



RAPPORT

RSE

2021





# SOMMAIRE

—	Préambule	
<b>ENJEUX ET STRATÉGIE</b>		<b>02</b>
—	Politique RSE et raison d'être	
—	Modèle d'affaires	
—	Enjeux et engagements	
—	Parties prenantes	
<b>ENVIRONNEMENT</b>		
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR LA PLANÈTE</b>		<b>09</b>
—	Démarche Moving Green	
—	Transition énergétique	
—	Changement climatique	
—	Autres enjeux environnementaux liés à l'activité	
—	Taxonomie verte	
<b>SOCIAL</b>		
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR NOS ÉQUIPES</b>		<b>23</b>
<b>SOCIÉTAL</b>		
<b>NOS ENGAGEMENTS SOLIDAIRES</b>		<b>32</b>
<b>SÉCURITÉ SANITAIRE</b>		
<b>NOS ENGAGEMENTS POUR LES CLIENTS ET LES CONSOMMATEURS</b>		<b>33</b>
<b>GOVERNANCE ET ÉTHIQUE</b>		<b>36</b>
<b>PLAN DE VIGILANCE</b>		<b>37</b>
—	Méthodologie et élaboration du Plan de vigilance	
—	Plan de vigilance Environnement	
—	Plan de vigilance Ressources Humaines et droits fondamentaux	
—	Relations avec les fournisseurs et sous-traitants	
—	Formation et information	
—	Alertes et recueil des signalements	
<b>NOTE MÉTHODOLOGIQUE</b>		<b>39</b>
<b>ATTESTATION D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES</b>		<b>40</b>

# 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.



# MODÈLE D'AFFAIRES

## STEF

### Notre raison d'être

Garantir durablement et en toute sécurité l'accès à la diversité et au plaisir alimentaires pour tous

### Un portefeuille d'activités équilibré

- Transports nationaux et internationaux
- Logistique
- Conditionnement
- Maritime

### Nos atouts

- 20 000 collaborateurs expérimentés et engagés
- 10 000 clients qui nous font confiance au quotidien
- Un savoir-faire reconnu dans la gestion des flux et la sécurité alimentaire
- Un ancrage fort dans les territoires
- Des pôles d'expertise immobilier, IT et énergie intégrés
- Une culture de l'innovation
- Une situation financière solide
- Un actionnariat stable principalement composé de collaborateurs
- Un engagement sociétal historique

### Nos valeurs

- Enthousiasme
- Respect
- Rigueur
- Performance

### Moyens



- Un réseau unique de + de 250 sites multi-températures



- Une présence dans 8 pays européens



- 4 000 véhicules au service de nos clients



- 4 navires

AUTRES

GROSSISTES

PRODUCTEURS  
AGROALIMENTAIRES

INDUSTRIES  
AGROALIMENTAIRES

GMS

DÉTAILLANTS

E-COMMERCE

RESTAURATION  
COMMERCIALE ET  
COLLECTIVE

PRODUCTEURS  
ÉLEVEURS  
PÊCHEURS

CONSOMMATEURS



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

## Pour nos clients

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Trouver des solutions de transport et logistique ciblées pour optimiser leur supply chain</li> <li>— Co-construire des solutions compétitives pour leurs activités et leurs produits</li> <li>— Contribuer à leurs engagements environnementaux grâce à nos capacités de massification des flux et à une flotte de plus en plus vertueuse</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Près de 15 millions de produits alimentaires pris en charge annuellement</li> <li>— Plus de 100 000 livraisons par jour partout en Europe</li> <li>— Une organisation experte autour de 8 BU spécialisées dans les métiers de ses clients</li> </ul> |
|---|---|

## Pour nos salariés

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vivre la fierté du collectif pour une mission noble : participer à l'alimentation des populations</li> <li>— Expérimenter une politique d'égalité des chances et de promotion interne différenciante</li> <li>— Bénéficier d'une politique de rémunération et conditions de travail respectueuses</li> <li>— Développer ses compétences et son employabilité</li> <li>— Pouvoir trouver un emploi à proximité de son lieu de vie et au plus près des territoires</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— + de 3 000 recrutements par an</li> <li>— + de 24 000 h de formation dispensées en partie par une université intégrée</li> <li>— Chaque salarié a reçu en moyenne 1,23 jours de formation en 2021</li> <li>— 70 % des postes d'encadrement pourvus par promotion interne</li> <li>— Une évolution de carrière personnalisée définie à partir d'entretiens annuels</li> </ul> |
|--|---|

## Pour nos fournisseurs et partenaires

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Pouvoir compter sur des relations équilibrées et de long terme</li> <li>— Engager une collaboration sur des bases responsables et éthiques</li> <li>— Être accompagné dans sa transition environnementale</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 336 nouveaux contrats signés en 2021 intégrant la politique d'achats responsables</li> </ul> |
|---|---|

## Pour les pouvoirs publics

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Participer au dynamisme, à la vie économique et au financement des territoires en accord avec nos engagements pour les Quartiers de la Politique de la Ville</li> <li>— S'insérer dans le tissu associatif : aide alimentaire et insertion des publics éloignés de l'emploi</li> <li>— Co-construire avec les collectivités territoriales les solutions logistiques de demain (multimodal, logistique urbaine durable, ...)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Engagements avec Sport dans la Ville et Nos Quartiers ont du Talent pour l'insertion des jeunes dans le monde du travail</li> <li>— Engagement pour l'insertion professionnelle des réfugiés</li> <li>— Engagements pluriannuels auprès des Restaurants du Cœur en France et de Banco Alimentario en Espagne</li> <li>— Une structuration interne comprenant 80 interlocuteurs Logistique Urbaine Durable répartis sur tous les territoires</li> </ul> |
|---|---|

## Pour nos actionnaires

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Compter sur la stratégie de développement long terme et de pérennité</li> <li>— Participer à un modèle actionnarial unique qui met les salariés au cœur du capital de l'entreprise</li> <li>— Proposer une politique de redistribution régulière</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 12 000 salariés sont actionnaires du Groupe via le FCPE</li> <li>— Plus de 17 % du capital détenu par les salariés via le FCPE</li> <li>— Une progression régulière du dividende en adéquation avec l'évolution des performances du Groupe</li> </ul> |
|--|--|

## Pour la société et la planète

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>— Veiller chaque jour à la sécurité alimentaire des produits consommés</li> <li>— Engagements pour la transition énergétique du secteur de la supply chain au travers du plan Moving Green</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— + de 20 000 h de formation à la sécurité sanitaire dispensées en 2021</li> <li>— 1 500 véhicules équipés de technologies avancées de pilotage et d'alerte température</li> <li>— Programme d'engagements climatiques audité annuellement</li> <li>— Signature de la Charte AFILOG avec l'État français pour la performance environnementale et économique de l'immobilier logistique</li> </ul> |
|--|--|



## ENJEUX & 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.

La politique RSE de STEF est définie par les différentes Directions concernées (Directions du Développement Durable, des Ressources Humaines, des Achats, de la Sécurité Sanitaire, ...), en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise et les attendus des parties prenantes identifiées du Groupe. Elle doit ensuite être approuvée par le Conseil d'administration, qui a notamment validé en 2021 les engagements « Climat 2030 » et « Mix' Up » pour l'égalité professionnelle.

Les Directions déploient ensuite leur démarche : elles établissent leur feuille de route, proposent des outils et des méthodes pour les concrétiser, définissent des indicateurs de suivi de la performance, et proposent des plans de progrès dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Elles s'appuient pour cela sur un réseau de référents, qui couvre l'ensemble des pays où le Groupe est implanté. Le Comité exécutif dédie plusieurs séances par an au suivi de la démarche RSE.

### MÉTHODOLOGIE ET IDENTIFICATION DES RISQUES SOCIAUX, SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe STEF a mis à jour sa matrice de matérialité fin 2021, afin de prendre en compte les perceptions nouvelles et actuelles de ses parties prenantes internes et externes. Ainsi, salariés, experts, clients, partenaires (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, associations, organisations professionnelles) et administrateurs de collectivités territoriales ont donc partagé leur vision des enjeux RSE majeurs de STEF, par questionnaire ou par entretien téléphonique.

Afin d'avoir une vision exhaustive des sujets auxquels le Groupe doit porter attention, les résultats de la matrice de matérialité ont été croisés avec une analyse des risques RSE, réalisée par les experts RSE de STEF. Ils se sont basés, pour cela, sur leur maîtrise technique, leur connaissance du Groupe, sur les normes ISO 14001 et ISO 26000, dont sa déclinaison française « Référentiel RSE en logistique » pilotée par la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM).

Les informations relatives aux enjeux nouvellement considérés comme « majeurs » seront publiés à partir de 2022.

## LES CINQ ENJEUX MAJEURS POUR LE GROUPE STEF

Les cinq enjeux majeurs découlent des convictions du Groupe 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 STEF en matière de RSE présentent une contribution positive sur 10 de ces 17 ODD.




## CHANGEMENT CLIMATIQUE

RISQUES	ENJEUX	POLITIQUES	ODD
<p>Le changement climatique génère un risque pour l'ensemble des écosystèmes à l'échelle planétaire. Il est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— impacté par nos activités ;</li> <li>— 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).</li> </ul>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	


## QUALITÉ DE L'AIR

RISQUES	ENJEUX	POLITIQUES	ODD
<p>La pollution atmosphérique génère un risque pour la santé des hommes à l'échelle locale. Elle peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— induite par nos activités ;</li> <li>— impactante pour nos activités (livraisons dans les zones à faibles émissions).</li> </ul>	<p>Participer à la protection de la santé des individus, pérenniser nos activités dans les zones réglementées et répondre aux attentes de nos parties prenantes.</p>	<p>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.</p>	


## ATTRACTION, DÉVELOPPEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

RISQUES	ENJEUX	POLITIQUES	ODD
<p>L'inadaptation des ressources humaines aux évolutions des activités et des processus peut mettre en péril la poursuite et le développement des activités de STEF.</p>	<p>Disposer des ressources en phase avec les besoins du Groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 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 ;</li> <li>— Détecter et renforcer les potentiels de nos salariés par des parcours de développement ;</li> <li>— 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.</li> </ul>	

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

RISQUES	ENJEUX	POLITIQUES	ODD
<p>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.</p>	<p>Préserver la santé des collaborateurs dans le cadre de leur métier.</p>	<p>Assurer la sécurité et la santé des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— former, animer et communiquer sur la santé à tous les niveaux de l'entreprise ;</li> <li>— analyser les causes d'accidentologie et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires ;</li> <li>— adapter les immobiliers, les processus et les outils ;</li> <li>— mettre en œuvre les conditions nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de nos salariés.</li> </ul>	

## SÉCURITÉ SANITAIRE DES ALIMENTS

RISQUES	ENJEUX	POLITIQUES	ODD
<p>Un défaut de maîtrise des activités peut altérer les denrées avec le risque d'affecter la santé des consommateurs.</p>	<p>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 du Groupe STEF.</p>	<p>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.</p>	

## 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.

SALARIÉS	
ENJEUX	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	
ENJEUX	Proposer un service qui permette à nos clients de développer leur activité en confiant le transport, la logistique et le conditionnement de leur produits à un partenaire fiable, capable de respecter l'intégrité et la sécurité sanitaire de leurs produits, dans le respect de leurs consommateurs.
FOURNISSEURS	
ENJEUX	Construire une relation partenariale qui permette au Groupe de bénéficier des meilleures prestations et des meilleures innovations dans chacun de ses métiers.
POUVOIRS PUBLICS	
ENJEUX	Partager nos enjeux du monde du transport, de la logistique et du conditionnement afin d'éclairer la décision publique en la matière.
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	
ENJEUX	Travailler de concert avec la profession sur les évolutions et l'avenir du secteur.
TERRITOIRES ET LOCALITÉS	
ENJEUX	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	
ENJEUX	Agir en faveur de l'insertion professionnelle, notamment des plus jeunes et des plus fragiles.
ÉCOLES ET UNIVERSITÉS	
ENJEUX	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	
ENJEUX	Permettre au Groupe, grâce aux notations, de se situer et d'améliorer son action sur ses différents enjeux.
PARTENAIRES FINANCIERS	
ENJEUX	Poursuivre le développement du Groupe en ayant accès aux meilleurs financements.
ACTIONNAIRES	
ENJEUX	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





## NOS ENGAGEMENTS POUR LA PLANÈTE

Le changement climatique est un sujet d'actualité à l'échelle de la planète. Depuis 2020, il est entré en résonance avec la crise sanitaire mondiale. Engagé de longue date dans un processus de réduction de ses émissions, le Groupe a décidé de donner un nouvel élan à sa démarche Climat. Moving Green, la politique Climat du Groupe STEF, se concentre sur 4 grands enjeux :

- une mobilité durable
- un froid plus responsable
- l'accompagnement de la sous-traitance transport
- l'implication des collaboratrices et collaborateurs

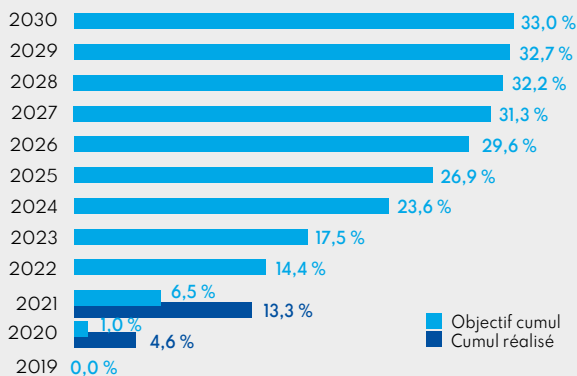


## DÉMARCHE MOVING GREEN

### OBJECTIF N°1

- 30 % d'émissions de GES sur nos véhicules en 2030 (en g CO<sub>2e</sub>/t.km, référence 2019).

#### Réduction des émissions GES Véhicules STEF



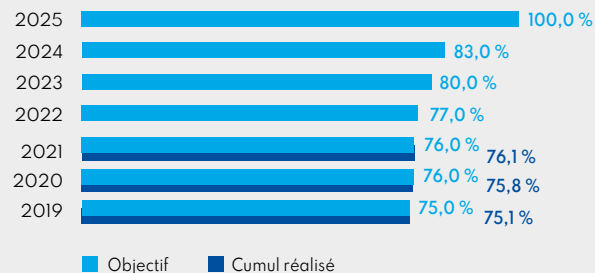
#### Nos avancées en 2021 :

- diminution de la consommation des groupes froid embarqués sur les véhicules, grâce aux groupes engineless et à l'optimisation de leur fonctionnement ;
  - diminution de la consommation des véhicules/100km, grâce au renouvellement des véhicules et à l'amélioration continue des comportements de conduite ;
  - optimisation des schémas de transport et densification des chargements.
- Les changements de technologies carburant amorcés en 2020 et 2021 n'ont pas encore un impact significatif à l'échelle du Groupe.

### OBJECTIF N°2

100 % d'électricité bas carbone sur nos sites en 2025.

#### Électricité bas carbone consommée STEF



#### Nos avancées en 2021 :

- mix électrique bas carbone : 76,06 % ;
- mise en service de dix installations photovoltaïques pour une puissance totale installée de 11 MWc.

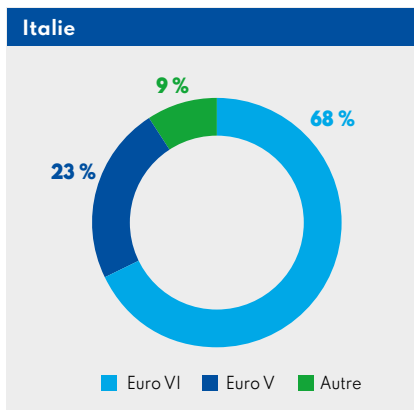
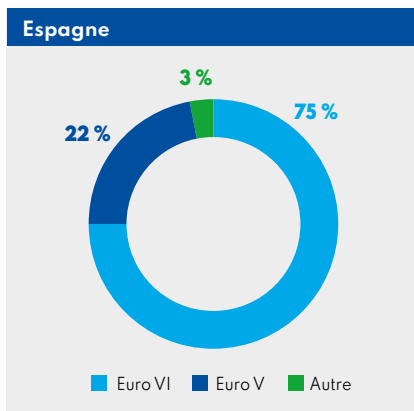




**OBJECTIF N°3**

**Construire une démarche d'accompagnement des sous-traitants transport.**

Réalisation d'un état des lieux du parc véhicules de la sous-traitance en Espagne et en Italie (Espagne : 75 % Euro VI et 22 % Euro V ; Italie : 68 % Euro VI et 23 % Euro V).



**Nos avancées en 2021 :**

- création d'une Direction de la sous-traitance transport au sein du Groupe ;
- réalisation d'une enquête auprès des sous-traitants transport du Groupe sur leurs engagements et leurs attentes en matière de réduction de leur empreinte carbone ;
- accompagnement de certains sous-traitants transport en vue du renouvellement d'une partie de leur parc véhicules (49 en Espagne, 57 en France) ;
- intégration d'une clause de réduction de l'empreinte carbone dans le cahier des charges de certains partenaires transport.

**OBJECTIF N°4**

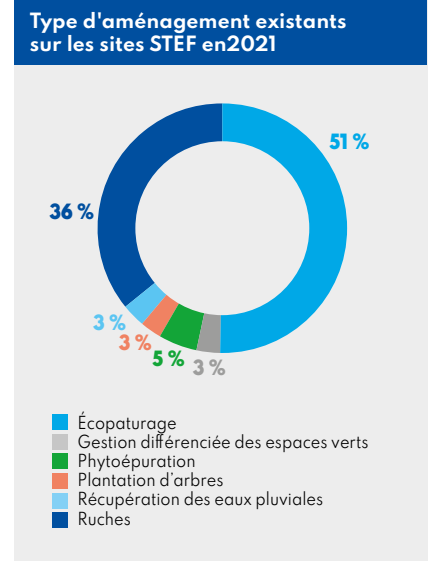
**Faire de chaque collaborateur un acteur de la réduction de l'empreinte carbone dans sa vie professionnelle et personnelle.**

**Nos avancées en 2021 :**

- lancement d'un programme de communication interne et de formations permettant d'embarquer l'ensemble des collaborateurs sur les sujets environnementaux avec :
  - des formations des instances dirigeantes, des directions des entités opérationnelles et fonctions support, des forces de vente grands comptes par un expert externe ;
  - une campagne de communication interne au travers d'une émission spéciale destinée aux principaux cadres du Groupe et mise à disposition des outils de démultiplication auprès de leurs équipes.
- lancement du projet Plastic Free Italie :
  - près de 2 tonnes de plastique évitées en 6 mois sur 2 sites pilotes ;
  - plus de 10 sites concernés en 2021.
- commande de véhicules de service électriques : 20 véhicules à réceptionner en 2022.

— lancement d'une démarche Biodiversité sur les chantiers immobiliers :

- un catalogue de solutions d'aménagements permettant de préserver et de promouvoir la biodiversité sur les sites a été diffusé au sein du Groupe ;
- 40 sites engagés dans une démarche de préservation de la biodiversité, dont 28 projets initiés en 2021.



## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

En tant que leader européen du transport et de la logistique alimentaires sous température contrôlée, STEF entend jouer sa partition pour approvisionner les populations de manière plus durable. Son ambition : être une référence dans son secteur en matière de lutte contre le dérèglement climatique. En 2021, le Groupe a renforcé sa feuille de route environnementale et s'est donné les moyens humains et économiques de ses ambitions. Il investit dans une logistique plus vertueuse et prépare le Groupe de demain selon un principe de base : l'énergie la moins polluante, c'est celle que l'on ne consomme pas.

### UN MODÈLE VERTUEUX

Le modèle du Groupe repose sur son activité de groupage. En s'apparentant au « transport en commun » des marchandises alimentaires, le groupage permet en effet d'optimiser les schémas de transport et de massifier les chargements dans les véhicules et de diminuer ainsi le nombre des tournées. Il limite le nombre de kilomètres parcourus et diminue l'impact environnemental des opérations de transport.

STEF est également un acteur local : il n'opère pas de transport transcontinental mais via ses 257 sites répartis en Europe, il est au plus près des producteurs et des distributeurs régionaux. En centralisant les mouvements de marchandises, STEF limite les flux et les kilométrages à vide.

### 150 000 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées sur les 10 dernières années

Depuis plus de 10 ans, le Groupe mène 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. Il a ainsi diminué de :

- 20 % ses émissions de CO<sub>2</sub> à la tonne transportée entre 2010 et 2020, principalement grâce au renouvellement du parc de véhicules dotés de moteurs plus performants ;
- 22 % ses émissions de CO<sub>2</sub> à la tonne passée à quai entre 2014 et 2019 en France via le déploiement d'un Système de Management de l'Energie des bâtiments ;
- 50 % la part des fluides fluorés entre 2013 et 2019 dans ses installations fixes car ils ont été remplacés par des fluides frigorigènes naturels, 1 000 à 4 000 fois moins impactants pour le climat ;
- 75 % les émissions de CO<sub>2</sub>

pour l'énergie de ses plateformes espagnoles grâce à l'achat d'électricité d'origine renouvelable ;

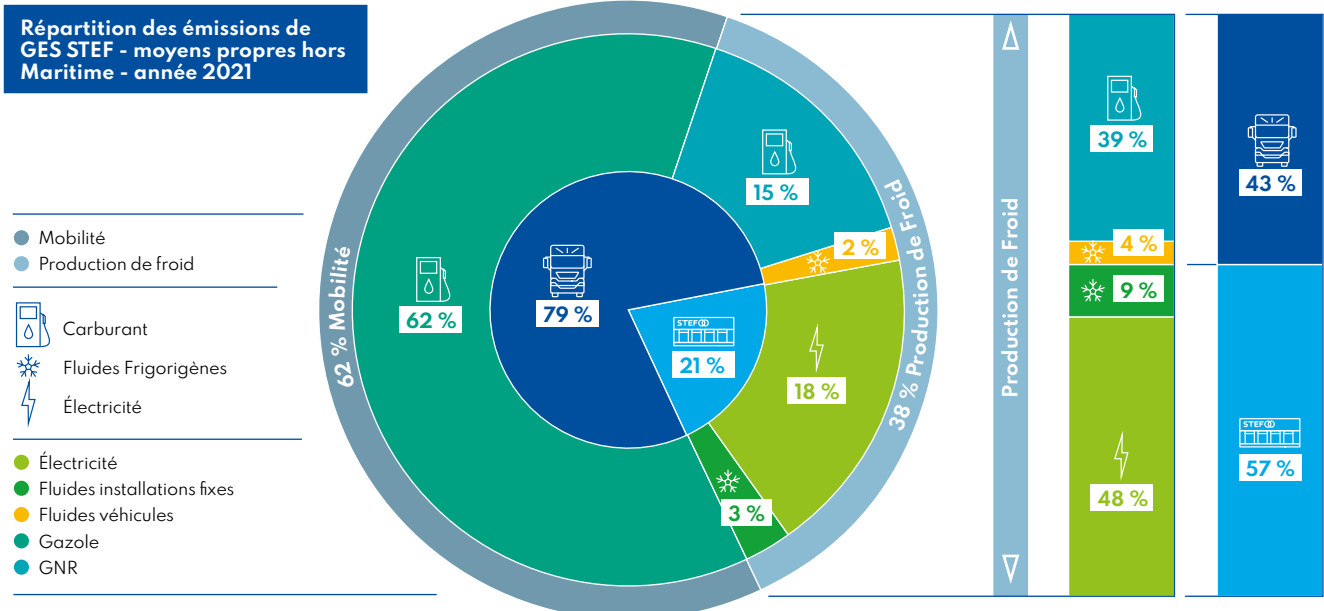
- 77 % les émissions de CO<sub>2</sub> de ses groupes froid cryogéniques (comparé au gazole non routier) avec plus de 90 véhicules équipés et déployés sur des agences de distribution urbaine ;
- Et enfin, grâce au renouvellement de ses véhicules à la norme Euro VI : 80 % d'oxydes d'azote, 70 % d'hydrocarbures et 50 % de particules.

### VERS UNE SUPPLY CHAIN ALIMENTAIRE DÉCARBONÉE

Fort des résultats obtenus les années précédentes, le Groupe a décidé de renforcer ses efforts dans la réduction de son empreinte carbone. Dans cette logique, ses équipes ont travaillé à la définition de son engagement pour décarboner la supply chain alimentaire et contribuer ainsi à l'atteinte des objectifs européens de « Neutralité Carbone » en 2050 - Green Deal) et au respect de la trajectoire 2°C définie par les experts mondiaux (COP 21 - Accords de Paris).

Chaque année, pour actionner les bons leviers, STEF identifie ses principales sources d'émissions de GES ainsi que leur répartition. Cette analyse est conduite conformément aux méthodes du GHG Protocol.

Répartition des émissions de GES STEF - moyens propres hors Maritime - année 2021







## UNE DÉMARCHE CLIMAT STRUCTURÉE

Ce diagnostic a permis de construire une feuille de route adaptée aux engagements du Groupe dans le respect d'un équilibre économique actuel et à venir. Moving Green, la démarche Climat de STEF, est née de ce travail d'analyse.

## UNE ORGANISATION ADAPTÉE ET RÉACTIVE

Impulsée par la Direction Générale, la stratégie Climat du Groupe est portée au plus haut niveau de l'entreprise. Validée par le Conseil d'administration, elle bénéficie de son soutien et dispose des moyens associés. Une organisation adaptée a été mise en place.

— **La Direction du Développement durable** accompagne l'ensemble des acteurs de la démarche en leur apportant son expertise environnementale. Elle a la charge d'un reporting semestriel en Comité exécutif, et annuel vis-à-vis du Conseil d'administration. Elle coordonne la démarche sur l'ensemble des sujets transverses, et garantit son déploiement homogène entre les différentes entités.

— **Le Comité Développement durable**, composé de membres du Comité exécutif et d'experts

techniques et environnementaux a pour mission 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 l'enrichissement de la démarche par sa vision globale des enjeux climatiques. En 2021, il s'est réuni à 11 reprises.

— **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 leurs propres indicateurs afin de s'assurer de l'efficacité des actions.

— **Vers une comptabilité carbone** La comptabilité carbone doit permettre de construire et suivre les indicateurs internes sur les émissions de GES de chaque entité opérationnelle, à fréquence mensuelle, et d'affiner le suivi des émissions de GES pour le compte des clients du Groupe.

## DES RELATIONS SUIVIES AVEC LES PARTIES PRENANTES

STEF engage un travail d'accompagnement avec ses sous-traitants transport et les experts du Groupe participent aux groupes de travail interprofessionnels du secteur

sur les technologies innovantes en matière de transport et de production de froid.

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.

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

STEF travaille en étroite relation avec ses fournisseurs d'équipements et de matériels pour réduire les consommations de carburant et les émissions de CO<sub>2</sub> associées aux différents moyens techniques employés.

Enfin, le Groupe participe à de nombreuses concertations avec les collectivités territoriales afin de définir les schémas de transport et de distribution les mieux adaptées aux prescriptions locales envisagées.



## CHANGEMENT CLIMATIQUE



En 2021, le Groupe s'est mis en mouvement pour améliorer sa performance environnementale et diminuer les émissions de GES. L'année a notamment été marquée par les actions de sensibilisation interne, indispensables pour embarquer les équipes de STEF à tous les niveaux.

## UNE MOBILITÉ DURABLE POUR LES VÉHICULES

Depuis plusieurs années, le Groupe est engagé dans un programme structuré d'expérimentations d'énergie alternatives au diesel. En 2021, il est passé à l'action pour atteindre son objectif de 30 % de réduction des émissions de GES : 25 % reposent sur des gains liés aux carburants alternatifs et 5 % sur le pilotage de l'exploitation (optimisation des schémas de transport et formation des conducteurs).

— **Diminuer la consommation de carburant => Objectif : - 5 % d'émissions de GES**

Le Groupe se donne les moyens de réduire ses consommations à

travers les apports de l'intelligence artificielle pour optimiser ses schémas de transport et le déploiement de nouvelles formes d'éco-conduite, une pratique désormais largement diffusée au sein de l'entreprise.

Depuis 2021, STEF expérimente, avec DCbrain, entreprise spécialiste de l'intelligence artificielle appliquée aux réseaux physiques complexes, une solution qui permet une exploitation plus vertueuse du réseau de transport, une efficacité énergétique améliorée et une capacité d'anticipation accrue pour faire face aux pics d'activité.

STEF expérimente des méga-trucks au Portugal, en Espagne et aux Pays-Bas. Ils permettent de massifier le transport, donc de diminuer le nombre de kms parcourus, et ainsi de réduire d'environ 60 % les émissions de CO<sub>2</sub>. À ce jour, ces véhicules ne sont autorisés que dans quelques pays (Portugal, Espagne et Pays-Bas).

En parallèle, STEF continue de promouvoir l'éco-conduite qui a été renforcée en 2021 par un véritable système de management du comportement de conduite, qui permet l'analyse du comportement au volant et son amélioration au quotidien. STEF utilise également :

- Alert Gasoil, qui monitorise le comportement de conduite et la consommation ;
- Conso-acteurs, qui implique les managers, les moniteurs et les

conducteurs dans le pilotage de la consommation ou du comportement ;

- STEF Driver qui permettra aux conducteurs, grâce à la gamification, d'être autonomes et de travailler à améliorer leur comportement au quotidien.

En France, depuis 2016, les résultats du Groupe sont actés par la labélisation ADEME « Objectif CO<sub>2</sub>-transport responsable ».

— **Favoriser les carburants alternatifs = Objectif : - 25 % d'émissions de GES**

STEF a décidé de privilégier les énergies bas-carbone disponibles immédiatement ou à court terme, qui se substitueront progressivement au diesel : un biocarburant B100 d'origine française et le biogaz pour véhicules (bioGNV).

- Biodiesel B100 : objectif de 30 % de la flotte STEF équipée en 2025 - STEF et Saipol (Groupe Avril) ont signé un contrat visant à alimenter 1/3 du parc des véhicules poids lourds de STEF en Oleo100. Cette énergie renouvelable de type « B100 » issue de colza français permet de réduire de 60 % les émissions de gaz à effet de serre. STEF entend ainsi passer 700 véhicules à l'Oleo100. À la clé : 100 000 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées d'ici 2025.



- **Biogaz : objectif de 25 % des porteurs STEF équipés en 2030** - Pour les véhicules qui desservent les zones à faible émission (ZFE), STEF met en place des véhicules bioGNV. Issu de la valorisation des bio-déchets (déchets agricoles, boues de station d'épuration et résidus alimentaires) par méthanisation, le biogaz permet de réduire de 80 % les émissions de GES par rapport au gasoil.
- **Véhicules électriques** : STEF travaille avec les fabricants à rendre ces véhicules compatibles avec ses contraintes d'exploitation. À ce jour, les limites sont principalement liées à l'autonomie et au temps de recharge, notamment vis à vis de l'usage frigorifique. STEF mène ainsi une politique de tests continue.
- **Solution hydrogène** - STEF est impliqué dans des études et projets

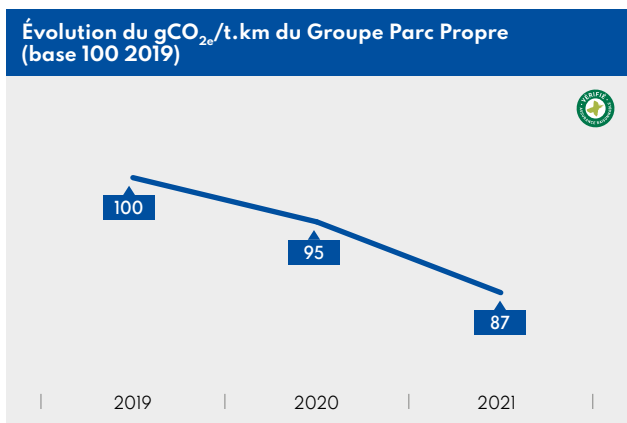
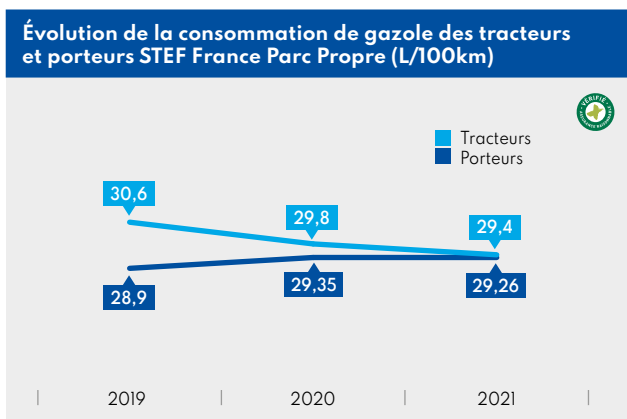
relatifs à l'utilisation des véhicules lourds à hydrogène en Europe.

— **Améliorer les systèmes de réfrigération 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 CO<sub>2</sub> est élevée. STEF expérimente donc des solutions alternatives et déploie celles-ci lorsqu'elles sont matures et fiables.

- **L'hydrogène avec le projet "FresH2"** - Initié par Bosch et Carrier Transicold en collaboration avec le carrossier Lamberet, le projet de pile à combustible à hydrogène est entré dans la phase des essais sur route avec STEF. Le dispositif a été testé en conditions réelles d'utilisation par les équipes du site de Chambéry.

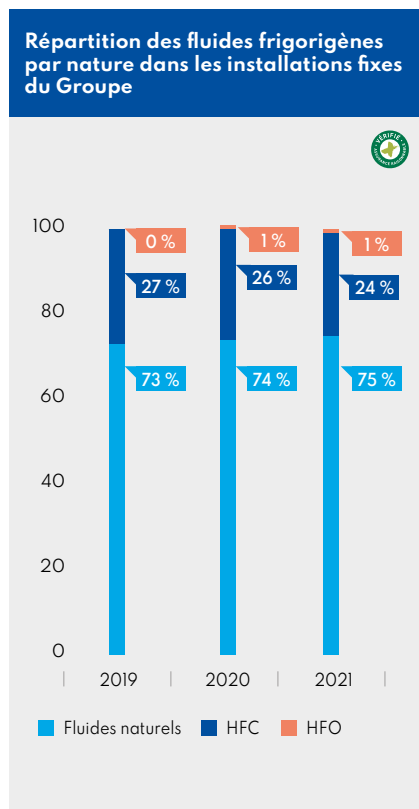
- **Groupes froid électriques « Engineless »** alimentés par l'énergie moteur du véhicule - 20 véhicules ont été testés en 2020. En 2021, STEF a décidé de standardiser la mise en place de groupes froids électriques sur tous ses porteurs. Ces derniers bénéficient ainsi d'une exploitation plus silencieuse, d'un froid plus vertueux en matière d'émissions de CO<sub>2</sub>, tout en produisant la même quantité de froid.
- **La cryogénie** - 90 véhicules sont déjà équipés de ce système de détente directe d'azote comprimé qui crée du froid sans carburant. Cette technologie, certes plus coûteuse et contraignante vis-à-vis du réseau d'avitaillement, est intéressante en termes de qualité de l'air, de diminution d'émissions de GES et de réduction des nuisances sonores.







En parallèle, STEF poursuit son plan de remplacement des fluides frigorigènes par des fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique. L'objectif est de réduire de 70 % l'impact carbone dû aux fuites de fluides frigorigènes.



**MOBILISATION ET SENSIBILISATION DE L'ÉCOSYSTÈME DU GROUPE**

Cet engagement est essentiel pour insuffler une dynamique à la démarche climat et progresser ensemble. En 2021, l'information et la sensibilisation des équipes internes et des sous-traitants transport ont fait l'objet d'une attention particulière.

**Accompagner la sous-traitance transport**

La réduction des émissions de GES est une exigence majeure des clients du Groupe. Elle doit l'être également pour ses sous-traitants transport, qui représentent 65 % de ses émissions de GES. L'ambition de STEF est de permettre à ses partenaires de s'aligner sur ses propres objectifs. Compte tenu de l'ampleur du périmètre, du nombre et de la diversité des sous-traitants auxquels STEF fait appel, ce projet d'accompagnement s'échelonne sur plusieurs années. Différentes actions ont été engagées en 2021 pour les informer du projet et les associer à la démarche.

- La création d'une Direction de la sous-traitance transport Groupe est un marqueur fort de l'engagement de STEF pour accompagner ses sous-traitants dans la réduction de leurs émissions, mais également sur la sécurité sanitaire, le service client, la qualité, la digitalisation.

- STEF a réalisé des diagnostics auprès de ses sous-traitants pour dresser un état des lieux.
- En France, les contrats avec les dégroupesurs<sup>(5)</sup> intègrent désormais des engagements environnementaux qui leur permettent d'adhérer à la Charte Achat Responsable du Groupe. Ceux-ci s'engagent à adopter une démarche de réduction de leurs émissions de GES, comme mentionné dans la charte Objectif CO<sub>2</sub> de l'ADEME. Leurs actions seront évaluées chaque année. Ces contrats type ont vocation à être déployés sur l'ensemble des autres pays du Groupe.

**Former et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux**

Plusieurs initiatives de formation et d'information ont été conduites en 2021 : formation sur les mécanismes et enjeux du changement climatique, organisation d'une émission interne et de webinars, interventions dans des salons professionnels (SITL, Produrable, Solutrans).

<sup>(5)</sup> STEF a recours à des dégroupesurs dans les zones peu couvertes par son propre réseau.



## AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À L'ACTIVITÉ

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 froid de ses véhicules. Ces actions lui permettent aussi de répondre à l'essor des zones à faibles émissions (ZFE) mises en place en Europe.

### RÉDUIRE LA POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE ISSUE DES MOTORISATIONS DES VÉHICULES

Les actions engagées depuis plus de 10 ans ont porté leurs fruits. Grâce au renouvellement régulier de son parc de véhicules, STEF dispose d'une flotte à la norme Euro VI qui dégage

80 % de NOx et 50 % de particules en moins que les véhicules Euro V. Le Groupe s'est par ailleurs engagé à réorienter tous les ans sa politique véhicules en fonction des évolutions technologiques. Ses équipes participent ainsi à différents groupes de travail avec les constructeurs.

### PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Préserver la biodiversité est un sujet sur lequel le Groupe est également mobilisé. Pour autant, cet enjeu devient de plus en plus sensible et STEF se donne les moyens de renforcer sa démarche avec :

- l'analyse de l'impact environnemental pour chaque projet immobilier ;
- des procédures de suivi du fonctionnement des installations et du respect de la réglementation dans chaque pays d'implantation, notamment en France avec le régime des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ;

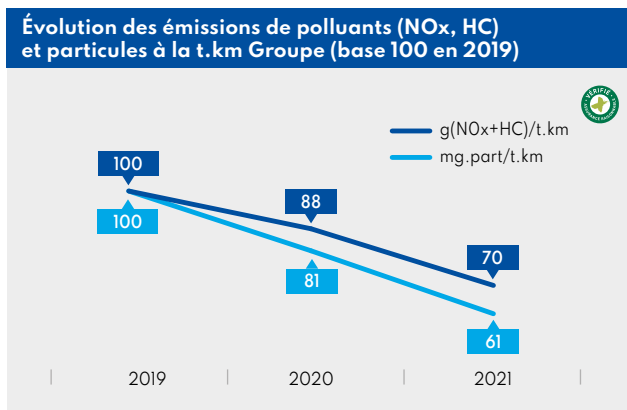
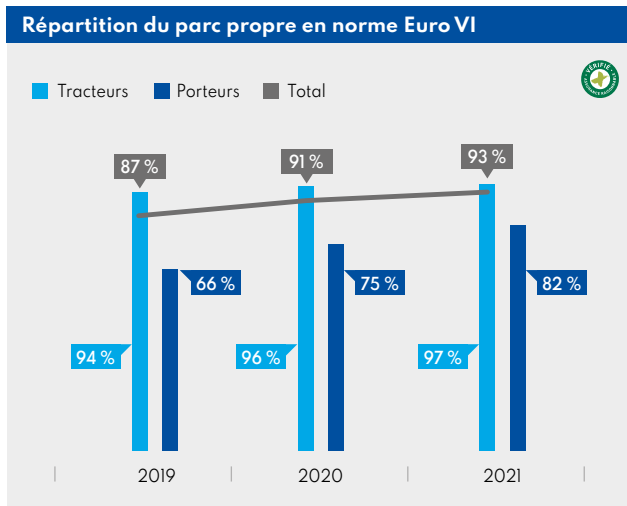
- le recrutement d'une étudiante en Master spécialisé dont la mission est d'encourager le déploiement des aménagements en faveur de la biodiversité ;

- la collaboration avec l'équipe Immobilier pour intégrer les enjeux biodiversité à l'ensemble des projets du Groupe ;

- la signature avec AFILOG (Association Française des Professionnels de l'Immobilier Logistique) d'une charte d'engagement réciproque avec les pouvoirs publics, concernant entre autres l'artificialisation des sols.

### ATTÉNUER LES NUISANCES SONORES

En 2021, STEF a poursuivi sa politique de tests et de solutions visant à limiter les nuisances sonores et le dialogue avec les collectivités locales pour répondre à leur demande en matière de livraison urbaine. C'est la cas par exemple à Montpellier où le Groupe







participe à l'expérimentation Carreta sur les véhicules autonomes ou encore à Lyon où un test de livraison urbaine a été réalisé avec un camion électrique de nouvelle génération ZE.

Tous les nouveaux matériels roulants du Groupe sont au standard PIEK qui permet 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 présentant les niveaux d'émissions sonores les plus bas du marché (ex : groupes froid électriques ou cryogéniques).

Les sites, préalablement à leur implantation, font l'objet d'une étude d'impact incluant des mesures de bruit. Leurs groupes frigorifiques sont, dans leur grande majorité, implantés dans des locaux permettant d'atténuer fortement les bruits de compression. Des aménagements

spécifiques (confinement, merlon) permettent de limiter le niveau des émissions sonores.

### FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS

STEF s'efforce de mettre en place des démarches de reverse logistique pour optimiser les schémas de transport et les taux de remplissage des véhicules, et ainsi, favoriser l'économie circulaire.

Les déchets non dangereux sont triés sur site, ou directement chez les prestataires, pour être valorisés par recyclage matière ou énergétique. La production de déchets dangereux est restreinte à l'entretien des matériels roulants. Ces déchets sont donc collectés et traités en conformité avec les réglementations des pays d'implantation.

Une démarche « zéro plastique » dans les bureaux est également en cours.

### OPTIMISER LA GESTION DES RESSOURCES EN EAU

Les activités du Groupe mobilisent peu de ressources en eau, à l'exception des lavages réguliers des véhicules. Les stations de lavage du Groupe sont équipées de dispositifs permettant d'optimiser les consommations et de maîtriser les rejets. Les effluents des sites sont contrôlés régulièrement en conformité avec les réglementations applicables.

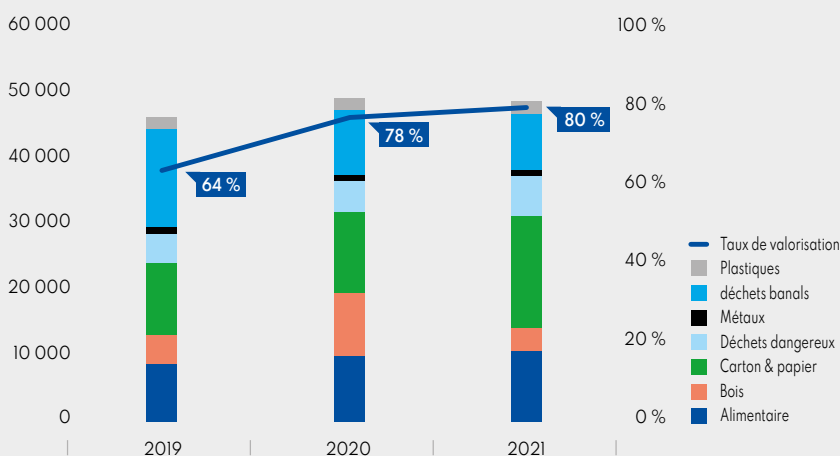
### SOURCES ÉVENTUELLES DE POLLUTION ET/OU D'INCIDENTS

Elles sont strictement circonscrites par la conduite régulière d'audits internes sur l'ensemble des sites du Groupe concernant la sécurité des personnes et des biens, le respect des consignes et des procédures techniques. Chaque site dispose d'un plan d'urgence qui comporte un volet « déversement accidentel » permettant d'intervenir en cas d'incident.

### ALIMENTATION RESPONSABLE, ÉQUITABLE ET DURABLE / LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

STEF est l'un des maillons de la distribution alimentaire : les producteurs qui lui confient leurs produits sont majoritairement des PME de l'industrie agroalimentaire implantées dans les territoires. STEF collecte et transporte leurs marchandises dans les conditions optimales de température dirigée qui garantissent leur durée de conservation, contribuant ainsi à éviter le gaspillage alimentaire.

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



## S'ENGAGER POUR L'ENVIRONNEMENT MARITIME

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

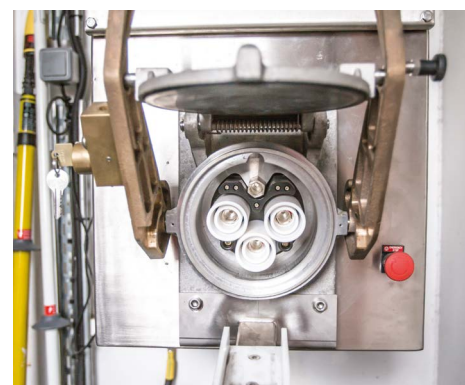
— **Le filtre à particule** - La Méridionale est le 1<sup>er</sup> armateur au monde à avoir équipé un navire d'un filtre à particules qui permet de supprimer 99 % des particules fines et ultrafines en mer pendant les traversées. Elle a sélectionné une solution mise au point par Solvay et Andritz, afin de « mariner » leurs technologies de désulfuration à sec des gaz d'échappement. 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 en mer. Le bicarbonate souillé est ensuite dirigé vers une installation de traitement des déchets. Le navire Pelagos dispose également d'un système de scrubber hybride pouvant fonctionner en boucle ouverte ou fermée.

— **Le branchement électrique à quai (CENAQ)** - La Méridionale a mis en service la connexion électrique à quai sur le port de Marseille dès 2017. Elle est la première et la seule compagnie maritime en Méditerranée à utiliser cette solution pour deux de ses navires.

Cet équipement permet de réduire à la fois les consommations de gazole pendant les phases de stationnement, de supprimer les émissions induites mais aussi les nuisances sonores et les vibrations liées au fonctionnement des moteurs lors des escales.

— **Préserver la biodiversité en Méditerranée** - La Méridionale a contribué à mettre au point le logiciel REPCET (REPérage des CETacés) destiné à éviter les collisions entre navires et grands cétacés. Les navigants de la compagnie sont formés au repérage des cétacés. La Méridionale fait partie des premiers lauréats du label « Green Marine Europe ».





## TAXONOMIE VERTE

### CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

En application du règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020 (dit « règlement taxinomie »), STEF publie, au titre de l'exercice 2021, la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de certaines de ses dépenses opérationnelles considérées comme éligibles au titre des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Une activité économique est considérée comme éligible si elle est incluse dans la liste des activités décrites dans les actes délégués au règlement taxinomie, correspondant aux activités identifiées par la Commission européenne comme susceptibles d'apporter une contribution aux deux premiers objectifs environnementaux mentionnés ci-après sur les six objectifs à terme :

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

### APPLICATION AU 31 DÉCEMBRE 2021

Le Groupe a mené une analyse détaillée de ses activités afin d'identifier celles correspondant à des activités décrites dans les annexes du règlement délégué UE 2021/2139 sur le Climat. Les activités suivantes ont été identifiées comme éligibles :

- réseaux de chaleur / froid (activité 4.15) ;
- transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (activité 6.5) ;
- transport routier de fret (activité 6.6) ;
- transports maritimes et côtiers de fret, navires nécessaires aux opérations portuaires et aux activités

auxiliaires (activité 6.10) ;

- construction de bâtiments neufs (activité 7.1) ;
- rénovation de bâtiments (activité 7.2) ;
- installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique (activité 7.3) ;
- installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables (activité 7.6) ;
- acquisition et propriété de bâtiments (activité 7.7) ;

La part de chiffre d'affaires, d'investissements et de dépenses d'exploitation considérée comme éligible au 31 décembre 2021 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Chiffre d'affaires éligible	3,73 %
Investissements éligibles	56,61 %
Dépenses d'exploitation éligibles	22,84 %

### PÉRIMÈTRE

- Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités du Groupe correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle ;
- Les sociétés dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence notable sont exclues du calcul des ratios définis par

l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxinomie publié le 6 juillet 2021 ;

- Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2021 ; le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

Les ratios ont été calculés de la manière détaillée ci-dessous. Le règlement taxinomie étant évolutif, l'analyse menée par le Groupe sera adaptée au fur et à mesure des évolutions à venir.

### Chiffre d'affaires

Au 31 décembre 2021, le chiffre d'affaires éligible s'élève à 131 M€ et correspond principalement au chiffre d'affaires réalisé par l'exploitation des quatre navires de La Méridionale, l'exploitation des véhicules entrant dans le champ d'application de l'étape E de la norme Euro VI et la location ou mise à disposition de locaux.

Il est rapporté au chiffre d'affaires total du Groupe au 31 décembre 2021 de 3 507 M€.

Le faible pourcentage d'éligibilité du chiffre d'affaires du Groupe au 31 décembre 2021 s'explique par le nombre réduit de véhicules Euro VI-E. Ce pourcentage d'éligibilité devrait toutefois croître les années suivantes, avec le renouvellement du parc, l'introduction de véhicules neufs répondant aux critères de la réglementation, ainsi que l'acquisition croissante de véhicules électriques.



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

### Investissements

Au 31 décembre 2021, les investissements éligibles s'élèvent à 162 M€ et correspondent principalement aux dépenses liées à la construction, rénovation, achat ou augmentation de droits d'utilisation IFRS 16 de bâtiments (bureaux comme entrepôts), aux investissements réalisés sur les quatre navires de La Méridionale et à l'acquisition de véhicules Euro VI-E.

Ils sont rapportés au montant total des acquisitions et entrées de périmètre d'immobilisations incorporelles, corporelles et de droits d'utilisation relatifs aux contrats de location, de 286 M€ au 31 décembre 2021.

### Dépenses d'exploitation

Selon le règlement délégué UE 2021/2178, les dépenses d'exploitation à prendre en compte dans le calcul du ratio taxinomique correspondent aux coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la recherche-développement, la rénovation des bâtiments, les contrats

de location à court terme, l'entretien et la réparation et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant des actifs.

Au sein du Groupe, les dépenses d'exploitation correspondantes sont les charges d'entretien et maintenance et les charges de location court terme et autres exemptions IFRS 16.

Au 31 décembre 2021, les charges d'exploitation éligibles s'élèvent à 31 M€ et correspondent principalement aux charges d'entretien et maintenance sur les bâtiments et sur les quatre navires de La Méridionale. Les charges d'entretien et maintenance sur véhicules éligibles ne sont pas significatives au 31 décembre 2021 en raison du nombre réduit de véhicules du parc entrant dans le champ d'application de l'étape E de la norme Euro VI. Les charges d'exploitation liées à l'achat de carburants alternatifs ne sont pas incluses.

Les charges d'exploitation éligibles sont rapportées au montant total des charges d'entretien et maintenance et de charges de location court terme et autres exemptions IFRS 16 au 31 décembre 2021, qui s'élève à 137 M€.

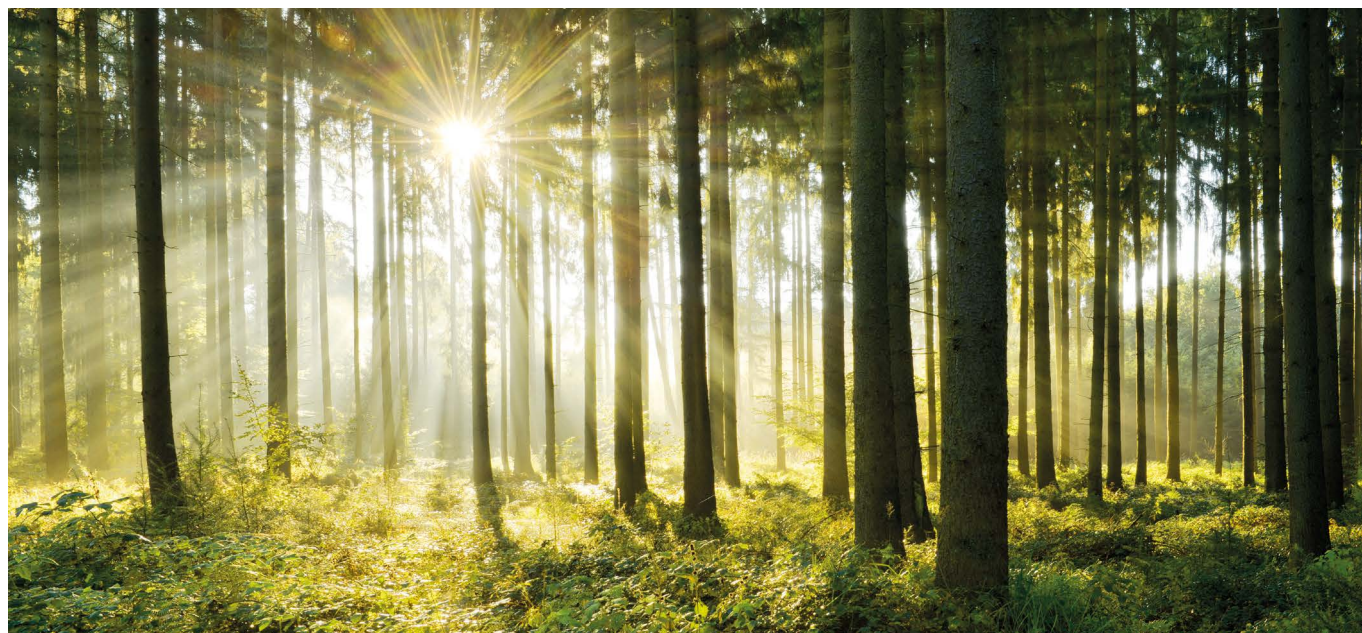
## ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le Groupe poursuit son analyse relative à l'alignement et la part de chiffre d'affaires, investissements et dépenses d'exploitation éligible ne

présage pas de la part alignée qui sera publiée en 2022.

À partir du 31 décembre 2022, le Groupe publiera la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de ses dépenses opérationnelles résultant d'activités économiques considérées comme « alignées » sur les deux objectifs climatiques, c'est-à-dire contribuant substantiellement au minimum à un des objectifs tout en ne causant pas de préjudice important aux autres objectifs et en respectant les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises et en particulier aux droits de l'homme et aux droits fondamentaux au travail.

Les ratios taxinomiques réglementaires ne reflètent que partiellement la stratégie Moving Green du Groupe mise en place en 2021. En effet, le Groupe poursuit ses objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités avec des alternatives techniques non prises en compte par la taxinomie. L'utilisation de biocarburants n'entre pas dans les critères d'éligibilité de celle-ci mais contribue pourtant à la réduction des émissions de GES des véhicules. Cette réduction (de 60 % pour le biodiesel Oleo 100 et 80 % pour le bioGNV) est effective sur le cycle complet de production de ces carburants et non sur les seules émissions à l'échappement.





# SOCIAL

## NOS ENGAGEMENTS



## NOS ENGAGEMENTS POUR LES ÉQUIPES

La performance et la qualité des prestations de STEF reposent sur ses équipes : des équipes plurielles et riches des différentes cultures du Groupe. Former et faire progresser chacune et chacun dans sa carrière, veiller à leur sécurité, leur santé et leur qualité de vie au travail sont donc des enjeux majeurs pour le Groupe dans ses huit pays d'implantation. En 2021, STEF s'est engagé à faire de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un des sujets prioritaires.



### PRÉSERVER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

La santé et la sécurité des salariés sont l'objet de politiques ambitieuses qui privilégient la prévention. Quels que soient leur métier, toutes et tous sont accompagnés afin de concilier leurs aspirations avec les besoins de STEF, et créer ainsi les conditions d'un engagement durable.

### LA RÉDUCTION DE L'ACCIDENTOLOGIE : UN FIL ROUGE MAJEUR ET PÉRENNE

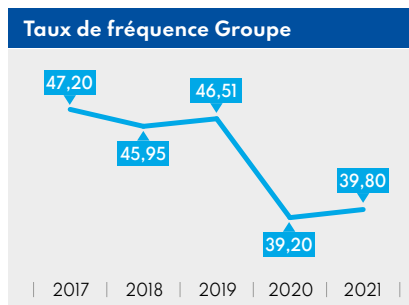
Dans la continuité de 2020, l'engagement du Groupe se traduit au travers de :

- l'intégration de nouveaux indicateurs de suivi Santé et Sécurité au Travail (SST) dans les audits de performance et d'éléments de prévention pour la conception des nouveaux sites du Groupe ;
- le renforcement du parcours d'intégration des nouveaux embauchés sur le volet SST ;

- la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices ;
- le déploiement de comités de Sécurité (COSEC) sur l'ensemble des sites en France afin d'avancer collectivement.

#### Accidentologie à la baisse :

- le taux de fréquence est passé de 47,2 en 2017 à 39,8 en 2021 ;
- pour l'ensemble du Groupe, le taux de fréquence des accidents avec arrêt est en légère augmentation : 39,8 en 2021 pour 39,2 en 2020. Le taux de gravité est de 2,8 en 2021 (hors Royaume-Uni).



### UNE DÉMARCHE TOUJOURS PLUS TRANSVERSE ET COLLABORATIVE

La démarche SST repose sur la prévention. Celle-ci passe par une prise de conscience individuelle et collective, des changements de pratiques et des transformations à tous les niveaux qui mobilisent les opérationnels, comme les fonctions support. L'engagement de la ligne managériale est un facteur clé du succès.

- De la « Démarche Santé et Sécurité au Travail » à la « Démarche Santé, Sécurité et Conditions de Travail » - En 2021, le Groupe a accéléré sa démarche en réaffirmant son objectif de prévention et d'amélioration durable de ses environnements de travail. Le comité de pilotage SST est ainsi devenu le « Comité de pilotage Santé, Sécurité et Conditions de Travail ». Il intègre désormais différentes fonctions supports et pôles d'expertise : Direction des métiers Groupe (Etudes, R&D...), Immobilier, Ergonomie, Innovation...



— **Collaboration renforcée avec les CARSAT et la CRAMIF<sup>(6)</sup>.** Pour gagner en pertinence et en efficacité, STEF a choisi de travailler en partenariat avec l'une de ses parties prenantes, la CARSAT qui est l'organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels. À partir des grilles d'analyses fournies, STEF a réalisé un état des lieux de tous ses sites en France et a défini trois axes de travail :

- renforcer les actions en matière de prévention des troubles musculosquelettiques liés aux manutentions manuelles ;
- réduire la survenue d'arrêts de travail de longue durée liés aux arrêts de travail/maladies professionnelles et prévenir la désinsertion professionnelle ;
- développer la culture sécurité et l'engagement managérial en matière de prévention et de sécurité.

### LES ACTIONS ENGAGÉES POUR AMÉLIORER LES ENVIRONNEMENTS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

STEF intègre la prévention des risques au travail en amont des projets de transformation (processus opérationnels, organisation, conception, matériel...). Les équipes y sont associées, notamment en ce qui concerne les risques majeurs : les troubles musculosquelettiques (TMS), la circulation d'engins, le départ inopiné de camions et les pratiques addictives.

— **La prévention des TMS est restée un sujet prioritaire en 2021.** La recherche de solutions organisationnelles, techniques et humaines a bénéficié de la synergie inhérente à la création du COPIL Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) et des engagements pris en collaboration avec CARSAT. En parallèle, le Groupe a poursuivi son travail de benchmark sur les solutions innovantes et a développé des tests de dispositifs d'assistance physique : 3 nouveaux dispositifs ont été testés en 2021 et par ailleurs 14 solutions d'aide à la manutention ont été déployées avec la contribution de plus de 340 personnes.

— **Les projets de conception ou de rénovation de sites** bénéficient de l'accompagnement d'équipes internes spécialisées. Des ergonomes peuvent également être mobilisés pour améliorer les environnements de travail sur les sites. En 2021, 14 projets de rénovation et d'agrandissement ont ainsi été menés avec les équipes du pôle Immobilier.

• **Les vêtements de travail** sont développés avec et pour les collaborateurs et collaboratrices. Les déploiements en cours sur ce principe d'association ont concerné les vêtements en environnement ambiant et la gamme de vêtements des personnels techniques et immobiliers qui doivent répondre à la diversité des tâches réalisées.

• De nouveaux tests (gants, chaussures) ont été réalisés en 2021 pour les équipements de protection individuelle (EPI) afin de bénéficier des dernières innovations technologiques. Le Groupe a remporté le prix « Initiatives des leaders bienveillants » 2021 au salon Préventica pour la qualité de la collaboration avec ses équipes dans la mise en place de bonnes initiatives en matière de SST. Les initiatives en faveur de la qualité de vie au travail.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) contribue à renforcer l'engagement des collaborateurs. Les actions se déploient sur trois axes : l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle (ex : mise en place d'une plateforme de soutien scolaire pour les parents salariés), l'hygiène de vie (ex : téléconsultation médicale) et l'accompagnement des personnes en difficulté (ex : réseau d'assistantes sociales et psychologues du travail). L'expérimentation du télétravail lors de la pandémie s'est avérée concluante. En France, la mise en place du télétravail jusqu'à deux jours par semaine a été entérinée en 2021 pour les postes qui le permettent et sur volontariat, tout en s'attachant à maintenir le lien social.

<sup>(6)</sup> Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France : elle est chargée de prévenir, accompagner et réparer les fragilités liées à la santé en Ile-de-France, tant sociales que professionnelles.





## ATTIRER, DÉVELOPPER ET FIDÉLISER TOUS LES TALENTS

L'un des enjeux majeurs du Groupe est de disposer des ressources en phase avec ses besoins. STEF a poursuivi en 2021 ses programmes de fond engagés de longue date. Ses travaux portent sur trois axes : l'attractivité des métiers du Groupe, le développement des compétences des équipes et la fidélisation des collaborateurs et collaboratrices.

### RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU GROUPE

La crise sanitaire a fait sortir de l'ombre les métiers de STEF. Pour améliorer la visibilité de sa marque employeur « Construisez votre futur au cœur du monde alimentaire », le Groupe a souhaité capitaliser sur cette mise en lumière. Il a continué de consolider sa présence sur tous les canaux de recrutement afin de mieux faire connaître les missions qu'il propose et les perspectives de carrière qu'il ouvre à ses collaborateurs.

— Nouvelle campagne de recrutement - Quatre métiers opérationnels sont ainsi mis en valeur : technicien /technicienne de maintenance, conducteur/ conductrice, préparateur/préparatrice de commandes, chef/ cheffe de quai ou d'équipe.

— Relations avec les écoles - STEF a participé à des événements en ligne (forums, job dating). Il a maintenu son programme « *Talent Spotters* » dont la mission est de repérer et d'attirer les talents de demain, tous niveaux d'études confondus et ses « *Campus Connectors* » qui sont en relation avec une cinquantaine d'écoles cibles pour faire connaître les métiers du Groupe auprès des jeunes diplômés.

— L'expérience candidat. L'outil digital de recrutement mis en place en 2019 renforce la visibilité des offres du Groupe sur son site emploi [www.stef.jobs](http://www.stef.jobs). De nouveaux outils destinés à renforcer le lien direct entre les candidats et le Groupe ont été déployés en 2021 dans tous les pays, à l'exception de la Suisse et des Pays-Bas qui en bénéficieront en 2022.

— Trois programmes spécifiques pour les emplois à forts enjeux - Le « Graduate Program » destiné à des jeunes diplômés (108 jeunes en formation en 2021) ; le cursus « Middle management » (24 personnes en 2021) ; et l'École interne de conduite, déployée en France et dédiée aux conducteurs via des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ce métier étant en forte tension. Lancée en 2021, cette école interne de conduite a été créée avec l'AFTRAL, le 1<sup>er</sup> organisme de formation en transport et logistique, afin de soutenir la campagne de recrutement des 500 conducteurs en France. Cette école, ouverte aux collaborateurs de STEF comme aux nouveaux embauchés, a dispensé 8 sessions (82 stagiaires dont 18 issus de l'interne) avec un taux de réussite de 96 %.

Depuis 2017, STEF compte parmi les 25 plus importants recruteurs en France (Enquête Usine Nouvelle - février 2022).

En 2021, STEF a recruté 2 591 collaborateurs en CDI, sur des populations très diversifiées : managers de proximité, jeunes diplômés, cadres expérimentés, équipes de préparation de commandes et de conduite.



## DES EFFECTIFS QUI REFLÈTENT LA DYNAMIQUE DU GROUPE

Au 31 décembre 2021, les effectifs sociaux Groupe (CDI et CDD) représentent **20 528** personnes, en augmentation de + 9,42 % par rapport à 2020 (+ 1 767 personnes).

### La variation des effectifs en 2021 reflète l'évolution des périmètres

— En France, les effectifs ont légèrement baissé.

• Dans tous les autres pays, le renforcement des équipes a conduit à une augmentation des effectifs, en particulier en Italie et en Belgique, suite à l'intégration des activités du groupe Nagel dans ces pays et en Suisse, avec l'intégration de nouveaux dossiers commerciaux.



En Espagne, les effectifs ont progressé et se situent à un niveau à peu près équivalent à fin 2019.

• 1 436 salariés de la société Langdons<sup>(7)</sup> au Royaume-Uni ont rejoint le Groupe au 31 décembre 2021.

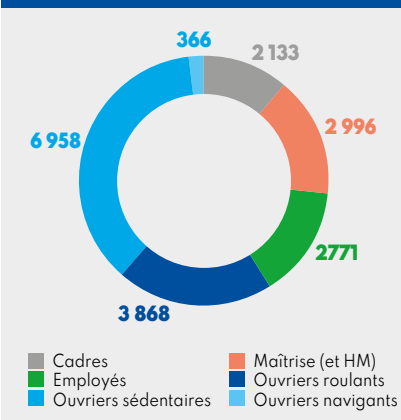
Ces chiffres ne prennent pas en compte les contrats aidés qui représentent 521 personnes au 31 décembre 2021 (principalement, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les intérimaires (4 974 équivalents temps plein).

En incluant tous les types de contrats, l'augmentation des effectifs est de + 11,9 % sur la période, conséquence de l'intégration des effectifs issus des activités acquises auprès de Nagel en Belgique, aux Pays-Bas, en Italie et au Royaume-Uni.

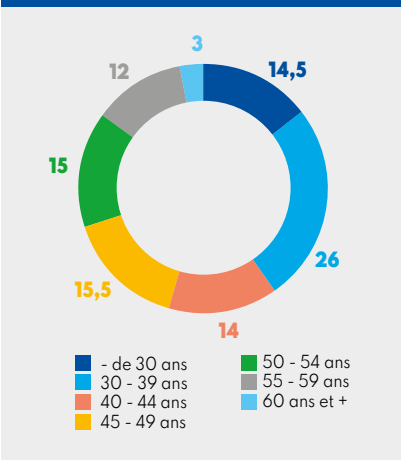
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PÔLES D'ACTIVITÉ / BU / PAYS

CDI + CDD	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
<b>STEF France</b> 	<b>13 689</b>	<b>13 619</b>	<b>13 569</b>
BU Flux Frais	7 992	7 852	7 896
BU GMS	1 751	1 956	1 881
BU Surgelés	1 328	1 271	1 289
BU Frais Supply Chain	748	805	806
BU Seafood	858	766	701
BU RHD	594	549	540
BU TSA	142	139	156
BU Conditionnement	136	140	132
Directions Transverses BU	140	141	168
<b>STEF International</b>	<b>4 150</b>	<b>3 897</b>	<b>5 684</b>
Espagne	1 854	1 751	1 873
Portugal	554	415	432
Italie	856	826	956
Belgique	379	371	431
Pays-Bas	311	329	334
Suisse 	123	133	148
Flux Européens	73	72	74
Royaume-Uni	-	-	1 436
<b>Maritime</b>	<b>537</b>	<b>573</b>	<b>584</b>
<b>Autres activités et fonctions centrales</b>	<b>669</b>	<b>672</b>	<b>691</b>
<b>Total Groupe</b>	<b>19 045</b>	<b>18 761</b>	<b>20 528</b>

## Répartition des effectifs Groupe par catégories socio-professionnelles



## Répartition des effectifs Groupe, CDI, CDD, par tranche d'âge



<sup>(7)</sup> À l'exception du tableau sur la répartition des effectifs au 31 décembre 2021, les effectifs de la société Langdons au Royaume-Uni sont exclus de tous les autres indicateurs de la section « Social – Nos engagements pour nos équipes » en raison du caractère récent de son acquisition.

## DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET FIDÉLISER TOUS LES TALENTS

La formation professionnelle est l'un des piliers de la politique ressources humaines de STEF. Les métiers du transport et de la logistique sont fortement concurrentiels, en constante transformation et exigeants en termes de conditions de travail. L'enjeu est donc à la fois de développer les compétences des collaborateurs pour accompagner les activités du Groupe et de veiller à leur bien-être au travail. La démarche de formation s'appuie sur les ressources pédagogiques de l'université STEF qui est organisée en campus, et sur celles de l'Institut des Métiers du Froid pour la diffusion des expertises métiers. Réorganisée en 2021, elle se digitalise et s'articule autour de 4 axes.

— S'assurer de la maîtrise des compétences fondamentales des salariés – Afin de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés, le parcours pré-accueil digital et le parcours d'intégration (Step by Stef) mettent l'accent sur la compréhension

de l'environnement de travail, la sécurité et la perception de leur contribution au service des clients du Groupe. Ces outils digitaux sont renforcés par l'accompagnement de formateurs métiers.

— Promouvoir le développement de chaque salarié, au service de son épanouissement professionnel – Obtenir des diplômes reconnus en dehors du Groupe constitue une expérience valorisante et une source de performance. Fort de cette conviction, le Groupe a fait de la formation aux savoirs fondamentaux et aux parcours certifiants un véritable enjeu. Parmi les programmes proposés : « Devenir », Parcours certifiant Chef d'équipe (3 promotions en 2021) ; Validation des Acquis par l'Expérience (70 personnes diplômées du Bac Pro au Bac +4 depuis 3 ans).

— Développer une culture managériale forte – Des formations sont proposées pour accompagner les managers dans leur rôle : partenariat avec HEC orienté « Leadership et stratégie » (en moyenne 20 managers par an), Executive MBA.

— Anticiper les mutations à venir et favoriser l'émergence de nouvelles compétences pour construire demain

- Différents parcours (campus) sont proposés. Chaque pays peut adapter les contenus pour être au plus près de sa culture et de ses enjeux. Cette année encore, de nombreuses formations initialement prévues en présentiel ont été dispensées en distanciel : « Tech Campus » (filiale technique immobilier) ; « Sales Campus » (73 actions de formations en 2021) ; Référents métiers (en France, environ 80 formateurs référents « conducteurs » et 150 « référents quai »). Le projet LMS (Learning Management System) pour accompagner les collaborateurs vers de nouveaux enjeux sociétaux et la gestion de la conduite du changement a été déployé sur cinq pays du Groupe (France, Italie, Belgique, Espagne et Suisse) et le sera courant 2022 au Portugal et aux Pays-Bas. Il permet d'ancre le développement des compétences des collaborateurs grâce à des modalités innovantes, dont la digitalisation, et d'avoir un meilleur pilotage des formations proposées.

## TROPHÉES DES BINÔMES PDG/DRH

En 2021, Stanislas Lemor et Jean-Yves Chameyrat se sont vu décerner le Trophée du binôme PDG/DRH ainsi que le prix « Coup de cœur » du public. Organisé par le groupe RH&M, ce trophée a pour vocation de promouvoir le rôle du DRH dans la décision stratégique de l'entreprise et démontre que le binôme PDG/DRH est un facteur clé de la performance économique et sociale de l'entreprise.





Pour fidéliser, le Groupe organise la gestion des carrières à tous les niveaux de l'organisation. Au-delà des parcours d'évolution évoqués précédemment, une plateforme digitale permet de piloter les principaux processus de développement RH dans l'ensemble des pays. 70 % des postes de cadres et d'agents de maîtrise sont ainsi pourvus par la promotion interne. 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. Le Groupe s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi « Avenir professionnel ». Permettre au salarié d'être acteur de son développement sera un des enjeux majeurs à venir, en particulier en lui permettant de repérer les passerelles envisageables au-delà de son emploi.

**L'Institut des Métiers du Froid (IMF)**  
– Transmettre les savoirs et former aux compétences de demain, telle est la vocation de l'Université STEF : organisée par campus, elle s'appuie sur les meilleurs partenaires du marché et sur l'IMF qui fait partie des premiers organismes de formation interne à être certifié selon le référentiel national Qualiopi. En 2021, un salarié du Groupe a suivi en moyenne **1,23 jour** de formation, chiffre équivalent à 2020. Au total, **24 077 actions** de formation ont été réalisées. 🌱

## L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'actionnariat salarié constitue l'un des axes forts sur lequel s'est construit le Groupe. Ce modèle, unique dans son secteur d'activité, en fait à la fois un outil fédérateur puissant, un véritable levier de performance économique et un facteur de différenciation pour les clients du Groupe.

Aujourd'hui, 72,56 % 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 (FCPE). À travers celui-ci, ce sont plus de 12 000 salariés qui sont actionnaires du Groupe, toutes catégories socio-professionnelles confondues. Le FCPE est déployé dans la quasi-totalité des pays où STEF est implanté. En 2021, le passage au digital a permis de proposer davantage de fluidité et de praticité dans les opérations au service des porteurs de parts.



## CHIFFRES CLÉS

# 13,49 %

de turn-over<sup>(8)</sup>, en augmentation par rapport à 2020 🌱

# 2 591

embauches ou titularisations en CDI<sup>(9)</sup>

dont **1 931** en France

# 2 225

sorties en CDI

dont 758 licenciements ou ruptures négociées

dont 282 retraites ou départs en congés de fin d'activité

# 7,2 %

de taux d'absentéisme

pour cause de maladie ou d'accident de travail<sup>(10)</sup>, en lien direct avec la crise sanitaire 🌱

<sup>(8)</sup> CDI (embauches + sorties)/2/effectifs au 31 décembre 2021, y compris reprises et cessions.

<sup>(9)</sup> Les reprises d'activité sont prises en compte.

<sup>(10)</sup> 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 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

STEF est depuis toujours attaché à ce que chacun et chacune puisse trouver sa place au sein du Groupe. L'intégration des personnes en situation de handicap et l'insertion professionnelle de jeunes font partie des grands chantiers conduits avec succès ces dernières années. 2021 sera le marqueur de la montée en puissance de la démarche d'égalité professionnelle et de mixité F/H.

### NOUVELLE DYNAMIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H AVEC MIX'UP

Un diagnostic, bâti sur la base d'enquêtes quantitatives et qualitatives, a permis d'établir une démarche égalité professionnelle et mixité F/H, baptisée MIX'UP. Celle-ci a été lancée à l'échelle du Groupe en octobre 2021. L'objectif est ambitieux : atteindre 25 % de femmes dans les effectifs à l'horizon 2030. Pour renforcer la dynamique engagée, le Groupe a mis en place un Comité « Égalité professionnelle/mixité professionnelle » qui impulse les actions et les coordonne.

— Les engagements MIX'UP - Soutenue par les membres du Comité

exécutif et par la Direction Générale du Groupe, qui ont signé une lettre d'engagements destinée à l'ensemble des salariés, la démarche repose sur 5 engagements :

- accroître la mixité dans les équipes ;
- garantir une intégration et une évolution de carrière équitables ;
- favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- adapter nos conditions et environnements de travail ;
- changer l'image de nos métiers.

Ces engagements structurent, complètent et renforcent des dispositifs déjà en place afin d'accroître la représentativité des femmes au sein du Groupe, notamment dans ses divers organes de direction en France et en Europe : people review, gestion des talents pour identifier les femmes à potentiel, intégration de jeunes femmes dans le Graduates Program.

— Une approche systémique - Ces cinq engagements renvoient à des enjeux pluriels et requièrent une approche intégrée qui mobilise différentes disciplines à tous les niveaux de l'entreprise. Le plan d'actions diffusé et partagé par tous les pays en est la traduction : il couvre la sensibilisation aux stéréotypes, le recrutement, l'intégration et la gestion des carrières, l'adaptation des environnements de travail mais aussi la communication interne et externe, l'accompagnement des sites pour faciliter les diagnostics de

situation comparée F/H, le dialogue avec les partenaires sociaux. Les plans d'actions adaptés au contexte local sont en cours d'élaboration. Ils seront assortis d'objectifs de progrès et suivis à une cadence soutenue.

— MIX'UP en action - Déconstruire les stéréotypes – même bienveillants – est un préalable essentiel. Démarrées en mars 2021, les actions de sensibilisation se sont amplifiées tout au long de l'année. Les modules de formation sont par ailleurs l'occasion de sensibiliser au respect de toutes les diversités présentes au sein du Groupe (interculturelles, intergénérationnelles). Les niveaux hiérarchiques sont interpellés afin que les femmes trouvent mieux leur place dans l'entreprise et puissent collaborer dans des environnements dits « masculins ». Un kit de communication a été diffusé, il intègre notamment un guide anti-préjugés dans les métiers du transport. MIX'UP permet aussi de capitaliser sur des démarches innovantes qui ont émergé localement, de les mettre en valeur et de les dupliquer : c'est le cas, par exemple, du programme de mentoring « Elles pour elles » en Italie, ou encore de différents partenariats associatifs, tels que « Capital Filles » et « Femmes en mouvement ».



**Fin 2021, la population féminine a augmenté et représente 21,3 % des effectifs (vs 20,5 % en 2020)**

#### % des femmes dans les effectifs du Groupe

France	20,0 %
Espagne	26,3 %
Portugal	28,5 %
Italie	35,4 %
Belgique	14,6 %
Pays- Bas	15,3 %
Suisse	7,4 %
<b>Total</b>	<b>21,3 %</b>



Trophée de l'entreprise inclusive, 2021.



## 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. Le taux d'emploi sur le périmètre France est de 7,77 % (vs 2,28 % en 2012) et de 6,8 % sur le Groupe pour l'année 2020<sup>(1)</sup>. En 2021, les sites ont poursuivi leurs actions de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs. Début 2022, un 6<sup>ème</sup> accord Handicap a été signé à l'unanimité par les organisations syndicales en France.

— L'intégration des équipes de l'entreprise adaptée DYAD - acquise en 2019 est achevée. Signe manifeste de réussite : c'est autour de cette entreprise adaptée spécialisée dans le conditionnement à façon que le Groupe a construit sa propre BU Conditionnement.

— Atelier dédié Innovation RH - En 2021, le Groupe a poursuivi son atelier de travail d'innovation RH autour de la thématique « Travail et Cancer/maladies chroniques » en partenariat avec le Nouvel Institut et l'AGEFIPH.

— STEF a remporté le Prix de l'Entreprise inclusive - Organisé par le Manifeste Inclusion et sous le patronage du Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, le Trophée de l'Entreprise Inclusive a vocation à valoriser les initiatives innovantes des entreprises qui s'engagent dans des actions inclusives pour les personnes en situation de handicap.

## ASSURER UN CLIMAT SOCIAL SEREIN

Le dialogue social constitue le socle des relations sociales au sein du Groupe STEF. Porteur de volonté de partage des enjeux de l'entreprise, il contribue à un climat social stable et serein. Pendant la crise sanitaire, le dialogue social s'est poursuivi en dépit des difficultés d'organisation que les obligations distancielles ont induites.

Le dialogue social se structure autour des institutions représentatives du personnel, présentes dans tous les pays et à tous les niveaux des organisations, en conformité avec les différentes législations. Ces instances permettent des échanges approfondis et constructifs sur les enjeux de l'entreprise et les décisions structurantes : c'est ainsi que nos principales opérations de croissance externe internationales sont présentées au Comité d'entreprise européen, pour information ou avis consultatif s'il y a lieu.

Pour favoriser un dialogue riche et abordant toutes les problématiques, opérationnelles ou transversales,

des instances supra-légales ont été créées : coordonnateurs syndicaux, comité transport, comité logistique complètent ainsi les dispositifs légaux que sont le Comité d'entreprise européen et le Comité de Groupe. Illustrant cette ambition de co-construction, un accord renouvelant et approfondissant ces instances supra-légales a été signé par l'unanimité des organisations syndicales à la fin de l'année 2021. Cette volonté commune de faire prévaloir le dialogue permet également de résoudre les conflits sociaux qui peuvent survenir dans nos organisations.

Enfin, le calendrier des négociations avec les partenaires sociaux est en cohérence avec les enjeux et la politique du Groupe : un 6<sup>ème</sup> accord sur la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap a été signé en 2022 par l'unanimité des organisations syndicales ; une négociation sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) sera lancée en 2022, suivant en cela les engagements du Groupe sur l'amélioration générale des conditions de travail.

<sup>(1)</sup> Depuis 2020, le taux d'emploi en France est calculable à mi-année.

## SOCIÉTAL : NOS 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 local.



### FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Le travail est un facteur clé d'intégration sociale. Créateur d'emplois, STEF entend être à la fois acteur et partenaire du développement des territoires où il est implanté.

#### INSERTION DES JEUNES

Malgré la pandémie, le Groupe a poursuivi les partenariats engagés avec des associations qui favorisent l'insertion professionnelle des jeunes. En France, par exemple, les actions avec les associations « Sport dans la Ville », « Nos quartiers ont du talent », « ARPEJEH » ont été reconduites et un partenariat a été initié avec « Nés & Cité », cabinet de médiation sociale et recrutement.

#### ÉDUCATION ET ORIENTATION DES JEUNES

En 2021, plus de 410 jeunes ont participé aux différentes actions conduites. Le Groupe a mis en place des formules en distanciel pour maintenir les journées d'information sur ses sites (Espagne, Italie, France) et s'est efforcé de continuer d'accueillir de jeunes stagiaires et alternants. En France, le programme TEKNIK à destination des collégiens et lycéens s'est poursuivi. Le Groupe a également renforcé ses liens avec les Missions Locales. STEF s'est aussi engagé dans les Cordées de la Réussite aux côtés de la fondation

AgroParisTech pour favoriser le tutorat de jeunes collégiens par des étudiants ingénieurs.

#### INCLUSION ET INSERTION DE PERSONNES RÉFUGIÉES

Plusieurs projets d'inclusion de personnes réfugiées ont été initiés en France. L'organisation à but non-lucratif, Tent Partnership for Refugees accompagne le Groupe dans l'identification et la mise en

relation avec des associations ou des ONG. Le programme de formation et de développement des compétences s'articule sur deux axes : formation aux compétences clé FLE (Français Langue Étrangère) et formation Métiers. Les ONG complètent le dispositif avec un accompagnement social (logement, intégration citoyenne...). Au total, une vingtaine de personnes ayant le statut de réfugié ont bénéficié de ce dispositif chez STEF en 2021. D'autres promotions sont attendues en 2022.

### FACILITER L'ACCÈS AUX PRODUITS ALIMENTAIRES DES PERSONNES DANS LE BESOIN

L'accès aux produits alimentaires est intimement lié à la raison d'être du Groupe. Cette année, STEF a poursuivi son action dans le cadre de la convention triennale de mécénat signée en 2020 avec les « Restaurants du Cœur ». Ce partenariat s'articule autour de la formation de bénévoles au droit du travail (25 personnes en 2021), le soutien à la collecte nationale avec la mise à disposition de moyens de transport et de surfaces de stockage (1 771 palettes collectées pour 1 170 tonnes de marchandises en 2021), la collecte de dons entre les industriels et les entrepôts des Restaurants du Cœur (8 465 palettes collectées pour 2 505 tonnes de marchandises en 2021) et le mécénat de compétences. En Espagne, au Portugal et en Italie, de nombreux soutiens associatifs ont également été mis en place.





# SÉCURITÉ

## SANITAIRE



## NOS ENGAGEMENTS POUR LES CLIENTS ET LES CONSOMMATEURS

La sécurité sanitaire est inscrite dans la raison d'être de STEF. Elle concerne à la fois la santé des consommateurs, la réputation du Groupe et celle de ses clients. Pour gagner en précision, en réactivité et en efficacité, le Groupe harmonise ses process et investit dans de nouveaux dispositifs. Parce que la clé de la performance repose aussi sur le comportement des équipes, STEF développe une culture positive et partagée de la sécurité sanitaire des aliments avec la volonté d'aller plus loin que la réglementation et d'en faire un avantage concurrentiel.



Délais et dates

Sécurité  
sanitaire

Intégrité des marchandises

Conditions de conservation



### SURVEILLER ET CONTRÔLER POUR GARANTIR LA CHAÎNE DU FROID

Pour un spécialiste du transport d'aliments sous température dirigée, garantir la chaîne du froid est le premier des impératifs.

### LE PLAN DE MAÎTRISE SANITAIRE

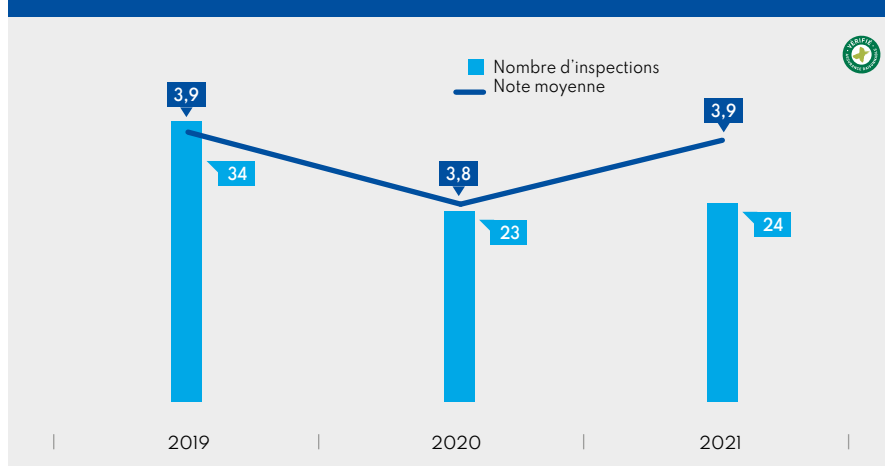
En Europe, où tous ses sites disposent d'un agrément sanitaire communautaire, STEF a mis en place un plan de maîtrise sanitaire (PMS) basé sur l'analyse des dangers auxquels les marchandises peuvent être potentiellement exposées (méthode HACCP). Il décrit les mesures de maîtrise permettant d'assurer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

conforté par des audits internes et externes réalisés par des organismes indépendants, par nos clients ou les autorités sanitaires ;

— dérive de la température de conservation des denrées durant leur entreposage, transit et transport.  
 La mise à disposition de produits

alimentaires sûrs repose aussi sur le respect des délais et des dates (livraison, dates limites de consommation, dates de durabilité minimale, règles de gestion des stocks...) et des engagements pris envers nos clients.

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





## DES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE À TOUTES LES ÉTAPES

Depuis de nombreuses années, des systèmes d'information d'exploitation (WMS et TMS) assurent ainsi la traçabilité des marchandises et son archivage :

- dans les entrepôts - Des dispositifs de suivi, d'enregistrement et de gestion des alertes liées à la température des locaux sont en place et sont régulièrement audités et contrôlés ;

- lors du transport - Les véhicules frigorifiques STEF possèdent un système d'enregistrement de la température dans chaque compartiment. Le Groupe requiert de ses sous-traitants le respect de ces règles.

## DE NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR UN PILOTAGE ET UNE GESTION DES ALERTES HOMOGENES

Pour assurer un pilotage et une gestion des alertes homogènes, apporter un meilleur service à ses

clients et anticiper les évolutions réglementaires, STEF a décidé en 2021 d'améliorer encore ses systèmes de surveillance de la température, et a travaillé, sur la base d'un diagnostic collaboratif, à la mise en place de règles de gestion communes.

## UN PLAN D'ACTION QUI CAPITALISE SUR LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Le plan d'action s'appuie sur les technologies les plus récentes et désormais éprouvées (sans fil, dématérialisation, internet des objets) et la mise en place de nouveaux dispositifs (capteurs, pilotage à distance des installations). Il prévoit aussi d'intégrer l'ensemble des données dans les systèmes d'information du Groupe. Ceux-ci permettent de mieux exploiter les données en temps réel pour gérer des systèmes d'alarme plus réactifs, plus sophistiqués, en interaction forte avec leur environnement et organiser ainsi une réponse pertinente dès le niveau « pré-alerte ». Elle facilite à la fois la prise de décision en anticipant les solutions organisationnelles, opérationnelles et techniques à mettre en œuvre et l'interprétation

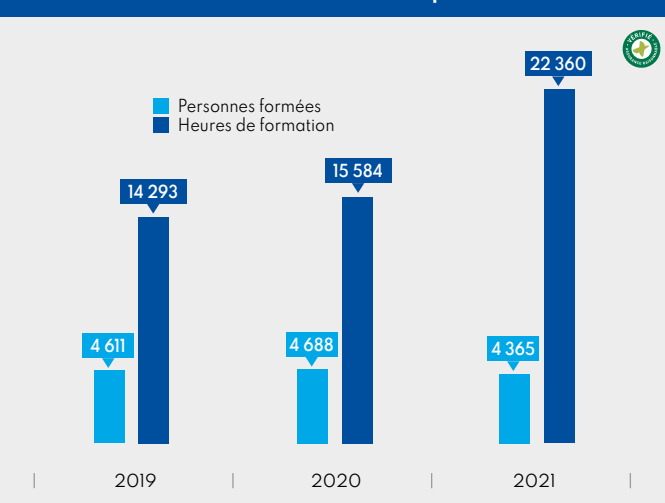
des données pour établir des diagnostics de fonctionnement d'installations. Testées en 2021, ces solutions seront déployées et étendues à tous les partenaires du Groupe à partir de 2022.

## VERS UNE CULTURE POSITIVE DE SÉCURITÉ SANITAIRE

La sécurité des aliments repose sur des process et des outils, mais surtout sur les comportements de tous. Afin d'influencer positivement l'état d'esprit et les comportements au quotidien, STEF entend donner plus de place à l'humain dans les Systèmes de Management de la Qualité (SMQ). Cette approche sera également intégrée au programme de formation à la sécurité sanitaire déjà en place afin d'assurer la compétence des acteurs de la chaîne du froid au sein de l'ensemble des organisations du Groupe.



Nombre de personnes formées et d'heures de formation à la sécurité des aliments – données Groupe



Malgré l'absentéisme lié à la pandémie (absences et périodes de chômage partiel) STEF a pu augmenter sensiblement le nombre d'heures de formation dédiées à la sécurité sanitaire.

## GOVERNANCE 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 que la santé et sécurité des personnes dans les 8 pays où le Groupe est implanté.



### GOVERNANCE

Les Directions du Développement durable et 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.

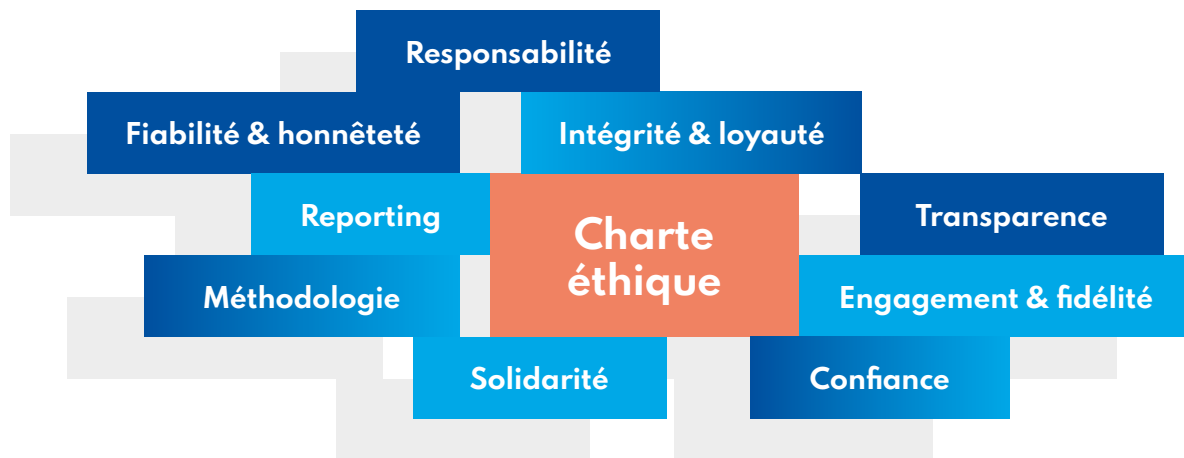
### CHARTRE ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

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

### MÉTHODOLOGIE ET ÉLABORATION DU PLAN DE VIGILANCE

L'élaboration du Plan de Vigilance STEF a associé les principales fonctions Groupe concernées (Ressources Humaines, Direction du Développement durable, Achats, Direction des métiers, Audit interne, Sécurité sanitaire des aliments, Secrétariat général). Celui-ci précise les règles et dispositifs qui permettent au Groupe d'identifier et de prévenir les atteintes, réelles ou potentielles, liées à ses activités et, le cas échéant, d'en limiter les effets.

Des échanges continus initiés de longue date avec les parties prenantes, internes et externes, permettent de les associer au choix des actions conduites et à leur déploiement.

### PLAN DE VIGILANCE ENVIRONNEMENT

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

- le climat, par les émissions de GES (gaz à effet de serre) issues principalement de la combustion d'hydrocarbures (traction des véhicules et fonctionnement des groupes frigorifiques embarqués, propulsion des navires) et, dans une moindre mesure, par la consommation d'électricité (alimentation à quai des navires, réfrigération des plateformes) et les émissions de fluides frigorigènes pour la maintenance des installations de production du froid des entrepôts et des plateformes ;
- la qualité de l'air, par les rejets dans l'atmosphère (NOx, HC et particules) lors de la combustion des hydrocarbures (traction des véhicules et fonctionnement des groupes de production de froid embarqués, propulsion et stationnement à quai des navires) ;
- la sécurité sanitaire qui ressort comme un enjeu majeur pour l'entreprise compte tenu de l'activité principale de STEF, la logistique des produits alimentaires sous température dirigée.

Afin de réduire ses émissions, STEF a mis en place une démarche structurée se traduisant par des investissements spécifiques (renouvellement constant de sa flotte de véhicules et de ses outils immobiliers, alimentation électrique à quai des navires, filtres à particules 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 ;
- les risques majeurs en matière de SST ont été identifiés :
  - accidents liés à la circulation de véhicules ou de matériels de manutention dans les entrepôts ;
  - troubles musculo squelettiques ;
  - consommations et conduites addictives.
- principe de pilotage et de suivi directement gérés par les sites d'exploitation : documents d'évaluation des risques, indicateurs de suivi d'accidentologie (taux de fréquence et de gravité) consolidés à l'échelle du pays et du Groupe ;

- déploiement de la démarche Santé et Qualité de Vie au Travail :
  - refonte de la gamme des vêtements de travail ;
  - programme de prévention des risques psychosociaux ;
  - 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. Privilégiant le sourcing local (95 % de fournisseurs nationaux en France), le Groupe renforce par ailleurs les critères RSE dans ses appels d'offres.

### UNE POLITIQUE VOLONTARISTE ET INCLUSIVE

Cette politique se traduit par :

- l'intégration d'une clause RSE dans 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.

La charte d'achats responsables du Groupe, actualisée en 2020, s'adresse à tous les fournisseurs et fixe les principaux engagements éthiques, sociaux et environnementaux auxquels ceux-ci sont invités à adhérer.

Ceux-ci se voient requis également d'en décliner les principes auprès de leurs propres fournisseurs. Elle 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.

### Une enquête auprès des 100 principaux fournisseurs

Afin de mieux prendre en compte les facteurs RSE dans la relation et la sélection de ses fournisseurs, STEF a conduit une enquête approfondie en 2021 auprès de ses principaux fournisseurs. L'enjeu était aussi de répondre aux exigences des normes et labélisations, d'affiner la matrice de matérialité du Groupe et de mieux cerner leur niveau de maturité sur ses engagements :

- **une approche globale** : cette enquête a été construite autour des grands axes de la RSE définis par la norme standard internationale ISO 26000 : la gouvernance, l'environnement, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs et le développement local ;
- **des résultats encourageants** : 72 % des fournisseurs confirment ainsi avoir mis en place une politique RSE et 90 % sont engagés dans une démarche environnementale. La quasi-totalité d'entre eux s'assure du respect des droits de l'homme dans leur chaîne de valeur, et 87 % sont impliqués dans des actions visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Plus de la moitié des fournisseurs interrogés possède la notation Ecovadis. Enfin, pour 72 % d'entre eux, la RSE est prise en compte dans la sélection de leurs propres fournisseurs.

### Le renforcement des critères RSE dans les appels d'offres

Les documents de consultation, de sélection et de suivi des fournisseurs du Groupe contiennent des critères environnementaux et sociétaux qui sont renforcés et précisés chaque année en fonction de la politique du Groupe et des exigences réglementaires. Les critères RSE inclus dans les appels d'offres sont pondérés en fonction de la nature des activités des fournisseurs : pour les fournisseurs



de produits, l'accent porte plutôt sur les critères environnementaux alors que pour les fournisseurs de services, l'aspect social prédomine.

## FORMATION ET INFORMATION

— Les règles de bonne conduite des affaires figurent dans la charte éthique et de conduite des affaires du Groupe.

— Le Groupe a mis en place un dispositif spécifique de formation e-learning et de recueil d'alertes sur le volet de la lutte contre la corruption.


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

## 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.

— 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

Les informations extra-financières du Groupe STEF sont publiées conformément aux obligations issues de l'Ordonnance 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le Décret du 9 août 2017, qui ont permis de prendre les dispositions nécessaires à la transposition de la Directive 2014/95/UE. Les informations identifiées par le signe  ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable 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. Le calcul du KPI gCO<sub>2</sub>e/t.km exclut les clients pour lesquels le Groupe ne dispose que d'une information partielle.

— **Sélection des informations et indicateurs du reporting** - Les informations ont été sélectionnées pour leur pertinence par rapport aux principaux impacts RSE 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.22-10-36 du Code de commerce, sont exclues car non pertinentes eu égard aux activités de STEF : lutte contre l'évasion fiscale, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, et les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives.

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

## ATTESTATION D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES

### Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2021


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](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, ainsi qu'à la demande de la Société et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.


#### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.


#### Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations

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 76 % des effectifs et entre 67 % et 91 % 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.

#### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

#### Limites inhérentes à la préparation des informations

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

#### Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration :

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

— ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

#### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation des dites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance. Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'entité et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels. Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :
  - le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
  - la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
  - la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

#### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

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



## Indépendance et contrôle qualité

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

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre novembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions Générales, la Direction du Contrôle de gestion, la Direction du Développement durable, la Direction des Ressources humaines et la Direction de la Sécurité sanitaire.

## Nature et étendue des travaux

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

- nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ;
- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> 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 ;

- 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 ;

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

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe 1, nous avons mis en œuvre ;
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 67 % et 91 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; les procédures mises en œuvre pour l'assurance raisonnable ont nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## L'organisme tiers indépendant, Mazars SAS

Paris La Défense, le 11 mars 2022

### 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
- Turn-over
- Taux de fréquence et taux de gravité
- La consommation de gazole au 100 km en parc propre (STEF France)
- Émission de CO<sub>2</sub> en gCO<sub>2</sub> / t.kilomètre
- Répartition des fluides frigorigènes par nature dans les installations fixes
- Consommation d'électricité par tonne prestée
- Émissions de polluants lors des opérations de transport terrestre en g(Nox+HC) / t.kilomètre et en mg.part / t.kilomètre
- Évolution 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

**Création / Réalisation :** Idéogramme Communication - **Rédaction :** Corine Delahaye

**Crédits photos :** Clan d'Oeil, Cyril Bruneau, Michael Rouallo - Fucha - Muyard - PH Jacob - Phothotèques STEF et La Méridionale - Shutterstock - iStock

**Direction Développement Durable :** Armelle Perrier, Servane Le Goff

**Direction Responsabilité Sociale :** Céline Marciniak, Elise Gonfroy-Alliot

**Direction Sécurité Sanitaire :** Stéphane Lefebvre

**Direction des Achats :** Frekia Ghezzal

**Secrétariat Général :** Marie-Line Pesquidoux

**Direction de la Communication :** Céline Audibert, Catherine Marie



*Promouvoir la gestion durable des forêts*  
Pour plus d'infos :  
[www.pefc.org](http://www.pefc.org)







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](http://www.stef.com)