ERPORT

A DP WORLD Company

Rapport de durabilité 2024

Table des matières

Introduction

3

Informations générales

4 Présentation
4 Politique RSE
5 Périmètre d'application
6 Modèle d'affaires
6 Chaine de valeur
6 Divulgation
6 Stratégie et Gouvernance
6 Plan d'Action et objectifs
7 Labels et certifications
7 Matrice de matérialité

Environnement

10 Energies et émissions de gaz à effet de serre
10 Pollution de l'air, de l'eau et du sol
10 Identification des impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire

Utilisation des ressources et économie circulaire

12 Politiques mises en place pour la gestion des ressources et l'économie circulaire
12 Actions et ressources allouées pour optimiser l'utilisation des ressources
12 Objectifs et indicateurs de performance
12 Données sur l'utilisation des ressources et la production de déchets
12 Modèles économiques circulaires et durables
12 Effets financiers de la transition vers l'économie circulaire
13 Indicateurs de performance et objectifs – volet Environnement

Main d'œuvre et social

15 Périmètre et types de travailleurs
Effectifs : caractéristiques générales
15 Santé et sécurité
15 Rémunération, négociation collective et formation
15 Caractéristiques supplémentaires des effectifs
15 Politiques et processus relatifs aux droits humains
15 Diversité dans la gouvernance
17 Indicateurs de performance et objectifs – volet Social

Gouvernance et conduite des affaires

19 Gouvernance et supervision de la conduite des affaires
19 Cadre éthique, culture d'entreprise et dispositifs internes
19 Relations avec les fournisseurs et délais de paiement
20 Prévention et gestion de la corruption
20 Statut des incidents et conformité
20 Contributions politiques et transparence externe
20 Paiements et litiges
21 Indicateurs de performance et objectifs – volet Gouvernance

Conclusion

22

Introduction

Ce premier rapport RSE du Groupe Herport s'inscrit dans une démarche volontaire de structuration, amorcée en 2023 avec la réalisation d'un diagnostic RSE et la conduite d'ateliers participatifs réunissant plusieurs collaborateurs issus de nos entités.

L'objectif : construire une feuille de route concrète, cohérente avec nos pratiques de terrain et en phase avec les attentes de nos parties prenantes.

Les thématiques retenues – transition énergétique, mobilité, qualité de vie au travail, gouvernance, diversité – ne sont pas nouvelles pour notre groupe : elles s'appuient sur des actions déjà engagées, comme l'optimisation de notre parc immobilier en matière d'énergie, l'amélioration continue via notre démarche qualité ISO 9001, ou encore le développement d'outils RH favorisant la formation, l'inclusion et la transversalité.

Bien que ce rapport ne réponde pas à une obligation légale, la perspective des directives européennes nous engage à anticiper les futures exigences en matière de transparence extra-financière. C'est donc avec pragmatisme et détermination que nous avons initié cette démarche, fidèle à notre culture de responsabilité et d'amélioration continue.

Ce document couvre exclusivement l'exercice 2024 et reflète la stratégie, les engagements, les actions et les performances extra-financières du Groupe Herport sur cette période.

Herport ayant été acquis par DP World à compter du 1er septembre 2025, les informations et résultats présentés ont été élaborés de manière indépendante et ne préjugent pas des orientations, politiques ou performances de DP World en matière de durabilité.

Informations générales

Présentation
Le groupe HERPORT conçoit des solutions logistiques multimodales avec des services complets de dédouanement et de transport dans le monde entier. Il est composé de plusieurs sociétés agissant dans l'industrie du transport et de la logistique. Il comporte trois entités qui sont définies par les secteurs d'activité qu'elles servent, ainsi :

- HERPORT et ses filiales sur le général cargo, mais aussi sur les niches que sont les animaux vivants, le textile et le luxe.
- LOGAERO Services et sa filiale Mondial Air Fret sont deux sociétés spécialisées dans la commission de transport pour les industries aéronautique civile ou défense et sur d'autres industries de niches.
- EAS International et ses différentes filiales sont quant à elles spécialisées dans l'industrie automobile et électronique.

Politique RSE
Le groupe reconnaît son rôle dans la transition vers une économie durable. Notre politique de durabilité repose sur des engagements stratégiques visant à réduire les impacts environnementaux et à promouvoir un modèle économique inclusif.

Notre politique de durabilité est basé sur l'ISO 26000 mais également les critères ESG à travers les sujets suivants qui sont les 7 piliers d'ISO 26000 :

- la gouvernance de l'organisation
- les droits de l'Homme
- les relations et conditions de travail
- l'environnement
- les loyautés des pratiques
- les questions relatives aux consommateurs
- les Communautés et développement local

La politique de durabilité de la société a été codéveloppée avec l'ensemble de nos parties prenantes afin d'assurer une réponse cohérente aux défis environnementaux, sociaux et de gouvernance.

L'équipe RSE animée par Marine BOUILLON, supervise la mise en œuvre de notre politique de durabilité. Les performances sont mesurées à l'aide d'indicateurs clés qui seront détaillés dans ce rapport.

Nous nous engageons à publier annuellement un rapport de durabilité détaillé, basé sur un référentiel reconnu. Pour l'année 2024, les référentiels utilisés sont les ESRS et le VSME de l'EFRAG.

Périmètre d’application

Le périmètre de ce rapport de durabilité pour le Groupe HERPORT ne comprend pas toutes les sociétés du rapport sur les comptes consolidés du groupe. Voici le périmètre concerné par cette démarche :

HERPORT SAS – 382329035 - NAF 52.29B dont le siège est basé à :
Parc Mail Roissy, 17 avenue de la Demi-lune, 95700 Roissy-en-France

- Total de bilan 2024 : 78 140 108€
- Chiffre d’affaires : 206 302 614€
- Effectif : 230
- Sites concernés en France : Roissy-en-France 38 232 903 500 317, Nice 38 232 903 500 242, Vitrolles 38 232 903 500 267, Saint Brieuc 38 232 903 500 200, Blagnac 38 232 903 500 192, Mérignac 38 232 903 500 325, Rezé 38 232 903 500 275, Trignac 38 232 903 500 309, Rixheim 38 232 903 500 333, Pusignan 38 232 903 500 283, Le Havre 38 232 903 500 069, Le Havre 38 232 903 500 341, Orly 38 232 903 500 234
- Sites concernés à l’étranger : aucun

EAS International, 424665701 – NAF 52.29B dont le siège est situé :
B 125 CEL A & B Zone Julie, Aéroport Paris Orly, 94310 Orly

- Total de bilan 2024 : 43 533 401,53€
- Chiffre d’affaires : 92 248 032,45€
- Effectif : 32
- Sites concernés en France : Orly 424 665 701 00043 (les données chiffrées sont globales au périmètre France)
- Sites concernés à l’étranger : aucun

LOGAERO Services, 423421825 – NAF 52.29B, dont le siège est situé à :
5 avenue des Grands Champs, 95500 Le Thillay

- Total de bilan 2024 : 9 095 578.33€
- Chiffre d’affaires : 24 859 284€
- Effectif :70
- Sites concernés en France : Le Thillay 42 342 182 500 104, Nice 42 342 182 500 120, Vitrolles 42 342 182 500 138, Blagnac 42 342 182 500 096, Mérignac 42 342 182 500 088, Rezé 42 342 182 500 062, Pusignan 42 342 182 500 054, Orly 42 342 182 500 112
- Sites concernés à l’étranger : aucun

Chaîne de valeur
En tant qu'acteur clé dans le domaine de la commission de transport, le Groupe HERPORT reconnaît que la durabilité de ses services s'étend bien au-delà de ses propres opérations. Notre approche intègre une analyse des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance tout au long de notre chaîne de valeur, en amont et en aval.

En amont - nos partenaires : Notre activité repose sur un réseau étendu de partenaires logistiques, notamment des transporteurs, qu'ils soient aériens, des prestataires technologiques, des confrères à l'étrangers, commissionnaires de transport et les autres partenaires nous permettant de mettre en œuvre les prestations vendues aux clients.

En aval - nos clients et l'impact des services : Notre responsabilité s'étend à la manière dont nos services influencent nos clients et les parties prenantes impactés par l'utilisation de ses prestations.

Divulgation
En conformité avec l'option prévue par les réglementations nationales, le Groupe HERPORT a décidé de ne pas divulguer certaines informations relatives à des développements stratégiques imminents et des négociations en cours. La divulgation prématurée de ces éléments pourrait compromettre des discussions cruciales avec nos partenaires ou nuire à notre positionnement compétitif.

Stratégie et Gouvernance
Dans le cadre de sa stratégie de durabilité, le groupe HERPORT intègre les principes ESG au cœur de ses opérations et de sa gouvernance. Chaque filiale (EAS, LOGAERO et HERPORT) a mis en place des comités dédiés à la RSE, des politiques internes rigoureuses et des mécanismes de suivi et d'évaluation des performances. L'objectif est de garantir une gouvernance exemplaire et de promouvoir la transparence et l'éthique dans toutes les activités. Cette approche vise à structurer une gouvernance claire et à assurer la conformité aux standards internationaux, notamment ceux définis par l'ISO 26000.

Sur le plan environnemental, les efforts sont concentrés sur la réduction de l'empreinte carbone et l'adoption de technologies propres. EAS s'engage dans une meilleure gestion des consommables en privilégiant des alternatives écoresponsables et biosourcées. LOGAERO oriente ses initiatives vers l'utilisation de sources d'énergie renouvelables pour le transport et la mise en œuvre de pratiques durables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. De son côté, HERPORT met en place des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique et optimiser ses infrastructures afin de minimiser son impact écologique.

En matière sociale, le groupe HERPORT attache une grande importance au bien-être des employés et à l'inclusion. Les politiques sociales mises en place garantissent un cadre de travail sécurisé, favorisant l'épanouissement professionnel des collaborateurs tout en assurant un environnement inclusif.
La transparence est également un engagement majeur, avec la publication annuelle d'un rapport RSE consolidé qui mettra en lumière les progrès et défis du groupe. À partir de 2025, l'objectif est d'harmoniser la publication des rapports RSE pour l'ensemble des filiales.

Plan d'Action et objectifs
Suite à un diagnostic fondé sur l'ISO 26000 et la double matérialité, un plan d'action a été défini sur un horizon de trois ans (2024-2027). Ce plan repose sur une réduction significative des impacts environnementaux, l'optimisation des performances sociales et la structuration d'une gouvernance responsable.

En parallèle, chaque filiale ajuste ses priorités en fonction de ses enjeux spécifiques. LOGAERO concentre ses efforts sur la loyauté concurrentielle et la transparence, tandis qu'EAS travaille sur l'amélioration de la gestion des ressources énergétiques et des consommables. HERPORT, quant à elle, renforce ses relations avec ses fournisseurs pour encourager des pratiques plus durables.

Modèle d'affaires

Activités clés :
Organisation de transports internationaux, négoce et opérations de douane.

Gouvernance :
Trois filiales : SC2, EAS Intl, Logaero Services
Comité de direction

Partenaires clés :
Réseau de transporteurs routier, d'agents étrangers, de compagnies aériennes ainsi que les douanes françaises.

Capital humain :

348
salariés en France

90%
en CDI

34,5%
salariés femmes

Mission, vision et valeurs :
"Des Hommes au service des clients, mais aussi une entreprise à l'écoute de ses salariés"
Respect, tolérance, Communication, intégrité, innovation, reconnaissance des mérites.

Proposition de valeur :
Sur-mesure, contact privilégié avec nos clients.

Structure des coûts :
Achats, fournisseurs, salaires

Segments :
- Business-to-business
- Spécialiste de l'aéronautique et de l'AOG
- Diversification dans d'autres industries exigeantes telles que le pharmaceutique et le luxe
- Département négoce de produits et pièces liés à la maintenance aéronautique

Structure de revenus :
CA en 2024 : 323 409 930,45 €

Retombées positives :
- Prime de partage de la valeur
- Programme goSAF avec Air France Cargo
- Début du contrat de recyclage des déchets en décembre 2023, avec 33kg collectés sur la période

Retombées négatives :
- Recours à certains modes de transport générant un impact environnemental.
- Un jour d'arrêt de travail enregistré à la suite d'un accident professionnel

Labels et certifications
Les sociétés du Groupe n'ont obtenu et souscrit à aucun label en matière de RSE. En revanche, HERPORT et EAS ont tous les deux mis en œuvre une notation via ECOVADIS. En 2024, HERPORT a obtenu la note de 43/100 et le badge « Fast Mover » ayant progressé de 6 points.

EAS a quant à elle obtenu la note de 59/100 et le badge bronze Top 35%

Matrice de matérialité
La matrice de matérialité élaborée par le groupe HERPORT, intégrant les contributions de ses trois filiales permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE en fonction de leur importance stratégique pour l'entreprise et de leur pertinence pour les parties prenantes.
Cet outil constitue un levier essentiel pour orienter la politique RSE du groupe, en veillant à répondre aux attentes sociétales tout en renforçant la performance globale.

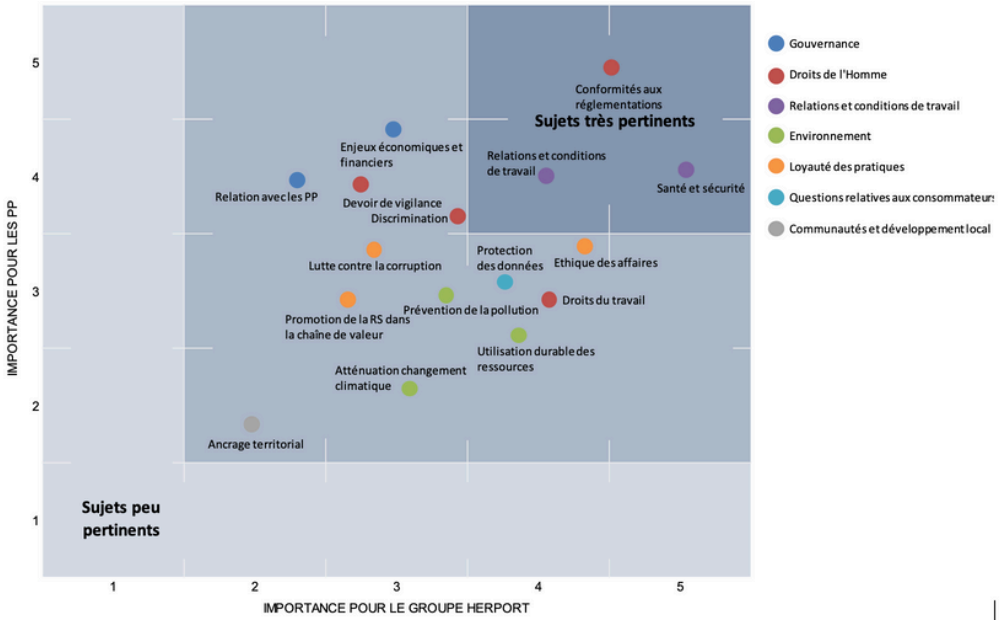
Parmi les sujets jugés les plus prioritaires, la conformité aux réglementations se distingue nettement. Elle reflète les exigences strictes auxquelles les activités du groupe sont soumises, notamment dans les domaines du transport, de la logistique internationale et des services liés à l'aérien.
Cette priorité traduit une volonté de garantir un cadre de conformité robuste face à un environnement normatif dense et en constante évolution.

Les enjeux sociaux, notamment les relations et conditions de travail ainsi que la santé et la sécurité, sont également positionnés parmi les plus pertinents. Leur place centrale dans la matrice illustre l'attention portée par le groupe à la qualité de vie au travail, à la prévention des risques professionnels et à l'engagement des collaborateurs. Dans des secteurs caractérisés par des contraintes physiques, techniques ou organisationnelles, ces thématiques sont d'autant plus stratégiques.

D'autres sujets, tels que la protection des données, l'éthique des affaires et les droits du travail, apparaissent comme importants, même s'ils sont perçus comme légèrement moins critiques. Leur position dans la matrice témoigne d'une attente croissante en matière de gouvernance responsable, de transparence des pratiques et de respect des droits humains fondamentaux, en cohérence avec les évolutions réglementaires et les préoccupations sociétales actuelles.

Enfin, certains thèmes comme la lutte contre la corruption, l'atténuation du changement climatique ou encore la promotion de la RSE dans la chaîne de valeur, bien qu'identifiés, apparaissent comme moins prioritaires pour le moment. Cela ne signifie pas qu'ils sont négligés, mais plutôt qu'ils s'inscrivent dans une logique de progrès continu, à renforcer dans une démarche de long terme. L'ancrage territorial, jugé peu pertinent à ce stade, peut s'expliquer par le caractère globalisé ou multi-sites des activités du groupe, limitant l'impact perçu à l'échelle locale.

En résumé, cette matrice de matérialité permet au groupe HERPORT de structurer une stratégie RSE ciblée, alignée à la fois sur les enjeux clés du secteur et sur les attentes exprimées par ses parties prenantes, tout en garantissant une cohérence entre les entités du groupe et une priorisation pertinente des actions à mener.



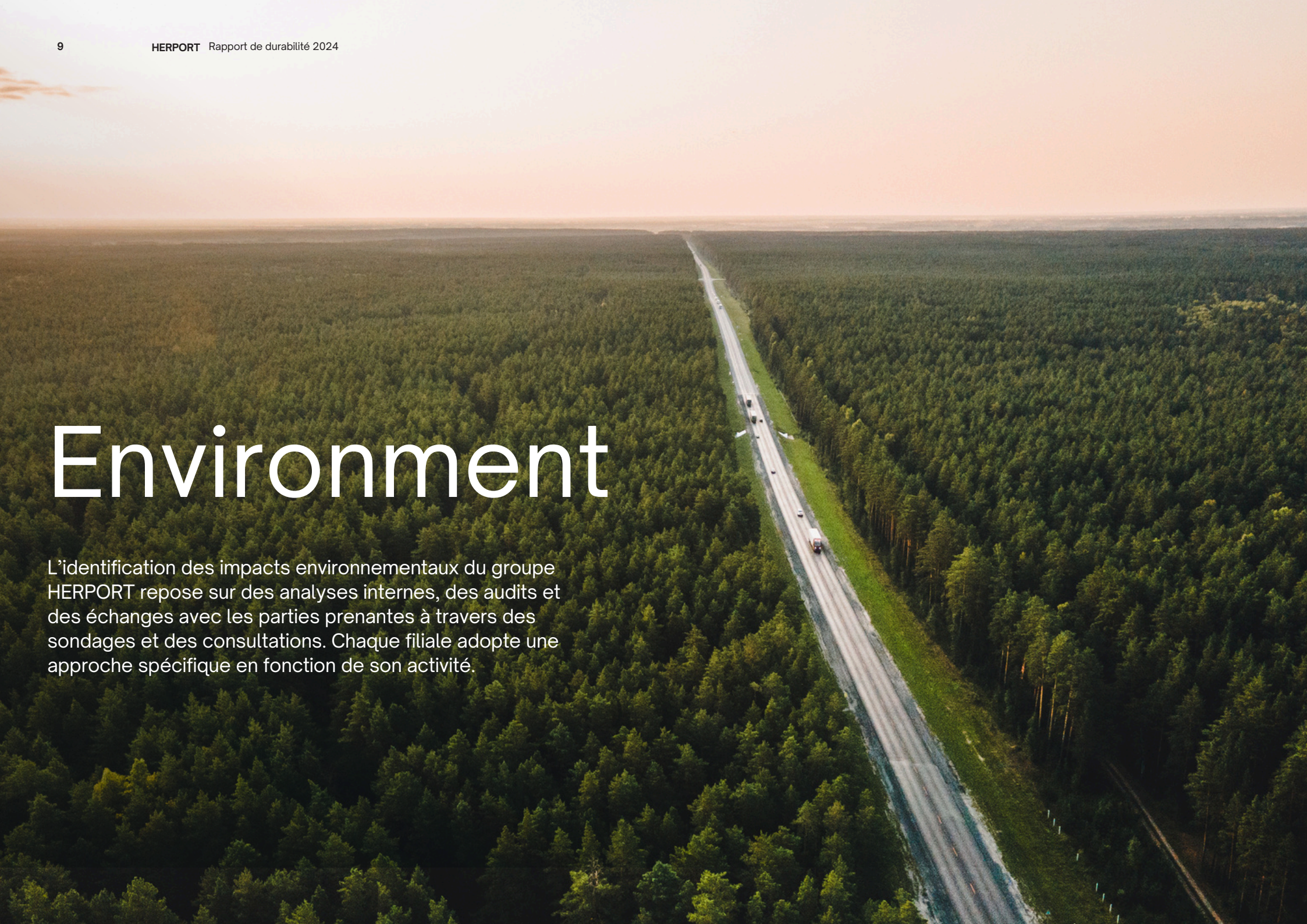
Voici les actions clefs :

Filiale(s) concernée(s)	Raison	Action	Indicateur	Echéance	Ressources
HERPORT / LOGAERO	Mise à niveau réglementaire sur les volets de la vigilance et du respect des droits de l'Homme, de la concurrence et de la transparence	Création des chartes des droits et anti-corruption et transmission des données de la BDESE	• Chartes crées et ratifiées par les salariés • BDESE mise à dispo du CSE	12/2025	2 personnes
HERPORT / LOGAERO	Porter le sujet de l'environnement en tant qu'objectif tangible des sociétés	Création de la charte environnementale et des achats responsables	• Chartes crées et ratifiées par les salariés • Sensibilisation trimestrielle	12/2025	2 personnes
EAS INTERNATIONAL	Approfondir la maîtrise des consommables et de l'énergie	Publication d'un bilan carbone	Bilan publié	12/2025	1 personne
EAS INTERNATIONAL	Améliorer la gestion RH de notre entreprise	Déploiement d'un SIRH	Plateforme disponible et accessible aux collaborateurs	12/2025	2 personnes

L'optimisation des indicateurs de performance permettra d'évaluer la progression du groupe vers ses objectifs de durabilité. La mise en place d'un cadre structuré facilitera également le suivi des engagements pris par chaque filiale, assurant ainsi une amélioration continue.

Le groupe HERPORT affirme son ambition de devenir un acteur majeur de la RSE dans son secteur, en combinant responsabilité sociétale et performance économique.

Cette consolidation des démarches RSE vise à garantir une transparence accrue et une efficacité renforcée dans l'ensemble des initiatives menées.



Environment

L'identification des impacts environnementaux du groupe HERPORT repose sur des analyses internes, des audits et des échanges avec les parties prenantes à travers des sondages et des consultations. Chaque filiale adopte une approche spécifique en fonction de son activité.

Environnement

HERPORT SA et LOGAERO ont engagé un dialogue avec leurs parties prenantes et initié un plan d'action basé sur une analyse interne des sources de pollution. Quant à EAS, certifiée ISO 14001, elle intègre l'ensemble de sa chaîne de valeur dans ses analyses environnementales et adopte une démarche d'amélioration continue pour limiter son empreinte écologique. L'analyse de matérialité confirme que la pollution constitue un enjeu prioritaire pour l'ensemble du groupe, influençant directement la stratégie environnementale et commerciale.

Les sociétés du groupe ont élaboré chacune leur matrice de matérialité afin d'identifier les enjeux majeurs liés à la pollution.
Pour LOGAERO, les émissions de gaz à effet de serre ainsi que l'optimisation des déplacements sont considérées comme des priorités élevées, suivis de la gestion des déchets. En revanche, la pollution des sols et de l'eau est jugée comme un enjeu de moindre importance. HERPORT, de son côté, met en avant le transport bas-carbone et la réduction des émissions indirectes (Scope 3) comme des priorités essentielles (voir matrice page 7).

Pollution de l'air, de l'eau et du sol
HERPORT et LOGAERO suivent leurs émissions indirectes liées au transport via leur logiciel d'exploitation qui fait un calcul estimatif par transport, elles ne génèrent pas de pollution de l'eau et du sol. De son côté EAS s'efforce de réduire son empreinte environnementale en optimisant la gestion des déchets, en adoptant des achats responsables et en améliorant ses processus logistiques. Les trois filiales du groupe ont mis en place des politiques spécifiques pour réduire leur empreinte environnementale. Ces politiques ont fait l'objet de création de chartes que l'ensemble des salariés doit signer et prendre en compte.

En ce qui concerne la pollution des sols et de l'eau, aucune des filiales du groupe HERPORT n'utilise ou ne génère de substances classées comme préoccupantes ou très préoccupantes (SVHC), et ne sont pas directement impliquées dans ce type de pollution.

Plusieurs initiatives concrètes ont été mises en œuvre dans le cadre de la gestion de la pollution. De leur côté, HERPORT et LOGAERO disposent d'un calculateur CO2 intégré à leur logiciel de gestion des expéditions, permettant un suivi précis des émissions de chaque transport. Ces données sont visibles sur les factures clients afin de sensibiliser ces derniers à leur impact carbone. L'optimisation logistique constitue une priorité, avec la réduction des trajets inutiles, l'amélioration du taux de remplissage des camions et l'augmentation de la part des transports bas-carbone. La charte des achats responsables, intégrant des critères environnementaux stricts, a été adoptée afin de sensibiliser les fournisseurs aux exigences écologiques du groupe. De plus, un effort significatif est porté sur la formation des collaborateurs, visant à leur inculquer de bonnes pratiques environnementales et à encourager l'adoption de comportements écoresponsables.

Par ailleurs, le groupe HERPORT souhaite s'engager dans des actions de mécénat environnemental, notamment pour le développement de solutions de transport moins impactant pour l'environnement.

À ce jour, aucune sanction environnementale n'a été enregistrée pour les entreprises du groupe. Toutefois, des opportunités d'optimisation ont été identifiées, notamment grâce à la réduction des consommables et à l'amélioration de l'efficacité énergétique. La transition vers des pratiques plus durables permet non seulement de limiter les risques financiers liés à l'évolution des réglementations, mais aussi d'améliorer l'image de marque et l'attractivité commerciale du groupe.

Identification des impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire
Le groupe HERPORT, au travers de ses entités identifie de manière distincte mais complémentaire les impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources. HERPORT SA et LOGAERO ont réalisé une matrice de matérialité intégrant les retours de ses parties prenantes pour structurer ses priorités. EAS, de son côté, actualise annuellement son analyse environnementale, ce qui permet une révision des risques et opportunités en lien avec les ressources.

Ces analyses renforcent la volonté du groupe d'opter pour des solutions plus durables, moins génératrices de déchets et alignées avec les attentes sociétales et réglementaires. Les trois entités s'accordent à considérer la transition vers des pratiques circulaires comme une opportunité stratégique majeure.

Énergies et émissions de gaz à effet de serre

En 2024 voici les données de consommation d'énergie en fonction de leur qualité de renouvelable ou non en kWh :

	Renouvelable	Non-renouvelable	Total
Electricité	0	23 191 388 kWh	
Carburants	3 780,415 KWh	200 850,957 L	
Total		23 191 388 kWh	

Au jour de l'émission de ce rapport aucune des sociétés du Groupe Herport n'ayant réalisé de bilan GES, il nous est impossible de communiquer des informations sur ses émissions avec précision.

Utilisation des ressources et économie circulaire

Utilisation des ressources et économie circulaire

Politiques mises en place pour la gestion des ressources et l'économie circulaire
Les politiques en place au sein du groupe reflètent une volonté affirmée de réduire la consommation de ressources et de promouvoir l'économie circulaire. HERPORT SA va finaliser sa Charte des Achats Responsables en 2025, EAS privilégie d'ores et déjà l'achat de fournitures écoresponsables et applique une hiérarchie des déchets en cohérence avec les principes de prévention, réutilisation, recyclage et valorisation. Et LOGAERO intègre les critères RSE dans ses appels d'offres et dans le choix de ses partenaires. Les trois structures limitent l'usage de ressources vierges et veillent à favoriser les produits reconditionnés, réparables ou issus de filières responsables. Ces politiques s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue et de conformité avec les normes ISO et les engagements internes.

Actions et ressources allouées pour optimiser l'utilisation des ressources
Les entités du groupe ont mis en place diverses actions concrètes pour réduire leur empreinte environnementale. HERPORT SA a recyclé plus de 3 tonnes de matériaux, valorisé 764 kg de gobelets et 582 kg de capsules de café, et prolongé la durée de vie de 16 ordinateurs. EAS, malgré son activité non industrielle, veille à sélectionner des fournitures réutilisables, et à collaborer avec un réseau local de prestataires spécialisés dans la revalorisation et valorise les mégots de cigarettes à hauteur de 5,99kg pour 2024. LOGAERO, pour sa part a collecté et recyclé en 2024 412kg de papier et carton, 129kg de gobelets à usage unique, 176kg de capsules de café et 27kg de toner d'impression. La dynamique est collective, même si chaque entité agit selon ses spécificités.

Objectifs et indicateurs de performance
Les objectifs au sein du groupe sont variables selon le niveau de maturité de chaque entité. HERPORT SA suit des indicateurs quantitatifs (papier économisé, taux de réparation, poids de matériaux recyclés). EAS ne fixe pas d'objectifs de réduction, mais opère un suivi des consommations afin d'agir rapidement en cas de surconsommation. Elle mise sur l'allongement du cycle de vie des fournitures, le recours aux équipements reconditionnés, et la collaboration avec des prestataires engagés. LOGAERO vise à mettre en œuvre des KPI de réduction de ressources pour 2025, alignés sur ses plans d'action post-matérialité. Tous s'accordent à dire que la longévité, la réparabilité et la recyclabilité guident les achats de fournitures et de matériels.

Données sur l'utilisation des ressources et la production de déchets
HERPORT SA collecte des données via ses prestataires, avec des résultats concrets en 2023 : 537 000 feuilles de papier économisées, 3 tonnes de matériaux recyclés, 28 kg de DEEE et 18 kg de toners. EAS utilise 15 fournitures écoresponsables et applique le principe de cascade dans la gestion des ressources. Toutefois, elle ne suit pas encore précisément les poids des matériaux secondaires utilisés. La traçabilité des flux reste partielle mais des efforts sont menés pour l'améliorer. LOGAERO, encore en phase de structuration, a engagé des actions pour identifier ses flux critiques et établir des méthodologies de mesure. Les trois entités trient les déchets par catégorie, collaborent avec des prestataires agréés, et assurent une gestion conforme aux normes.

Modèles économiques circulaires et durables
L'économie circulaire se décline différemment selon les structures du groupe. HERPORT SA collabore avec ses clients et partenaires pour développer des solutions logistiques à plus faible impact. EAS agit principalement sur ses achats et le choix de ses prestataires. Elle favorise le reconditionnement, la réutilisation des composants, et la valorisation des matériaux usagés. LOGAERO envisage une refonte partielle de ses modèles d'approvisionnement pour inclure davantage de critères environnementaux et circulaires.

Effets financiers de la transition vers l'économie circulaire
HERPORT SA constate un impact financier positif à court terme (réduction des coûts de fournitures, optimisation des achats). Elle anticipe également un bénéfice d'image auprès des clients et partenaires. EAS, bien que ne disposant pas encore de modèle quantifié, considère que ses actions renforcent sa résilience opérationnelle. LOGAERO reconnaît que cette transition est un levier de différenciation stratégique, et prévoit de modéliser les effets économiques de ses actions d'ici la prochaine échéance réglementaire. Le groupe dans son ensemble perçoit l'économie circulaire comme un axe de performance globale.

Indicateurs de performance et objectifs – volet Environnement

Afin d'évaluer l'efficacité des actions entreprises, plusieurs indicateurs de performance ont été définis. Le tableau ci-dessous présente ces indicateurs ainsi que leurs échéances et résultats actuels :

Filiale(s) concernée(s)	Action	Indicateur	Echéance	Résultat	Commentaires
HERPORT / LOGAERO	Bilan énergétique	Bilan effectué 100%	31/12/25	0%	En attente de la réouverture du plan d'aide de l'ADEME pour 2025
HERPORT / LOGAERO / EAS	Bilan GES Scope 3	Réalisation et mise à jour du plan d'action	31/12/26	0%	En attente de la réouverture du plan d'aide de l'ADEME pour 2025
LOGAERO	Transition flotte	3% de véhicules hybrides/ électriques	2026	10 % en 2024	N/A
HERPORT / LOGAERO	Proposition d'une alternative « éco friendly » à nos clients sur demande	A définir	N/A	N/A	Ce projet bien que validé nécessite d'être approfondi
HERPORT / LOGAERO / EAS	Charte de déplacement	Document créé et ratifié	31/12/26	N/A	Action non commencée à ce jour
HERPORT / LOGAERO	Projet mécénat	Accord signé	31/12/26	N/A	Nous recherchons un projet correspondant aux enjeux environnementaux lié à notre métier
EAS	Bilan énergétique	Bilan effectué à 100%	31/12/25	80%	Nous intégrons les dernières données pour calcul et interprétation par notre plateforme.

Main d’œuvre et social

Main d'œuvre et social

Périmètre et types de travailleurs
Le périmètre de ce rapport comprend l'ensemble des salariés en CDI, CDD, alternance, apprentissage, ainsi que les travailleurs indépendants opérant sous mission directe. Les salariés des sous-traitants ne sont pas inclus, puisque leurs conditions de travail ne relèvent pas directement du contrôle du groupe.

Effectifs : caractéristiques générales
Le groupe HERPORT en France emploie au total 347 personnes, réparties comme suit : 49 salariés pour EAS, 68 pour LOGAERO (incluant MAF), et 230 pour HERPORT SA. La majorité des contrats sont à durée indéterminée (CDI), représentant plus de 90 % des effectifs totaux. En termes de genre, le groupe compte 55% de femmes et 45% hommes. Le taux global de rotation du personnel est estimé à environ 25 %, ce qui reflète une certaine dynamique de mobilité interne et externe dans les différentes entités. Chaque filiale contribue de manière différenciée à cette moyenne, avec un taux de 37,3 % pour LOGAERO, et 20,5 % pour HERPORT SA.

Santé et sécurité
La sécurité et le bien-être des employés sont des axes prioritaires pour le groupe HERPORT. Ce rapport s'appuie sur les données sociales et sur les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels pour identifier les impacts négatifs potentiels liés à l'activité. Parmi ceux-ci figurent le stress professionnel, les risques liés au travail sur écran, les accidents de manutention, ainsi que les risques de circulation. Le groupe met en œuvre des actions préventives : dispositifs d'alerte, référents harcèlement, équipements adaptés et amélioration continue des conditions de travail.

Sur l'ensemble des entités, les absences pour accidents de travail sont suivies et mesurées. LOGAERO enregistre 812 jours d'absence liés aux accidents du travail, HERPORT SA totalise 132 heures, tandis qu'EAS a connu un seul incident sur une période de deux mois. Aucun décès lié aux conditions de travail n'a été constaté. Le groupe met en place des actions de prévention adaptées : amélioration des équipements, ergonomie des postes, écrans à filtres lumière bleue, politique de pauses régulières, et sensibilisation continue des salariés.

Une collaboration étroite avec les CSE permet également d'identifier rapidement les risques émergents. Par ailleurs, LOGAERO et HERPORT SA identifient également des risques psychosociaux majeurs tels que le stress, le harcèlement et les conflits internes, particulièrement dans les contextes à forte pression opérationnelle.

HERPORT SA a mis en place un référent harcèlement, un dispositif d'alerte, et des formations de sensibilisation. Les risques de manutention ou liés aux déplacements sont également traités par le renouvellement des flottes, l'équipement des postes, et l'amélioration continue de la sécurité au travail.

Le DUERP constitue le socle de pilotage de ces actions.

Rémunération, négociation collective et formation
Tous les salariés du groupe perçoivent une rémunération supérieure aux minima légaux et conventionnels, principalement alignée sur la convention collective du transport routier et activités annexes (IDCC0016). L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est suivi : il est de 10,2 % chez HERPORT SA, et non publié à ce jour par EAS (<50 salariés) et en cours de calcul par LOGAERO. En matière de formation, EAS affiche une moyenne de 24h/an pour les femmes et 21h/an pour les hommes. HERPORT SA a totalisé 611 heures de formation continue et plus de 14 000 heures en apprentissage. Chez LOGAERO, la formation est un levier stratégique : les équipes sont formées à la sécurité, la sûreté, l'efficacité opérationnelle et l'usage des outils numériques bien qu'à ce jour les heures ne sont pas comptabilisées. Cela participe à l'évolution professionnelle et à la fidélisation des collaborateurs. La diversité des approches entre filiales permet de nourrir des bonnes pratiques transverses. HERPORT SA dispose d'un programme de professionnalisation ambitieux, tandis que LOGAERO met l'accent sur les compétences logistiques et technologiques. Cette mutualisation progressive des efforts en formation est un vecteur de cohésion au sein du groupe.

Caractéristiques supplémentaires des effectifs
HERPORT Groupe attache une importance particulière à la diversité, notamment au sein des fonctions managériales. Le ratio femmes/hommes en management est de 45% femmes / 55% hommes chez HERPORT SA, 23%/76% chez LOGAERO. EAS ne publie pas ce ratio, l'effectif étant inférieur à 50 salariés. En complément, le groupe fait appel à 9 travailleurs indépendants sans personnel : 2 pour LOGAERO et 7 pour HERPORT SA, principalement dans le cadre de missions spécifiques ponctuelles ou techniques, EAS ne publiant pas cette donnée.

Politiques et processus relatifs aux droits humains
Toutes les entités du groupe disposent d'une politique formelle relative aux droits de l'homme. EAS adopte une approche centrée sur la prévention du harcèlement, la liberté d'association, et les droits des femmes. LOGAERO a instauré depuis 2023 une charte des droits humains et un mécanisme d'alerte anonyme plus récemment. HERPORT SA a déployé une charte des droits fondamentaux couvrant le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, le harcèlement, ainsi que la prévention des accidents.
L'ensemble des dispositifs sont conçus pour garantir un environnement de travail éthique, sécurisé et respectueux de la dignité des collaborateurs.

Diversité dans la gouvernance
Parmi les trois entités, seule HERPORT SA déclare un ratio plutôt équilibré de 45 % de femmes et 55 % d'hommes dans les fonctions de gouvernance. EAS ne publie pas cette donnée en raison de sa taille (<50 salariés) et LOGAERO est en train de calculer son premier index d'égalité. Le groupe s'engage néanmoins à renforcer la représentation féminine à tous les niveaux hiérarchiques par des politiques de recrutement et de promotion inclusives.

Récapitulatif

Indicateur	EAS INTL	LOGAERO *(incl. MAF)*	HERPORT
Effectif total	50 salariés	68 salariés (59 LOGAERO + 9 MAF)	230 salariés
Type de contrats	49 CDI, 1 CDD	100 % CDI	214 CDI, 17 CDD
Répartition femmes / hommes	29 F / 31 H	32 % F / 68 % H	123 F / 107 H
Taux de rotation	Moins de 50 ETP (non publié)	37,32 %	20,56 %
Accidents du travail	1 accident (sur 2 mois)	Aucun	132 heures d'absence
Décès liés au travail	Aucun	Aucun	Aucun
Formation (heures moyennes/an)	24h (F) / 21h (H)	Non chiffré, mais politique active	611h (formation continue) + 14 520h (apprentissage)
Égalité salariale (écart H/F)	Non publié	En cours de calcul	10,2 %
Couverture convention collective	100 %	100 %	100 %
Diversité en management	100 %	100 %	100 %
Indépendants sans personnel	100 %	100 %	100 %
Charte des droits humains	100 %	100 %	100 %
Dispositif d'alerte interne/externe	100 %	100 %	100 %

Indicateurs de performance et objectifs – volet Social

Afin d'évaluer l'efficacité des actions entreprises, plusieurs indicateurs de performance ont été définis. Le tableau ci-dessous présente ces indicateurs ainsi que leurs échéances et résultats actuels :

Filiale(s) concernée(s)	Action	Indicateur	Echéance	Résultat	Commentaires
HERPORT	Création d'une FAQ RH	FAQ créée	31/10/24	100%	La FAQ sera intégrée au livret d'accueil.
HERPORT / LOGAERO	Souscription plateforme SIRH	Déploiement finalisé 100%	31/12/24	100%	Plateforme ouverte et utilisée.
HERPORT / LOGAERO	Mise en place d'un dispositif d'alerte	• Déploiement finalisé 100% • 100 % des alertes traitées	• 31/11/24 • 31/12/26	100%	Aucun signalement à ce jour.
HERPORT / LOGAERO	Perfectionnement de la Charte des droits fondamentaux	• Document créé 100% • Ratification salariés 100% • Sensibilisation semestrielle salariés 100%	• 30/11/24 • 31/12/24	100%	Nous organisons l'ouverture du système de signature électronique
HERPORT	Structuration onboarding (livret accueil, ...)	Livret créé et diffusé sur SIRH 100%	30/10/25	N/A	L'action a été mise sur pause le temps d'une restructuration en interne
EAS	Souscription plateforme SIRH	Déploiement finalisé 100%	31/12/2025	50%	Les formations se finalisent en interne

Gouvernance et conduite des affaires

Gouvernance et conduite des affaires

Gouvernance et supervision de la conduite des affaires
Au sein du groupe HERPORT, les organes de gouvernance des filiales accordent une importance primordiale à la supervision des enjeux éthiques et de conformité. Bien que chaque entité adapte son dispositif à sa taille et à ses spécificités opérationnelles, toutes s'engagent dans une gouvernance responsable, orientée vers la transparence, la conformité réglementaire et l'intégrité des pratiques commerciales.

Chez HERPORT et LOGAERO Services, la gouvernance s'appuie sur le conseil d'administration et la direction générale, avec le soutien actif du délégué RSE. Ces instances valident la charte éthique et organisent une sensibilisation semestrielle obligatoire destinée à l'ensemble des salariés. Elles disposent d'une solide expertise en stratégie et finance, bien que la spécialisation en éthique d'affaires demeure encore un axe d'amélioration identifié.

Du côté d'EAS, structure de taille plus modeste, le pilotage RSE est assuré par une équipe pluridisciplinaire intégrée au conseil d'administration et dirigé par Olivier Hennequin, PDG. L'équipe RSE d'EAS, composée de membres de la direction fonctionnelle, assure le suivi des indicateurs RSE, l'application des normes ISO 9001 et 14001, ainsi que la cohérence des décisions stratégiques avec les engagements durables. La gouvernance RSE est ainsi profondément ancrée dans la culture de l'entreprise, notamment à travers le rôle transversal de la direction.

Toutes les filiales s'engagent à renforcer les compétences de leurs instances de gouvernance en matière de conduite éthique. Cet engagement vise à aligner la gouvernance avec les meilleures pratiques du secteur, tout en favorisant une culture d'intégrité à tous les niveaux de décision.

Cadre éthique, culture d'entreprise et dispositifs internes
La culture d'entreprise du groupe HERPORT repose sur des principes partagés par l'ensemble de ses filiales : intégrité, responsabilité, transparence et durabilité. Ces valeurs sont au cœur des politiques de conduite des affaires déployées par les filiales, et se traduisent par des engagements concrets en matière d'éthique professionnelle, de lutte contre la corruption, et de respect des droits humains.

Chaque entité a formalisé un code de conduite et d'éthique applicable à tous les collaborateurs et partenaires. Celui-ci inclut des engagements sur la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances ainsi que sur la transparence des pratiques commerciales. Chez EAS, ces engagements sont incarnés par la Responsable Qualité et RSE, qui pilote aussi bien la stratégie que l'évaluation continue à travers des tableaux de bord RSE intégrés. HERPORT et LOGAERO SERVICES vont quant à elles mettre en place courant 2025 une sensibilisation éthique semestrielle obligatoire. Concernant les dispositifs de signalement des comportements non éthiques, les trois entreprises ont mis en place des canaux sécurisés et confidentiels, avec la possibilité de signalements anonymes, conformément à la loi du 21 mars 2022. Les signalements sont traités avec rigueur par des personnes formées et identifiées : délégué RSE pour les signalements généraux, prestataire RH externe chez EAS, ou référent harcèlement pour les cas spécifiques. Aucun signalement ne peut être supprimé de la plateforme une fois enregistré, garantissant ainsi une traçabilité complète.

L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé à l'existence de ces mécanismes lors de leur intégration, et régulièrement via des communications internes, notamment chez EAS où des newsletters RSE renforcent l'engagement. Les politiques internes de protection des lanceurs d'alerte sont également en place dans toutes les entités, alignées avec la directive européenne 2019/1937. Ces dispositifs garantissent l'absence totale de représailles envers les personnes signalant de bonne foi des faits contraires à l'éthique ou à la réglementation.

Les politiques anti-corruption sont également un pilier de la conduite des affaires. Les trois filiales ont intégré des dispositifs de prévention, de détection et de traitement des risques de corruption, souvent en lien avec les certifications ISO 9001 et 14001. Ces dispositifs incluent des formations périodiques obligatoires, en particulier pour les fonctions exposées : direction et équipes commerciales. Chez EAS, on note qu'à ce jour, 100 % des fonctions identifiées à risque ont déjà été formées, avec une extension prévue à l'ensemble du personnel dans le cadre d'un plan de formation global. Enfin, les actions concrètes viennent renforcer ces engagements : HERPORT et LOGAERO Services ont contractualisé avec une société externe pour la gestion d'une plateforme de signalement en ligne sécurisée, opérationnelle depuis fin 2024 et disponible en interne comme en externe. EAS, quant à elle, internalise la gestion des incidents via du personnel hautement formé, garantissant une objectivité optimale dans le traitement des alertes. L'objectif commun du groupe HERPORT est d'atteindre, d'ici fin 2026, une couverture de 100 % des collaborateurs sur la sensibilisation RSE, éthique et lutte contre la corruption, avec une mesure annuelle des progrès via des indicateurs consolidés.

Relations avec les fournisseurs et délais de paiement
Le groupe HERPORT est engagé dans une politique d'achats responsables, visant à renforcer l'éthique et la durabilité dans sa chaîne de valeur. Toutes les entités ont adopté une charte des achats responsables qui sera rendue obligatoire pour les fournisseurs stratégiques d'ici fin 2025.

Cette charte intègre des exigences sur les droits humains, les conditions de travail, la lutte contre la corruption et la préservation de l'environnement. Des audits annuels seront réalisés sur un échantillon de fournisseurs ayant ratifié la charte, avec un plan de correction ou une réévaluation contractuelle en cas de non-conformité.

En matière de délais de paiement, les trois entités appliquent des standards stricts, avec un engagement fort à ne pas dépasser 30 jours, sauf exceptions contractuelles. Les PME sont

prioritaires dans les paiements. En cas de difficulté, un dialogue constructif est engagé pour éviter toute dégradation de la relation commerciale.

Chez EAS, le suivi proactif des paiements et la communication transparente sont formalisés, et une classification des fournisseurs selon leur engagement RSE est en cours de développement. L'objectif d'ici 2026 est que 100 % des fournisseurs stratégiques aient signé la charte et que 80 % de ceux-ci fassent l'objet d'une évaluation annuelle.

Prévention et gestion de la corruption
La prévention des risques de corruption est une priorité transversale. Les filiales du groupe ont chacun mis en place des politiques internes intégrant des formations, des outils de détection, et des procédures d'enquête indépendantes.

Les fonctions les plus exposées, à savoir les directions commerciales et les membres de la direction, sont systématiquement exclues du traitement des alertes pour garantir l'objectivité. Chez EAS, la gestion des incidents est confiée à un intervenant externe, qui assure une totale neutralité dans l'évaluation. D'autre part la supervision des activités liées à la conformité et à la lutte contre la corruption est assurée par Simon JACKSON, Directeur Compliance et Qualité Groupe et Fanny CLERC, Responsable Qualité et RSE France. Ces derniers occupent des fonctions au sein des organes de gestion et de supervision et sous tous les deux membres de l'équipe de pilotage RSE. Ils sont responsables de veiller à ce que les politiques internes et les procédures soient respectées et suivies, en particulier en ce qui concerne la conformité éthique et les actions de prévention contre la corruption et les pots-de-vin.

Quant à HERPORT et LOGAERO, les signalements liés à la corruption sont centralisés sur la même plateforme de signalement accessible en interne et en externe via la charte des achats responsables sur laquelle figure le lien de la plateforme.

En cas d'allégation, des enquêtes rigoureuses sont menées et des sanctions sont appliquées si des faits sont confirmés. Le processus prévoit que les conclusions soient systématiquement remontées à la direction générale, permettant l'ajustement rapide des politiques internes.

Statut des incidents et conformité
À ce jour, aucune des entités du groupe HERPORT n'a fait l'objet d'amendes, de poursuites judiciaires ou d'incidents confirmés en lien avec des pratiques de corruption. Et aucun signalement n'a été reçu à ce jour. Un objectif partagé est d'instaurer d'ici 2026 un indicateur de suivi consolidé des alertes, permettant de piloter en continu la performance du dispositif d'éthique.

Contributions politiques et transparence externe
Les trois filiales du groupe n'effectuent aucune contribution à des partis politiques, à des actions de lobbying ni à des associations dont l'objectif est d'influencer les politiques publiques. Aucun membre actuel de la direction n'a occupé de fonctions publiques au cours des deux dernières années.
Ce positionnement volontaire vise à garantir l'indépendance, la neutralité et la transparence du groupe. En complément, aucune dépense liée au lobbying n'est enregistrée, et aucun montant n'est versé à des associations représentatives à but politique.

Paiements et litiges
Le groupe HERPORT ne fait actuellement l'objet d'aucune procédure judiciaire liée à des retards de paiement. L'ensemble des entités veille à respecter rigoureusement les engagements contractuels, en particulier envers les PME. Bien qu'aucune méthodologie d'échantillonnage spécifique n'ait été formalisée pour cette déclaration, les pratiques internes en matière de paiement et de relation fournisseur sont documentées, suivies et conformes aux exigences légales.

Indicateurs de performance et objectifs – volet Gouvernance

Afin d'évaluer l'efficacité des actions entreprises, plusieurs indicateurs de performance ont été définis. Le tableau ci-dessous présente ces indicateurs ainsi que leurs échéances et résultats actuels :

Filiale(s) concernée(s)	Action	Indicateur	Echéance	Résultat	Commentaires
HERPORT / LOGAERO	Conception de la Charte des Achats responsables	• Document créé 100% • Ratification par le personnel 100% • Ratification par les fournisseurs (au moins Top 5) • Audits fournisseurs (Top 5 + 5 échantillon) • Sensibilisation salariés	• 30/03/25 • 31/12/25 • 31/12/25 • Annuel • Semestriel	• 100% • N/A • N/A • N/A • N/A	Nous organisons l'ouverture du système de signature électronique
HERPORT / LOGAERO	Perfectionnement de la Charte anti-corruption	• Document créé 100% • Ratification salariés • Sensibilisation salariés	• 28/02/25 • 31/12/25 • Semestrielle	100%	Nous organisons l'ouverture du système de signature électronique
HERPORT / LOGAERO	Création d'un rapport RSE initial Logaero et groupe Herport	Rapport créé	31/06/25	100%	Rapport ci-présent
HERPORT / LOGAERO	Création d'un plan de communication interne en matière de RSE	Calendriers établit 100%	100%	100%	Calendrier suivi par l'équipe RSE et animé par la responsable marketing groupe

Conclusion

Ce rapport est le reflet d'une année de structuration, mais aussi d'un engagement de fond déjà bien présent dans les pratiques quotidiennes du Groupe HERPORT. En mettant en cohérence les actions menées dans nos bâtiments, notre politique RH, notre gouvernance et notre impact environnemental, nous avons franchi une étape clé vers une démarche RSE intégrée.

Les échanges entre collaborateurs, la volonté partagée de faire évoluer nos pratiques, et la formalisation d'indicateurs simples mais pertinents posent les bases d'un pilotage durable et lisible.

Ce document est donc un point de départ, non une finalité : il servira de repère pour suivre nos avancées, identifier nos axes de progrès, et aligner nos ambitions avec les enjeux à venir, notamment ceux portés par la réglementation européenne.

C'est en restant fidèles à notre modèle coopératif et à nos valeurs humaines que nous construirons une performance durable, au service de l'intérêt collectif.

Herport.net

rse@herport.fr

HERPORT

A DP WORLD Company