sont proposés. Chaque pays peut adapter les contenus pour être au plus près de sa culture et de ses enjeux.

« **Tech Campus** » (filrière technique immobilier) accueille des managers aussi bien que des agents de maintenance. 300 bilans de compétences ont permis de mettre en place des parcours de formation personnalisés.

« **Sales Campus** » : de nouveaux modules ont été déployés. L'Espagne fait partie des pays qui en ont bénéficié cette année.

Référents métiers : en France, environ 80 formateurs référents « Conducteurs » et 150 « Référents Quai » sont en cours de formation.

En 2020, de nombreuses formations, initialement prévues en présentiel, ont été adaptées en distanciel (programme sur le harcèlement pour les référents et les populations RH, en France).

Former pour préparer les évolutions de carrière

Les potentiels détectés lors des entretiens annuels d'évaluation sont accompagnés par des programmes individuels ou collectifs (programmes DEVENIR) afin de renforcer ou de compléter leurs savoir-faire et aptitudes vers un emploi à plus grande responsabilité.

Partenariat avec HEC : lancé en 2019, ce partenariat propose un programme de 10 jours orienté « Leadership et stratégie » afin de préparer les actuels et futurs responsables du Groupe en Europe. Les sessions (en français et en anglais) accueillent en moyenne 20 managers par an.

Executive MBA : pour préparer au mieux le développement du Groupe, STEF peut aussi proposer à certains de ses futurs dirigeants de préparer un Executive MBA.

Développer des formations « socle » ou « transverses »

Obtenir des diplômes reconnus en dehors du Groupe est une expérience valorisante, source de performance. Fort de cette conviction, le Groupe a fait de la formation aux savoirs fondamentaux et des parcours certifiants un véritable enjeu. À titre d'exemples :

● **parcours certifiant « Chef d'équipe »** (soit 13 modules de formation couvrant tous les aspects de ce métier exigeant et de terrain) : sur 3 ans, le Groupe a accompagné, en France, 3 promotions de chefs d'équipe avec une formation de 10 mois. 27 salariés ont ainsi obtenu un diplôme de CCE (certification des CCI). L'ambition est de systématiser le lancement d'une promotion annuelle ;

● **validation des Acquis par l'Expérience (VAE)** : STEF encourage de nombreux salariés à se lancer dans des formations pour obtenir des diplômes au travers de la VAE. Depuis 3 ans, 70 personnes ont ainsi été diplômées (du Bac Pro au Bac + 4).

L'Institut des Métiers du Froid (IMF) – Depuis 2020, l'IMF fait partie des premiers organismes de formation interne à être certifié selon le référentiel national Qualiopi pour une durée de 4 ans.

*Nouvel indicateur 2020 (hors DYAD), ce qui explique l'absence de donnée pour 2019.

Préparer les femmes et les hommes de l'entreprise pour accompagner et réussir les transformations du Groupe

Pourvoir 70 % des postes de cadres et d'agents de maîtrise par la promotion interne : cette ambition affichée par STEF est aujourd'hui une réalité. À l'origine de ce succès : la formation et les dispositifs de gestion des carrières à tous les niveaux de l'organisation.

Une plateforme digitale permet de suivre les principaux processus de développement RH dans l'ensemble des pays. Les entretiens annuels d'évaluation sont un véritable socle du développement des compétences et des carrières. STEF s'appuie également sur des experts de l'évaluation professionnelle.

Les instances légales présentes dans les filiales et établissements du Groupe sont conformes à la réglementation de chaque pays. Aux niveaux supérieurs de l'organisation, des instances supra-légales (coordonnateurs syndicaux) complètent les dispositifs légaux (Comité d'Entreprise Européen et Comité de Groupe) pour favoriser un dialogue social riche à chaque niveau pertinent de l'organisation.

En 2020, les équipes de STEF ont été fortement sollicitées lors de la pandémie. Le Groupe se félicite de l'engagement sans faille de tous ses collaborateurs pour assurer la continuité de service. Un conflit social, intervenu sur un site de préparation de commandes, est à noter en fin d'année.

FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

Au-delà du développement des compétences et des carrières de chacun, le Groupe s'assure de la motivation de ses collaborateurs à travers la qualité de son climat social. Le Groupe soutient également la participation de ses salariés au capital de l'entreprise.

Soutenir l'actionnariat salarié

La volonté de mettre en place l'actionnariat salarié constitue l'un des axes forts du triptyque Homme / Travail / Capital 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, 72,5 % du capital de STEF est détenu par son management et ses salariés, dont 17,73 % dans le cadre du Fonds Commun de Placement d'Entreprise. À travers celui-ci, ce sont près de 2 salariés sur 3 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 2021, le passage au digital permettra de proposer davantage de fluidité et de praticité dans les opérations au service des 12 000 porteurs de parts.

En 2020

Le **turn-over**⁽²⁾ du Groupe est de 11,14 %, en diminution par rapport à 2019 (13,94 %).



Entrées CDI⁽³⁾ : 1 968 embauches ou titularisations, dont 1 662 en France.

Sorties CDI : 2 009 sorties dont 775 licenciements ou ruptures négociées, et 275 retraites ou départs en congés de fin d'activité.

L'**absentéisme** pour cause de maladie ou d'accident du travail⁽⁴⁾ est de 7,2 %, en lien direct avec la crise sanitaire et les conséquences associées (vs 5,9 % en 2019).



(hors DYAD).

Redistribuer la création de valeur

Le Groupe poursuit une politique de répartition de la création de valeur dont une large part revient aux collaborateurs. À ce titre, malgré la crise et son impact sur les résultats du Groupe, il va distribuer en 2021 un montant significatif de 30,2 M€ d'intéressement et de participation aux collaborateurs français, un montant très proche de celui versé en 2020 (31 M€). Ces montants confirment l'engagement du Groupe à faire bénéficier ses collaborateurs de sa croissance et à développer l'épargne salariale.

Favoriser un dialogue social constructif

Ce dialogue constitue le socle des relations sociales au sein du Groupe : il est porteur de progrès social et contribue à un climat social serein.

⁽²⁾ CDI (embauches + sorties) : effectifs au 31 décembre 2020, y compris reprises et cessions.

⁽³⁾ Les reprises d'activité sont prises en compte.

⁽⁴⁾ Dont maladies professionnelles et accidents de trajet, hors maternité/paternité ; tous les contrats sont pris en compte, sauf pour la Méridionale où les alternants (contrats aidés) sont exclus. Il s'agit du ratio : jours calendaires perdus par nombre de jours calendaires théoriques. À noter que pour l'Italie et la Belgique, le ratio est calculé à partir de jours ouvrés, et non de jours calendaires.



AGIR EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le Groupe veille à ce que chacun, dans sa diversité, puisse trouver sa place. En 2020, les efforts ont principalement porté sur l'égalité professionnelle F/H, l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et l'insertion des jeunes.

Mixité et égalité professionnelle Femmes / Hommes

Un projet ambitieux - En 2020, STEF a engagé un projet à l'échelle européenne avec le soutien d'un cabinet expert. Deux groupes de travail ont été lancés pour réinterroger les processus de recrutement et de gestion des carrières : l'objectif est de déployer un plan de progrès à compter de 2021. Le dispositif de revue des postes clés et de gestion des talents permet d'identifier les femmes à potentiel afin de les accompagner dans leur développement et ainsi, d'accroître leur représentativité au sein des divers organes de direction, partout en Europe. Une attention particulière est portée à la progression des jeunes femmes dans le « Graduates Program » qui compte 30 % de femmes.

L'ambition porte aussi sur la sensibilisation des équipes managériales et ressources humaines : déconstruction des stéréotypes, accompagnement des sites pour faciliter les diagnostics de situation comparée F/H, dialogue avec les partenaires sociaux et mise en place d'actions de progrès, développement du leadership féminin avec des programmes dédiés (« Ladie's first » en Italie, « Talents au Féminin » en France). Le Groupe a pris en compte les dispositions en faveur de l'égalité Femmes / Hommes de la Loi « Avenir professionnel » en France. Il a calculé et publié les notes de l'index⁽¹⁾ égalité

professionnelle Femmes / Hommes. Au regard de la méthodologie de calcul de cet index, 22 filiales ont un indice calculable et 20 obtiennent une note au-dessus de 75 sur 2020. Les plans d'actions nécessaires sont, le cas échéant, mis en place.

Un comité dédié - Pour renforcer la dynamique engagée, le Groupe a mis en place un Comité « égalité professionnelle/mixité professionnelle » qui assure la coordination et le déploiement des actions. Il rend compte au Comité de Direction Opérationnel.

À fin 2020, la population féminine représente 20,5 % des effectifs (vs 20,2 % en 2019). Stable à l'échelle du Groupe, elle varie selon les pays :

% des femmes dans les effectifs	Périmètre Groupe*
France	19,4 %
Espagne	26,3 %
Portugal	28,2 %
Italie	32,9 %
Belgique	12,1 %
Pays- Bas	12,2 %
Suisse	6,8 %
Total	20,5 %

*Hors DYAD

Intégration des personnes en situation de handicap

L'engagement du Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap porte ses fruits. En raison de la réforme Pénicaud en France intervenue en janvier 2020, le taux d'emploi légal est désormais calculé par le biais de la Déclaration Sociale Nominative, (DSN) de l'entreprise aux organismes en charge du recouvrement des cotisations sociales. Ce chiffre ne sera disponible qu'à compter de juin 2021. En l'état, le taux d'emploi légal de 2019 reste d'actualité ; celui-ci est de 5,04 % sur le périmètre France (vs 2,28 % en 2012) et de 4,54 % sur le Groupe.

⁽¹⁾ Ces notes sont publiées sur le site internet STEF.com.



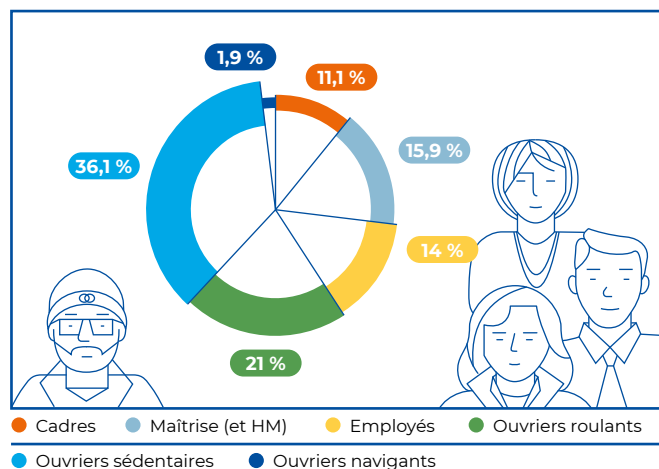
Changer le regard - Afin de lutter contre les stéréotypes, les sites poursuivent leurs actions de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs (initiatives dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées et du DUODAY).

DYAD - Le Groupe s'est aussi attaché à intégrer les équipes de l'entreprise adaptée DYAD, acquise en 2019, et à formaliser l'accompagnement social et professionnel de ces collaborateurs.

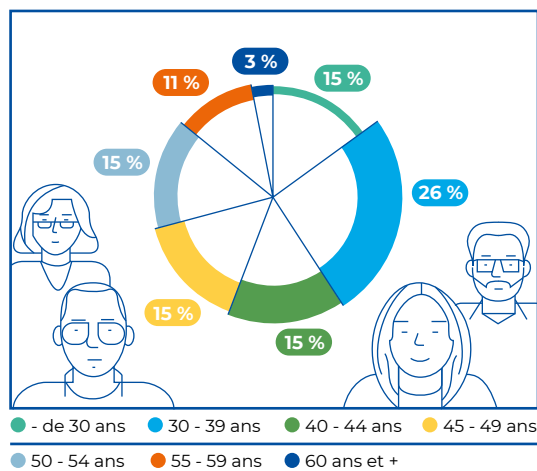
Atelier dédié - En 2020, le Groupe a également mis en place un atelier de travail d'innovation RH autour de la thématique « Travail et Cancer/ Maladies chroniques » en partenariat avec le Nouvel Institut et l'AGEFIPH. L'objectif est de renforcer le soutien des salariés atteints de ces pathologies et de jouer un rôle de pilote sur la mobilisation des savoirs, les expériences du travail et de la maladie.

Orientation et insertion des jeunes

Malgré la pandémie, STEF a poursuivi ses actions pour rapprocher le monde professionnel du secteur éducatif. Cet engagement s'est avéré d'autant plus pertinent pendant la crise sanitaire, source d'incertitudes pour de nombreux jeunes. À titre d'exemple, le programme TEKNIK en France permet de présenter le secteur d'activité et les métiers de STEF à des collégiens et des lycéens au moment où se pose la question de leur orientation professionnelle (en partenariat avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion).



Répartition des effectifs Groupe par catégories sociales professionnelles.



Répartition des effectifs Groupe, CDI et CDD par tranches d'âge.



ENGAGEMENTS SOLIDAIRES

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, il s'implique dans des actions solidaires avec des partenaires expérimentés et implantés, comme lui, dans le tissu régional.

FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Créateur d'emplois, le Groupe a poursuivi les partenariats engagés avec des associations qui favorisent l'insertion professionnelle des jeunes ou des publics éloignés de l'emploi.

À chaque fois, l'objectif du STEF est d'être acteur et partenaire du développement de ses territoires d'implantation.

En France

Les actions avec les associations « Sport dans la Ville », « Nos quartiers ont du talent », « Tremplin Handicap », « ARPEJEH » ont été reconduites.

En Espagne

Le Groupe a apporté un soutien aux associations « La Croix Rouge » et « Actions contre la faim » : formation de bénéficiaires, sensibilisation aux impératifs liés aux secteurs du transport et de la logistique.

FAVORISER L'ACCÈS AUX PRODUITS ALIMENTAIRES

Cet objectif est intimement lié à la raison d'être du Groupe. Au-delà de la mobilisation de ses équipes pour assurer une continuité de service pendant la crise sanitaire, STEF a renouvelé en France son partenariat historique avec les « Restaurants du Cœur » : une nouvelle convention de mécénat triennale a été signée en 2020.

Mécénat de compétences

Cette collaboration se traduit par des actions d'insertion professionnelle de bénéficiaires et de formation des bénévoles.

Soutien logistique

Le Groupe apporte aussi une aide logistique pour les campagnes de collecte (+ de 1300 tonnes de marchandises transportées en 2020) et les dons industriels (transport de près de 8000 palettes vers un entrepôt des « Restaurants du Cœur »). Des actions complémentaires et locales ont été organisées au profit des « Restaurants du Cœur » pendant la crise sanitaire.

En 2020, STEF a annulé les festivités prévues pour ses 100 ans. Les sommes initialement prévues ont été reversées aux associations qui luttent contre la COVID-19 dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté.

SÉCURITÉ SANITAIRE





NOS ENGAGEMENTS POUR LES CLIENTS ET LES CONSOMMATEURS



La sécurité sanitaire des aliments est la première des priorités de STEF. Maillon essentiel de la chaîne du froid, le Groupe garantit son respect et la traçabilité des produits qui lui sont confiés. Cet impératif repose sur le respect des exigences de ses clients et des réglementations applicables.

Au-delà des plans de maîtrise sanitaire déployés au sein du Groupe, la sécurité sanitaire dépend, au quotidien, du respect de trois fondamentaux qui constituent un socle commun à tous nos métiers :



PLAN DE MAÎTRISE SANITAIRE

En Europe, où tous ses sites disposent d'un agrément sanitaire communautaire, STEF a mis en place un Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) basé sur l'analyse des dangers auxquels les marchandises peuvent être potentiellement exposées (méthode HACCP). Il décrit également les mesures de maîtrise permettant d'assurer l'hygiène, notamment au travers du plan de nettoyage, et la sécurité sanitaire des activités exercées vis-à-vis des risques de :

- contamination biologique, physique, chimique et allergène. Le déploiement de ce plan est conforté par des audits internes et externes réalisés par des organismes indépendants (dans le cadre de certifications), par nos clients, ou encore par les autorités sanitaires ;
- dérive de la température de conservation des denrées durant leur entreposage, transit et transport.

La mise à disposition de produits alimentaires sains repose aussi sur le respect des dates (DLC, DDM, règles de gestion des stocks...) et des engagements de STEF en termes de délais, par exemple en matière de congélation, préparation de commande et livraison.

GARANTIR LA CHAÎNE DU FROID

Des enregistrements, notamment de température de la marchandise, sont effectués à toutes les étapes cruciales du transport et du stockage. Ils permettent de surveiller la continuité de la chaîne du froid, et plus globalement, des bonnes conditions sanitaires de réalisation des prestations. De plus, le Groupe a mis en place :

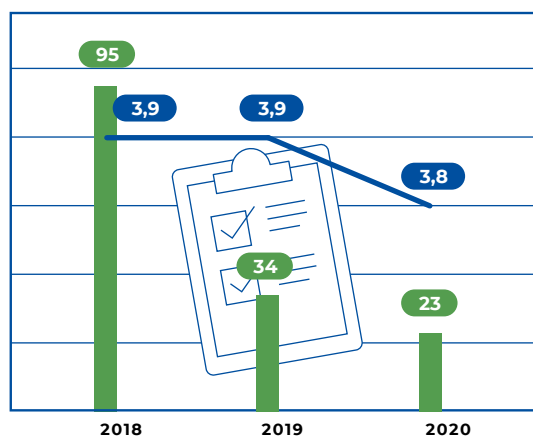
- des dispositifs de suivi, d'enregistrement et de gestion structurée des alertes liées à la température des locaux ;
- des systèmes d'information d'exploitation (WMS et TMS) assurant la traçabilité des marchandises et son archivage ;

- un plan de sécurisation prévoyant la mise en place de solutions mobiles de secours (groupes électrogènes et frigorifiques) ;
- des véhicules frigorifiques possédant un système d'enregistrement de la température dans chaque compartiment afin d'assurer à nos clients et aux autorités, le bon respect des conditions de transport des denrées alimentaires sous notre responsabilité ;
- des dispositifs d'enregistrement et d'archivage des températures conformes aux normes européennes de référence (EN 12830 et 13486).

Le Groupe dispose ainsi de la maîtrise totale de la traçabilité des marchandises confiées.


SURVEILLER ET CONTRÔLER

- Le dispositif de gestion de crise du Groupe est mis en œuvre en cas d'incident potentiellement à fort impact ;
- Des programmes d'audits internes et externes garantissent la bonne maîtrise sanitaire de chaque site et leur évaluation régulière. Ces audits font l'objet, le cas échéant, de la mise en place d'un plan d'actions adapté ;
- STEF demande à ses fournisseurs de s'engager à respecter les règles en matière de sécurité sanitaire des aliments, définies après analyse de leurs impacts potentiels ;
- Les sites font l'objet de visites de contrôle de la part des autorités sanitaires. En France, STEF a choisi de suivre les notations résultant de ces inspections comme représentant une évaluation indépendante et objective.



● Nombre d'inspections ● Note moyenne (Note sur 4)

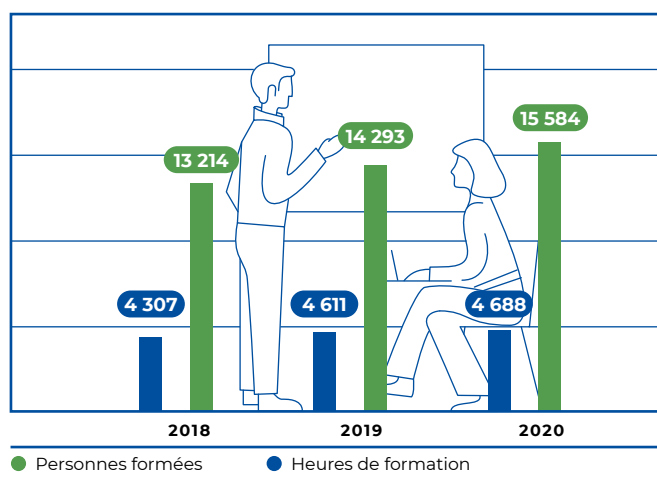
Notation Alim'Confiance : 1 : à corriger de manière urgente - 2 : à améliorer - 3 : satisfaisant - 4 : très satisfaisant.

Évolution de la moyenne des notations et du nombre de contrôles sanitaires officiels - France. 

FORMER DES EXPERTS DE LA TEMPÉRATURE DIRIGÉE

Le programme de formation à la sécurité sanitaire de STEF permet d'assurer la compétence des acteurs de la chaîne du froid au sein de l'ensemble des organisations du Groupe. Ce programme, associé aux processus d'intégration du personnel sur site, est l'une des briques essentielles de la culture Qualité et Sécurité des Aliments (Food Safety Culture) que le Groupe tient à impulser à ses équipes et ce, à tous les niveaux.

Le nombre d'heures de formation et de personnes formées est en constante augmentation, en adéquation avec la croissance du Groupe.



Nombre de personnes formées et d'heures de formation à la sécurité alimentaire - Groupe. 

GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

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 qu'à la santé et à la sécurité des personnes dans les 7 pays où le Groupe est implanté.

GOUVERNANCE

Les directions du Développement Durable et la Direction de la Responsabilité Sociale 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 SST/QVT et Environnement. Elles développent et déploient les politiques dans ces domaines. Le pilotage de la démarche RSE est exposé en première partie de la DPEF « Enjeux et Engagements ».

CHARTRE ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

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 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « 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 Middenext 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 a été mis en place (module RH - Liaison sociale). Il 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.



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.

STEF exerce ses activités dans sept pays en Europe dans les métiers de la logistique du froid et 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 par 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 embarqué, 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 pour 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 et Sécurité au Travail par le management ;
- maîtrise et prévention des risques :
 - intégration de la démarche SST en amont dès la conception des outils immobiliers, process de travail, véhicules ou engins de manutention ;
 - risques majeurs en matière de Santé et Sécurité au Travail 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

En tant que donneur d'ordre dans différents domaines d'activité, tels que la sous-traitance transport, la conduite de chantiers de construction et dans d'autres familles d'achats, STEF conduit une politique volontariste et inclusive à l'égard de ses principaux fournisseurs et sous-traitants. Outre le respect des droits fondamentaux des personnes, en matière d'environnement, et d'éthique des affaires, cette politique se traduit par :

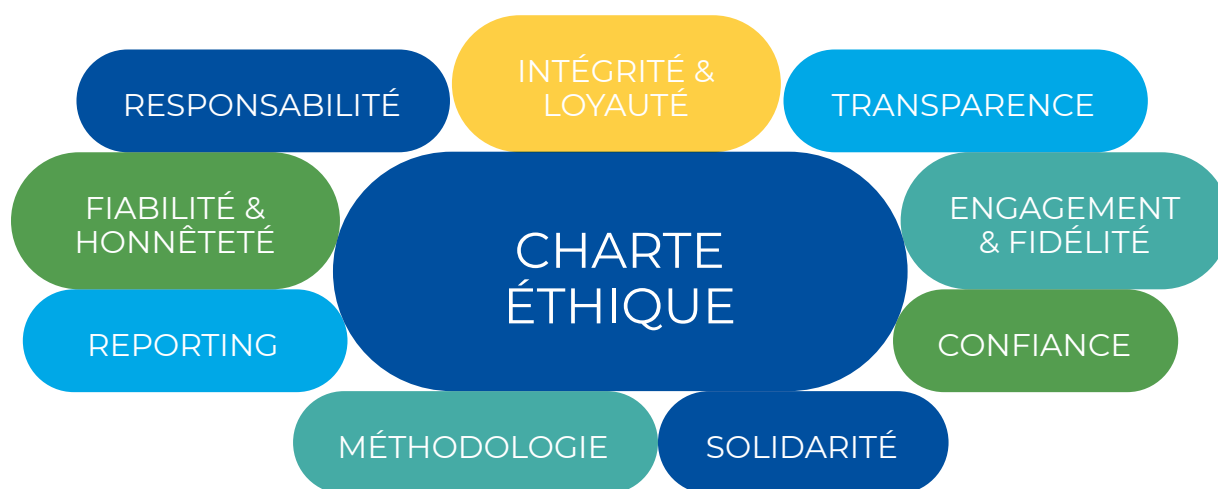
- l'intégration d'une clause RSE dans tous les contrats d'achats et de sous-traitance ;
- la signature d'une charte d'achats responsables ;
- la présence de critères RSE dans les cahiers des charges lors des appels d'offres.

En 2020, une seconde édition de la charte d'achats responsables Groupe a été réalisée. Celle-ci s'adresse à tous les fournisseurs, sans exception, et fixe les principaux engagements éthiques, sociaux et environnementaux auxquels ceux-ci sont invités à adhérer.

Ils se voient requis également d'en décliner les principes auprès de leurs propres fournisseurs. La charte d'achats responsables, disponible dans toutes les langues pratiquées dans le Groupe, a été intégrée dans les conditions générales d'achats et dans les contrats types.

Les fournisseurs stratégiques font l'objet d'une évaluation régulière. Ce sondage permet aux parties prenantes internes de fournir leur perception à l'égard de ceux-ci. Ces évaluations sont partagées avec les fournisseurs eux-mêmes et donnent lieu, le cas échéant, à des plans d'actions correctifs.

Outre le renforcement des critères environnementaux et sociétaux dans ses documents de consultation, de sélection et de suivi, STEF a lancé en 2021 un dispositif d'évaluation des 100 fournisseurs stratégiques du Groupe. L'objectif est de partager avec eux les valeurs et les engagements de STEF en matière de RSE et d'établir un plan de progrès partagé sur des problématiques communes.




MÉCANISMES DE FORMATION ET D'INFORMATION

- Les règles de bonne conduite des affaires figurent dans la charte éthique et de conduite des affaires du Groupe.
- Sur la thématique de la lutte contre la corruption, le Groupe a mis en place un dispositif spécifique de formation e-learning et de recueil d'alertes.
- Enfin, pour le déploiement des plans d'actions et la diffusion des règles concernant les thématiques RH, Santé et Sécurité au Travail et Environnement, le Groupe s'appuie sur une communauté de correspondants européens.

ALERTES ET RECUEIL DES SIGNALEMENTS

- La remontée des cas litigieux s'effectue via la voie managériale, selon l'organisation du Groupe et les recommandations de la charte éthique et de conduite des affaires du Groupe.
- Le Groupe a complété son dispositif d'alerte et de recueil des signalements par la mise en place d'une plateforme digitale externe de recueil d'alertes pour les situations spécifiques pouvant présenter des risques de corruption et de trafic d'influence.

Note méthodologique sur la publication des informations financières


Les informations extra-financières du Groupe STEF sont publiées conformément aux obligations issues de l'Ordonnance 2017-1180 du 19 juillet 2017 et du Décret du 9 août 2017, qui ont permis de prendre les dispositions nécessaires à la transposition de la Directive 2014/95/UE. Les informations identifiées par le signe  ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable⁽⁶⁾ par l'Organisme Tiers Indépendant.

Périmètre - Les informations, tant quantitatives que qualitatives, sont fournies sur l'ensemble du périmètre du Groupe. Le cas échéant, les différences de périmètre sont précisées pour chaque indicateur concerné. À ce titre, un paragraphe est dédié à l'activité maritime couvrant La Méridionale et ses filiales). Les sociétés acquises et /ou cédées en cours d'année sont exclues du périmètre.

Sélection des informations et indicateurs du reporting - Les informations ont été sélectionnées pour leur pertinence par rapport aux principaux impacts environnementaux et sociaux de STEF, eu égard à son cœur de métier et aux enjeux de responsabilité sociétale identifiés comme stratégiques pour le Groupe. Ces indicateurs permettent de mesurer la performance de ses politiques et de ses plans d'actions. Ainsi, les thématiques suivantes, requises par l'article L.225-102-1 du Code de commerce, sont exclues car non pertinentes eu égard aux activités de STEF : lutte contre l'évasion fiscale, le gaspillage et la précarité alimentaires, respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

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), à partir de fiches techniques décrivant les méthodes de calcul, de collecte et de contrôle des indicateurs RSE.

Vérification externe - Les informations extra-financières publiées ont fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant.

⁽⁶⁾Le niveau d'assurance raisonnable, symbolisé par le logo  est une démarche volontaire du Groupe STEF, celle-ci requiert des travaux plus poussés de la part de l'Organismes Tiers Indépendant (OTI) que ceux déployés dans le cadre d'une assurance modérée.

ATTESTATION D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration 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.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de la Société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. 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.

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 fournies en application du 3° 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, ci-après les « Informations ».

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 ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

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 et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾ :

- 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 le 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, émissions de GES et polluants atmosphériques, 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⁽²⁾ ;
- 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 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

⁽¹⁾ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

⁽²⁾ STEF France et STEF Italie.

● 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, 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 et couvrent entre 66 % et 94 % 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.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes entre novembre 2020 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené 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 et la Direction de la Sécurité Sanitaire.

Conclusion


Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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 :

Le processus de contrôle des données relatives à la répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes pourrait être renforcé.

Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'Informations RSE

Concernant les informations sélectionnées par la Société et identifiées par le signe , 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-dessus 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 81 % des effectifs et entre 66 % et 94 % des informations environnementales identifiées par le signe .

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe .

Conclusion

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

Paris La Défense, le 31 mars 2021

L'organisme tiers indépendant, Mazars SAS

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

- Le capital Humain
- Le pilotage de la démarche Santé et Sécurité au travail par le management
- Les émissions GES par la consommation de carburants
- L'utilisation de fluides frigorigènes
- La consommation d'électricité
- Les polluants atmosphériques
- La santé et sécurité des consommateurs – sécurité sanitaire des aliments

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Effectif total fin de période
- Taux d'absentéisme
- Nombre d'actions de formation par collaborateurs
- Turn-over
- Taux de fréquence et taux de gravité
- La consommation de Gazole au 100 km en parc propre (périmètre STEF France)
- Emission de CO₂ en gCO₂ / tonne.kilomètre
- Répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes
- Consommation d'électricité par tonne prestée
- Emissions de polluants lors des opérations de transport terrestre en g(Nox+HC) / t.kilomètre et en mg.part / t.kilomètre
- Evolution de la notation moyenne obtenue par les sites lors des contrôles par les autorités (périmètre STEF France)
- Nombre d'heures de formation et nombre de personnes formées à l'hygiène et la sécurité sanitaire



Société Anonyme au capital de 13 000 000 €
Siège social : 93, boulevard Malesherbes - 75008 Paris
999 990 005 RCS Paris
Tél.: 01 40 74 28 28

www.stef.com