



# RAPPORT RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

# 2025

# SOMMAIRE

<b>01</b>	<b>PRÉSENTATION</b>	<b>2</b>
• Edito	3	
• 100 ans	4	
• Qui sommes-nous ?	6	
• Nos certifications	9	
• Au plus proche de vous	10	
• Sommaire des articles liés aux ODD	14	
<b>02</b>	<b>GOUVERNANCE</b>	<b>16</b>
• Les instances	18	
• Des valeurs fortes	20	
• Performance RSE reconnue	22	
• L'éthique comme pilier	24	
• Un acteur économique responsable	26	
• S'engager pour un monde meilleur	32	
<b>03</b>	<b>SOCIAL &amp; SÉCURITÉ</b>	<b>34</b>
• L'humain au coeur de l'entreprise	36	
• Diversité & égalité des chances	39	
• Développement des compétences	42	
• Conditions de travail / Bien-être des salariés	44	
• Fédérer les équipes	48	
• Dialogue social	49	
• Politique santé & sécurité	50	
<b>04</b>	<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>54</b>
• Impact environnemental	56	
• Amélioration efficacité énergétique	60	
• Préserver les ressources	66	
• Avancer vers l'avenir avec nos partenaires	68	
• Gestion responsable déchets & emballages	70	
• Réduction exposition aux risques industriels	72	
• Amélioration des systèmes de production	74	
<b>INDICATEURS</b>		<b>78</b>

# ÉDITO

**Patrick Nguyen-Duhamel**  
Président STOCKMEIER France



Chères lectrices, chers lecteurs,

Dans un climat mondial où les engagements RSE de nombreuses entreprises sont remis en cause, STOCKMEIER France est fière de continuer à déployer sa politique RSE et à affirmer sa volonté de progresser en matière de développement durable, conformément à la stratégie que nous avons initiée en 2020 et les 11 objectifs de développement durable (ODD) que nous avons retenus.

En tant que distributeur de matières premières chimiques et formateur de produits d'hygiène et désinfection, nous sommes pleinement conscients de notre responsabilité vis-à-vis de nos différentes parties prenantes, qu'il s'agisse de nos salariés, clients, fournisseurs, riverains ou autorités locales et environnementales. Nous sommes convaincus de la nécessité de formaliser notre politique RSE en mesurant chaque année l'évolution de nos indicateurs. Notre nouveau rapport RSE met donc en valeur les actions que nous avons déployées et les résultats que nous avons obtenus autour de trois axes :

- L'axe social et sécurité, qui reflète notre volonté de promouvoir un climat social optimal et de garantir la meilleure qualité de vie au travail à nos salariés.
- L'axe préservation de l'environnement, qui vise à minimiser notre impact environnemental, à lutter contre le dérèglement climatique et à réduire l'exposition aux risques industriels.
- L'axe gouvernance et éthique, dont le but est d'assurer le plus haut niveau d'éthique dans les relations avec nos parties prenantes.

Notre démarche RSE est ainsi intégrée dans notre stratégie d'entreprise, afin d'assurer notre impact positif sur la société et l'environnement.

*Nous attirons votre attention sur le fait que les termes « salarié », « travailleur », « candidat », « alternant », « client », « utilisateur », « opérateur » doivent aussi être compris comme salarié.e, travailleur.euse, candidate.e, alternant.e, client.e, utilisateur.trice, opérateur.trice, mais sont écrits au masculin pour faciliter la lecture du document.*

100 ANS

## 2025, UNE ANNÉE EXCEPTIONNELLE DE CÉLÉBRATIONS !



### UNITÉ

Nous sommes répartis sur l'ensemble du territoire et c'était l'occasion de nous réunir pour célébrer l'incroyable force vive qui nous anime et qui nous lie !

“  
Nous restons, à 100 ans,  
une entreprise tournée  
vers l'avenir, prête  
à relever les enjeux  
économiques et sociaux  
qui nous attendent.  
Nous y parviendrons,  
tous ensemble !

**Patrick Nguyen-Duhamel**  
Président - STOCKMEIER France



### ENGAGEMENT

Des salariés pour faire vivre  
et partager leur entreprise



### FIERTÉ

De notre métier,  
de notre outil  
de production  
et de notre mission



### CONVIVIALITÉ

En dehors  
des échanges  
professionnels  
habituels

## NOTRE HISTOIRE



### Le saviez-vous ?

**Le premier fournisseur de Jean Langlois** est encore à nos côtés  
**100 ans plus tard !**



**L'histoire de notre entreprise, c'est avant tout celle de femmes et d'hommes entreprenants, agiles, qui, chaque jour, vous accompagnent pour répondre aux besoins essentiels de la société.**

**Notre plus grande fierté : votre confiance renouvelée, année après année.**

L'entreprise fête ses 100 ans !

*L'histoire ne fait que commencer.*

**1925**

Création des Etablissements Jean Langlois

**1977** (juillet)

Jean Langlois cède l'entreprise au groupe Klöckner

**1988**

Le groupe METALLGESELLSCHAFT (devenu MG Technologies) rachète LANGLOIS CHIMIE

**2004**

Rachat de SOLVADIS par la firme allemande de capital investissement ORLANDO / CAPITAL

**2011**

Rachat à parts égales de QUARON par le groupe STOCKMEIER et le groupe OVERLACK AG (aujourd'hui OQEMA)

**2016**

Acquisition de LUBRO (aujourd'hui devenu notre site de Sevran)

**2022**

QUARON France devient STOCKMEIER France

**2025**

**1977** (Octobre)

Décès de Jean Langlois

**2002**

LANGLOIS CHIMIE est intégrée à SOLVADIS, la division distribution chimique de METALLGESELLSCHAFT

**2005**

Rachat par EUROCHEM, l'entreprise devient QUARON France

**2012**

Acquisition d'INDAL S.A (aujourd'hui devenue notre site de Formerie)

**2019**

STOCKMEIER Group devient actionnaire à 100% de QUARON France

# QUI SOMMES-NOUS ?

100 ans plus tard l'entreprise a toujours son siège dans la métropole rennaise et nous sommes devenus un des leaders dans la distribution de matières premières pour l'industrie et les collectivités.

Depuis 2019, nous sommes détenus à 100% par le groupe

STOCKMEIER, n°2 européen de la distribution chimique. Un groupe familial, classé par ICIS comme N°2 européen dans son secteur et N°15 au niveau mondial et animé par le même esprit d'entrepreneuriat que nous, toujours tourné vers l'avenir.



**400 000 T**

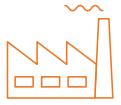
volume ventes / an



**9 000**  
clients livrés  
dans toute l'industrie  
et les collectivités



**350 +**  
salariés



**8**  
implantations



**50 M€**

d'investissements  
sur 2025-2027

Parce que c'est aujourd'hui que se prépare l'avenir, nous avons engagé un programme ambitieux de transformation de l'entreprise dont l'objectif majeur est de préparer STOCKMEIER France aux défis des prochaines décennies.

**Ce programme, CAP 2030, déployé depuis 3 ans, comporte 5 volets :**

- Un programme d'investissements importants
- Le développement de nos gammes
- Le développement des compétences internes
- Une politique RSE engagée
- L'amplification des coopérations avec les sociétés du groupe STOCKMEIER.

**CAP 2030 :  
LES AXES STRATÉGIQUES  
DE STOCKMEIER France**

**Développer notre offre produits et étendre notre couverture géographique sur tous nos métiers :**  
Commodités, Spécialités, Cleaning Solutions.

**Moderniser nos outils :**  
Plan d'investissement important pour la rénovation des sites, l'adaptation aux nouvelles technologies et réglementations, la digitalisation et la robotisation de nos process.

**Anticiper les enjeux humains :**  
Renouvellement des postes clés, développement des compétences, renforcement de notre marque employeur.

**Développer la RSE sur les 3 piliers :**  
Social & sécurité, environnement et gouvernance.

**Poursuivre notre intégration au sein du Groupe STOCKMEIER :**  
Mise en œuvre de coopérations et échanges dans les domaines : commerce, achats, administration.

STOCKMEIER FRANCE

**“ Anticiper les besoins,  
moderniser nos outils,  
agir de façon responsable :  
le développement  
de notre offre s'inscrit  
dans une démarche  
durable et volontaire.**

# QUI SOMMES-NOUS ?

## NOS MÉTIERS

Fournisseur de matières premières essentielles à la plupart des secteurs industriels, notre activité s'organise autour de 3 pôles principaux :



### COMMODITÉS

La distribution de commodités (acides, bases, solvants, produits secs) est destinée à tous types d'industries, nous sommes particulièrement présents dans les industries agro-alimentaires, le traitement de l'eau (production eau potable et traitement des eaux usées auprès de municipalités, d'acteurs régionaux ou nationaux), la chimie fine, la production d'énergie, l'industrie papetière.



### SPÉCIALITÉS

En complément de notre offre de commodités, nous développons une offre de produits destinés spécifiquement à certaines industries : l'agro-alimentaire (ingrédients alimentaires), la nutrition animale (matières premières), la cosmétique (ingrédients cosmétiques), la détergence (tensio-actifs, chelatants), le coating et la construction (pigments, liants).



### STOCKMEIER Cleaning Solutions

C'est la formulation et la production de produits de nettoyage industriel avec notre marque STOCKMEIER Cleaning Solutions. Nos produits s'adressent à l'industrie agro-alimentaire, au nettoyage de véhicules (voitures, camions, citernes), au nettoyage de pièces industrielles aux collectivités et à l'hôtellerie, et bien d'autres secteurs. Pour cette activité nous disposons d'une équipe R&D et de 3 sites de production (Sevran, Formerie et Rennes).

“

**Nous revendiquons un métier de proximité, de confiance et d'utilité au service de la compétitivité industrielle et de la vie quotidienne.**

# QUI SOMMES-NOUS ?

## DISTRIBUTEUR : UN TRAIT D'UNION ENTRE PRODUCTEURS, INDUSTRIELS ET COLLECTIVITÉS

### SOURCING : CONSTRUIRE DES PARTENARIATS DURABLES

En plus des critères qualité et compétitivité, nous choisissons nos partenaires pour leur vision long terme, leur proximité, leur engagement environnemental et leur capacité d'adaptation. 90 % de nos approvisionnements sont européens.

### RÉCEPTION, CONTRÔLES ET STOCKAGE

À leur arrivée, nous vérifions leur conformité totale : documents, certificats, analyses sur site. Une fois validés, les produits rejoignent nos cuves ou nos magasins, selon leur nature et leur usage.



### CONDITIONNEMENT

C'est le cœur de notre métier. Nous adaptons chaque conditionnement à son usage : vrac, citernes, containers, fûts, bidons, etc. Certains produits sont également dilués ou ajustés (comme par exemple le pH) pour répondre à des besoins spécifiques. Des équipements dédiés et des opérateurs qualifiés garantissent sécurité et précision.



### MÉLANGES ET FABRICATION

Grâce à nos laboratoires R&D de Rennes et Sevran, nous créons des solutions sur mesure : produits de nettoyage, hygiène, lavage, formulations spécifiques... C'est tout le savoir-faire de STOCKMEIER Cleaning Solutions, et la preuve de notre agilité industrielle.

### COMMERCIALISATION ET DISTRIBUTION

Nos équipes commerciales sont au cœur de la relation client. Experts produits et marchés, ils conseillent, orientent et accompagnent chaque client au quotidien. Des interlocuteurs dédiés par secteur et par client (Commodités, Spécialités, Cleaning Solutions) garantissent écoute, expertise et proximité.



### TRANSPORT

Dernière étape, mais tout aussi essentielle. Nos produits sont livrés chaque jour dans toute la France, majoritairement sous ADR (Accord relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route), par près de 60 camions. Nos chauffeurs assurent aussi le dépôtage sur site et la reprise des emballages consignés - un maillon final où sécurité et service client vont de pair.

## NOS CERTIFICATIONS

### UNE DÉMARCHE RENOUVELÉE CHAQUE ANNÉE



#### ISCC PLUS - NOUVEAU !

Nous sommes très fiers de vous annoncer que STOCKMEIER France a obtenu fin 2025 la certification ISCC PLUS ! Cette certification reconnue mondialement, nous permet maintenant de proposer à nos clients une gamme de produits durables, bio-sourcés, circulaires ou bas carbone.

**Prenez contact avec votre interlocuteur commercial habituel.**

« Chaque certification témoigne de notre détermination à garantir des pratiques responsables. Elles vous assurent la confiance d'une entreprise qui s'engage, prouve et améliore en permanence la qualité de ses services.

### CERTIFICATIONS / AGRÉMENTS / ENGAGEMENTS



DEPUIS 2020



EN 2024-2025



DEPUIS 1994  
Tous les sites



DEPUIS 2008  
Tous les sites



DEPUIS 2019



DEPUIS 2018  
Rennes et Haubourdin



DEPUIS 2010  
Tous les sites sauf Formerie et Sevran



DEPUIS 2010  
Tous les sites sauf Formerie et Sevran



DEPUIS 2022



DEPUIS 2014



DEPUIS 2009  
Distribution d'Excipients  
Pharmaceutiques



DEPUIS 2019

Déturgent certifié par ECOCERT Greenlife selon le référentiel ECOCERT « Ecodétergent » disponible sur <http://detergents.ecocert.com>

### SYNDICATS





## ACTUALITÉ DES SITES

### Le saviez-vous ?

#### FOCUS SUR LA ROCHELLE

##### Installation de stockage/distribution approvisionnée par bateau

Date de rattachement à l'entreprise : 2018

Niveau ICPE : SEVESO Seuil Haut

Nombre de cuves : 2

Capacité en m<sup>3</sup> : 1 cuve de 3000 m<sup>3</sup> (3000 To), 1 cuve de 1000 m<sup>3</sup> (1500 To),

2 cuves de 120 tonnes pour la dilution

Produits disponibles : Soude 50% / Grades : EN, CPP Cosmet, tech.

Offre complémentaire : Dilluée, refroidie, additivée

Spécificité : Approvisionnement 7/7, Dilution « en ligne » avec contrôle de T°, chargements du lundi au samedi, approvisionnement de nos sites/livraison directe

#### NOUVEAUTÉ 2026

##### Nouveaux produits disponibles :

- Soude 50% Low Chlorate  
(spécification particulière)
- Soude 50% Low Carbon  
(issue d'un process durable - produite avec de l'électricité verte)

##### Nouvelle capacité :

- Ajout d'une capacité supplémentaire de 3800 To de stockage disponibles  
- 2 cuves supplémentaires
- Ajout d'une capacité supplémentaire de 2 cuves de 120 tonnes pour la dilution de Soude Low Chlorate.
- Séparation des origines (Tous grades / low chlorate / low carbone )



## AU PLUS PROCHE DE VOUS



### BIENTÔT UN NOUVEAU SITE À CARLING, SAINT-AVOLD !

Date d'ouverture : 2027

Niveau ICPE : Seveso seuil haut

Effectifs rattachés (prévision) : 25

Superficie : 33 500 m<sup>2</sup>

Superficie magasins : 2.068 m<sup>2</sup>

Stockage vrac : 25 cuves

Capacité vrac : 1.400 m<sup>3</sup>

Cuves fabrication : 4 cuves

Spécificité : Cuves solvants enterrées,

Magasin Feed-Food dédié

**Marchés couverts :** Commodités, Spécialités

**Principaux marchés régionaux :** Industrie

agroalimentaire, Traitement des eaux,

Industrie chimique, Industrie cosmétique,

Détergence

La signature du prêt à usage avec Total Energies, le 24 septembre 2025, marque une étape clé dans la concrétisation de notre stratégie de croissance et de maillage territorial.

Ce projet ambitieux pour STOCKMEIER France a pu aboutir grâce au soutien sans faille de Total Energies, la CASAS, la Région Grand Est et la sous-préfecture de Forbach.

En intégrant la plateforme CHEMESIS, reconnue pour son rôle clé dans l'écosystème chimique du Grand-Est, nous nous inscrivons dans une dynamique collective, tout en affirmant notre ambition : **devenir un partenaire de référence dans la région pour la distribution de matières premières et de produits chimiques.**

**2027 :** Lancement de l'activité

**2026 :** Début des travaux

**2025 :** Permis de construire

**2023 :** Autorisation d'exploitation

**15 M€ d'investissements** d'ici à 2027.



**Ce choix stratégique est lié à notre ambition d'élargir notre couverture nationale. Pour notre actionnaire, c'est aussi la capacité de livrer l'Ouest de l'Allemagne dans le cadre de la démarche européenne du groupe STOCKMEIER.**



# AU PLUS PROCHE DE VOUS

## NOS IMPLANTATIONS TERRITORIALES

### FORMERIE

Date de rachat par QUARON/STOCKMEIER  
France : 2012  
Niveau ICPE : Seveso seuil haut  
Effectifs rattachés (2025) : 18  
Superficie : 20 000 m<sup>2</sup>  
Autre particularité : Atelier acide peracétique (en construction)  
Marché couvert : Cleaning Solutions  
Principaux marchés régionaux : Agriculture/Viticulture, Industrie agroalimentaire, Collectivités



### RENNES I, RENNES II – Siège social

Date d'ouverture :  
Rennes I - 1982 ; Rennes II - 2024  
Niveau ICPE : Rennes I - Seveso seuil haut  
Effectifs rattachés (2025) : 170  
Superficie : Rennes I - 60 000 m<sup>2</sup> ; Rennes II - 10 000 m<sup>2</sup>  
Spécificité : Deux sites de stockage, Salle alimentaire, Magasin Feed-Food dédié, Atelier Cleaning Solutions  
Marchés couverts : Commodités, Spécialités, Cleaning Solutions  
Principaux marchés régionaux : Industrie agroalimentaire, Agriculture, Traitement des eaux



### NIORT I, NIORT II

Date d'ouverture :  
Niort I - 1959 ; Niort II - 2021  
Niveau ICPE : Niort I - Seveso seuil bas  
Effectifs rattachés (2025) : 24  
Superficie : Niort I - 11 700 m<sup>2</sup> ; Niort II - 14 500 m<sup>2</sup>  
Autres particularités : Deux sites de stockage, Bac de stockage de lessive de soude sur le port de La Rochelle  
Marchés couverts : Commodités, Spécialités  
Principaux marchés régionaux : Industrie agroalimentaire, Nutrition animale, Traitement des eaux, Papeterie, Cartonnierie, Traitement des surfaces, Aéronautique



### CESTAS

Date d'ouverture : début des travaux en 1990 ; ouverture du site en 1991  
Niveau ICPE : Seveso seuil bas  
Effectifs rattachés (2025) : 18  
Superficie : 27 000 m<sup>2</sup>  
Marchés couverts : Commodités, Spécialités  
Principaux marchés régionaux : Papeterie, Aéronautique & peintures, Traitement des eaux, Viticulture



# AU PLUS PROCHE DE VOUS

## NOUVEAUTÉ 2026 : Nouvelle salle alimentaire à RENNES II



### HAUBOURDIN

Date d'installation de Districhimie : 1991  
 Niveau ICPE : Seveso seuil haut  
 Effectifs rattachés (2025) : 40  
 Superficie : 50 000 m<sup>2</sup>  
 Spécificité : Salle alimentaire, Magasin Feed-Food, Bac soude alimenté par barge fluviale  
**Marchés couverts :** Commodités, Spécialités  
**Principaux marchés régionaux :** Industrie chimique & pharmaceutique, Industrie agroalimentaire, Traitement des eaux



### SEVRAN

Date de rachat par QUARON/STOCKMEIER France : 2016  
 Niveau ICPE : Autorisation  
 Effectifs rattachés (2025) : 25  
 Superficie : 2 300 m<sup>2</sup> de surface bâtie sur 4 379 m<sup>2</sup> de terrain  
 Autres particularités : Zone ATEX, Zone cosmétique  
**Marché couvert :** Cleaning Solutions  
**Principaux marchés régionaux :** Collectivités, Industrie



### MONTEREAU

Date d'ouverture : rachat de Clément RPC en 1996 ; construction du site de Montereau en 1997  
 Niveau ICPE : Seveso seuil bas  
 Effectifs rattachés (2025) : 25  
 Superficie : 40 000 m<sup>2</sup>  
 Autre particularité : Machine de conditionnement de 5 à 30 L multiproduits (soude, javel...)  
**Marchés couverts :** Commodités, Spécialités  
**Principaux marchés régionaux :** Traitement des eaux, Industrie cosmétique



### ARNAS

Date de rattachement à l'entreprise : 2014  
 Niveau ICPE : Seveso seuil haut  
 Effectifs rattachés (2025) : 25  
 Superficie : 17 000 m<sup>2</sup>  
 Autres particularités : Toutes les cuves de chimie minérale sont à l'intérieur des bâtiments. Cuves solvants enterrées, Magasin Feed-Food dédié  
**Marchés couverts :** Commodités, Spécialités  
**Principaux marchés régionaux :** Industrie agroalimentaire, Traitement des eaux, Industrie chimique, Industrie cosmétique, Détergence

# SOMMAIRE DES ARTICLES LIÉS AUX ODDS

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

ODD	Définition	Actions	Pages
	Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la santé et la sécurité des salariés</li> <li>Proposer une rémunération équitable</li> <li>Améliorer la qualité de vie au travail</li> <li>Prendre des mesures de prévention</li> <li>Maîtriser les risques chimiques de nos activités (surveillance exposition, inspections, port d'EPI...)</li> </ul>	<b>44 - 51</b> <b>47</b> <b>46</b> <b>44</b> <b>51</b>
	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer les compétences par la formation</li> <li>Permettre et accompagner les évolutions professionnelles</li> <li>Faciliter l'insertion professionnelle en formant les alternants</li> <li>Offrir l'accès à un programme d'échange international (YouPro)</li> </ul>	<b>42</b> <b>43</b> <b>38</b> <b>43</b>
	Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'engager pour l'égalité F/H (accord collectif égalité Femmes / Hommes) et l'accès sans discrimination des femmes aux fonctions d'encadrement</li> <li>Déployer une démarche volontariste en faveur de la diversité en respectant les 6 articles de la charte diversité</li> <li>Mettre en place une politique stricte pour contrer le harcèlement</li> <li>Préserver un environnement de travail où règne la solidarité entre salariés</li> <li>Sensibiliser nos salariés (signature du Code de conduite et d'éthique, participation aux webinaires de sensibilisation de la Charte diversité...)</li> </ul>	<b>40</b> <b>39</b> <b>39</b> <b>48</b> <b>39</b>
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer l'emploi, soutenir l'emploi des jeunes</li> <li>Assurer des conditions de travail sûres</li> <li>Lutter contre la précarité</li> <li>Faciliter l'insertion professionnelle</li> <li>Etablir des partenariats équitables avec les fournisseurs</li> </ul>	<b>37</b> <b>50</b> <b>47</b> <b>38</b> <b>27</b>
	Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limiter notre empreinte carbone pour réduire le réchauffement climatique</li> <li>S'engager pour une économie circulaire</li> <li>Optimiser la gestion des déchets et des emballages</li> <li>Réduire la consommation énergétique sur nos sites</li> <li>Maîtriser le risque industriel et environnemental</li> <li>Moderniser et améliorer nos outils industriels</li> </ul>	<b>60 - 62</b> <b>70</b> <b>71</b> <b>64 - 65</b> <b>72 - 73</b> <b>74 - 77</b>

ODD	Définition	Actions	Page
 <b>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</b>	Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer au développement économique local en donnant accès à des emplois sans discrimination</li> <li>Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap</li> <li>Favoriser le dialogue social</li> <li>Garantir des pratiques professionnelles égalitaires</li> <li>Aider les jeunes de nos quartiers à sortir de la pauvreté en s'engageant dans la DAT</li> </ul>	<b>40</b> <b>41</b> <b>49</b> <b>40</b> <b>32</b>
 <b>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</b>	Établir des modes de consommation et de production durables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre les principes d'économie circulaire, améliorer les possibilités de recyclage et de réutilisation des produits</li> <li>Impliquer nos fournisseurs dans notre démarche d'achats responsables (dossier habilitation fournisseur avec critères RSE)</li> <li>Garantir la protection et la confidentialité des données (RGPD)</li> <li>S'engager en faveur des achats responsables en signant la Charte RFAR pour la construction d'une relation équilibrée et durable avec nos fournisseurs</li> <li>Limiter notre consommation en eau</li> </ul>	<b>70 - 71</b> <b>26 - 29</b> <b>30</b> <b>26 - 29</b> <b>66 - 68</b>
 <b>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</b>	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurer et réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées à nos activités</li> <li>Sensibiliser les salariés aux enjeux environnementaux et au réchauffement climatique</li> <li>Promouvoir la mobilité durable</li> <li>Développer des produits innovants et écoresponsables</li> </ul>	<b>60 - 62</b> <b>58</b> <b>63</b> <b>10 - 69</b>
 <b>14 VIE AQUATIQUE</b>	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévenir la pollution des eaux provenant des activités terrestres</li> <li>Limiter notre empreinte carbone pour réduire le réchauffement climatique</li> <li>Utiliser des matières plastiques recyclées</li> <li>Réduire notre impact Environnemental</li> </ul>	<b>57</b> <b>60</b> <b>71</b> <b>57</b>
 <b>15 VIE TERRESTRE</b>	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des mesures de surveillance de la qualité des sols et des eaux de sous-sol</li> <li>Réduire notre impact Environnemental</li> <li>Préserver le patrimoine naturel et protéger la biodiversité</li> </ul>	<b>56</b> <b>57</b> <b>59</b>
 <b>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</b>	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclure toute forme de corruption et déployer des instances de dialogue en vue d'améliorer la transparence de sa communication</li> <li>S'assurer du respect des droits Humains</li> <li>S'engager dans des actions solidaires</li> </ul>	<b>28 - 29</b> <b>47</b> <b>32</b>

*Les Objectifs de développement durable (ODD) ont été adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030. Source : <https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals>*

# GOUVERNANCE

“Transparence, éthique, responsabilité et participation des parties prenantes. Notre but est que les décisions de l'entreprise tiennent compte de leurs conséquences à long terme et des intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

**Patrick Nguyen-Duhamel**  
Président STOCMEIER France



# SOMMAIRE



## 01 LES INSTANCES

- STOCKMEIER France

18

## 02 DES VALEURS FORTES

- La RSE, une démarche structurée
- La RSE, une démarche collective du groupe STOCKMEIER

20

21

## 03 UNE PERFORMANCE RSE RECONNUE

- Ecovadis, qu'est-ce que c'est ?
- Evaluation Ecovadis

22

23

## 04 L'ÉTHIQUE COMME PILIER

- Fondement essentiel / Dispositif d'alerte
- Loyauté des pratiques / Formation antitrust

24

25

## 05 UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE

- Prewave / Hiveo
- Conformité réglementaire
- Les achats responsables se mènent sur 3 piliers
- Sensibiliser, former les acheteurs aux achats responsables
- Engager les fournisseurs aux achats responsables
- Evaluation RSE des fournisseurs
- Performance RSE de nos fournisseurs
- Charte informatique
- Sécuriser les usages collaboratifs
- La documentation produits
- La veille réglementaire avec Echoline

26

26

27

28

28

29

29

30

30

31

31

31

## 06 S'ENGAGER POUR UN MONDE MEILLEUR

- Mécénat
- Sponsoring / Partenariat

32

33

## STOCKMEIER France



### ASSOCIÉ UNIQUE :

STOCKMEIER France fait partie d'un groupe familial européen. L'associé unique de l'entreprise est Quaron Beteiligungsgesellschaft, détenu à 100 % par STOCKMEIER Holding SE, dont le représentant légal est M. Peter Stockmeier.

### CONSEIL DE SURVEILLANCE :

Composé de Peter Stockmeier (Président), Arthur Jaunich et Matthias Vogt. Ses membres sont nommés par décision de l'associé unique pour une durée de 6 ans. Il se réunit au moins une fois par trimestre et contrôle la gestion de la société exercée par le Président et le Directeur Général et valide les opérations de nature stratégique définies dans les statuts.



« Depuis notre intégration au sein du groupe STOCKMEIER, nous sommes capables de donner des réponses industrielles à de grands groupes implantés un peu partout en Europe.



### ET CÔTÉ RSE ?

#### Un enjeu européen

- Une équipe dédiée à ces sujets et organisée en direction indépendante
- Un pilotage technique s'appuyant sur les équipes QHSE des différentes filiales
- Des comités d'ambassadeurs dans chaque filiale : **Allemagne, Pologne, Royaume-Uni, Belgique, Italie, Espagne et France.**

# LES INSTANCES



## COMITÉ EXÉCUTIF

Composé de **Patrick Nguyen-Duhamel, Eric Godinot, Cyril Benoit, Eric Oliva et Rodolphe Rey.**

Choisis par le Président et le Directeur Général. Ils se réunissent tous les deux mois pour guider les orientations stratégiques de l'entreprise.



## COMITÉ DE DIRECTION

Regroupant l'ensemble des Directeurs et Directrices des sites et des services fonctionnels.

Il se réunit tous les deux mois pour suivre et piloter l'activité de la société et la mise en application de la stratégie.



## PRÉSIDENCE

assurée par

**Patrick Nguyen-Duhamel**

Désigné par décision du Conseil de Surveillance, il rend notamment compte de l'activité de la société au Conseil de Surveillance au moins une fois par trimestre.



## DIRECTION GÉNÉRALE

assurée par

**Eric Godinot**

Désigné par le Conseil de Surveillance sur proposition du Président, avec lequel il co-dirige la société. Il dispose des mêmes pouvoirs de représentation vis-à-vis des tiers que le Président.

## UN COMITÉ DÉDIÉ EN FRANCE :

La démarche RSE de la société est pilotée par un comité RSE, composé du Président, du Directeur Développement Durable Groupe, des Directrices RH et Achats, du Directeur Marketing et Développement Produits et du Responsable SMI.

Il construit la stratégie RSE de la société, définit les objectifs et diffuse les bonnes pratiques au sein de STOCKMEIER France.

## CSEE

Les membres sont élus parmi les salariés pour un mandat de 4 ans.

Chacun de nos sites dispose d'un Comité Social et Economique d'Etablissement. C'est le canal principal du dialogue social entre la direction et les salariés et sont systématiquement consultés sur la marche générale de l'entreprise. Ils assurent également la gestion des activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

### • Un CSE central

Il est constitué parmi les membres des CSEE des différents sites. Il est consulté sur tous les projets décidés au niveau général de l'entreprise qui contiennent des mesures communes à tous les établissements.

### • Un CSSCT

Les sites classés « Seveso Seuil Haut » disposent d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail dont les membres appartiennent au CSEE du site.



## LA RSE, UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE

Depuis 2022, STOCKMEIER France inscrit sa stratégie RSE dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies qui s'appuie sur dix principes fondamentaux relatifs aux :



STOCKMEIER France a rejoint le Global Compact des Nations Unies. Lancé en 2000 par Kofi Annan, ce pacte est un cadre d'engagement volontaire

- Droits de l'Homme
- Normes Internationales du Travail
- Environnement
- Lutte contre la Corruption



Ces principes sont déclinés en 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), dont onze guident nos priorités.

Les ODD constituent une grille de lecture universelle et permettent donc d'inscrire notre démarche dans une action globale, incluant STOCKMEIER France dans une démarche.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Depuis 2021, **nos rapports RSE annuels** disponibles sur notre site internet illustrent les progrès concrets de notre engagement et les actions menées avec nos parties prenantes, au service d'un avenir plus responsable.

NOUVEAU



## LA RSE, UNE DÉMARCHE COLLECTIVE DU GROUPE STOCKMEIER

Chez STOCKMEIER France, notre VISION consiste à façonner un avenir durable en intégrant la durabilité comme valeur fondamentale dans tous nos processus, promouvant la sécurité au travail, la diversité et l'inclusion, réduisant au minimum notre impact environnemental, transformant

notre portefeuille de produits, favorisant un changement global vers une croissance économique durable grâce à des solutions innovantes. Nos activités quotidiennes s'appuient sur nos valeurs communes : respect, confiance, courage, passion, responsabilité et durabilité.

### OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX

- D'ici 2035 :**  
Nous visons l'empreinte carbone 0 sur les scopes 1 et 2 ainsi qu'une diminution de 30 % de nos émissions sur le scope 3 (en nous basant sur l'année 2023).
- D'ici 2045 :**  
Une diminution de nos émissions de 90 % sur les scopes 1, 2 et 3 (en nous basant sur l'année 2023).
- D'ici 2035 :**  
20 % de notre tonnage vendu correspond à des produits dits à faible émission de carbone, ou impact environnemental moindre.

### OBJECTIFS SOCIAUX

- D'ici 2030 :**  
Obtenir la certification « Great Place to Work » pour toutes les entreprises de plus de 20 employés.
- D'ici 2030 :**  
Consacrer 2 % du temps de travail total à la formation et au développement des employés.
- D'ici 2035 :**  
Augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes de direction à 30 %.

### OBJECTIFS DE GOUVERNANCE

- D'ici 2030 :**  
Toutes les entreprises du groupe (dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 50 millions d'euros) obtiennent le statut Gold auprès d'EcoVadis.
- D'ici 2035 :**  
Les fournisseurs issus de pays présentant un niveau de risque élevé ou très élevé (liste officielle) et dont le volume d'achat est supérieur à 100 000 euros doivent faire l'objet d'un audit sur leur site de production.



**Le Groupe STOCKMEIER a pleinement conscience de ses responsabilités envers ses collaborateurs, son activité, l'environnement et la société. La responsabilité est l'une de nos six valeurs fondamentales et fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. Pour nous, comportement responsable, développement durable et réussite économique vont de pair.**

**Peter Stockmeier**

Dirigeant du groupe STOCKMEIER

**Valeurs du groupe STOCKMEIER**

Nos valeurs incarnent les convictions fondamentales qui régissent notre travail quotidien et nos interactions mutuelles. Elles servent de référence et influencent notre comportement et nos décisions. Nos Principes de leadership associés à ces valeurs guident les décisions prises au sein du groupe STOCKMEIER; ils représentent le socle de notre culture d'entreprise.

**Respect**

Nous prônons un comportement et une communication respectueuse. Nous sommes ouverts d'esprit et prêtons une oreille attentive aux différents points de vue. Sur la base de la reconnaissance mutuelle, nous valorisons les qualités individuelles.

**Confiance**

Notre honnêteté et notre sérieux sont exemplaires. Nous faisons confiance à nos collaborateurs pour prendre les bonnes décisions et nous mettons tout en œuvre pour garantir leur sécurité dans le cadre de leurs activités.

**Courage**

Nous avons le courage de sortir des sentiers battus et adoptons une démarche proactive permettant de répondre au changement. Nous encourageons la créativité et les idées, et nous apprenons de nos erreurs.

**Passion**

Nous construisons notre réussite. Nous pratiquons notre métier avec passion pour préparer demain. Nous motivons, inspirons et encourageons l'engagement de nos équipes.

**Durabilité**

Nous prenons nos décisions dans le but de développer notre entreprise sur le long terme. Nous favorisons l'épanouissement personnel de nos collaborateurs et tenons nos engagements.

**Responsabilité**

Nous assumons nos décisions. Nous incarnons les valeurs de l'entreprise et nous soutenons nos équipes.

## ECOVADIS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La certification EcoVadis est une évaluation de la performance RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) d'une entreprise. Elle est largement reconnue à l'échelle internationale et utilisée par de nombreuses grandes entreprises pour évaluer leurs fournisseurs.

EcoVadis est une plateforme collaborative qui évalue la performance RSE des entreprises selon quatre grands piliers : **Environnement, Social & Droits de l'homme, Ethique, Achats responsables**.

L'évaluation se base sur des documents justificatifs fournis par l'entreprise, bases de données et des normes internationales (certifications ISO 14001 etc.).

### Comment cela fonctionne ?

- 1 - Inscription sur la plateforme EcoVadis
- 2 - Remplissage d'un questionnaire personnalisé (selon le secteur de l'entreprise, sa taille)
- 3 - Fourniture de documents justificatifs
- 4 - Analyse par les experts EcoVadis
- 5 - Attribution d'un score sur 100 et d'une médaille (Bronze, Argent, Or, Platine)
- 6 - Rapport détaillé avec des pistes d'amélioration



### Quels sont les bénéfices pour STOCKMEIER France ?

- 1 - **Amélioration continue** : le rapport EcoVadis permet d'identifier les points faibles et de mettre en place des actions correctives.
- 2 - **Avantage concurrentiel** : une bonne note EcoVadis est un atout commercial, notamment dans les appels d'offres.
- 3 - **Crédibilité/confiance** : elle renforce la confiance des clients, des partenaires.
- 4 - **Accès à de nouveaux marchés** : certaines grandes entreprises exigent une évaluation EcoVadis pour travailler avec leurs fournisseurs.
- 5 - **Réduction des risques** : en intégrant des pratiques durables, l'entreprise limite les risques juridiques, sociaux et environnementaux.

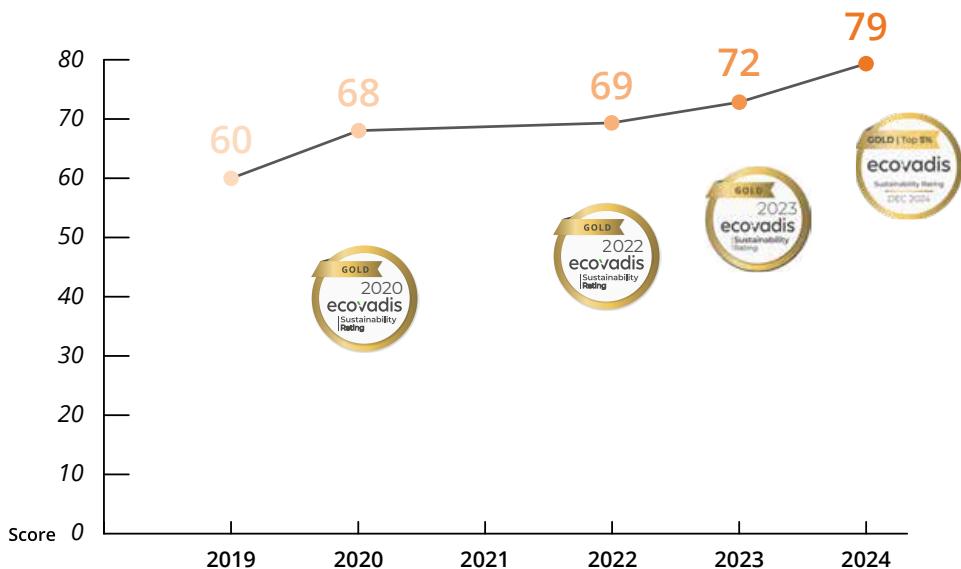


**EcoVadis est devenue un acteur majeur dans le domaine de l'évaluation RSE, avec plus de 100 000 entreprises évaluées dans plus de 175 pays et 200 secteurs d'activité. Plus de 7 000 entreprises françaises sont évaluées par EcoVadis.**

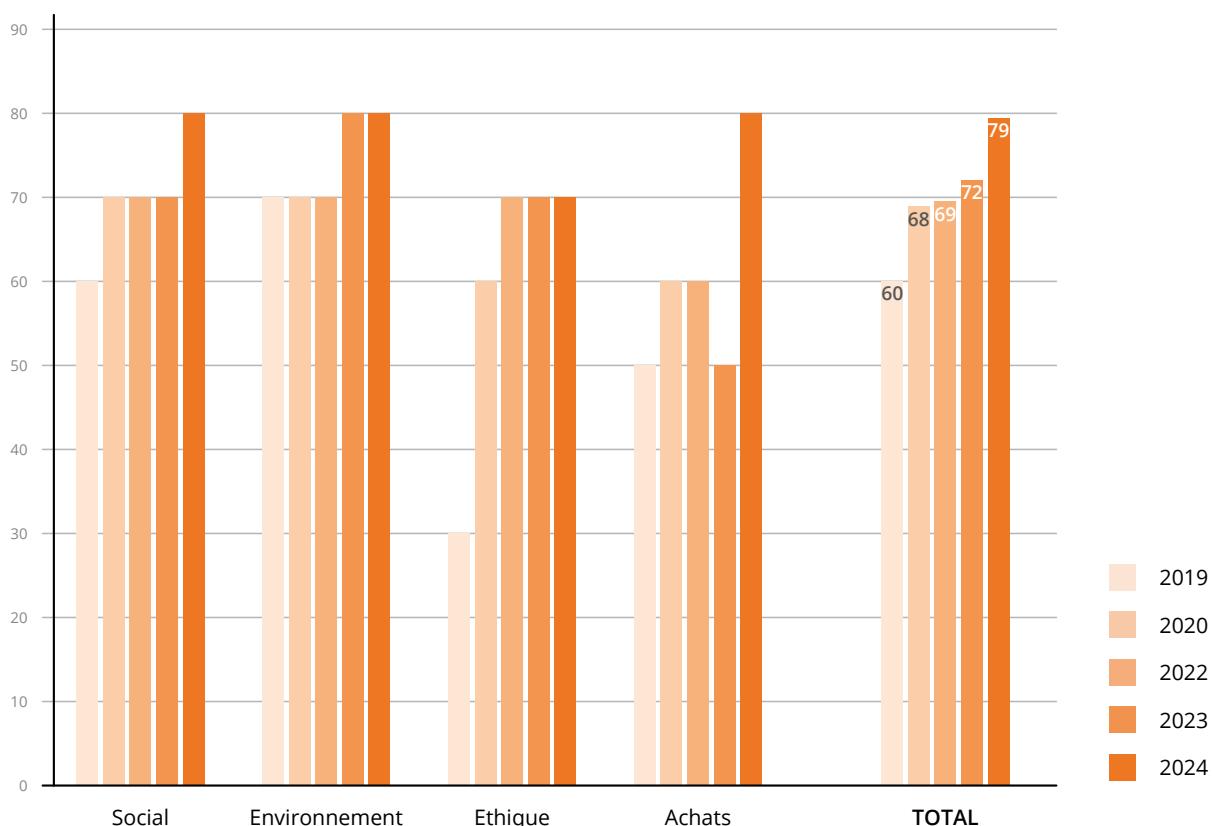
# UNE PERFORMANCE RSE RECONNUE



- ÉVALUATION ECOVADIS SUR 100



- ÉVALUATION ECOVADIS PAR DOMAINES SUR 100



**“STOCKMEIER France poursuit son engagement et est fière de l'évolution de son score qui lui a permis d'acquérir et de maintenir la médaille d'or depuis 2020.”**

# L'ÉTHIQUE COMME PILIER



L'éthique représente un fondement essentiel de la gouvernance de STOCKMEIER France, garantissant une gestion responsable et transparente des activités, et contribuant à instaurer la confiance, la durabilité et le respect des parties prenantes dans un contexte économique en perpétuelle évolution.

Depuis plusieurs années, STOCKMEIER France dispose d'un Code de conduite et d'éthique. Celui-ci définit les normes éthiques et les valeurs fondamentales de la Société, et s'applique à l'ensemble des salariés. Il aborde les thèmes suivants :

- les droits humains et les conditions de travail
- la conduite des affaires (corruption, politique cadeaux, conflits d'intérêts...)

- la santé, la sécurité et la protection de l'environnement
- l'intégrité et les comportements individuels.

Il traduit clairement que **le respect et la protection des droits humains** constituent l'un des fondamentaux de la conduite de nos activités.



## DISPOSITIF D'ALERTE

Afin de renforcer notre démarche de promotion des valeurs éthiques, STOCKMEIER France dispose d'un dispositif d'alerte qui permet le signalement en toute confidentialité d'éventuels manquements au code de conduite et d'éthique, mais également les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que les atteintes à l'environnement.

Ce dispositif est accessible à tous les salariés, ainsi qu'aux tiers (clients, fournisseurs, partenaires...).

L'alerte doit être émise par mail sur l'adresse dédiée [sigalement@stockmeier.fr](mailto:sigalement@stockmeier.fr), ou par courrier à :

**Référent du dispositif d'alerte - STOCKMEIER France -**  
3 rue de la Buhotière - 35136 Saint Jacques de la Lande.

Les alertes sont ensuite orientées vers les référents du dispositif d'alerte de la société (la Direction et la Direction des Ressources Humaines) afin de garantir la confidentialité du traitement des demandes, et leur traitement adapté.

## LOYAUTÉ DES PRATIQUES / FORMATION ANTITRUST

### La loyauté des pratiques, un pilier de la responsabilité des entreprises

Dans un environnement économique marqué par la mondialisation et la complexité des échanges, la loyauté des pratiques s'impose comme un fondement essentiel de la conduite des affaires. Elle traduit la volonté des entreprises d'agir avec intégrité, transparence et respect envers leurs partenaires, clients, fournisseurs et concurrents.

**Adopter des pratiques loyales, c'est garantir une concurrence équitable, préserver la confiance des parties prenantes et contribuer à un développement économique durable.**

À l'inverse, les comportements déloyaux - tels que la désinformation, la corruption, la manipulation des données ou la tromperie commerciale - altèrent la réputation, déstabilisent les marchés et menacent la cohésion sociale.

La loyauté ne relève pas seulement d'une exigence

réglementaire : elle constitue un véritable choix stratégique et éthique. Dans un monde où la transparence et la responsabilité deviennent des critères de compétitivité, la loyauté apparaît plus que jamais comme un gage de durabilité et de légitimité.

Chez STOCKMEIER France, cette valeur est intégrée au cœur de notre gouvernance. En conséquence, la mise en place de formations antitrust au sein de l'entreprise revêt une importance stratégique. L'ensemble de nos salariés en contact avec des clients / fournisseurs / partenaires / prestataires... a donc suivi une formation Anti Trust. Celle-ci a permis de sensibiliser les collaborateurs aux règles de concurrence loyale et aux comportements à risque, tels que les ententes, les abus de position dominante ou les échanges d'informations sensibles. En comprenant mieux le cadre juridique et éthique qui régit les relations entre acteurs économiques, les salariés deviennent des garants du respect des principes de transparence et d'intégrité. Cette formation a contribué ainsi à prévenir les pratiques anticoncurrentielles, à protéger la réputation de l'entreprise et à renforcer une culture de conformité et de responsabilité partagée.



# UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE



## PREWAVE

Cet outil mesure la performance de la chaîne d'approvisionnements des entreprises et va nous servir à :

- Mettre en place la nouvelle réglementation EUDR relative à la déforestation pour les produits issus de la palme notamment pour réaliser les enregistrements.

- Analyser en temps réel les risques et les performances de nos fournisseurs en termes économiques, respect des droits humains et du travail ainsi que Santé, Sécurité et Environnement.

**Exemple d'analyse de fournisseurs de STOCKMEIER France :**



## HIVEO - Plateforme de collecte d'informations fournisseurs

STOCKMEIER France a mandaté la plateforme **HIVEO** pour la collecte et l'authentification des documents liés aux obligations de vigilance. L'obligation de vigilance du donneur d'ordre a pour objectif de lutter contre le travail

dissimulé. La société doit vérifier que son fournisseur ou sous-traitant s'acquitte bien de ses obligations de déclaration, de paiement de ses cotisations et qu'il déclare bien ses salariés.



**66% de nos fournisseurs ont accepté l'évaluation via cette plateforme.**

## CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

STOCKMEIER France s'assure que ses fournisseurs respectent les réglementations en vigueur tout au long de la relation contractuelle en portant une attention particulière à :

- La lutte contre le blanchiment d'argent, la lutte contre la fraude et la prévention de la corruption
- Le devoir de vigilance
- Le respect des délais de paiement fournisseurs
- La cybersécurité et le respect du RGPD.

**Pour répondre à cet enjeu, la Société a mis en place :**

- Un code de conduite fournisseurs et des CGA qui fixent les principes de base et les règles minimales à respecter afin d'agir avec intégrité et de construire des relations durables
- Un dispositif d'alerte
- Un contrôle et le suivi de la conformité des fournisseurs aux obligations de vigilance via la plateforme HIVEO
- Des mesures pour protéger les systèmes informatiques et la mise en place d'un dispositif de conformité au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD).

**Les CGA, code de conduite et dispositif d'alerte sont envoyés aux fournisseurs.**

# UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE



## LE MOT DE LA DIRECTRICE ACHATS

*Les achats responsables sont plus qu'un sujet, c'est un axe stratégique de la performance de l'entreprise.*

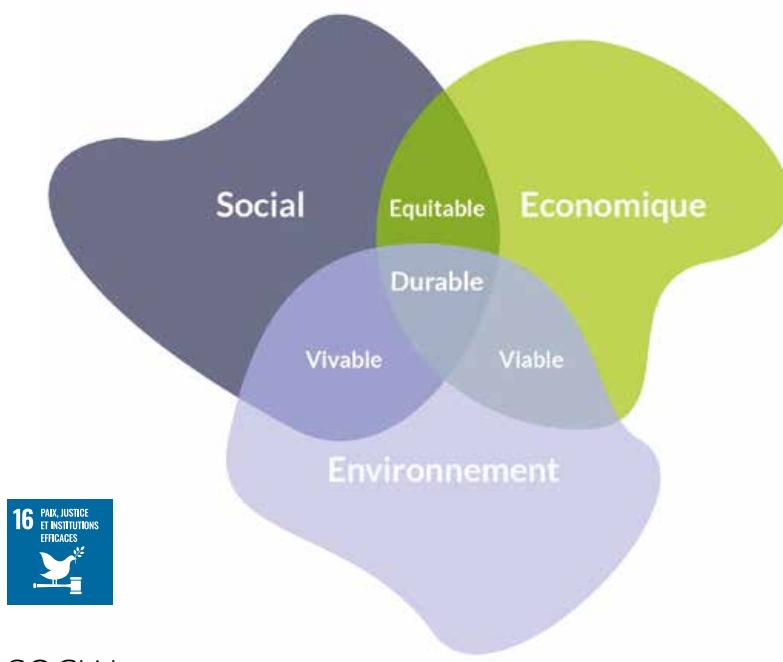
*Elle permet aux organisations de renforcer leur résilience et de générer un impact positif dans ce monde en mouvement.*

*Nous devons pouvoir continuer à avoir des partenariats fiables et pérennes pour assurer l'avenir de notre métier et distribuer les produits nécessaires au marché.*



**Christine Piel**  
Directrice Achats

## LES ACHATS RESPONSABLES SE MÈNENT SUR 3 PILIERS :



### ECONOMIQUE



#### Création de la valeur à long terme

- Etablir des partenariats fournisseurs forts
- Travailler pour une croissance et en collaboration
- Evaluer les forces et faiblesses des acteurs
- Sécuriser les approvisionnements
- Réduire les risques juridiques et réputationnels
- Payer nos fournisseurs dans les délais.

#### Actions :

Partenariats de long terme  
Plus de 75% de fournisseurs > 10 ans  
Budgets annuels mis en place pour sécuriser l'approvisionnement des plus gros produits.  
Suivi des délais de paiement.



### ENVIRONNEMENT

#### Lutter contre le changement climatique et préserver les ressources

- Minimiser l'empreinte carbone, les déchets et nos impacts environnementaux
- Mesurer l'empreinte carbone
- Proposer des produits biosourcés et certifiés ISCC+
- Evaluer les critères RSE de nos fournisseurs (EcoVadis, ISO...).

#### Actions :

Certification ISCC+  
Proposition de produits Biosourcés, Ecocert Ecolabel dans le portefeuille

Demande des PCF aux fournisseurs et calcul de celui de Stockmeier France / Evaluation annuelle des fournisseurs.

## SENSIBILISER, FORMER LES ACHETEURS AUX ACHATS RESPONSABLES

Le séminaire annuel des Acheteurs a eu lieu cette année à Paris au mois de mars.

**Tous les acheteurs ont été formés aux achats responsables.**

### • CONNAISSANCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- La connaissance des produits, de leur procédé de fabrication et des modes d'approvisionnement.
- Les incidences économiques et géopolitiques ainsi que du réchauffement climatique.

C'est essentiel pour évaluer les forces et les faiblesses de la chaîne d'approvisionnement.



CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE LA LESSIVE DE SOUDE

Parmi les thèmes de travail abordés, celui des achats responsables avait toute sa place.

**Tous les acheteurs ont été formés aux achats responsables.**

### • CHARTE RFAR

- Présentation de la charte



### • EVALUATION RSE

- Les résultats de l'évaluation RSE des fournisseurs de 2024

TOPS	CONFORMES À NOS EXIGENCES
TOP 30	90%
TOP 50	84%
TOP 100	68%

### • ISCC PLUS

- Les produits bas carbone et la certification



## ENGAGER LES FOURNISSEURS AUX ACHATS RESPONSABLES

STOCKMEIER France communique à ses fournisseurs et leur demande de s'engager au travers de :

### Notre code de conduite issu du Groupe STOCKMEIER :

- L'intégrité et la loyauté des pratiques (Prévention de la corruption et des conflits d'intérêt et lutte contre la fraude, respect du droit de la concurrence).
- Le respect des droits humains au travail (travail forcé, travail des enfants, discrimination) ; protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité.
- Le respect des réglementations environnementales avec la mise en place d'actions visant à promouvoir la préservation de l'environnement et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Une mise en œuvre de la procédure de Due Diligence.
- La propriété intellectuelle et la protection des informations et des données.

Ils s'engagent également à faire de même dans leurs rapports contractuels avec leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

**Ces 3 éléments sont systématiquement transmis à nos fournisseurs via le dossier de qualification.  
STOCKMEIER France privilégie les fournisseurs européens et qui partagent nos valeurs.**

**Notre dispositif d'alerte avec une adresse dédiée  
signalement@stockmeier.fr**

Il permet à nos fournisseurs de signaler un manquement au code de conduite et toute situation inappropriée ou non conforme à nos principes ou aux lois et réglementations applicables.

STOCKMEIER France garantit un traitement confidentiel des signalements et assure la protection du lanceur d'alerte qui agit de bonne foi, contre toute forme de représailles.

### Nos Conditions Générales d'Achat STOCKMEIER France

Nous nous assurons ainsi que nos fournisseurs sont en règle en matière de législation environnementale et sociale et plus particulièrement vis-à-vis des dispositions légales en vigueur, notamment celles concernant l'environnement, l'hygiène, la sécurité, et le droit du travail avant et pendant la relation commerciale.

## ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS

**STOCKMEIER France suit la performance sociale et environnementale de sa chaîne d'approvisionnement, et s'engage à :**

- Travailler avec des fournisseurs responsables
- Accompagner les fournisseurs dans l'atteinte d'objectifs RSE
- Accompagner les équipes achats dans la mise en place de pratiques durables

- Travailler avec des fournisseurs innovants et responsables

Pour chaque homologation de matières premières, le fournisseur s'engage à transmettre ses Engagements RSE : politique RSE, ISO 26000, label RSE, évaluation de type ECOVADIS, ACESIA...

**L'évaluation RSE de nos fournisseurs est basée sur :**

**Le score EcoVadis** qui est au cœur de notre système d'évaluation

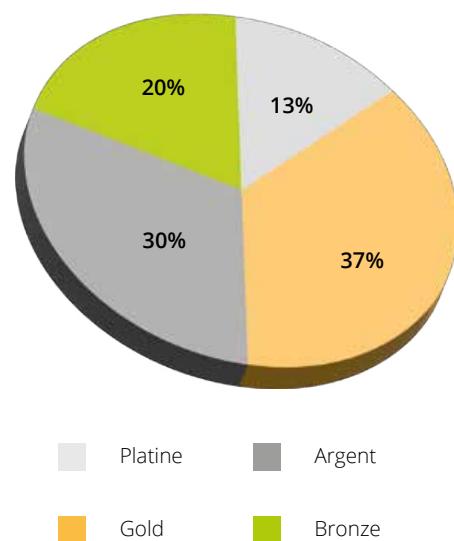
**Puis** : ACESIA, l'adhésion au pacte mondial, les certifications liées à la RSE.

Voici nos critères dans notre procédure achats :

Critères RSE :	Classement vert/orange
ECOVADIS (bronze minimum)	vert : conforme à nos exigences
ACESIA (C minimum)	vert : conforme à nos exigences
Adhésion au pacte mondial	vert : conforme à nos exigences
Rapport RSE (< 3 ans)	vert : conforme à nos exigences
ISO 14001 + ISO 45001 + ISO 50001	vert : conforme à nos exigences
Aucun de ces éléments	orange : non conforme

Les fournisseurs « orange » sont questionnés pour connaître et évaluer leur niveau RSE. En cas de réponses insuffisantes vis-à-vis des exigences de STOCKMEIER France, un plan d'action est demandé au fournisseur ou un déréférencement est envisagé. Les aspects RSE sont intégrés dans les comptes-rendus de visites fournisseurs.

### CLASSEMENT ECOVADIS DE NOS FOURNISSEURS



**78% de nos principaux fournisseurs sont évalués par ECOVADIS.**

## PERFORMANCE RSE DE NOS FOURNISSEURS

**La RSE est au cœur des échanges avec nos fournisseurs et fait partie des thèmes abordés lors de chaque rendez-vous. Les éléments discutés sont :**

- La performance EcoVadis
- Les investissements liés à la décarbonation des sites de production
- La décarbonation des transports
- La proposition de produits bas carbone et certifiés ISCC+
- L'animation de la RSE au sein de leur entreprise

- La diversité n'est pas étudiée en tant que telle car nous avons beaucoup de contacts fournisseurs féminins ou étrangers chez nos fournisseurs et cela n'apparaît pas comme un manque.
- Les employés de STOCKMEIER France sont formés à la diversité et la non-discrimination.

La stratégie achats et de l'entreprise est de s'appuyer sur des fournisseurs engagés d'un point de vue RSE pour nos développements stratégiques en termes de fourniture et de partenariat pour développer les volumes de l'entreprise.

## UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE

Dans un monde risqué et incertain, sécuriser les données et mettre en œuvre une politique de sécurité renforcée qui demeure agile est bien un axe stratégique pour STOCKMEIER France.

Le contexte ? Un risque exponentiel et des menaces à la fois locales et géopolitiques. La mission ? La mise en œuvre d'une politique de sécurité renforcée mais agile. Oui sécuriser les données est bien un axe stratégique.

### L'humain, cible et vecteur de cyberattaques

Pour ce faire, chaque utilisateur doit à la fois :

- être sensibilisé aux attaques comme aux préjudices encourus,
- mais également être acteur de la sécurisation.



Olivier Babin

Directeur des Systèmes d'information



C'est au prix de cet effort continu de tous que STOCKMEIER France protège au mieux ses données.

## CHARTE INFORMATIQUE

Notre charte informatique annexée au Règlement Intérieur définit les conditions d'accès et les règles d'utilisation des outils informatiques de communication. Elle recense notamment :

- Les dispositions légales (RGPD)
- Les mesures de contrôle
- Les usages permis des moyens mis à disposition
- Les bons usages de la messagerie électronique
- Les règles communes de sécurité et de déontologie.

### Protéger les données personnelles des salariés et autres parties prenantes

Depuis 2018, STOCKMEIER France s'est engagée dans la mise en conformité des traitements de données personnelles avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Dans ce cadre, STOCKMEIER France a dressé une cartographie de ses traitements afin de respecter les droits et libertés individuelles.

### Evaluer les risques de nos systèmes d'information

En 2025, nous avons fait réaliser un audit général de la sécurité de notre système d'information.

Objectif : évaluer notre maturité cyber.

Au programme :

- Des tests d'intrusion internes et externes ;
- Un plan d'action basé sur les recommandations du rapport.

Avec un très haut niveau de cybermenaces, Stockmeier France maintient une vigilance très élevée et proactive 24h/24 et 7j/7.

## SÉCURISER LES USAGES COLLABORATIFS

Pour toujours se moderniser davantage, STOCKMEIER France développe la mise en place d'espaces de travail collaboratifs internes et externes. **Comment ?**

En priorisant la sécurisation de ses données mais avec l'adhésion de l'ensemble des usagers salariés et des parties prenantes.



## LA DOCUMENTATION PRODUITS

La mise à disposition de « l'information produits » est essentielle pour nos clients. Ainsi, nous avons développé depuis plusieurs années un système d'envoi automatique par mail des Fiches Techniques (garanties produit) et

**La Santé et la Sécurité des consommateurs et des utilisateurs est notre priorité.**



### Le saviez-vous ?

Vous trouverez l'intégralité de notre documentation produit et tous nos certificats en vous connectant sur votre espace Extranet YES : Your Extranet STOCKMEIER.

#### Fiches Techniques



Outil d'information et de communication indispensable à notre activité de distribution, la FT regroupe plusieurs informations techniques relatives aux produits telles que les caractéristiques physico-chimiques ou microbiologiques. Cette année, elle est encore améliorée avec l'annexe « Fiche Information Produit », contenant toutes les informations produit dont nos clients ont besoin (conformités réglementaires, maîtrise des corps étrangers, diagrammes de fabrication, origine des matières premières, ...).

des FDS (Fiches de Données de Sécurité). En cas de changement de ces documents, les clients abonnés reçoivent automatiquement les nouvelles versions par mail. Pratique ! Ainsi, c'est plus de 50 000 FDS et FT qui sont envoyées chaque année à tous nos clients.



#### Fiches de Données de Sécurité

Outil essentiel de la communication dans la chaîne d'approvisionnement, la fiche de données de sécurité (FDS) est un document qui informe l'utilisateur sur les dangers liés à l'utilisation d'un produit. Elle contient des données détaillées sur les propriétés et les dangers de la substance ou du mélange, ainsi que des instructions sur la prévention et la protection.

## LA VEILLE RÉGLEMENTAIRE AVEC



Pour STOCKMEIER France, le respect de la réglementation n'est pas une option. C'est pourquoi nous avons choisi ECHOLINE pour nous accompagner. Leur veille multisectorielle, associée à une plateforme ergonomique, nous permet de garantir à nos clients une conformité réglementaire sur toute notre gamme produits.



**Célia Graindorge**  
Référente client



« Chez ECHOLINE, nous facilitons le respect de la réglementation grâce à une expertise reconnue dans plusieurs domaines (HSE, RSE, Sécurité des systèmes d'information, Sécurité des aliments, RH).

La veille réglementaire personnalisée et conforme aux référentiels ISO que nous avons mis en place chez STOCKMEIER France, intègre les évolutions législatives au fil de l'eau dans une plateforme simple et intuitive. Chaque obligation est expliquée avec clarté : mise en avant des exigences à respecter, synthèses vulgarisées et accompagnement par nos juristes.

Acteur engagé, nous mettons également notre expertise en RSE au service d'organisations responsables, garantissant transparence, rigueur et efficacité pour une conformité durable. »

## MÉCÉNAT

### Focus sur

La **Dotation d'Action Territoriale** est un dispositif conçu et développé par la fondation Break Poverty qui consiste à **créer des liens dynamiques et pérennes entre les collectivités territoriales, les associations et les entreprises locales.**

Ses programmes ciblent en priorité les 3 domaines suivants :

- **Soutien à la petite enfance**
- **Prévention du décrochage scolaire**
- **Insertion professionnelle**

En 2024, STOCKMEIER France s'est appuyé sur ce dispositif et a signé une première convention au bénéfice de « la cravate solidaire » et de « la maison des familles » sur le bassin rennais.

En 2025 avec **Soligo 79**, l'association GPA, le centre socioculturel du Parc sur le bassin niortais ainsi qu'avec ADEPAP33 sur le bassin Bordelais.

**À partir de 2026**, nous étendons notre action, STOCKMEIER France s'engage désormais aux côtés de l'UNICEF !



Cela se traduit par une contribution financière au fonctionnement des associations mais également par des collaborations directes, comme par exemple la collecte de vêtements destinés à un usage professionnel auprès de nos collègues rennais et au profit des bénéficiaires de l'association « La cravate solidaire ». Plus de 68 kg récoltés !

**Et maintenant ?** Nous souhaitons généraliser notre engagement sur l'ensemble des bassins d'activités dans lesquels nous sommes implantés et développer nos modes de contribution comme proposer à nos salariés l'opportunité de consacrer du temps au bénéfice des associations que nous soutenons collectivement, ou individuellement.



### Et les gagnants sont...

**Non pas nos collègues victorieux, bien qu'ils puissent être fiers vis-à-vis de leur intuition lors de ces concours, mais bien les associations qu'ils ont choisis de soutenir !**

En 2024, près de 200 salariés de l'entreprise de tous nos sites en France avaient participé à un concours de pronostics à l'occasion de l'UEFA, les trois meilleurs parieurs gagnaient un montant à offrir à l'association de leur choix : 500 euros, 300 euros et 200 euros selon la place sur le podium. les gagnants étaient : Les restos du cœur, San e-sport et Le sourire de Tylia.



Cette année nous avons renouvelé l'expérience à l'occasion de la Coupe du Monde de Rugby féminine. Cette fois-ci, les associations choisies sont : Courir avec, Les JOG'GAZELLES et la SPA !

## SPONSORING

### Associations sportives

Nous sommes fiers de soutenir le sport et la vitalité de nos territoires à travers des partenariats durables. Nous sponsorisons l'équipe de football féminine de Saint-Jacques (35), depuis cette année l'équipe Séniors Féminines de l'US Guignen (35), la section sportive scolaire du FCVB de Villefranche (69) depuis 2019 et enfin le Club de sport foot féminin de Pérenchies (59).

Parce que l'esprit d'équipe, l'inclusion et la persévérance sont des **valeurs que nous partageons pleinement**.



“ Merci à tous les membres du club ainsi qu'à la société STOCKMEIER France qui contribuent et qui s'engagent à accompagner la jeunesse, développer notre territoire et oeuvrer pour mieux vivre ensemble.

Daniel TRIQUET et Philippe TERRIER, Présidents du FCVB

### Nos collègues sont également à l'initiative

Nous avons défini une politique de sponsoring associatif en faveur de la promotion de l'activité physique et sportive. Sur demande d'un salarié, s'il est lui-même engagé dans l'association ou l'événement concernée, nous le sponsorisons. Dans ce cadre, nous avons notamment sponsorisé plusieurs courses à pied : La corrida cessonnoise, le trail de la Saint Martin à bain de Bretagne, le trail du tertre gris à Pance, le trail du Loup Blanc à Gueret.



### Soutien aux pompiers

Nous entretenons un lien étroit avec les pompiers, notamment en tant que formateur agréé aux risques chimiques, à l'hygiène et à la désinfection. De plus, plusieurs collaborateurs sont pompiers volontaires, une convention a été signée avec leur caserne. Nous répondons chaque année à l'appel fait auprès de certains de nos sites et soutenons leurs actions, notamment par l'achat d'espaces publicitaires.

“

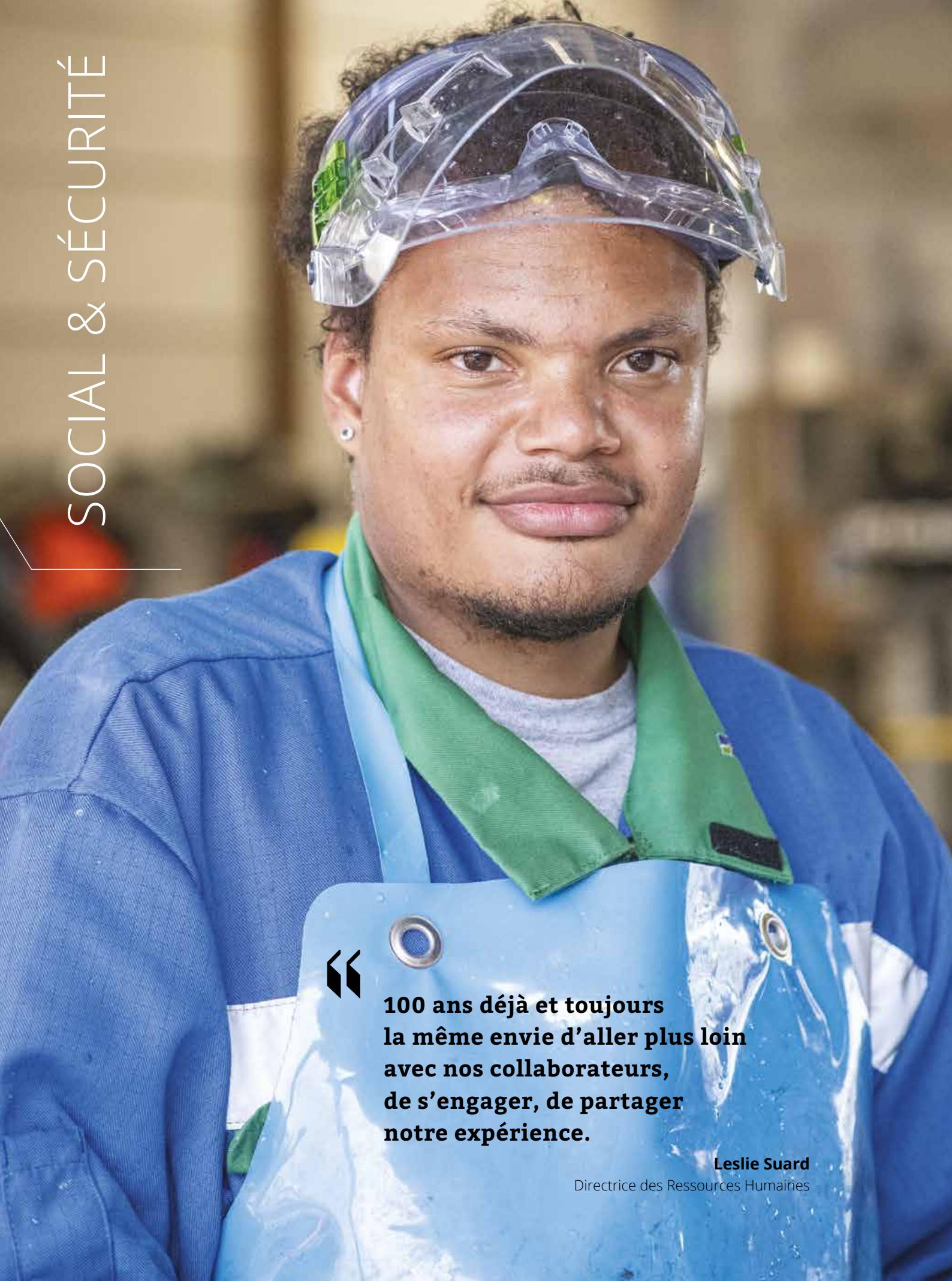
**En tant que centre de profit indépendant, chacun de nos sites agit au cœur de son propre territoire, en tissant des partenariats aussi durables que possible avec les savoir-faire locaux, le tissus économique, associatif et public.**

## PARTENARIAT

### Focus sur

**APF Entreprise - 3i Concept**, entreprise adaptée en Bretagne, est notre partenaire principal pour l'édition de nos supports papier, dont ce rapport RSE. Forte d'une mission sociale engageante, elle emploie au moins 80 %

de salariés en situation de handicap dans ses équipes de production. Ce partenariat de longue date s'est renforcé au fil des années jusqu'à couvrir la majorité de nos besoins au niveau national.



“

**100 ans déjà et toujours  
la même envie d'aller plus loin  
avec nos collaborateurs,  
de s'engager, de partager  
notre expérience.**

**Leslie Suard**

Directrice des Ressources Humaines



DROITS DE L'HOMME

# SOMMAIRE

## 01

### L'HUMAIN AU COEUR DE L'ENTREPRISE

- Politique RH / Panorama des effectifs
- Recrutement / Nouveaux talents
- Intégration des nouveaux salariés

36  
37  
38

## 02

### DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- Lutte contre le harcèlement et les discriminations / Charte Diversité
- Actions égalité / mixité des équipes
- Favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap

39  
40  
41

## 03

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROMOTION DES TALENTS

- Formation et gestion des carrières
- Compétences managériales / Principes de leadership
- Favoriser l'accompagnement et l'évolution interne

42  
42  
43

## 04

### CONDITIONS DE TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

- La prévention des risques professionnels
- Suivi des résultats de l'enquête GPTW / Assistance sociale
- Créer un environnement épanouissant
- Favoriser le bien-être / Partager des moments conviviaux
- Engager un dialogue social constructif

44  
46  
47  
48  
49

## 05

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Le document unique
- Mesures d'exposition professionnelle
- STOCKMEIER France & les CRAS
- Encouragement à la pratique du sport

50  
51  
52  
53

# L'HUMAIN AU COEUR DE L'ENTREPRISE



## LE MOT DE LA DIRECTRICE RH

chez STOCKMEIER France, nous avons à cœur de mettre en œuvre une politique Ressources Humaines basée sur nos valeurs et le développement de nos collaborateurs tout au long de leur carrière.



**Leslie Suard**

Directrice des Ressources Humaines

## UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES



Basée sur le dialogue et la confiance, la garantie de conditions de travail sécurisées et d'un environnement épanouissant pour tous. **Nos engagements :**

- Être un employeur de référence, intégrer de nouveaux talents,
- Promouvoir la diversité, contribuer à l'égalité des chances,
- Développer les compétences,
- Être attentif aux conditions de travail et de bien-être,
- Renforcer l'engagement via un dialogue social constructif,
- Prévenir les risques sur la santé et la sécurité au travail.

## STOCKMEIER France : un employeur engagé...

... dans la lutte contre les inégalités sociales au travers de son soutien :

- au programme de la DAT créé par Break Poverty,
- aux actions de l'UNICEF qui défendent les droits des enfants dans le monde entier.



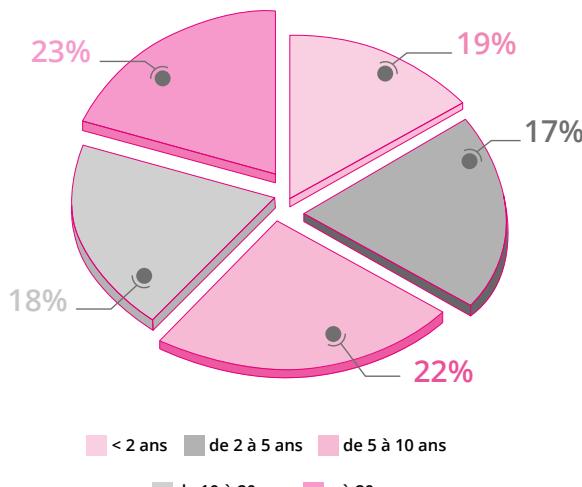
## PANORAMA DES EFFECTIFS



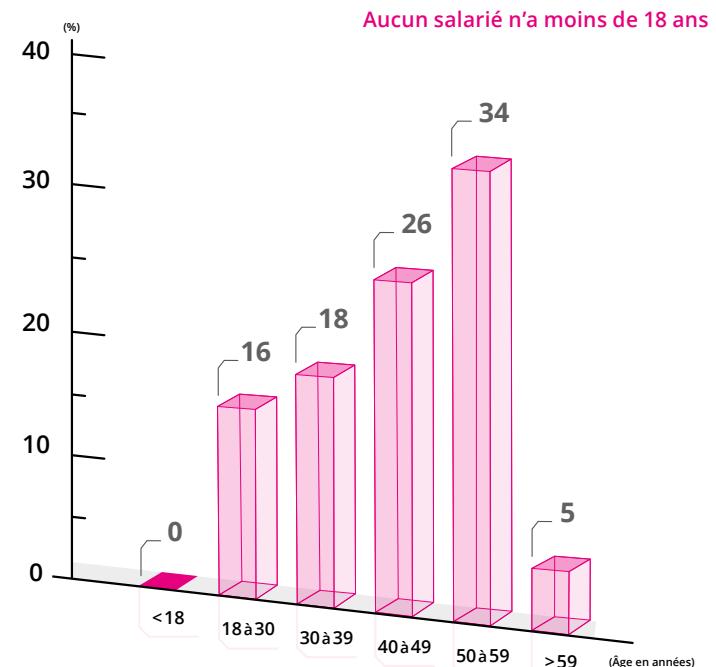
FEMMES : 33%  
HOMMES : 67%



### RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ



### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



**11,76** ans  
ANCIENNÉTÉ  
MOYENNE

**44,64** ans  
ÂGE  
MOYEN

**93%**  
TAUX  
DE CDI

**11,55%**  
TAUX  
TURNOVER

# L'HUMAIN AU COEUR DE L'ENTREPRISE

Les collaborateurs expérimentés représentent une part prépondérante de l'effectif que STOCKMEIER France a su fidéliser et développer. Aujourd'hui, ils sont un support précieux pour l'intégration de nouveaux collaborateurs car ils les accompagnent au quotidien et les forment.

**La transmission des savoirs est aussi une valeur très importante au sein de STOCKMEIER France et nous faisons en sorte de faire progresser nos collaborateurs pour qu'ils puissent ensuite prendre la relève.**



**Pascale Pichard**

Directrice adjointe  
du site de Rennes

**Laëtitia :** Travailler avec Pascale me permet d'apprendre le métier. Et son accompagnement sur mesure est à la fois réactif et efficace.

**Pascale :** Transmettre est une expérience incroyable. Je partage mes méthodes certes mais aussi mes erreurs passées comme mes réussites.

## RECRUTER ET INTÉGRER DE NOUVEAUX TALENTS

STOCKMEIER France favorise l'emploi local et propose des conditions de travail optimales afin d'assurer à ses salariés la sécurité dans leur emploi mais aussi de véritables perspectives de carrière.

### Renforcer la marque employeur

STOCKMEIER France développe sa marque employeur afin de :

- favoriser l'engagement et la fidélité de ses salariés,
- promouvoir l'attractivité de ses métiers,
- transmettre ses valeurs.

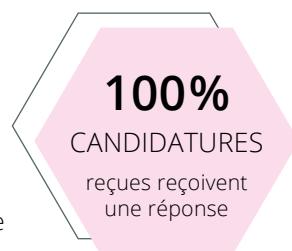
La relève générationnelle est permise notamment par :

- une politique active de recrutement de jeunes talents,
- la titularisation des alternants.



### Un processus de recrutement transparent

Nos nouveaux embauchés reconnaissent STOCKMEIER France comme une entreprise transparente sur son processus de recrutement et respectueuse des candidats.



## INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS



### Une intégration administrative dématérialisée

STOCKMEIER France s'est dotée de la solution LUCCA Socle RH pour dématérialiser tous les documents relatifs aux collaborateurs.

Chaque salarié accède à son espace personnalisé et a accès à toute la documentation interne utile.

Chaque manager a une vision globale sur son équipe.

**L'équipe RH vise le 0 papier !**



### L'accueil des nouveaux salariés : une priorité !

STOCKMEIER France a renforcé son processus d'accueil afin de maximiser ses chances de fidélisation des nouveaux collaborateurs et de transmettre sa culture d'entreprise :

- Un parcours d'intégration sur mesure en fonction du poste occupé : tour des services clés, formation au poste, prévention des risques, sécurité au travail, sensibilisation RSE,
- Un rapport d'étonnement,
- Des points réguliers avec le manager,
- Une journée d'intégration au siège.

**45**

RECRUTEMENTS réalisés

### STOCKMEIER France : une entreprise apprenante

Depuis de nombreuses années, STOCKMEIER France accueille des apprentis afin de transmettre son savoir-faire.

**17**  
APPRENTIS  
accueillis

= 2  
RECRUTÉS



De même, des partenariats sont en place depuis plusieurs années avec des écoles pour accueillir des stagiaires

**13**  
STAGIAIRES  
accueillis

**Jimmy Geirnaert**  
Opérateur de production -  
Site de Sevran



Avoir un séminaire d'intégration était une première pour moi, j'ai pu visiter les différentes installations. J'ai rencontré ainsi de nombreux collègues. Ma vision du groupe est devenue globale et son évolution constante m'a sauté aux yeux dans les domaines de la sécurité, de l'environnement et de la qualité de vie au travail. Tout est en œuvre pour favoriser l'intégration, l'implication au sein des équipes !

# DIVERSITÉ & ÉGALITÉ DES CHANCES



La politique de Ressources Humaines de STOCKMEIER France vise à éliminer toute discrimination, notamment en matière de recrutement, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.



## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

STOCKMEIER France lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement au travail. Des mesures spécifiques ont été mises en place :

- Règlement intérieur
- Formations
- Référents harcèlement
- Code de conduite et d'éthique

Les collaborateurs peuvent procéder à un signalement via une adresse email spécifique. Immédiatement une enquête interne est menée tout en préservant l'anonymat du lanceur d'alerte.

Selon le type de signalement, Véronique CORBEL, élue CSE et référente harcèlement peut être mobilisée. En 2024, on compte un signalement ayant conduit à une enquête interne.



## SIGNATAIRE DE LA CHARTE DIVERSITÉ

En 2025 nous avons renouvelé notre adhésion à la charte diversité. Objectifs : un management respectueux et une meilleure cohésion des équipes.

Dans ce cadre, des webinaires proposés aux salariés :

- Les fondamentaux de la diversité
- La santé mentale en entreprise : de quoi parle-t-on ?
- Egalité professionnelle
- Les défis de l'intergénérationnel en entreprise
- La diversité religieuse en entreprise
- Identité de genre & orientation sexuelle
- Origines & discriminations
- Neurodiversité
- Santé mentale et discrimination.



**LE MOT DU MOIS :**

**APPARENCE**

Et si on regardait au-delà des apparences ?

L'apparence c'est ce que l'on perçoit d'un individu à travers ses vêtements, son style, ses expressions et même son physique (taille, cheveux, poids...)

C'est une première impression, mais l'essentiel se cache souvent sous cette surface.

La diversité des physiques et des styles, c'est l'art de dire : oui, je suis différent, j'ai mes formes, mon teint, mes cheveux, et mon style... et alors ?

Porter un jugement sur l'apparençé n'est pas anodin

Les jugements basés sur l'apparence physique sont un impératif. En réduisant une personne à son apparence, on nie sa véritable valeur. Cela peut nuire à sa confiance en elle, à ses opportunités, voire à son bien-être mental. Et ce n'est pas juste une question de préférence personnelle, mais de respect des droits fondamentaux de chaque individu.

L'âge ne détermine pas l'énergie.  
Les rides ne déterminent pas l'expérience.  
Un look décontracté ne détermine pas le sérieux.  
Les formes ne déterminent pas la santé.  
Un style non conventionnel ne définit pas le professionnalisme.

Concrètement, comment agir ?

- Favoriser un environnement bienveillant : éviter les commentaires sur l'apparence.
- Se questionner sur les biais inconscients : Est-ce que mon jugement est basé seulement sur un stéréotype lié à l'apparence ?

On se retrouve en octobre avec un nouveau mot ! ☺



Hind Yasari

Assistante RH et Référente diversité



En tant que référente diversité, mon rôle est de sensibiliser les équipes à l'inclusion et au respect des différences.

Parmi mes actions pour faire réfléchir sans donner de leçon : «le mot du mois», une affiche expliquant un terme de la diversité. Sans oublier : des clés pour déconstruire idées reçues et pratiques banalisées.



## L ACTIONS CONCRÈTES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ

À travers sa démarche RSE, STOCKMEIER France s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle en :

- Favorisant l'égalité des chances dès le recrutement,
- Faisant progresser la mixité,

- Veillant à l'égalité dans les parcours et la rémunération,
- Développant l'emploi des personnes en situation de handicap,
- En soutenant l'emploi des plus de 50 ans,
- En sensibilisant les salariés à la diversité et l'inclusion.

## L AGIR POUR LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES

Bien qu'évoluant dans un secteur d'activité marqué par une forte représentation masculine, STOCKMEIER France souhaite voir progresser la part des femmes au sein des effectifs et la mixité au sein de ses équipes.

Notre politique de recrutement est affichée dans toutes nos offres d'emploi et 100% des recruteurs internes ont suivi un webinaire sur les Fondamentaux de la Diversité.

**33%**  
FEMMES

**67%**  
HOMMES

**24%**  
de nos  
RECRUTEMENTS  
2024 sont des  
FEMMES



## L VEILLER À L'ÉGALITÉ DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

STOCKMEIER France agit au quotidien pour assurer une équité de rémunération et de promotion professionnelle.

**82/100**  
INDEX ÉGALITÉ F/H

**24%**  
FEMMES  
à des postes  
de Direction



## FAVORISER L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

STOCKMEIER France fait appel à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) comme des entreprises adaptées (EA) - entretien des espaces verts, reprographie, etc. Cet engagement permet de soutenir l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, en 2024, des sensibilisations au handicap ont été mises en œuvre au travers de la plateforme digitale « Mon référent handicap ».

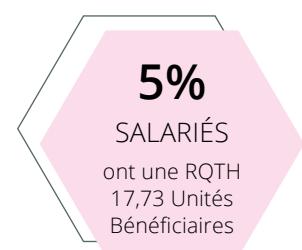
### Mon référent handicap



**Marie Lohezic**

Gestionnaire paie et Référente Handicap

*J'ai proposé il y a un an un partenariat avec AKTISEA qui nous aide dans la sensibilisation au handicap visible comme invisible. Par ailleurs, en tant que référente handicap, je suis la personne ressource pour toutes les informations, sensibilisations au handicap et même de soutien dans les démarches en rapport avec le handicap.*



## PROMOUVOIR L'EMPLOI DES SÉNIORS ET LA MIXITÉ DES ÂGES AU SEIN DES ÉQUIPES

La transmission des compétences, des savoir-faire et de la culture d'entreprise est un véritable levier de développement pour l'entreprise.

Afin de maintenir les séniors dans l'emploi, STOCKMEIER France permet aux salariés qui le souhaitent de travailler au-delà de l'âge de départ en retraite. Par ailleurs, un accompagnement spécifique de fin de carrière est mis en œuvre avec :

- Un aménagement des conditions de travail,
- Une transmission anticipée des savoir-faire,
- Une assistance conseil sur les questions administratives.



# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

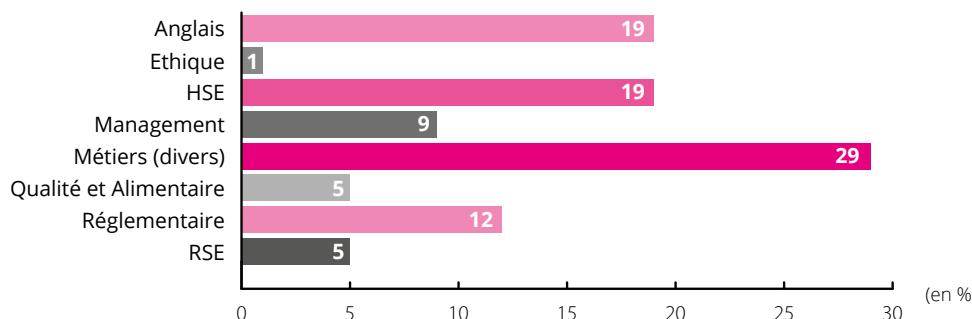
Développer les compétences permet à l'entreprise de retenir les talents et aux salariés d'évoluer et d'atteindre leur potentiel. Chez STOCKMEIER France, les passerelles entre métiers sont réelles et les parcours des salariés diversifiés.

La formation est une priorité pour STOCKMEIER France : 100% des salariés ont suivi une action de formation.

## INVESTIR DANS LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES

STOCKMEIER France investit de façon importante dans la formation afin d'adapter les compétences de ses salariés à leur poste de travail, de maintenir leur employabilité, et de développer leurs compétences. En 2024, nous avons encore intensifié nos efforts de formation en proposant un programme de formation complet :

- THÉMATIQUES DE FORMATION



- Anglais
- Cybersécurité
- Prévention des risques et sécurité incendie
- Sensibilisation au harcèlement
- Formation SSCT : Santé, Sécurité & Conditions de Travail
- Formation SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- Formation sur les fondamentaux du métier d'acheteur
- Formation RSE
- Formation Certibioicide

**150,4K€**  
DÉPENSÉS  
pour  
la formation

**4284 H**  
DE FORMATIONS  
SUIVIES

### Des formations sur-mesure en management

STOCKMEIER France est persuadée que le bien-être de ses collaborateurs passe par un management humain. Ainsi, des programmes de formation en management ont été créés afin de permettre à ses managers de développer ou mettre à jour leurs compétences. Les membres de la Direction, les managers de département et d'équipes, les responsables d'exploitation et les chefs d'équipe ont démarré un cursus de formation qui va durer plusieurs années. Les sessions ont été réalisées en intra-entreprise, permettant ainsi les échanges entre les collaborateurs.

### Principes de leadership

En 2023 des dirigeants multiculturels du Groupe STOCKMEIER ont travaillé ensemble pour élaborer un cadre favorisant un leadership efficace. Les « Principes de leadership » sont ainsi ancrés dans nos valeurs : respect, confiance, courage, passion, durabilité et responsabilité. Des ateliers de travail ont été proposés aux membres du Comité de Direction, puis aux encadrants hiérarchiques et transverses. Leurs buts ? Rendre concrets les principes de leadership et se fixer des objectifs communs de progression.

Ces principes doivent servir de socle à la culture d'entreprise et être appliqués par tous au quotidien.

**Valeurs du groupe STOCKMEIER**

Nos valeurs incarnent les conditions fondamentales qui égarent notre travail quotidien et nos interactions mutuelles. Elles servent de référence et influencent notre comportement et nos interactions quotidiennes. Nos principes de leadership associés à ces valeurs guident les personnes vers au sein du groupe STOCKMEIER ; ils renforcent le socle de notre culture d'entreprise.

**Respect**  
Nous pratiquons un respect mutuel, une communication respectueuse. Nous sommes ouverts à diverses perspectives et acceptons que, malgré nos différences, nous pouvons trouver des points communs. Nous valorisons la qualité individuelle.

**Confiance**  
Notre honnêteté et notre sincérité sont exemplaires. Nous respectons et apprécions les bonnes décisions et nous encourageons celles qui contribuent à notre sécurité dans le cadre de nos activités.

**Passion**  
Nous construisons notre réussite. Nous pratiquons une mentalité positive pour atteindre nos objectifs. Nous motivons, inspirons et encourageons l'engagement de nos équipes.

**Courage**  
Nous avons le courage de sortir des sentiers battus et d'explorer des domaines de changement, malgré les difficultés. Nous encourageons l'exploration de l'innovation et les idées, et nous valorisons les qualités individuelles.

**Durabilité**  
Nous prenons nos décisions dans le but de développer notre entreprise sur le long terme. Nous nous engageons à répondre aux besoins de nos collaborateurs et à protéger l'environnement.

**Responsabilité**  
Nous assumons nos déliens. Nous assumons nos responsabilités et nous respectons les valeurs de notre entreprise et nos engagements.

**STOCKMEIER Leadership Principles**

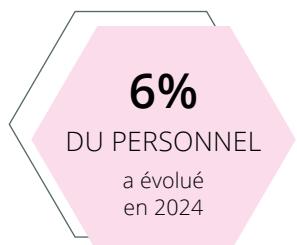
This understanding of leadership is expressed in daily actions:

- We lead by example and inspire our followers.
- We see ourselves and playfully based on our vision and mission.
- Our leadership is characterized by its passion and enthusiasm from our teams to take responsibility for their areas of responsibility.
- We set clear focus to each other and ensure transparent and transparent communication at all levels of the organization.
- We ensure efficient decision-making through clear priorities, we correspond the corresponding responsibilities, authority and responsibility.
- We aspire to create a culture that values performance at work as people.

**61 ENCADRANTS**  
ONT PARTICIPÉ AUX ATELIERS DE TRAVAIL

## UNE PHILOSOPHIE D'ENTREPRISE ANCRÉE : FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ÉVOLUTION INTERNE

Nous restons fidèles à notre ligne de conduite et encourageons nos salariés dans leur développement professionnel et favorisons leur mobilité interne vers de nouvelles fonctions et responsabilités.



Tous les salariés bénéficient d'un entretien annuel. De plus, les entretiens professionnels programmés tous les 2 ans, permettent de faire le point sur l'évolution des carrières et les aspirations et les perspectives à moyen et long terme.



**Viginia Bibik**

Technico-commerciale -  
Site Haubourdin



*Après presque 22 ans en tant qu'assistante commerciale chez Stockmeier, une nouvelle opportunité s'est offerte à moi : passer sur le terrain !*

*Une autre vision du métier, et surtout une belle aventure humaine qui commence. Mon secteur : le Nord, que je connais depuis plus de 10 ans, mais aussi un nouveau challenge avec le Pas-de-Calais et son panel de clients variés. J'ai eu la chance de bénéficier d'une période de passation aux côtés de Maryse Avet, qui m'a beaucoup aidée dans la découverte de cette nouvelle fonction, ainsi que du soutien et des conseils d'une direction qui m'accompagne au quotidien.*

### Développement de la subsidiarité

La Direction de l'entreprise souhaite développer la subsidiarité de ses managers afin que chaque collaborateur, qui a l'envie et les compétences, puisse prendre part à la vie de son service et/ou de son site.  
**100% des directeurs ont suivi un coaching sur la subsidiarité.**



**Philippe Chognot**

Directeur du site de Cestas



*En tant que Directeur, inscrire Hervé Dubois comme Adjoint, c'est surtout la possibilité de travailler sur d'autres projets pour le site ou pour le groupe. J'échange régulièrement à propos des éventuelles évolutions du site. Cette subsidiarité est plus qu'une prise de relai, elle inscrit la personne dans un parcours de responsabilités et de confiance. Des missions comme la refonte des secteurs logistiques, le suivi d'un binôme commercial, l'intégration et le suivi d'un alternant, et une participation aux exercices POI ont amené Hervé à travailler de manière transverse et à aborder une partie importante de la vie du site.*

### Développement des interactions métiers

STOCKMEIER France favorise les synergies entre ses sites et organise régulièrement des journées d'échange métier afin que chacun puisse apprendre de ses pairs et développer ses compétences.

### YouPro : un programme européen de développement

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, STOCKMEIER Group a proposé à des jeunes salariés des différentes entités du groupe de participer à un programme de formation alliant gestion de projets et développement personnel, le tout en anglais ! 4 collaborateurs de STOCKMEIER France ont ainsi rejoint le programme. Une belle opportunité d'échanges internationaux et de création d'un réseau européen.



## LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Stocker, manipuler et déplacer des produits chimiques sont des activités qui exigent une vigilance constante et une organisation rigoureuse, car elles comportent de nombreux risques pour la santé, la sécurité et l'environnement.

Conscients de ces enjeux, nous mettons en œuvre une politique de prévention active fondée sur l'évaluation continue des risques, la formation des équipes et la mise à disposition d'équipements adaptés.

Chaque situation de travail fait l'objet d'une analyse précise afin d'anticiper les dangers potentiels et d'apporter des mesures de protection efficaces, qu'elles

soient collectives (ventilation, signalisation, aménagement des zones de stockage) ou individuelles (EPI adaptés, procédures strictes de manipulation).

Nous encourageons également une culture sécurité partagée, où chaque collaborateur devient acteur de la prévention. Les retours d'expérience, l'écoute du terrain et la remontée d'incidents, même mineurs, sont des leviers essentiels pour améliorer en continu nos pratiques.

Notre objectif est clair : zéro accident évitable, grâce à une vigilance collective, une exigence constante et un engagement fort de tous au service de la sécurité.



### Protection individuelle

Dernier rempart face à l'incident, nous assurons leur renouvellement et leur évolution au fur et à mesure de notre expérience.



### Prévention

Anticiper les incidents c'est garantir la sécurité de tous.



## FOCUS SUR

### Les audits dits « comportementaux »

D'une durée de moins de 15 minutes et réalisés de manière constructive et bienveillante, ils sont déployés en 3 phases : observation par l'auditeur, retour direct au salarié audité, et co-construction d'un plan d'amélioration sur la base des constats établis. Ils doivent nous permettre de renforcer la culture sécurité au sein de l'entreprise.



### Le saviez-vous ?

De nouveaux masques à ventilation assistée ont été mis à disposition et testés sur tous les sites, les retours d'expérience sont très positifs. L'objectif est maintenant de les déployer à l'ensemble des équipes concernées.



### Environnement de travail

Un cadre sûr et adapté est essentiel : nous veillons chaque jour à maintenir des conditions optimales pour le bien-être et la performance.



### Sensibilisation

Parce que la sécurité dépend de chacun, nous menons des actions de formation et de communication pour ancrer les bons réflexes.



### Amélioration continue

Notre démarche est continue : chaque retour d'expérience alimente nos actions pour renforcer durablement la prévention et la sécurité au quotidien.

# CONDITIONS DE TRAVAIL



Nous menons depuis plusieurs années une politique RH volontariste en faveur de l'épanouissement de nos collaborateurs qui se décline en différents axes.

## ENQUÊTE DE SATISFACTION DU PERSONNEL

STOCKMEIER France est très fière d'avoir obtenu la certification Great Place To Work avec un fort taux de participation de 78% :

- **71%** de taux de satisfaction des collaborateurs
- **76%** des collaborateurs considèrent que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler.

Les résultats détaillés de l'enquête ont été analysées, un plan d'action a été défini, des actions concrètes ont déjà été menées et vont se poursuivre :



- Continuer la féminisation des équipes et améliorer les conditions de travail des femmes : des groupes de travail vont être mis en place.
- Développer les compétences des managers de proximité : création de modules de formation à tous les niveaux de management, intégrant les valeurs du groupe et les principes de leadership.



- Des actions locales après analyse de chaque site.
- Analyser les rémunérations afin de garantir impartialité et équité : mise en place de la plateforme Waagepro / Analyse des primes.

## AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET CRÉER UN ENVIRONNEMENT ÉPANOUISSANT

Plusieurs mesures sont mises en place pour préserver la santé des salariés et favoriser leur épanouissement au travail.

### Service d'assistance sociale CO-RESO

Toujours soucieux d'apporter du support à nos collaborateurs dans leurs épreuves de vie, nous avons étendu, à l'ensemble de nos sites, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, notre service d'assistance sociale réalisé par CO-RESO.

Ce service se traduit par 30 jours de permanence par an, et a pour but d'accompagner les salariés dans leur quotidien (santé, famille, travail, budget, logement) et, le cas échéant, dans leurs démarches auprès d'organismes externes (CPAM, CAF, caisse de retraite, etc.).



**Thomas Coroller**  
Assistant social CO-RESO



Le service social du travail accompagne depuis des années les salariés de STOCKMEIER France en visant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle à travers une approche globale de leurs situations. Depuis janvier 2025, la prestation est étendue à l'ensemble des sites de France. La fréquence des permanences du service social est augmentée à 30 permanences par an. Focus : les cadres et managers des sites s'autorisent de plus en plus à solliciter le service social (en direct ou via les référentes RH/la DRH) pour des situations individuelles, et comme appui technique (expertise des Sciences Humaines) dans leurs missions de management et d'encadrement. Gardons ce cap constructif pour le processus de QVCT et la performance de STOCKMEIER France !

# BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS



## Lutter contre la précarité

STOCKMEIER France a pour objectif la création d'emplois durables (en CDI) et contribue ainsi à lutter contre la précarité de l'emploi.

**15,72**  
FTE  
INTÉRIMAIRE

**1,70**  
FTE  
HEURES  
SUPPLÉMENTAIRES

**19**  
INTÉRIMAIRE  
INTÉGRÉS  
AUX EFFECTIFS

**2%**  
SALARIÉS  
À TEMPS  
PARTIEL

## Proposer une rémunération équitable et attractive

Les budgets d'augmentation sont négociés avec les instances du personnel dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Les bases de rémunération sont cohérentes et intègrent performance individuelle (primes sur objectifs) et performance collective (participation) tout en garantissant des niveaux de rémunération supérieurs aux minima sociaux en vigueur.

D'autres avantages sociaux viennent compléter ces dispositions :

- Des tickets restaurant
- Une prime vacances
- Une protection sociale de bon niveau avec une mutuelle salariés prise en charge à 100% par l'entreprise et un dispositif de prévoyance
- Avantages proposés par les CSE.

En 2024, STOCKMEIER France a amélioré ses avantages sociaux :

- Le bénéfice des tickets restaurant a été étendu à tout le personnel de l'entreprise
- Le montant de la prime vacances a été revalorisé
- Les garanties de la mutuelle ont été élargies.

**96%**  
SALARIÉS  
ont bénéficié  
de primes sur  
objectif

**100%**  
COLLABORATEURS  
sont rémunérés  
au dessus du salaire  
décent selon la  
matrice IDH



## Congés supplémentaires

Chez STOCKMEIER France des congés supplémentaires sont attribués :

- Aux salariés de 59 et + (+5 jours) et l'année de départ en retraite (+5 jours)
- Aux salariés travaillant en équipe 3 x 8 (+4 jours)

- 3 jours de congés d'ancienneté pour les cadres à compter de 1 an d'ancienneté
- Jours de fractionnement (+1 ou +2 jours)
- Réduction d'horaire de 30 minutes par jour à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse et de 1 heure par jour à compter du 6<sup>ème</sup> mois
- Journées enfants malades.

## Assurer le droit à la déconnexion

La charte informatique annexée au Règlement Intérieur fixe les règles du droit à la déconnexion, encadre les horaires d'envoi de mails et garantit la protection de la vie privée. Ainsi, chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, doit se déconnecter du réseau et ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail.

## Charte télétravail et flexibilité

La charte sur le télétravail a été signée par 53 salariés. D'autre part, le personnel administratif et commercial sédentaire bénéficie de la possibilité de variations d'horaires sur des plages définies.

# FÉDÉRER LES ÉQUIPES



## FAVORISER LE BIEN-ÊTRE

### Rénovation des espaces de travail

Afin que les collaborateurs travaillent dans de bonnes conditions, STOCKMEIER France réalise des aménagements des lieux de travail et des espaces de détente favorisant la convivialité. Par exemple, à Rennes, la cantine a été entièrement refaite ; à Montereau, des bureaux ont été rénovés ; à Sevran, le laboratoire a été modernisé.



### Amélioration de l'ergonomie des postes de travail

STOCKMEIER France met également à disposition du matériel plus moderne et ergonomique sur les sites comme des bureaux permettant de travailler debout.



## PARTAGER DES MOMENTS CONVIVIAUX

### 100 ans - un anniversaire mémorable

2025 est marquée par le centenaire de STOCKMEIER France, fêté dignement sur chaque site avec une ouverture des portes inédites aux familles des collaborateurs, clients et partenaires.

**De très beaux moments partagés !**



### Médailles du travail

C'est toujours un grand plaisir de remettre les médailles du travail à nos salariés. Par exemple, à Rennes, ils étaient 8, totalisant 240 années d'ancienneté chez STOCKMEIER France. Merci à Fabrice, Pascale, Éric, Jean-Charles, Anne-Sylvie, Didier, Servane et Éric pour leur engagement et leur fidélité.



## ENGAGER UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Depuis 2020, la Direction de STOCKMEIER France a souhaité mettre en place des représentants du personnel dans chacun de ses sites, peu importe le nombre de collaborateurs, afin de créer un climat propice à l'échange et d'être à l'écoute de toutes ses équipes.

Aujourd'hui, les échanges ont lieu tous les 2 mois avec chaque CSE d'établissement, ce qui permet de traiter de manière ouverte et transparente l'ensemble des sujets d'intérêt pour les collaborateurs de l'entreprise, tels que :

- La stratégie de l'entreprise et sa santé financière
- Les rémunérations et le partage de la valeur ajoutée
- La protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail
- L'égalité professionnelle
- L'organisation du travail, la pénibilité, le télétravail.

Les CSE de chaque site assurent également la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, assurant ainsi la cohésion entre les salariés via les diverses actions de QVT proposées.

**Les CSE contribuent, enfin, à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment au travers des CSSCT.**

**CSSCT** (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)



### Le saviez-vous ?

La Commission joue un rôle majeur dans la prévention des risques et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) se mobilisent au quotidien par des actions de prévention et de sensibilisation. Leur périmètre d'intervention est très large et les sujets intègrent systématiquement la prévention des risques professionnels.



#### Damien Guilbert

Gestionnaire logistique et élu  
CSE & secrétaire CSSCT  
- Site d'Haubourdin



*Au CSE, je représente les salariés et veille à leurs intérêts.*

*Mon rôle est de favoriser le dialogue social, relayer les préoccupations du personnel et proposer des actions pour améliorer les conditions de travail.*

*Cela passe aussi par des initiatives de bien-être, la distribution des colis de Noël et de Pâques, ou l'organisation de journées détente.*

*En tant que secrétaire du CSSCT, je suis engagé sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Je suis attentif aux situations à risque pour agir avec réactivité et diplomatie.*



#### Philippe Rousset

Technico-commercial  
et élu CSE - Site d'Arnas



*En tant que secrétaire du CSE d'Arnas, je suis à l'écoute du personnel de notre site. Je relève ainsi les éventuelles demandes en vue de nos réunions périodiques.*

*Exemples : des fleurs d'agrément ornent l'open-space et la salle de repos ; aménagement des horaires d'été afin de limiter l'impact des températures dans les ateliers ; distribution de « ma carte vacances » avec un budget vacances été et cadeaux de fin d'année ; mise en place d'une bibliothèque partagée.*

## LE DOCUMENT UNIQUE

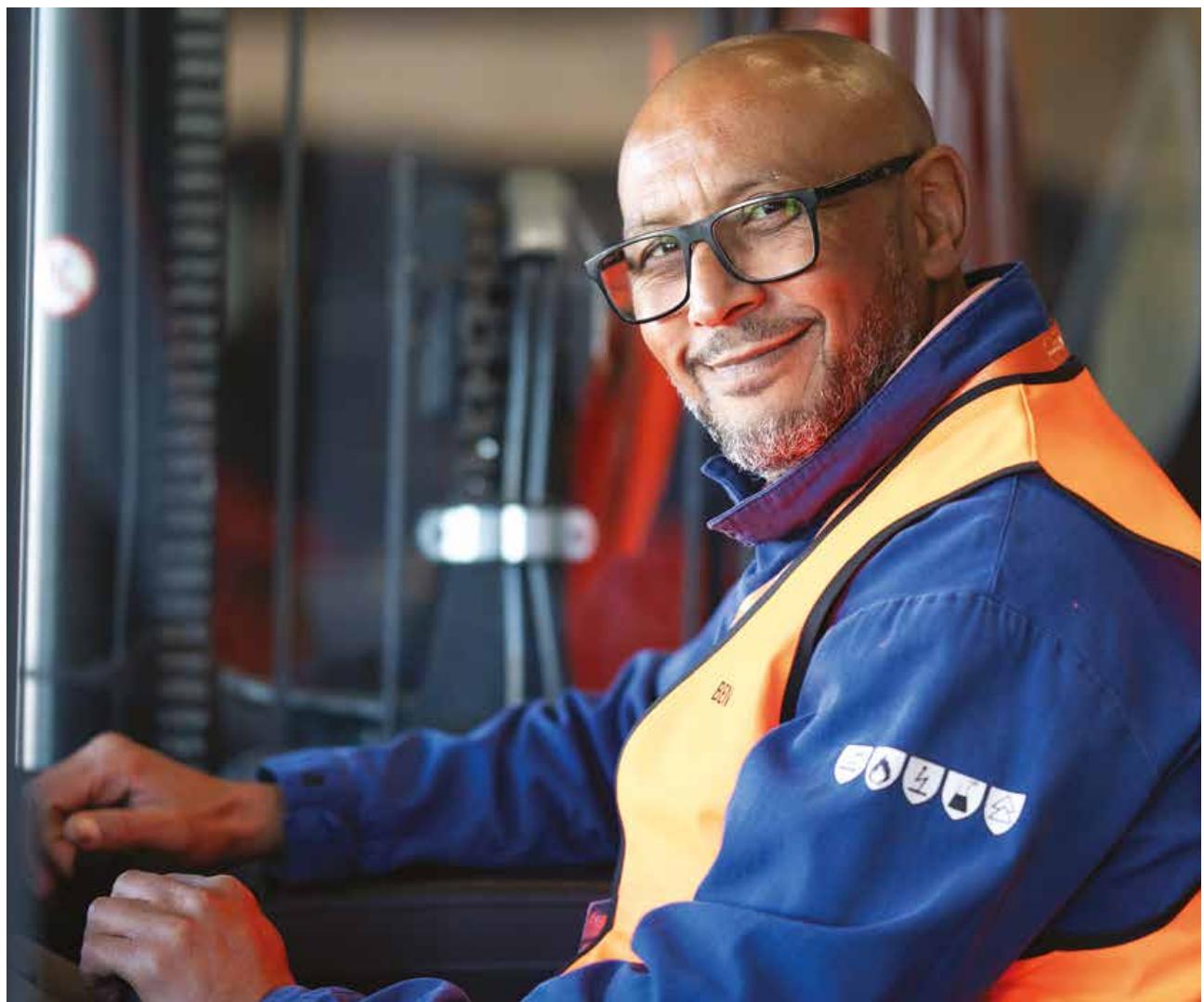
**Le Document Unique** qui synthétise les risques professionnels a été actualisé sur l'ensemble des sites. Il intègre notamment le risque lié aux épisodes de canicule, les évolutions des postes de travail, ainsi que les améliorations apportées aux équipements de protection. Le risque de brûlures chimiques reste la première des causes d'accident du travail sur nos sites avec une gravité plus élevée (jours d'arrêt).

En conséquence, un soin particulier a été apporté cette année à la recherche et la compréhension des causes de ces accidents. Un certain nombre d'actions de prévention ont été identifiées : de l'aménagement de poste à la formation des équipes, ainsi que le renforcement des protections individuelles, dernier « rempart » avant la brûlure.

Le port de lunettes-masque au lieu des lunettes de sécurité dites « légères » pour l'ensemble des salariés et visiteurs est aujourd'hui rendu obligatoire.

Par ailleurs, les incidents impliquant des chariots sont également en hausse. Heureusement sans conséquences humaines mais uniquement matérielles, ils représentent un potentiel de dangerosité important pour nos équipes. Afin de limiter ces événements, des audits dits « comportementaux » ont été mis en place. D'une durée de moins de 15 minutes et réalisés de manière constructive et bienveillante, ils sont déployés en 3 phases : observation par l'auditeur, retour direct au salarié audité, et co-construction d'un plan d'amélioration sur la base des constats établis.

**Ils doivent nous permettre de renforcer la culture sécurité au sein de l'entreprise.**



## MESURES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE

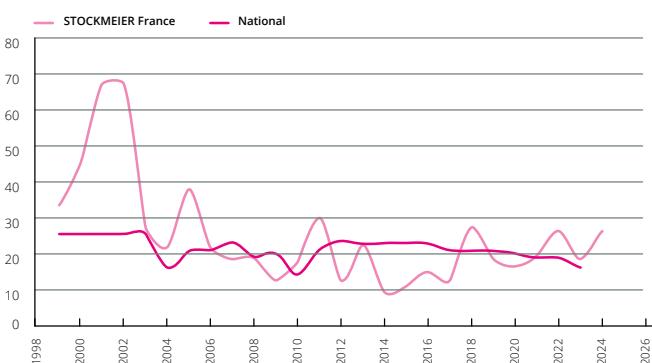
Des mesures d'exposition professionnelle sont effectuées chaque année sur le site de Rennes, en raison de la présence de formol et de chrome VI, substances classées CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction).

Les autres agents chimiques, dont les concentrations mesurées sont inférieures à 10 % de la valeur limite

d'exposition professionnelle (VLEP), font l'objet de mesures tous les cinq ans ce qui permet d'assurer une surveillance régulière et un roulement dans les contrôles. Aucune des mesures réalisées ne dépasse les VLEP, grâce aux dispositifs en place tels que la ventilation mécanique, l'aspiration à la source et le port de masques de protection respiratoire.



### • TAUX DE FRÉQUENCE

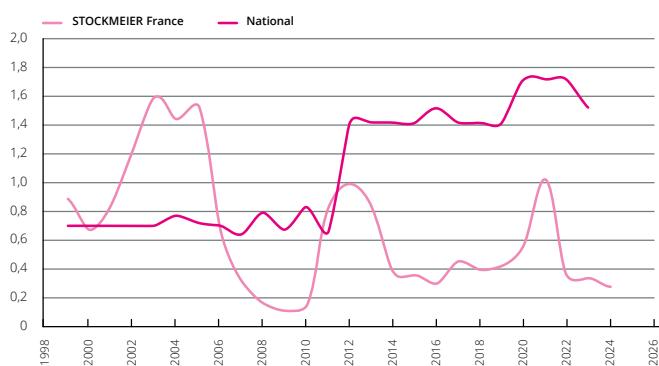


Le taux de Fréquence représente le nombre d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité (au moins un jour d'arrêt) pour 1 million d'heures travaillées.

**26,24**  
TF 2024



### • TAUX DE GRAVITÉ



Le taux de gravité représente le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail pour 1000 heures travaillées.

**0,26**  
TG 2024

## STOCKMEIER FRANCE & LES CRAS

Nos activités sont soumises à de nombreux contrôles réglementaires appelés CRAS - Contrôle Réglementaire et Auto-Surveillance.

Ces CRAS représentent entre 200 et 300 points de contrôles annuels par site.

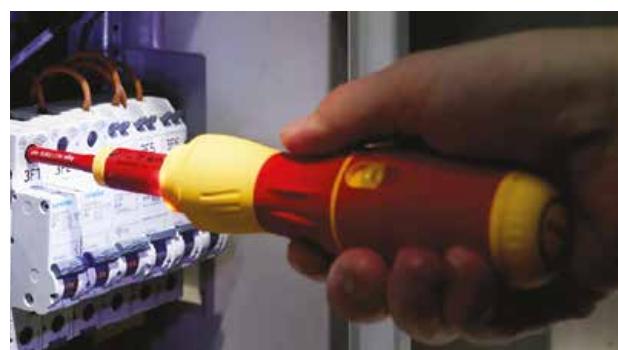
Outre les aspects réglementaires, ces contrôles ont pour but d'assurer la sécurité de nos équipes et des installations, la qualité de nos produits et la protection de l'Environnement.

### Quelques CRAS :

- Thermographie Infrarouge de nos installations électriques pour identifier les points de températures trop élevés.
- Vérification de l'absence de défaut sur les circuits - disjoncteurs différentiel.

### Le suivi des constats

Nous réalisons également **un suivi précis des constats pour corriger les écarts** décelés lorsqu'il y en a.



**Interview** de Frédéric Asnar sur la réalisation des tests hebdomadaires de la pomperie incendie



**Rodolphe Rey**

Directeur Développement  
Duriable Groupe



**Frédéric Asnar**

Contrôleur Sécurité  
Qualité Hygiène Sécurité  
Environnement  
- Site de Rennes

*Frédéric, pourquoi contrôler la motopompe toutes les semaines ?*

**Frédéric :** La motopompe doit être opérationnelle en cas d'incident. Je la teste donc toutes les semaines.

*As-tu été formé pour réaliser ces tests ?*

**Frédéric :** Effectivement, en tant que Contrôleur Sécurité du site de Saint Jacques, j'ai été formé.

*Ce sont les seuls contrôles réalisés sur cet équipement ?*

**Frédéric :** Non, une société extérieure spécialisée en protection incendie vient 2 fois par an pour un contrôle beaucoup plus poussé, et le moteur fait l'objet d'une maintenance annuelle comme pour un véhicule normal (vidange, niveau des liquides...). Ils ont des compétences et des habilitations que je n'ai pas et c'est bien normal... chacun son métier : moi je contrôle le bon fonctionnement, et eux ils mettent les mains « dans le moteur » !

## LE RETOUR D'EXPÉRIENCE - REX

Le retour d'expérience appelé REX est très important chez STOCKMEIER France. Suite à des incidents sur sites, des non-conformités chez des clients... il est très important de rechercher les causes qui ont mené à ces constats afin de bien comprendre leurs mécanismes, rechercher les origines de ceux-ci et mettre en place les actions de prévention permettant d'éviter leur renouvellement.

Au-delà de l'analyse, le partage de ces retours d'expérience entre les sites est essentiel. Ainsi, une fois par mois, tous

les Coordinateurs QHSE des sites ainsi que la cellule QHSE du siège se réunissent pour cela et exposer les cas les plus intéressants. Enfin, lorsque cela est nécessaire, une communication plus large est réalisée et communiquée à tous les salariés de tous les sites.



*Le lendemain s'instruit aux leçons de la veille*

(Publius Syrus, - 85 avant JC)



- SÉANCE DE YOGALATES -

## Marathon vert

10 coureurs représentaient STOCKMEIER France au Marathon Vert de Rennes (35) en 2024, puis 15 coureurs en 2025 dont deux spécialement venus de notre site de Cestas (33).

Pour nous donner de l'énergie avant la course, nous nous sommes retrouvés au restaurant la veille. C'était l'occasion d'affiner notre stratégie, de parler entraînement, prise d'aspiration sur les lignes droites, mais surtout, de partager un moment convivial en dehors de nos échanges habituels au travail. Rendez-vous l'année prochaine !



- REMISE DE CHÈQUE À LA CRAVATE SOLIDAIRE -

**En facilitant l'accès à des activités physiques et en valorisant les démarches collaboratives autour du sport, nous participons au développement d'une culture commune fondée sur l'entraide, l'énergie collective et le mieux-être.**

## Connaissez-vous le Yogalates ?

En 2024-2025, des séances hebdomadaires de Yogalates ont été proposées sur la pause-déjeuner sur le site de Saint-Jacques-de-la-Lande. Animées par les coachs de l'association NBJJA BDC, Camille Maunoury et Laurent Ailloud, elles combinaient postures de yoga et exercices de Pilates pour un réel moment de bien-être.

Avec la participation financière de l'entreprise, chaque séance était accessible pour 1 €. Nous étudions désormais la possibilité de renouveler l'initiative sous un format plus adapté aux rythmes et besoins de chacun.



- MARATHON VERT 2025 -

## Journée sportive, un rdv incontournable

Plusieurs ateliers étaient proposés : badminton, marche sportive, ping-pong, Molky, course à pied ou encore pétanque.

Toutes les personnes volontaires du site de Saint-Jacques-de-la-Lande (35) ont participé et pour chaque compétition, 1 jeton était à remporter. Ce jeton équivalait à 1 € pour les associations que nous soutenons dans le cadre de notre partenariat avec la Dotation d'Action Territoriale : la Cravate Solidaire et la Maison des Familles.

**Pour gagner en solidarité, il fallait se donner à fond !**

Bilan, avec une participation complémentaire de la direction, le don a atteint un total de 500 € pour chacune des deux associations.

“

**Notre engagement pour le développement durable est ancré depuis des années dans nos pratiques : nos certifications ISO 14001, la réutilisation de nos emballages, notre trajectoire ambitieuse de décarbonation... sont autant d'illustrations concrètes et dynamiques de notre mobilisation !**

**Rodolphe Rey**  
Directeur Développement  
Durable Groupe

# SOMMAIRE



## 01

### IMPACT ENVIRONNEMENTAL

- Politique QHSE / Nos certifications 56
- Aspects environnementaux significatifs / Qualité de l'eau 57
- La fresque du climat 58
- Biodiversité 59

## 02

### AMÉLIORATION EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

- Bilan Carbone : une trajectoire de décarbonation ambitieuse ! 60
- Consommation et Audits énergétiques 64
- Economies d'énergie 65

## 03

### PRÉSERVER LES RESSOURCES

- L'eau, une ressource précieuse / Réutilisation de nos eaux de rinçage 66
- Réduction de la consommation d'eau 67

## 04

### AVANCER VERS L'AVENIR AVEC NOS PARTENAIRES

- Economies d'eau grâce à nos tapis de lavage 68
- WE Soda / Légumi'Pulse 69

## 05

### GESTION RESPONSABLE DÉCHETS ET EMBALLAGES

- Rôle du Président de Twiice 70
- Objectif réemploi / Objectif matière première recyclée 71

## 06

### RÉDUCTION EXPOSITION AUX RISQUES INDUSTRIELS

- La politique de réduction risque industriel et environnemental 72
- Les investissements post-Lubrizol 72
- Les dossiers étude de danger en cours 73
- Collaboration avec les services de secours 73

## 07

### AMÉLIORATION DES SYSTÈMES DE PRODUCTION

- Modernisation de nos outils industriels / MMRI 74
- Projet Grichim 75
- Dépôt du futur 76



## POLITIQUE QHSE

**L'environnement dans lequel évolue notre société de distribution de produits chimiques et formulation de produits d'hygiène et de désinfection est caractérisé par des exigences fortes, et à ce titre STOCKMEIER France s'engage à :**

- Mettre en place une démarche environnementale structurée,
- Réduire l'exposition aux risques industriels, gérer les situations d'urgence et prévenir les incidents sécurité / incidents environnementaux et garantir la sûreté industrielle,

- Améliorer les systèmes de production (méthodes et procédés de production, ressources & énergies consommées...),
- Réduire l'impact environnemental de nos activités et assurer une gestion responsable des déchets,
- Anticiper et répondre aux nouvelles attentes sociétales en proposant des solutions et des produits durables et bas carbone,
- Respecter la biodiversité sur nos sites et sensibiliser les salariés aux enjeux du Développement Durable.

## NOS CERTIFICATIONS ET NOTRE SYSTÈME INTÉGRÉ



**Frédéric Jung**

Responsable du Système de Management Intégré

*Notre société s'est depuis très longtemps engagée à mettre en œuvre des actions concrètes afin d'améliorer la maîtrise de nos risques concernant la Qualité, la Sécurité alimentaire, la Sécurité et l'Environnement.*

*C'est donc logiquement que nous nous appuyons sur des normes et des référentiels reconnus mondialement tels que les ISO 9001, ISO 14001, FSSC 22000 et GMP+.*

*Aujourd'hui, grâce à ces normes, nos pratiques ont évolué positivement au fil des années et notre Système de Management Intégré nous permet de maintenir et d'améliorer encore ce niveau d'exigence.*

## NOS 8 IMPLANTATIONS SONT CERTIFIÉES ISO 14001

Cette certification vise la maîtrise des impacts environnementaux liés à nos produits et activités. Elle repose sur une analyse environnementale complète réalisée tous les 3 ans sur tous les sites en matière de qualité des rejets (eau, air, sols), des déchets (dangereux ou non), de consommation énergétique, des ressources

naturelles, et du bruit. Ainsi, à échéances régulières, un état des lieux des impacts par site est établi et c'est sur cette base que sont construits les objectifs annuels ou pluriannuels afin de maîtriser et limiter les impacts environnementaux.

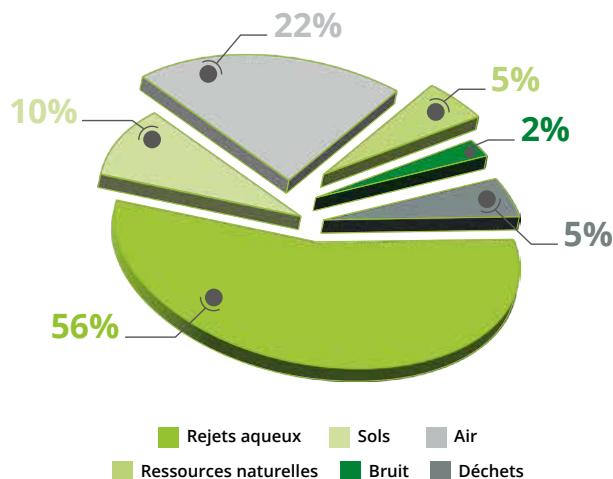
# IMPACT ENVIRONNEMENTAL



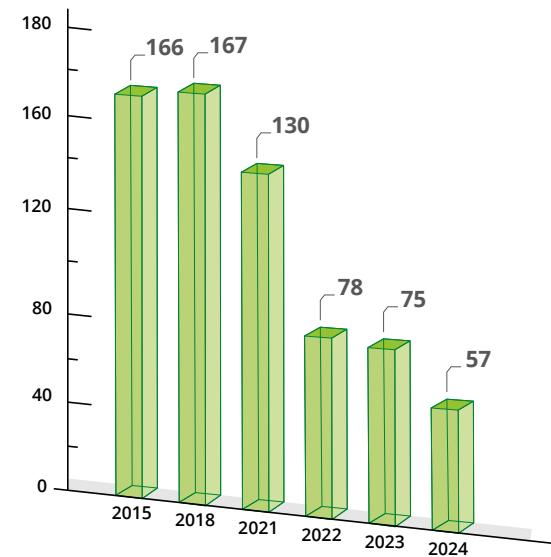
## ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX SIGNIFICATIFS

Un Aspect Environnemental Significatif (AES) est un élément qui peut avoir un impact significatif sur l'environnement.

### RÉPARTITION DES AES



### DIMINUTION DES AES AU FIL DES ANNÉES



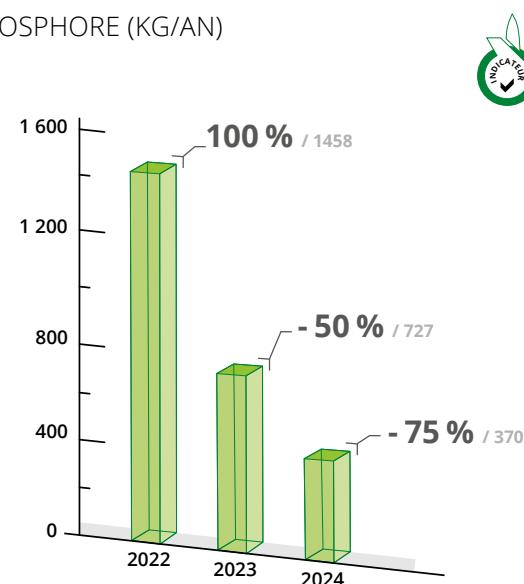
## QUALITÉ DE L'EAU

Les eaux industrielles ou pluviales émises par chacun de nos sites sont surveillées soit en continu (paramètre pH), soit par la réalisation de prélèvements et analyses (paramètres DCO, DBO5, MES, Azote, Phosphore ...) réalisés en interne ou par un organisme tiers. Les résultats des analyses font l'objet d'une communication systématique aux autorités de contrôles et des contrôles inopinés sont également réalisés par celles-ci.



Depuis 2022, nous avons fixé dans le cadre de nos objectifs environnementaux des cibles ambitieuses de réduction des polluants dans nos eaux industrielles, qui vont au-delà des seuils réglementaires. Aujourd'hui, grâce à des actions concrètes de « chasse à la goutte », nous avons réussi à réduire de manière significative ces polluants. Exemple : réduction de 75% en 3 ans de la quantité de phosphore dans les rejets acqueux.

### PHOSPHORE (KG/AN)



## L SALARIÉS FACE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE : FRESQUE DU CLIMAT



**Lors de la réunion commerciale d'octobre 2024, tous les participants ont pris part à l'atelier Fresque du Climat, une première pour la grande majorité.**

Réunissant force commerciale et fonctions supports (IT, RH, QHSE, réglementaire, communication, marketing...), l'atelier a permis à chacun, en plus de partager un moment de convivialité fédératrice, de mieux comprendre les enjeux du réchauffement climatique, à la fois sur le plan personnel et professionnel, de façon interactive et ludique.

La Fresque du Climat est une association apartisane créée en 2018, qui a pour mission d'accélérer la compréhension des enjeux climatiques afin de favoriser les transitions nécessaires à la préservation du vivant.

**Elle est fondée sur quatre principes :**  
**urgence climatique, humanisme, respect de la science et transparence vis-à-vis de l'argent et des entreprises.**

Guidé par un animateur et d'une durée de 3h30 et par groupes de 6-7 personnes, ce jeu de cartes collaboratif illustre les liens de cause à effet du réchauffement climatique. Il permet de mieux comprendre la crise écologique, d'analyser différents leviers d'action et de débattre de manière constructive.

L'atelier s'est conclu par une discussion ouverte et stimulante, nourrie de ressentis, de questionnements et de pistes de solutions concrètes.



**Ludovic Gasnier**

Responsable Région -  
Commercial Cleaning Solutions



*J'avais bien entendu parler de la Fresque de climat, mais je ne savais pas vraiment à quoi m'attendre. L'atelier m'a appris beaucoup de chose sur les causes et conséquences complexes qui entraînent le réchauffement climatique. Quelques mois plus tard, lorsqu'il a fallu prendre une décision pour mon véhicule professionnel, je suis passé en 100% électrique et je ne le regrette pas !*

## BIODIVERSITÉ : SAUVONS LES ABEILLES !



“

**Hugo Le Marre**  
Coord. Travaux Neufs  
- Process & Méthodes

*J'ai la chance de participer au niveau Européen au programme You Pro. Dans ce cadre nous avons proposé des projets sur la thématique du développement durable, évidemment central pour la société. Nous avons monté un projet spécifique nommé « BEE Group » dont l'objectif est la promotion du rôle des pollinisateurs et la mise en place de ruches sur les sites du groupe STOCKMEIER. ». Je suis très satisfait de la réalisation du projet à Cestas en France, mais également sur d'autres sites du groupe en Italie (Gamma Chimica) ou en Allemagne (STOCKMEIER Food).*

### Préservation & actions locales

La préservation de la biodiversité constitue un enjeu important dans le cadre de notre démarche RSE groupe, et localement sur chacun des sites STOCKMEIER France. Même si aucun d'entre eux n'est situé à proximité directe de zones naturelles protégées (type Natura 2000), nous soutenons les actions locales.

### Les ruches et l'école

A Cestas, un partenariat a été signé avec Le Rucher école des Sources. Il a permis le parrainage de 2 ruches visibles non loin du site, dans la forêt de l'autre côté de la voie de chemin de fer. Elles participent à l'amélioration de la polonisation du secteur, et permettent en interne de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité. Celles-ci sont bien sûr floquées du nom STOCKMEIER France. Lors de leur inauguration, le Maire de la commune a fait l'éloge de notre démarche.

### Végétaliser & sensibiliser

D'autres projets sont en cours sur le site : Implanter au sein des espaces verts (forêt de pins très proche) des variétés et espèces végétale florifère (c'est à dire « à fleur ») permettant l'apport en nourriture pour l'ensemble des insectes polliniseurs, ou encore mettre en place des ateliers de sensibilisation du personnel sur l'importance des abeilles dans notre environnement.

## BIODIVERSITÉ : PAS DE LÉZARD AVEC LES LÉZARDS

**Sur le site d'Haubourdin, les lézards sont au centre des attentions ! A l'occasion d'un projet de reconstruction, un diagnostic écologique a révélé la présence de lézards des murailles, représentants d'une espèce protégée...**

La reconstruction étant capitale pour sécuriser le site, le déplacement de l'habitat des lézards était impératif. la demande administrative a été acceptée et des mesures suivies par un écologue sont prévues :

- 1 - **Création d'un habitat favorable pour reptiles :** « hibernaculum et pierriers », c'est-à-dire des abris contre le froid
- 2 - **Protection de la zone de chantier** à l'aide de barrières empêchant les lézards d'accéder à la zone mais

permettant aux autres espèces de passer.

**3- Déplacement des lézards vers un nouvel habitat favorable.** Cette opération délicate sera réalisée à l'aide de briques gardant la chaleur et donc toute leur attractivité auprès des lézards.

... En bref, tout un protocole rigoureux permettant de garantir la protection optimale des lézards !



## L BILAN CARBONE : UNE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION AMBITIEUSE !

STOCKMEIER France réalise son bilan carbone depuis 2021. C'est une démarche spécifique encadrée par le **GHG Protocol** (pour Greenhouse Gas Protocol, ou Protocole des Gaz à Effet de Serre en français) qui est le **principal cadre international de mesure, de gestion et de reporting des émissions de gaz à effet de serre (GES)**.

Les émissions sont classées en 3 catégories :

**Scope 1 - Émissions directes** : provenant pour STOCKMEIER France directement de la combustion de carburant dans les véhicules de l'entreprise (chariot élévateurs), ou des chaudières gaz utilisées pour le chauffage ou nos activités industrielles.

**Scope 2 - Émissions indirectes liées à l'énergie** (autres que fossiles) : il s'agit pour nous des émissions liées à la consommation d'électricité achetée auprès d'un fournisseur.

**Scope 3 - Autres émissions indirectes** : émissions qui proviennent de la chaîne de valeur, en amont ou en aval de nos activités principales.

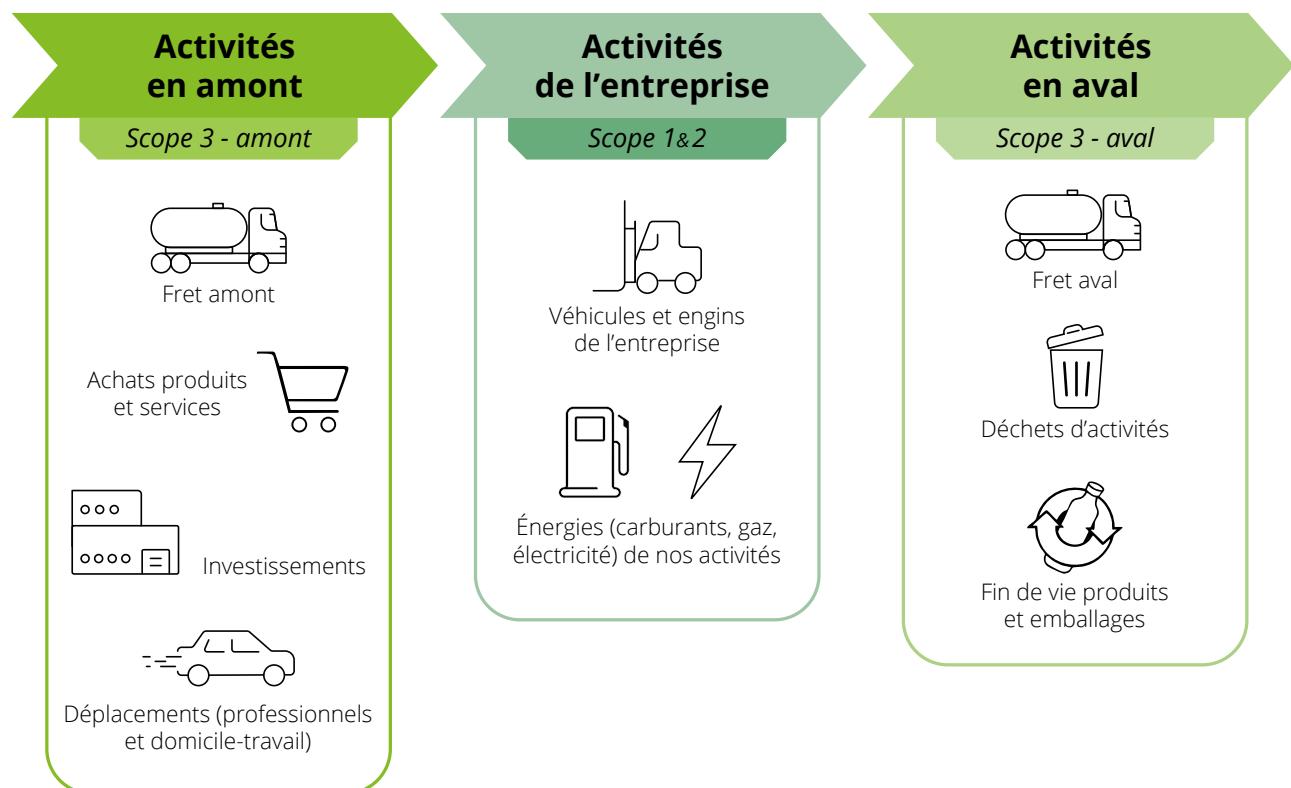
Le scope 3 « **amont** » regroupe principalement :

- Les émissions liées à **l'achat des produits et matières premières** de STOCKMEIER France. C'est la part la plus importante puisqu'elles représentent **plus de 90% de nos émissions totales**,
- Le transport depuis les sites de nos fournisseurs jusqu'à nos implantations,
- Les émissions liées à nos achats de services (dépenses courantes en fournitures, matériel informatique...) et investissements
- Les émissions liées au déplacements professionnels de nos équipes ainsi que les trajets dit « pendulaires » maison - travail.

le scope 3 « **aval** » regroupe les émissions liées :

- Aux livraisons de nos produits chez nos clients
- Aux déchets que nous produisons
- A l'usage des produits chez nos clients, y compris nos emballages.

Le schéma suivant présente nos émissions suivant les scopes, ainsi que les **objectifs de décarbonation ambitieux** redéfinis en 2025 pour l'ensemble du groupe STOCKMEIER.



# AMÉLIORATION EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE



## BILAN CARBONE : LES CHIFFRES



Émissions en T de CO <sub>2</sub> eq par Scope				
Année	Scope 3 amont	Scope 1 & 2	Scope 3 aval	TOTAL
2021 / 2022	466 801	793	8 915	476 509
2022 / 2023	462 861	655	8 323	471 839
2023 / 2024	427 094	622	7 990	435 706
<b>Objectifs 2035</b>	<b>- 30% = 326 761</b>	<b>0</b>	<b>- 30% = 6 240</b>	<b>333 000</b>
<b>Objectifs 2045</b>			<b>- 90% = 47 651</b>	

Les chiffres montrent clairement que nos émissions sont à la baisse, mais il est important de comprendre pourquoi :

- La réduction du Scope 1 et 2 d'environ 22% s'explique par les démarches internes actives de réduction des consommation énergétiques et le basculement progressif du parc de chariots élévateurs thermiques vers de l'électrique,
- La réduction du Scope 3 (-10%) est essentiellement liée aux modalités de calcul, avec notamment la prise en compte de valeurs plus ajustées concernant l'empreinte carbone des produits.

Pas de réel progrès donc, mais une approche technique plus fine qui montre une meilleure maîtrise des outils de calculs au cours des années limitant ainsi les surévaluations.

Mais nous travaillons aussi au développement de produits bas carbone (à suivre !). A souligner quand même les émissions moindres des transports avals avec une évolution du parc des camions fonctionnant avec un carburant moins carboné.

## Transition énergétique du parc de chariots élévateurs d'Haubourdin

75 % du parc de chariots élévateurs est désormais électrique, entraînant une réduction de 40 % de la consommation totale de GNR. Ce progrès diminue nos émissions de CO<sub>2</sub> du scope 1 et limite les nuisances sonores et améliore les conditions de travail sur site.



**Pascal Huchet**

Opérateur polyvalent  
- Site d'Haubourdin

*Depuis le passage à l'électrique, on respire mieux : moins de fumées, de bruit et de chaleur. La conduite est plus souple, avec moins de vibrations. C'est moins fatigant, plus confortable et agréable au quotidien.*



## L BILAN CARBONE : SCOPE 3

### Certification ISCC + : proposer des produits bas carbone à nos clients

La part la plus importante de nos émissions provient de produits que nous achetons à nos fournisseurs (scope 3). Engagés en 2025 dans une certification ISCC +, celle-ci nous permet d'acheter et de revendre des produits avec des impacts carbone bien moindres que les produits classiques, soit parce qu'ils sont d'origine naturelle et/ou recyclés, soit parce qu'ils sont produits avec une part d'énergie renouvelable certifiée.

Pour exemple, les produits concernés sont l'hydroxyde de sodium (lessive de soude), ou encore le mono propylène glycol (MPG).

**C'est bon pour notre scope 3 amont mais également pour nos clients.**



### Décarbonation de la chaîne logistique clients

Souvent lorsqu'on pense décarbonation des transports, c'est le carburant qui nous vient en tête.

Chez STOCKMEIER France, plus de la moitié de notre flotte de camions fonctionne au **carburant alternatif végétal (OLEO 100)** qui présente d'excellentes performances en émissions de CO<sub>2</sub> (bien meilleures que le Diesel utilisé classiquement).

Mais au-delà du carburant, **l'organisation du transport est capitale pour limiter nos émissions**. Ainsi il faut :

- Des camions BIEN REMPLIS pour garantir un rendement de transport. Faire rouler un camion faiblement chargé est un non-sens pour notre activité de distributeur mais également pour les émissions de CO<sub>2</sub>.

- Des TOURNEES BIEN AJUSTÉES, afin de garantir que les distances parcourues par nos véhicules soient les mieux adaptées possibles pour éviter les kms inutiles... et donc les émissions de CO<sub>2</sub>.

Pour cela, STOCKMEIER France à Rennes s'est dotée d'un **logiciel de gestion des tournées** dénommé AXIODIS. Il optimise les tournées et les chargements de chaque camion à partir des commandes clients disponibles dans l'ERP FINOPS.



**Antoine Roux**

Coordinateur Logistique  
- Site de Rennes



*Cela fait maintenant plusieurs années que nous utilisons ce logiciel d'optimisation des tournées. La mise en route n'a pas été si simple mais a apporté de réels gains : temps de préparation des tournées réduits, consommation de carburant ajustée, temps de conduite des chauffeurs optimisés... et des émissions de CO<sub>2</sub> moindres.*

## **L BILAN CARBONE - VERS UNE MOBILITÉ PLUS PROPRE : CHAQUE KILOMÈTRE COMPTE !**

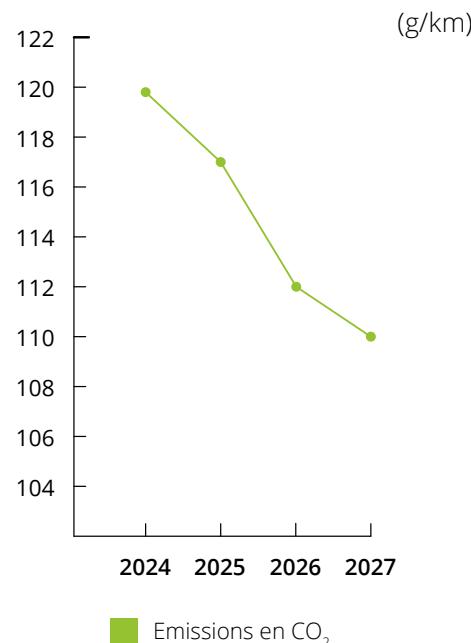
STOCKMEIER France poursuit son engagement à réduire les émissions de Co<sub>2</sub> de sa flotte automobile, une priorité concrète. Grâce à une politique exigeante, nos véhicules respectent des seuils d'émission de plus en plus stricts, les nouveaux véhicules commandés ne peuvent dépasser les seuils définis selon la norme WLTP et doivent être éligibles à une vignette Crit'Air 0, 1 ou 2.

Cette trajectoire ambitieuse, accompagnée de l'installation de 4 bornes électriques sur le parking de notre site, reflète notre volonté d'agir vers une mobilité plus responsable.

**Chaque kilomètre parcouru avec moins d'impact est une victoire collective !**

*Entre 2024 et 2027, les limites maximales d'émissions ont nettement baissé passant de 120 g / km à 110 g / km.*

- LIMITÉ MAXIMALE D'ÉMISSION DE CO<sub>2</sub>



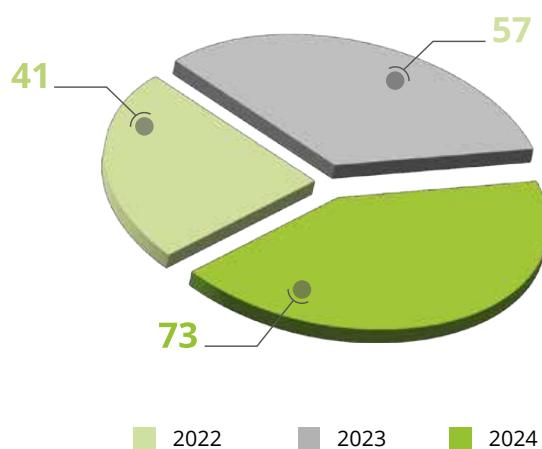
## **L LA MOBILITÉ DURABLE, UN MOUVEMENT COLLECTIF**

La transition écologique ne se décrète pas, elle se vit. Chez STOCKMEIER France, nous accompagnons nos collaborateurs et nos visiteurs vers des modes de déplacement plus vertueux. Nous avons récemment mis à disposition des collaborateurs une fiche **Mobilités**, accessible via l'intranet des Ressources Humaines (Lucca) et via le site internet pour les visiteurs extérieurs. Elle regroupe des informations pratiques, des applications utiles pour favoriser les trajets intercités (Rennes 1 et Rennes 2). Des vélos sont à disposition en libre-service.

**Les mobilités partagées tel que le covoiturage sont vivement encouragées et contribuent à la réduction de l'empreinte carbone. Les salariés qui adoptent ce type de mobilité durable sont éligibles à une prime mensuelle de 35€.**

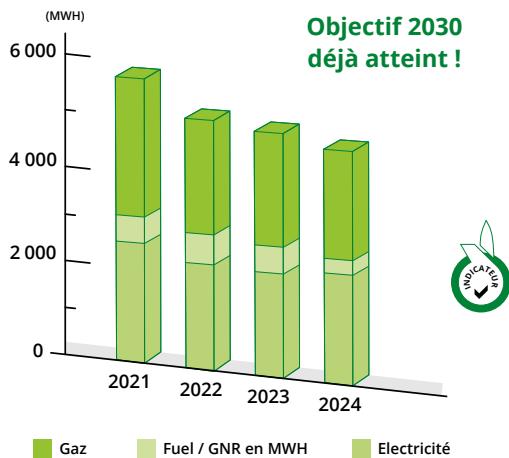
Enfin s'il y encore quelques années, les **déplacements professionnels** se faisaient quasi systématiquement en voiture, voire en avion pour des distances plus longues en France, aujourd'hui bon nombre d'entre-eux sont réalisés en train. Les trajets en avion sont limités aux voyages professionnels européens, et même pour ces cas-là, le train reste une alternative régulièrement utilisée.

- NOMBRE DE BÉNÉFIAIRES SUR LES MOBILITÉS DOUCES



# AMÉLIORATION EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

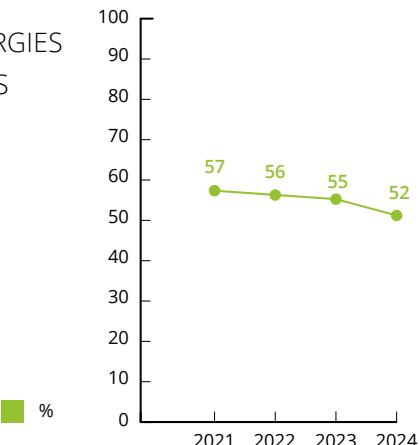
## • CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE



Les sites de STOCKMEIER France ont mis en œuvre diverses actions pour optimiser leur efficacité énergétique.

Une réduction continue des consommations d'électricité et de gaz est observée depuis plusieurs années, tout en maintenant un niveau de productivité stable.

- PART DES ENERGIES FOSSILES DANS NOTRE MIX ÉNERGÉTIQUE



## L AUDITS ÉNERGÉTIQUES

STOCKMEIER France est soumis à l'obligation de réaliser un audit énergétique tous les 4 ans. Les actions principales du dernier audit énergétique : poursuite du remplacement de l'éclairage existant par des LED, dimensionnement des

compresseurs, programmation et régulation chauffage du bâtiment administratif, programmation et régulation chauffage bâtiment administratif, suivi des énergies.

## L UNE RÉGLEMENTATION QUI ÉVOLUE

Les entreprises de + 1000 m<sup>2</sup> de superficie tertiaire (bureaux + magasins) doivent réaliser la déclaration des consommations énergétiques chaque année sur la plateforme OPERAT de l'ADEME avant le 30 septembre. Tous les sites STOCKMEIER France sont concernés par cette réglementation. L'objectif fixé est de réduire de 40 % les consommations énergétiques d'ici 2030, par rapport à une année de référence comprise entre 2010 et 2019. Les actions menées par le Service maintenance (remplacement des luminaires par des LED, remplacement des chaufferies) ont permis de diminuer les consommations. Toutefois, l'objectif de -40 % n'est pas encore atteint.



**Karine Grand-Perret**

Chargée de missions HSE



Cette difficulté s'explique notamment par le fait que les consommations relevées sur les factures ne permettent pas de distinguer la part liée aux activités tertiaires de celle liée à la production. Afin d'obtenir des données plus précises, l'installation de sous-compteurs électriques est prévue dans les mois à venir.

## Isolation du bâtiment

Site de Montereau



**Aymeric Dejaune**

Directeur du site de Montereau



L'apport de l'isolation par l'extérieur couplée à de nouvelles fenêtres en double vitrage, nous a permis, au-delà du gain énergétique, d'avoir un plus grand confort de vie dans les bureaux. Sans oublier l'esthétique modernisée du bâtiment qui a fait l'unanimité du personnel.





“

**Laurent Lechaux**

Responsable Maintenance  
- Site de Rennes



Depuis 2022, nous avons remplacé progressivement dans les magasins et ateliers de l'usine de Rennes 1 et 2 les anciens luminaires tubes néons par un éclairage LED équipé de détecteurs de présence et/ou de capteurs de luminosité. Résultats : une baisse de plus de 60% de la consommation électrique sur les zones concernées, une meilleure répartition de la lumière et une réduction des coûts d'entretien. Les détecteurs permettent un allumage uniquement en cas de besoin, renforçant les économies d'énergie. Un geste concret pour l'environnement et le budget.

## CONTRATS D'ÉNERGIE VERTE

“

**Valentin Renoncourt**

Responsable Contrôle de Gestion



Nos contrats d'énergies arrivant à échéance en fin d'année, nous avons récemment souscrit de nouveaux contrats d'électricité pour la période 2026-2028 et de gaz pour la période 2026-2029.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transition énergétique, nous avons décidé de souscrire des garanties d'origine pour l'ensemble de nos consommations. La garantie d'origine atteste que l'équivalent en mégawattheures de notre consommation a été injecté dans le réseau sous forme d'énergie verte.

L'électricité proviendra désormais de l'énergie solaire, entraînant un surcoût annuel d'environ 10 000 € pour Stockmeier France. En ce qui concerne le gaz, il s'agira de biométhane, une énergie renouvelable issue de la valorisation de matières organiques, ce qui représente un surcoût estimé à 55 000 € par an.



## L'EAU, UNE RESSOURCE PRÉCIEUSE

L'eau est une ressource naturelle malheureusement loin d'être inépuisable, elle est donc précieuse... encore plus en période de sécheresse. C'est pourquoi STOCKMEIER France travaille depuis plusieurs années à réduire les consommations d'eau prélevée sur le réseau public. Il n'existe aucune consommation industrielle sur nos sites liée à des eaux de forage ou de pompage du milieu naturel.

## RÉUTILISATION DE NOS EAUX DE RINÇAGE



**Adrien Moizan**  
Responsable de Production  
- Site de Rennes



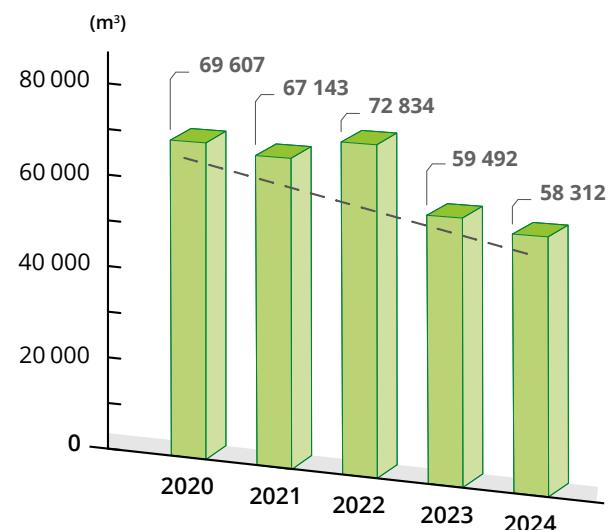
*Beaucoup de formules de l'atelier Cleaning nécessitent de l'eau comme ingrédient. Cela tombe bien, car nous avons besoin d'eau pour rincer les cuves.*

*Cette reincorporation des eaux de rinçage nous ont permis d'économiser **1000 m<sup>3</sup>** d'eau l'année dernière !*

**Clairement identifiées en stock, ces eaux de rinçage font partie intégrante de nos formules.**



- CONSUMMATION D'EAU EN M<sup>3</sup>



**UN SUIVI MENSUEL DU NOMBRE D'IBC D'EAUX DE RINÇAGE NOUS PERMET D'OPTIMISER CES ÉCONOMIES**

# PRÉSERVER LES RESSOURCES



## RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

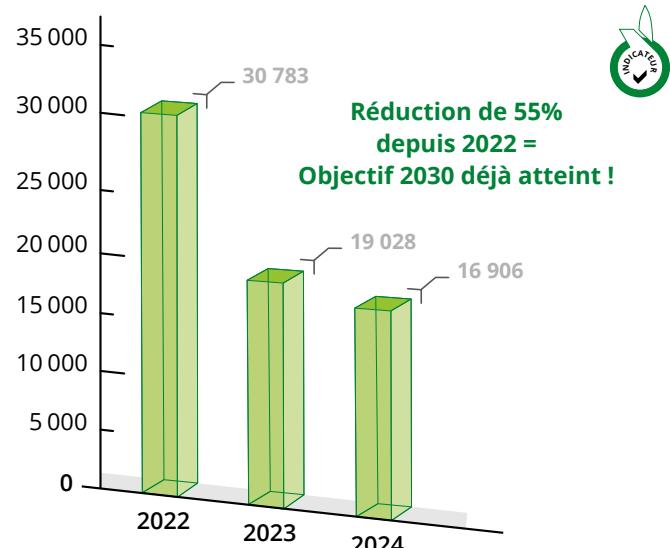
Près de trois quarts de l'eau que nous prélevons sur le réseau public est réincorporée en tant que matière première dans nos fabrications.

Le reste est utilisé majoritairement pour rincer nos emballages, nos cuves et autres équipements industriels. C'est sur cet axe que nous avons travaillé ces dernières années afin de réduire de manière significative le volume d'eau utilisé sur nos usines.

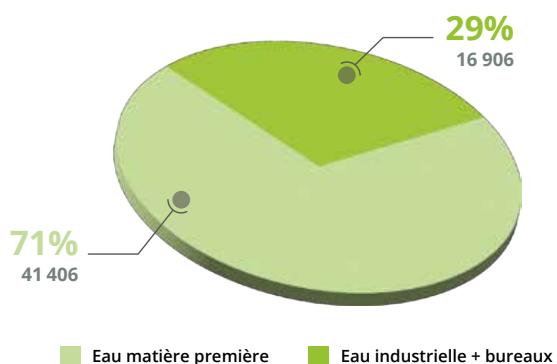
**Prochaine étape : la récupération des eaux de pluie !**

### CONSOMMATION D'EAU EN M<sup>3</sup>

(sans l'eau de fabrication utilisée en matières premières)



### RÉPARTITION CONSOMMATION D'EAU



Ibrahim Daou Bacar

Responsable Ateliers Distribution  
- Site de Rennes



Nous avons travaillé sur plusieurs axes de réduction de la consommation d'eau sur nos ateliers de production.

Tout d'abord, nous avions besoin d'évaluer notre consommation d'eau. Nous avons donc mis en place des sous-compteurs sur les ateliers pour affiner nos mesures, avec des relevés hebdomadaires. Puis nous avons mis en place des actions concrètes pour diminuer notre consommation. Par exemple nous avons installé des pistolets équipés de mitigeurs sur nos tuyaux d'eau (aussi efficaces, mais plus économies). Ces pistolets sont d'ailleurs disponibles à la vente sur notre catalogue matériel. Nous utilisons aussi une minuterie pour optimiser la quantité d'eau nécessaire au lavage de nos emballages. Autre exemple, nos eaux de laveur de gaz sont recyclées.

Toutes ces actions concrètes nous ont permis de diminuer de 10% notre consommation d'eau sur notre zone des corrosifs.

## ÉCONOMIES D'EAU GRÂCE AU TAPIS DE LAVAGE

Nos clients nous sollicitent pour les applications de surfaces et de circuits. Nous proposons des produits, du matériel et un service d'accompagnement associé. Pour la surface, nous pouvons économiser jusqu'à 50% d'eau avec nos tapis laveurs !

Ce sont nos clients  
qui en parlent le mieux !



**Marie BATTREAU**  
Entreprise GSF



« Les agroindustriels sont soumis à une pression forte sur la ressource en eau. En tant qu'ingrédient principal de notre prestation de nettoyage, réduire la consommation de l'eau est un enjeu crucial pour l'avenir.

Nous travaillons sur ce sujet depuis de nombreuses années avec une démarche globale. Nos solutions, clés en main vont de la sensibilisation aux contrôles et plans d'actions. Notre cahier des charges est donc très spécifique et contraignant.

Pour notre activité, l'apport d'eau doit être très limité.

Quelle que soit la phase de nettoyage, les surfaces ont des accessibilités très variables.

A cela deux conséquences :

- Un impact humain : les opérateurs sont obligés d'adopter des postures très contraignantes et maintenues qui sollicitent beaucoup les articulations.

- Une qualité de prestation : le traitement de la surface n'est pas uniforme sur l'intégralité des surfaces. La mise en place d'un ou plusieurs Belt Cleaner sur les bandes de convoyeurs est donc un réel plus.

Cela contribue à notre démarche environnementale, en ayant une consommation de produits raisonnée et un apport d'eau limité. Cela nous permet également d'être plus performant avec une uniformité de la phase de nettoyage sur l'intégralité des surfaces, une action mécanique améliorée et un travail en temps masqué.

**Cela nous permet de préserver nos opérateurs ce qui reste notre priorité. »**



# AVANCER VERS L'AVENIR AVEC NOS PARTENAIRES

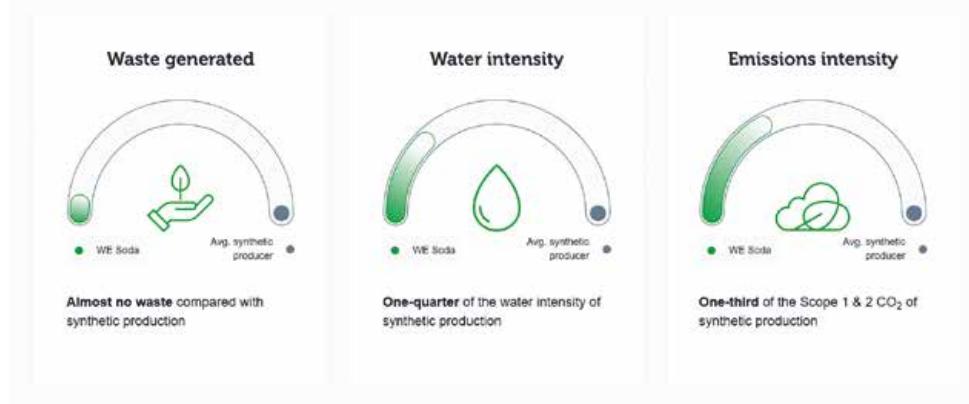
## WE Soda

L'impact du Scope 3 dans le bilan carbone des sociétés industrielles est majeur. Nous sommes donc toujours attentifs à ce point lorsque nous développons de nouveaux partenariats, proposons de nouveaux produits. En effet, un produit avec un bilan carbone élevé pénalisera notre Scope 3 ainsi que celui de nos clients. De plus cela traduit souvent un coût énergétique élevé (production, transformation, transport) qui ne pourra qu'impacter de façon croissante la compétitivité du produit. Responsabilité environnementale et performance économique peuvent se conjuguer dans l'intérêt de tous.

Ainsi notre partenaire **WE Soda**, produit du carbonate et du bicarbonate de soude par solution extraction d'un gisement de trona en Turquie. Ce procédé, par opposition à la production synthétique, permet une réduction considérable de l'empreinte carbone de ses produits,

calculée à 0.26 et 0.29 T eq. CO<sub>2</sub> / T de produits vendus pour ses 2 usines (données certifiées par Intertek / programme CarbonClear 2.0). Ces chiffres représentent environ le tiers d'une production synthétique classique selon les données publiques. **WE Soda** poursuit son travail de la réduction de son emprunte carbone avec des objectifs de -20% en 2027, -40% en 2040 et net zéro en 2050, notamment en investissant fortement dans les énergies renouvelables (solaire, éolien) avec pour objectif 250 MW de capacité installée en 2032.

Ces choix environnementaux permettent à **WE Soda** de revendiquer les coûts de production parmi les plus maîtrisés de la profession. Un bénéfice environnemental et économique pour tous : carbonate et bicarbonate sont très largement utilisées dans l'industrie (verre, nutrition, pharmacie, détergence, etc.)



## Légumi'Pulse

Dans l'industrie Agro-alimentaire, les innovations de nos partenaires permettent de répondre aux attentes de décarbonation de nos clients mais aussi de conjuguer alimentation saine et durable.

La société **Légumi'Pulse** située en Picardie propose des farines de légumineuse (pois et féverolles) en alternative aux farines de blé traditionnelles. Ces farines présentent un bilan carbone très intéressant :

**Farines Légumi'Pulse : 0.137 T CO<sub>2</sub> / T(1)**

**vs.**

**Blé : 1.290 T CO<sub>2</sub> / T(2) soit un facteur 9 de réduction !**

Sources 1 méthode White box sans allocation économique – 2 : ADEME

Ces résultats sont obtenus grâce :

- A une collecte ultra locale (40 km autour du site),
- Un procédé de fabrication à sec très peu énergivore,
- Aux propriétés des légumineuses qui poussent sans engrangements azotés.

Ces farines permettent à nos clients de réduire le bilan carbone de leurs fabrications avec un produit neutre en goût : un moelleux chocolat peut ainsi voir son empreinte carbone réduite de 47% grâce aux légumineuses en substituant 50% de la farine de blé !



## RÔLE DU PRÉSIDENT DE TWIICE - PATRICK NGUYEN-DUHAMEL

### Comment STOCKMEIER France est-elle concernée par la REP Emballages Professionnels ?

Les achats d'emballages de toutes sortes (bidons, fûts, containers, etc.) représentent un budget de l'ordre de 8 M€ par an pour notre société, nous sommes donc un metteur sur le marché conséquent d'emballages professionnels. Nous sommes depuis longtemps soucieux de favoriser le recyclage et le réemploi de ces emballages :

- 28% de nos bidons sont fabriqués à base de matière première recyclée (PEHD) et 19% de nos IBC sont achetés reconditionnés ou lavés.
- Nous proposons à nos clients un système de consigne des emballages que nous leur livrons, permettant de reprendre ces emballages pour les laver et les réutiliser au moins 3 fois, puis de nous assurer qu'ils sont recyclés en fin de vie.
- Embipack, collecteur privé d'emballages (non spécifique à la filière agricole) participe aux boucles de réemploi en lavant des IBC. Adivalor, collecteur d'emballages pour le marché agricole, participe au recyclage du plastique.

Nous soutenons donc la REP Emballages Professionnels qui entrera en vigueur en 2026, car elle va permettre de développer les filières de recyclage et réemploi des déchets d'emballages.

### Pourquoi STOCKMEIER France a-t-elle décidé d'adhérer à Twiice et d'en rejoindre la gouvernance ?

Comme toute entreprise soumise à la REP Emballages Professionnels, STOCKMEIER France aura l'obligation de

contribuer à un éco-organisme agréé, via le versement d'une éco-contribution.

Nous avons choisi Twiice (qui est candidat à l'agrément), car c'est une société qui se consacre exclusivement aux emballages professionnels, et qui a développé depuis 2019 des projets de réemploi et de recyclage avec des industriels. L'équipe de Twiice est constituée de spécialistes qui sont à même de décrypter la réglementation, et la gouvernance de Twiice est assurée par des entreprises assujetties à la REP Emballages Professionnels et intégrant les fabricants d'emballages. En faisant le choix de devenir associée de Twiice, nous manifestons clairement notre engagement en faveur de l'Économie Circulaire, et nous participons activement aux arbitrages liés à la mise en œuvre de la REP (barème des éco-contributions et éco-modulations, financement des filières de réemploi et recyclage, grille de déclaration, etc.).

**twiice se structure**

**PATRICK NGUYEN-DUHAMEL EST  
ÉLU PRÉSIDENT DE TWIICE**



Je suis très heureux et fier de participer à la création de Twiice comme éco-organisme. Nous avons à cœur de développer des solutions innovantes avec les équipes de Twiice pour le réemploi et le recyclage des emballages industriels.



# GESTION RESPONSABLE DÉCHETS ET EMBALLAGES



La REP et la démarche 3R responsabilisent les acteurs de la chimie et intègrent un contexte réglementaire exigeant s'appliquant aux emballages de nos produits (ADR, CLP). La circularité des emballages, via des solutions de réemploi et d'intégration de matière première recyclée, constitue un enjeu primordial.

## OBJECTIF RÉEMPLOI

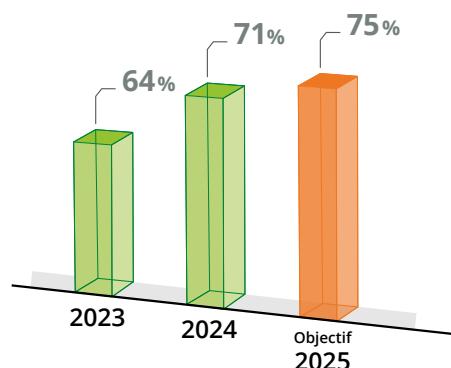


**Tehea Tautu**  
Chargée Qualité Produits



Les emballages peuvent être consignés et repris chez nos clients. Ils sont ensuite triés puis soit lavés, soit reconditionnés sur nos sites, soit gérés par des partenaires afin d'être réutilisés. L'emballage devient alors une ressource et non un déchet, limitant ainsi nos impacts environnementaux.

### TAUX DE RÉEMPLOI DES IBC



## PLASTIQUE RÉEMPLOYÉ :

- 465 TONNES DE PEHD MIS SUR LE MARCHÉ



Témoignage



Depuis plus de 10 ans, notre collaboration avec STOCKMEIER France est un modèle de synergie réussie. Avec plus de 100 000 emballages collectés en 2024, nous prouvons que notre collaboration est au service de l'Économie Circulaire et que favoriser la durabilité des emballages par le réemploi est un moteur de progrès collectif et plus responsable.



## OBJECTIF MATIÈRE PREMIÈRE RECYCLÉE (MPR)



**Sabine Fraisse**  
Responsable adjointe Affaires  
Réglementaires et Biocides



STOCKMEIER France a entamé depuis 2 ans l'intégration d'emballages contenant de la MPR en commençant par sa gamme de jerricans jaunes et rouges. Cette démarche croissante nous a permis de passer notre taux de jerricans avec MPR de 8% en 2023 à 28% en 2024. Des actions sont en cours afin d'étendre cette démarche à d'autres typologies d'emballages (jerricans blancs, noirs et IBC).



► Jerrican contenant 25% de MPR



Jerrican contenant 30% de MPR ►



◀ IBC translucide ou noir  
contenant 30% de MPR

**28% JERRICANS  
CONTIENT DU RPEHD**  
- 43 TONNES PEHD VIERGE MIS SUR LE MARCHÉ

## LA POLITIQUE DE RÉDUCTION RISQUE INDUSTRIEL ET ENVIRONNEMENT

Les sites STOCKMEIER France sont en majorité des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) classées SEVESO. La sécurité est donc essentielle.

Cette sécurité est régulièrement évaluée avec des audits internes ou des inspections de l'administration. Enfin, nous sommes dotés de plans d'urgence et bénéficiions de formations et même de collaborations avec les pompiers.

## LES INVESTISSEMENTS POST- LUBRIZOL



**Xavier Maussire**  
Coordinateur QHSE  
- Site de Niort



*Xavier, tu coordonnes le sujet de la réglementation LUBRIZOL pour l'équipe QHSE. Peux-tu nous en parler ?*

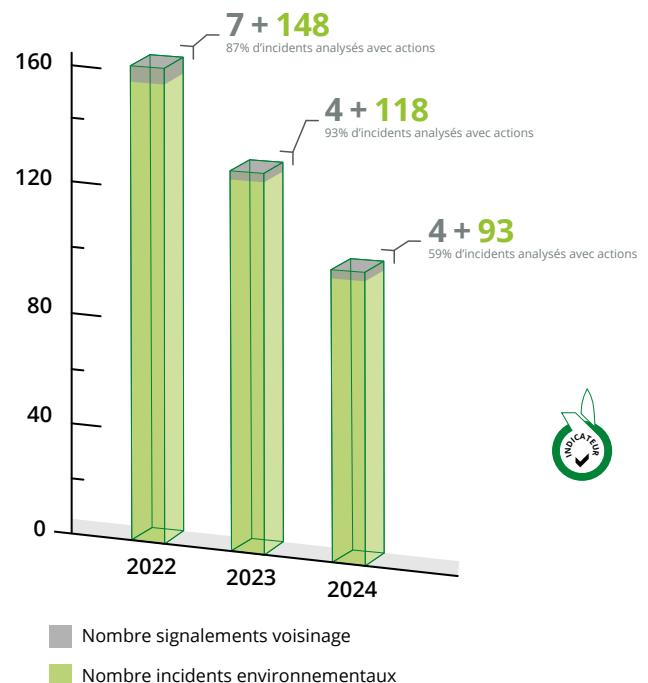
L'incendie de Lubrizol à Rouen en 2019 a modifié l'ensemble des règles de stockage des produits combustibles et inflammables. Pour nous comme pour nos fournisseurs et nos clients, les conséquences sont importantes.

Pour répondre aux enjeux propres à STOCKMEIER France, un plan d'action a été établi. Concrètement, cela se traduit par l'installation d'extinctions incendie automatiques, le renforcement de la tenue au feu de nos bâtiments, la réorganisation de stockage ou encore la mise à jour de nos études de danger.

L'objectif : anticiper les évolutions et améliorer nos capacités de réponse à des situations d'urgence.



### • INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX



Depuis 2022, les incidents environnementaux diminuent. La plupart sont liés à des déversements accidentels. Les signalements provenant du voisinage émanent principalement du site industriel Triadis, classé SEVESO : brouillard d'ammoniaque, vapeur d'acide chlorhydrique... Ces incidents sont causés par l'humidité de l'air ou la défaillance des laveurs de gaz.

### La salle de crise de Niort

Suite aux travaux réalisés dans les bureaux de Niort en 2024, nous avons mis en place une salle de crise identique à celles qui existent déjà sur nos autres sites. **On le sait :** les crises dégradent nos capacités de raisonnement. Dans une salle de crise, on gère l'événement de manière plus maîtrisée. Des supports visuels ; des fiches réflexes par type d'accident et des moyens de communication permettent d'analyser rapidement la gravité, l'étendue et les circonstances de la crise. **Objectif :** répondre rapidement et de manière adaptée par des actions.

## LES DOSSIERS ETUDE DE DANGER EN COURS

**Les occasions sont nombreuses pour la mise à jour des évaluations de nos risques et impacts sur l'Environnement :**

Chaque nouveau projet doit faire l'objet d'un « Porter à Connaissance ». Exemples récents : la construction d'un nouveau magasin à Formerie, d'un nouvel auvent de stockage à Montereau ou encore Niort...

Les sites classés SEVESO seuil haut remettent un dossier de réexamen de leur étude de danger tous les 5 ans. C'est ce que nous avons réalisé en 2025 sur le site de Rennes. Des études sont également en cours à Arnas et Haubourdin. Les sites relvant de la réglementation IED (Industrial Emission Directive) doivent produire un rapport de base de leur impact environnemental et le respect des Meilleurs Techniques Disponibles (MTD ou BREF en anglais).

L'entrée en vigueur de nouvelles réglementations (ex : Lubrizol) entraîne parfois des modifications lourdes. A Haubourdin, elle adémontré la nécessité de reconstruction d'un bâtiment de stockage des liquides inflammables qui a justifié un complément important à l'étude de danger, ainsi qu'à certains impacts environnementaux (infiltration des eaux de toiture dans les sols et biodiversité).

Des modifications de l'exploitation d'un site par rapport à son dossier initial peuvent également entraîner la production d'une nouvelle étude. A Arnas, une mise à jour de l'étude des dangers s'est avérée nécessaire en raison de modalités de stockage de certains produits dans le magasin 3. Ces dossiers souvent complexes mais indispensables, sont rédigés par des cabinets d'experts sous le pilotage des sites (Coordinateurs QHSE et direction des sites), appuyés du service QHSE du siège de Saint-Jacques.

## COLLABORATION AVEC LES SERVICES DE SECOURS



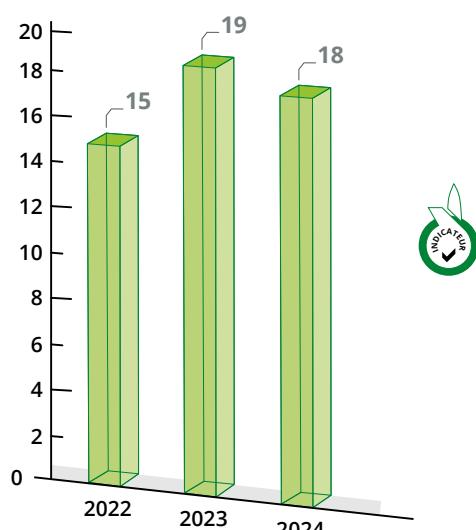
**Guillaume Blanchet**

Coordinateur QHSE  
- Site de Rennes



*En 2024, 18 exercices POI ont été menés avec les pompiers sur nos sites STOCKMEIER France. Une collaboration clé pour tester nos procédures, renforcer la sécurité et mobiliser nos équipes d'intervention et d'astreinte de nos différents sites.*

- NOMBRE D'EXERCICES POI



### Astreinte APAVE substances odorantes

Depuis 2024, une astreinte a été mise en place pour la réalisation de prélèvements environnementaux en cas d'émission de substances odorantes ou de produits de décomposition suite à un incendie. Cette astreinte, sous-traitée à l'APAVE, prévoit l'intervention d'un technicien sur site dans un délai maximal de 4 heures.

### Astreinte STOCKMEIER France



### Le saviez-vous ?

Une astreinte est disponible 24h/24 sur tous les sites STOCKMEIER France, prête à intervenir en cas d'urgence QHSE. Pour toute alerte, contactez le numéro d'astreinte groupe : + 33 (0)6 03 96 64 28.

## MODERNISATION DE NOS OUTILS INDUSTRIELS

Depuis plusieurs années, nous modernisons nos outils de conditionnement qui sont essentiellement manuels. Problèmes particuliers :

- Le remplissage emballage / emballage
- Le bouchonnage manuel.

En effet le palettisation directe implique une position penchée sur le jerrican. Ce qui est particulièrement inconfortable et répétitif.

**Solution : la mise en place d'une conditionneuse semi-automatique pour les jerricans.**

Cette nouvelle machine permet l'emballage vide sur une table pondérale à hauteur du bassin. Avec cette modernisation, nous améliorons de façon notable les gestes et la posture de l'opérateur et nous augmentons la rapidité de conditionnement.



**Yves Germain Dupont**

Directeur Performance Industrielle



*Historiquement, nous conditionnons des produits de la*

*chimie minérale et nous effectuons nos préparations de commandes en extérieur. Le stockage de ses produits conditionnés se fait également en extérieur. Pourtant, les conditions climatiques des dernières années ont fortement impacté notre méthode de travail - canicule, pluie...*

*Si les conditions de travail se sont donc compliquées pour nos opérateurs, il est à noter que les risques augmentent également pour nos produits stockés - perte en titre, coloration... Afin d'améliorer les conditions de travail et protéger notre stockage, nous avons décidé d'édifier des toits sur plusieurs sites. Notamment CESTAS - NIORT - MONTEREAU. L'objectif de ses projets a été de couvrir les zones par des bâtiments type « CARPORT » ou « AUVENT » afin de conserver une ventilation efficace et naturelle.*



L'investissement dans une conditionneuse semi-automatique apporte de nombreux points positifs pour le remplissage des jerricans de 5, 10 et 20 L :

- L'ergonomie : moins de charge à porter
- La sécurité : réduction du risque de débordement
- L'exposition : meilleure captation des vapeurs
- La productivité : moins de pénibilité = plus de rentabilité
- La polyvalence : Avec 5 cannes de conditionnement, + de produits travaillés sur différents formats d'emballage.



PROJET D'ÉTUDE - MONTEREAU -

## MMRI OU MESURES DE MAÎTRISE DES RISQUES INSTRUMENTÉS

Les MMRI sont des outils de mesure de contrôle mis en place pour éviter tout risque d'erreur humaine lors d'un dépotage de produit chimique - réactions toujours possibles comme des dégagements de chlore, d'ammoniac, de NOx (oxydes d'azote).

**Deux types de MMRI peuvent être installés :**

- **MMRI cuve vide :** Des capteurs vérifient que la cuve est vide, dans ce cas l'automate déclenche automatiquement le dépotage de la citerne.
- **MMRI de différenciation :** Le produit passe dans une chambre de contrôle afin d'y être analysé. Si les résultats d'analyse obtenus entrent dans les fourchettes d'acceptation, l'automate déclenche le dépotage.

## QU'EST-CE QUE LE PROJET GRICHIM (Gestion des Risques d'Incompatibilités CHIMIQUES) ?

Lancées en 2018, ces études de risques concernent les mélanges incompatibles entre substances. Réalisées par l'INERIS (Institut National de l'Environnement et des Risques Industriels), elles se concentrent en particulier sur les incompatibilités acide/javel et acide/acide.



Le Projet GRICHim répond aux problèmes posés par la croissance et l'hétérogénéité des contraintes réglementaires appliquées aux sites de stockage de produits liquides incompatibles entre eux. Il est financé par les adhérents de l'UFCC (Union Française du Commerce Chimique) mais également par EDF (concerné par le sujet) et bien sûr le ministère de l'Environnement.

**Au programme :** des expérimentations en laboratoire, des essais à grande échelle avec un objectif : un outil qui sera mis en ligne.

*Les essais ont été réalisés dans une cuve équipée de nombreux capteurs (débit d'injection, pH, température, conductivité...) permettant de collecter de précieuses informations sur le mélange (de nombreux réactifs nécessaires à la réalisation des essais ont été livrés gratuitement par notre site d'Haubourdin).*

GRICHIM est un programme de recherche national mené avec l'INERIS pour mieux dimensionner les effets des mélanges incompatibles.

### Comment le projet GRICHIM est-il né ?

En 2018, suite aux exigences réglementaires des DREAL, l'UFCC a lancé un Groupe de travail pour questionner ces évolutions. Objectif de l'étude : une adaptation des mesures de sécurité imposées par les DREAL - avec possibilité de réduction des coûts envisageables.

### L'INERIS joue t-il au « savant fou » en mélangeant des produits incompatibles ?

Bien sûr que non. C'est une démarche scientifique très sécurisée avec protocoles, tests et simulations en laboratoire, échelles réduites, enceintes fermées...

### Quel est l'objectif final de l'étude ?

Avec l'aide des équipes de modélisation d'EDF, un outil de simulation doit être réalisé avec comme data, la quantité de gaz émise suite à une réaction incompatible.

### Et quand seront disponibles les conclusions de l'étude ?

En 2026 ! Et ce avec des éléments qui permettront aux industriels de mieux dimensionner les effets des potentiels mélanges, avec des hypothèses reposant sur un socle scientifique solide et validé par l'administration.

# AMÉLIORATION DES SYSTÈMES DE PRODUCTION



## DÉPÔT DU FUTUR : CONCILIER INNOVATION ET RESPONSABILITÉ...

Dans un monde en constante évolution, nous nous engageons à offrir un service de proximité à nos clients tout en développant des standards éthiques et environnementaux rigoureux.

Conscients des défis du développement durable, nous intégrons ces valeurs au cœur de notre projet «Le Dépôt

du Futur», en repensant nos sites de distribution pour allier performance, responsabilité et respect de l'environnement. En adoptant des solutions durables et en favorisant le bien-être humain, nous souhaitons bâtir un modèle d'avenir capable de répondre aux exigences de nos clients tout en préservant les ressources pour les générations futures.

### Implantation

Une installation industrielle bien intégrée à son environnement en choisissant une taille plus mesurée pour nos installations. Nous serons en mesure de nous rapprocher davantage de nos clients, ce qui améliorera notre réactivité et notre capacité à livrer plus rapidement. Ce processus d'implantation stratégique nous permettra de nous adapter plus facilement aux besoins spécifiques de chaque marché local.



#### ■ BUREAUX

Les bureaux éco-conçus allient bien-être et durabilité ! Matériaux durables, une isolation optimisée et une gestion intelligente de l'énergie améliorent la qualité de vie au travail tout en réduisant l'empreinte environnementale.



#### ■ ÉNERGIE RENOUVELABLE

Il est possible de rendre les sites logistiques plus durables en intégrant des énergies renouvelables en partie produites sur site. Installer des panneaux solaires sur les parkings permet notamment d'alimenter une partie des infrastructures en Électricité Verte. En parallèle, une consommation raisonnée avec un éclairage LED et des chariots électriques contribue à réduire l'empreinte carbone.

#### ■ BORNES DE RECHARGES

En rendant la recharge des véhicules des salariés plus accessible, nous encourageons l'usage des véhicules électriques, réduisant ainsi l'empreinte carbone des déplacements.

# AMÉLIORATION DES SYSTÈMES DE PRODUCTION

## ... DEMAIN S'ÉCRIT AUJOURD'HUI



### ■ ATELIERS

Les ateliers couverts offrent une meilleure résilience face aux phénomènes météorologiques extrêmes !

En protégeant les activités des vagues de chaleur, du froid intense ou des tempêtes, ils garantissent sécurité, confort et continuité de l'activité.

### ■ TRANSPORT

Aujourd'hui, nos camions roulent en grande partie au colza. Demain, l'augmentation et la diversification des énergies alternatives comme le biocarburant, l'hydrogène ou encore l'électricité permettront de réduire encore les émissions de CO<sub>2</sub> et de limiter l'impact environnemental du transport.

### ■ ECO-SOURCING

Nous travaillons activement au développement de notre offre pour pouvoir proposer une part plus importante de produits bio sourcés. Produits avec des matières premières durables et des procédés à faible émission de CO<sub>2</sub>, ils contribuent à une activité plus responsable et à la préservation des ressources naturelles.

### Le saviez-vous

L'innovation transforme le travail en entrepôt pour plus d'efficacité et de bien-être !

**Exosquelettes et ergosquelettes :**  
Ils sont actuellement en test sur certains de nos sites. Ils contribuent à limiter la fatigue et les TMS en assistant les mouvements des opérateurs.

**Numérisation des flux logistiques :**  
Gestion prédictive des stocks, convoyeurs autonomes et optimisation en temps réel. La digitalisation est en cours et les possibilités sont grandes.

**IA et robotique :**  
Demain, les algorithmes et la robotique permettront d'automatiser et d'optimiser la logistique, ce qui réduira les tâches physiques et répétitives de nos équipes.

Continuons à écrire l'avenir ensemble

# INDICATEURS

## GOUVERNANCE



2022 / 2023    2023 / 2024    2024 / 2025    Objectifs

### Prévenir la corruption et développer des relations durables et responsables

Nombre de salariés formés au code éthique	100 %	100 %	100 %	100 %
Incidence de nos activités sur les droits de l'homme	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
Nombre de signalements via le dispositif d'alerte	0	0	0	0
Fait ou tentative de corruption	0	0	0	0
Manquement à l'éthique commerciale (comportement anti-concurrentiel)	0	0	0	0
Plainte pour divulgation de données personnelles	0	0	0	0
Incident lié à la sécurité de l'information	0	0	0	0
% d'acheteurs formés aux Achats Responsables	nc	80 %	76 %	100 %
Fournisseurs stratégiques conformes à nos exigences RSE	-	-	84 %	-
Fournisseurs stratégiques adhérents au Pacte Mondial	nc	32 %	34 %	-
Fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis (Bronze minimum)	42 %	82 %	78 %	-
Fournisseurs stratégiques ayant publié un rapport RSE (inférieur à 3 ans)	nc	55 %	62 %	-

## SOCIAL & SÉCURITÉ



2022 / 2023    2023 / 2024    2024 / 2025    Objectifs

### Garantir les droits humains & promouvoir l'égalité de traitement, la diversité et la non-discrimination

Répartition Femmes / Hommes	32 % - 68 %	34 % - 66 %	33 % - 67 %	-
Index égalité Femmes / Hommes	84/100	86/100	82/100	> 85/100
% Femmes au Comité de Direction	21 %	24 %	24 %	30 %
% Femmes à des postes de Manager	-	24 %	25 %	30 %
Taux des salariés étrangers	4 %	3 %	5 %	-
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	14,3 unités	16,15 unités	17,73 unités	-
Taux d'emploi des plus de 50 ans	38 %	39 %	39 %	-
Nombre de travailleurs de moins de 18 ans	0	0	0	0
Nombre de cas de discrimination ou d'incidents de harcèlement signalés	0	0	1	-
Taux d'employés formés à la discrimination ou aux questions de harcèlement	4	19	100	100

### Garantir la stabilité de l'emploi et favoriser l'insertion professionnelle

Effectif total (au 28/02/2025)	317	325	355	-
Âge moyen	44,44	45,4	44,64	-
Salariés en CDI	96,09 %	94,77 %	92,68 %	-
Ancienneté moyenne	12,15	12,5	11,76	-
Nombre de recrutements	41	30	45	-
Taux de rotation du personnel	10,12 %	7,67 %	11,55 %	< 10 %
Nombre de stagiaires et alternants recrutés	33	25	30	-
Jeunes de moins de 30 ans recrutés	49 %	27 %	31 %	-
Part des nouveaux salariés ayant bénéficié d'un parcours d'intégration	100 %	100 %	100 %	100 %
Taux d'heures supplémentaires	0,73 ETP	1,25 ETP	1,70 FTE	-
Taux d'intérim	14,92 ETP	11,36 ETP	15,72 FTE	-
Salariés à temps partiel	3 %	2%	2%	-

### Développer les compétences & répondre aux souhaits d'évolution professionnelle

Part de l'encadrement issu de la promotion interne	87 %	94 %	86 %	> 90 %
Part de la masse salariale consacrée à la formation	1,43 %	1,07 %	1,06 %	> 1 %
Nombre d'heures de formation	3726	5667	4284	-
% salariés ayant suivi une formation	84 %	93 %	100 %	> 70 %
Nombre d'heures moyen de formation/salarié.es	12,68 H	17,94 H	4,05 H	-
Dépenses de formation	183 K€	154,4 K€	150,4 K€	-

### Promouvoir un climat social optimal, une rémunération équitable et le bien-être de nos salariés

Nombre de réunions avec les représentants du personnel	33	35	37	-
Salaire moyen brut des Femmes	3 577 €	3 765 €	3 766 €	-
Salaire moyen brut des Hommes	3 687 €	3 810 €	3 694 €	-
Écart de rémunération Femmes / Hommes	2,98 %	1,18 %	-1,92 %	-
% de salariés couverts par une analyse annuelle du salaire décent de référence	nc	nc	100 %	100 %
% de salariés payés en dessous du salaire décent	nc	nc	0 %	0 %

	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	Objectifs
<b>Promouvoir un climat social optimal, une rémunération équitable et le bien-être de nos salariés</b>				
Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation	323	335	378	-
Montant moyen de la participation par bénéficiaire	5 812 €	7 867 €	5 852 €	-
% salariés ayant eu une prime sur objectifs	96 %	96 %	96 %	> 95 %
<b>Assurer de bonnes conditions de travail et la santé et la sécurité au travail</b>				
Taux d'absentéisme	3,55 %	3,36 %	3,73 %	< 6 %
Travail posté / travail de nuit (% du personnel en horaire de nuit ou posté)	8,50 %	6,65 %	6,48 %	-
Nombre de salariés ayant signé l'avenant télétravail / nombre des pers. éligibles	58 %	70 %	70 %	-
Nombre de cellule QVCT/nombre de site	7	8	8	-
Part des accidents analysés avec action de prévention identifiée	73 %	71 %	79 %	-
Accidents de travail - taux de gravité	0,34	0,33	0,26	-
Accidents de travail - taux de fréquence	26,18	18,44	26,24	15 en 2027
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	-
Nombre de réunion de la CSSCT	13	11	12	-
Nombre d'heures de formation dédiées à la santé et à la sécurité	2311 H	2667 H	2342 H	-
Nombre de salariés formés aux premiers secours	94	96	110	-



## ENVIRONNEMENT

	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	Objectifs
<b>Consommation énergétique</b>				
Consommation totale d'énergie en MWh	5 152	5028	4 905	-15 % en 2030
Consommation intensité énergétique (MWh/ Tonnage annuel dépôt)	0,0163	0,0197	0,017	-
Part énergies fossiles dans mix énergétique des sites (%)	56 %	55 %	52 %	< 50 % en 2030
% camions en contrat transport équipés d'une énergie alternative au Diesel	42,82	45,07	49,24	> 50 % en 2030
<b>Consommation d'eau</b>				
Consommation d'eau en m³	72 534	59 192	58 312	-
Consommation d'eau (hors Matière Première) en m³	30 483	17 807	16 906	-15 % en 2030
<b>Rejets atmosphériques &amp; Gaz à effet de serre</b>				
Total émissions de gaz à effet de serre de Scope 1, 2, 3 en tonnes mét. de CO₂e	471 839	435 706	-	-90 % en 2045
Total émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 en tonnes mét. de CO₂e	578	545	-	0 en 2035
Total émissions de gaz à effet de serre de Scope 2 en tonnes mét. de CO₂e	77	77	-	0 en 2035
Total émissions de gaz à effet de s. de Scope 3 (amont) en tonnes mét.de CO₂e	462 861	427 094	-	-30 % en 2035
Total émissions de gaz à effet de s. de Scope 3 (aval) en tonnes mét. de CO₂e	8 323	7 990	-	-30 % en 2035
Tonnes CO₂e par Tonnes de produit vendu	1,27	1,19	-	-30 % en 2035
Nombre de prélevements d'air en sortie de laveurs de gaz	-	6	8	-
<b>Qualité des eaux industrielles, pluviales et souterraines</b>				
Nombre de prélèvements eaux industrielles	403	398	404	-
Kg d'AZOTE rejetés dans les eaux industrielles	862	484	805	< 700 en 2025
Kg d'PHOSPHORE rejetés dans les eaux industrielles	1 458	727	370	< 250 en 2025
Kg de DCO rejetés dans les eaux industrielles	7 259	4 271	6 195	< 7000 en 2025
Kg de MES rejetées dans les eaux industrielles	3 281	3 526	6 167	< 2000 en 2025
Nombre de prélèvements eaux pluviales	32	32	31	-
Nombre de prélèvements piézomètres analyse qualité sols	77	80	80	-
<b>Gestion des déchets et emballages</b>				
Poids total des déchets dangereux en tonnes	1 094	1 150	1 832	-
% de tonnage déchets dangereux / % tonnage dépôts	0,44 %	0,55 %	0,64 %	-
Poids total des déchets non dangereux en tonnes	292	265	174	-
Taux de réemploi des IBC légers	-	64 %	71 %	> 80 % en 2026
Taux de réemploi de nos emballages	-	7 %	4 %	> 8 % en 2026
Taux de Jerricans achetés contenant de la Matière Première Recyclée	-	8 %	34 %	> 50 % en 2026
<b>Améliorer nos systèmes de production</b>				
Montant des investissements alloués à la prévention des risques	688 K€	2 626 K€	2 241 K€	-
<b>Réduire l'exposition aux risques industriels</b>				
Nombre d'Equipiers de Prévention Sécurité (EPS) formés	47	51	61	-
Nombre d'exercices POI réalisés	15	19	18	-
Incidents environnement analysés avec actions de prévention	87 %	93 %	59 %	-
Nombre de signalement du voisinage	7	4	4	-
Nombre d'envois de FDS aux clients	65 932	31 058	28 805	-
Nombre d'envois de FT aux clients	43 023	13 660	22 744	-
<b>Gamme de produits durables</b>				
Volume de vente de produits à faible émission de carbone certifiés ISCC+	-	-	-	> 20 % en 2035
Volume de vente de produits certifiés Ecocert, Ecolabel, Bio ou RSPO	1 624 T	1 206 T	1 338 T	-
Produits alimentaires en provenance de l'UE	95 %	85 %	97 %	-



**STOCKMEIER**  
**FRANCE**



**STOCKMEIER France S.A.S.**

3 Rue de la Buhotière

Saint Jacques de la Lande BP 89152 - F 35091 RENNES CEDEX 09

+33(0)2 99 29 46 00

info-france@stockmeier.fr

[www.stockmeier.fr](http://www.stockmeier.fr)

**STOCKMEIER France**

**SITE DE RENNES 1**

3, Rue de la Buhotière  
SAINT JACQUES DE LA LANDE  
BP 89152  
F 35091 RENNES CEDEX 09

T +33(0) 2 99 29 46 46  
F +33(0) 2 99 29 46 45  
ouest@stockmeier.fr

**SITE DE RENNES 2**

14, Rue Jacqueline Auriol  
F 35136 SAINT JACQUES  
DE LA LANDE

T +33(0) 2 99 29 46 00  
F +33(0) 2 99 29 46 45  
ouest@stockmeier.fr

**SITE DE BORDEAUX**

4, Chemin Auguste  
Z.I. Auguste II  
F 33612 CESTAS CEDEX

T +33(0) 5 57 97 16 57  
F +33(0) 5 56 68 06 29  
cestas@stockmeier.fr

**SITE DE NIORT 1**

Rue Pied de Fond  
BP 86.31  
F 79026 NIORT CEDEX 09

T +33(0) 5 49 79 16 22  
F +33(0) 5 49 73 63 27  
niort@stockmeier.fr

**SITE DE NIORT 2**

29, Rue Blaise Pascal  
F 79000 NIORT

T +33(0) 5 49 79 16 22  
F +33(0) 5 49 73 63 27  
niort@stockmeier.fr

**SITE DE LYON**

235 Rue Grange Morin  
F 69400 ARNAS

T +33(0) 4 74 60 19 00  
F +33(0) 4 74 60 19 10  
arnas@stockmeier.fr

**SITE ILE DE FRANCE**

Rue des Sècherons  
Z.A.E du Confluent  
F 77130 MONTEREAU FT/YONNE

T +33(0) 1 60 57 24 00  
F +33(0) 1 64 70 21 47  
montereau@stockmeier.fr

**SITE DE LILLE**

12, Rue de la Rache  
BP 57  
F 59481 HAUBOURDIN CEDEX

T +33(0) 3 20 17 57 00  
F +33(0) 3 20 17 57 11  
haubourdin@stockmeier.fr

**STOCKMEIER Cleaning Solutions**

3, Rue de la Buhotière  
Saint Jacques de la Lande  
BP 89152  
F 35091 RENNES CEDEX 09

T +33(0) 2 99 29 46 60  
F +33(0) 2 99 29 46 45  
cleaningsolutions@stockmeier.fr

Route des Criquiers  
F 60220 FORMERIE

T +33(0) 3 44 46 16 08  
F +33(0) 3 44 46 89 25  
cleaningsolutions@stockmeier.fr

PA Bernard Vergnaud  
3, Rue Henri Becquerel  
F 93270 SEVRAN

T +33(0) 1 43 85 10 10  
F +33(0) 1 43 85 11 14  
cleaningsolutions@stockmeier.fr