

A better way to deliver

2024 Raport z działalności i zrównoważonego rozwoju



GEODIS

	WIADOMOŚĆ OD MARIE-CHRISTINE LOMBARD	4
1	PROFIL GRUPY	6
	1.1 A better way to deliver	10
	1.2 Cztery uzupełniające się linie biznesowe	11
	1.3 Trendy w sektorze	13
	1.4 Strategia: Ambition 2027	15
	1.5 Innowacja	15
	1.6 Model biznesowy	18
2	INFORMACJE OGÓLNE	20
	2.1 Ład korporacyjny	22
	2.2 Zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna	26
	2.3 Analiza podwójnej istotności	28
	2.4 Interakcje z interesariuszami	30
	2.5 Plan działania dotyczący CSR	31
	2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości (IRO)	34
3	ŚRODOWISKO	40
	3.1 Zmiana klimatu	42
	3.2 Zanieczyszczenie powietrza	55
	3.3 Gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarka odpadami	57
	3.4 Bioróżnorodność	60
4	SPOŁECZNOŚĆ	62
	4.1 Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w miejscu pracy	65
	4.2 Pracownicy	68
	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości	80
	4.4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	82
5	ETYKA	84
	5.1 Kultura korporacyjna i uczciwość biznesowa	86
	5.2 Zarządzanie relacjami z dostawcami	89
	5.3 Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	91
	5.4 Odpowiedzialne zaangażowanie interesariuszy	93
6	ZAŁĄCZNIK	94
	Tabela wskaźników	96
	Tabela odnośników	101
	Oświadczenie w sprawie badania due diligence	105



Wiadomość od Marie-Christine Lombard

Dyrektor Generalny GEODIS

GEODIS jest światowym liderem w dziedzinie logistyki. W związku z tym odgrywa kluczową rolę w zarządzaniu przepływem towarów, oferując swoim klientom innowacyjne, kompleksowe rozwiązania.

Pomimo burzliwego otoczenia gospodarczego, w 2024 r. wygenerowaliśmy przychody w wysokości 11,3 mld euro i z powodzeniem zwiększyliśmy naszą rentowność.

Ta zmienność podkreśla znaczenie naszej roli jako globalnego dostawcy usług logistycznych. Nasi klienci chcą współpracować z niezawodnymi partnerami, którzy pomogą im poradzić sobie w niepewnych czasach, a GEODIS jest mocno zaangażowany w spełnianie ich oczekiwań.

Nasi klienci doceniają to zaangażowanie, dzięki nim osiągnęliśmy w 2024 r. wskaźnik Net Promoter Score (NPS) na poziomie +36.

Nasz cel jest jasny: „Służenie ludziom poprzez dostarczanie ich towarów na całym świecie dzięki innowacyjnej, zrównoważonej i etycznej logistyce.” Jest to fundament naszej strategii oraz zaangażowania wobec klientów, partnerów i pracowników.

Nasz nowy plan strategiczny, Ambition 2027, wymaga od nas osiągnięcia jeszcze wyższego poziomu wyników operacyjnych, finansowych, społecznych i środowiskowych. W pełni odzwierciedla on motto Grupy: „A better way to deliver”.

W tym kontekście uruchomiliśmy plan strategiczny Ambition 2027, który jest częścią dynamiki adaptacji i wydajności. Ma on trzy główne cele: wspieranie klientów poprzez zróżnicowane rozwiązania logistyczne o wartości dodanej; generowanie szybszego wzrostu wyników finansowych i jakości operacyjnej; oraz priorytetowe traktowanie zobowiązań społecznych i środowiskowych jako głównego filaru strategii wzrostu.

W 2024 r. dotarliśmy do ważnego etapu, zatwierdzając nasze cele w zakresie dekarbonizacji w ramach inicjatywy Science Based Targets (SBTi).

Zgodnie z porozumieniem paryskim zamierzamy ograniczyć emisję gazów cieplarnianych generowanych przez nasze pojazdy i budynki (zakresy 1 i 2) o 42% w latach 2022-2030. W odniesieniu do zakresu 3 dążymy do 25% redukcji emisji z transportu lotniczego i 25% redukcji intensywności innych rodzajów transportu zlecanego podwykonawcom. Jesteśmy w pełni zaangażowani w realizację tych celów i aktywnie przyczyniamy się do walki z globalnym ociepleniem.

Nasza trajektoria dekarbonizacji opiera się na optymalizacji logistyki w celu zapobiegania niepotrzebnym emisjom i wdrażamy rozwiązania niskoemisyjne, takie jak multimodalny transport drogowy/kolejowy oraz wykorzystanie alternatywnych źródeł energii w naszych zakładach operacyjnych oraz środkach transportu. Od 2024 r. wykorzystujemy pojazdy elektryczne i paliwa alternatywne do realizacji dostaw z wykorzystaniem rozwiązań niskoemisyjnych w 40 centrach miast we Francji, a także w kilku dużych miastach na całym świecie, takich jak Szanghaj. Naszym celem jest zapewnienie niskoemisyjnych dostaw w 100 centrach miast do końca 2025 roku.

Innym aspektem Ambition 2027 jest rozwój technologii cyfrowych w celu wspierania wzrostu. Inwestujemy 3,5% naszych przychodów w transformację cyfrową, aby zoptymalizować nasze procesy, osiągnąć doskonałość operacyjną i zapewnić innowacyjne rozwiązania dostosowane do potrzeb naszych klientów. Przykładem tego jest fakt, iż GEODIS wykorzystuje obecnie algorytmy uczenia maszynowego do optymalizacji tras towarów i dostaw.

Kładziemy silny nacisk na etyczny wymiar naszej działalności, rozwijając relacje oparte na zaufaniu z naszymi podwykonawcami i dostawcami, aby zapewnić naszym klientom najlepszą możliwą obsługę. Kodeks postępowania naszych partnerów biznesowych został zaktualizowany w 2024 r.; odzwierciedla on nasze wysokie oczekiwania w odniesieniu do kwestii praw człowieka, środowiska i etyki biznesowej.

Nasz wspólny sukces zależy również od bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia naszych pracowników i partnerów. Zawsze staramy się zapewnić bezpieczne środowisko pracy.

Aby wzmocnić zapobieganie ryzyku i upewnić się, że każdy pracownik odgrywa kluczową rolę w ochronie zdrowia i bezpieczeństwa własnego i innych osób, w 2024 r. wprowadziliśmy nową politykę bezpieczeństwa i higieny pracy o nazwie Health & Safety with Heart.

Na koniec chciałbym wyrazić szczerą wdzięczność wszystkim naszym pracownikom i partnerom za ich zaangażowanie i poświęcenie. Jesteście siłą napędową ciągłego wzrostu i dobrobytu GEODIS, ponieważ pokonujemy wyzwania i wykorzystujemy możliwości na przyszłość. Wasza praca i zaangażowanie w innowacyjną, zrównoważoną i etyczną logistykę będą istotną częścią sukcesu naszego planu Ambition 2027.





1 Profil grupy

Kluczowe Dane Finansowe 2024

Podział przychodów w 2024 r. według działalności



91 000

Obecność w

67 krajach

1 080

Zakładów

166

obsługiwane kraje

GEODIS jest spółką całkowicie zależną grupy SNCF za pośrednictwem SNCF Participations.

grupy SNCF za pośrednictwem SNCF Participations.

2024 PRZYCHODY

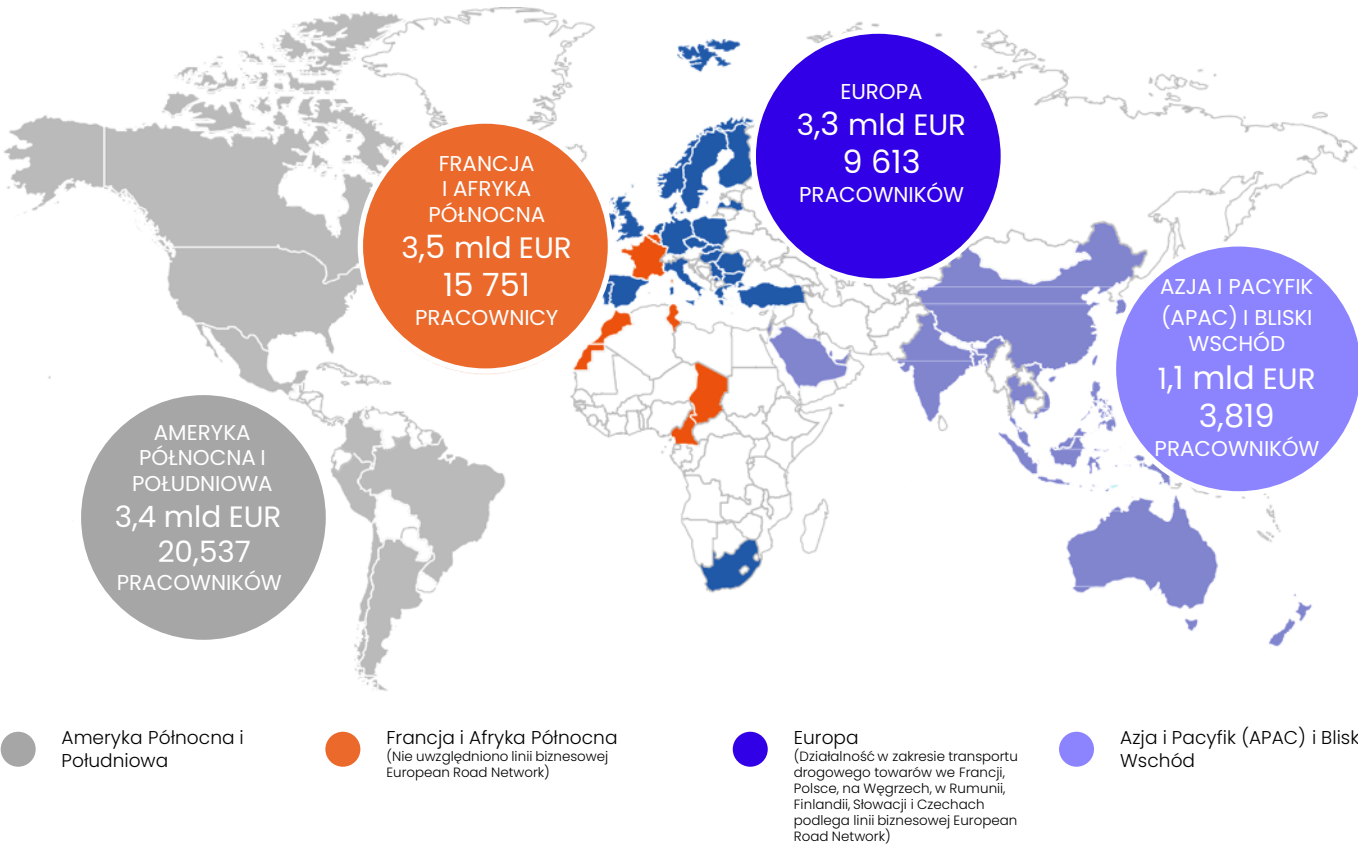
11,3	
€	mld
2022	2023
13,7 mld EUR	11,6 mld EUR

2024 EBITDA

1,203	
mln	EUR
2022	2023
1,163 mln EUR	1,118 mln EUR

2024 PRACOWNICY

49 720	
2022	2023
49 476	52 819



KLUCZOWE DANE NIEFINANSOWE 2024

Środowisko

Oparta na nauce trajektoria dekarbonizacji w latach 2022–2030:

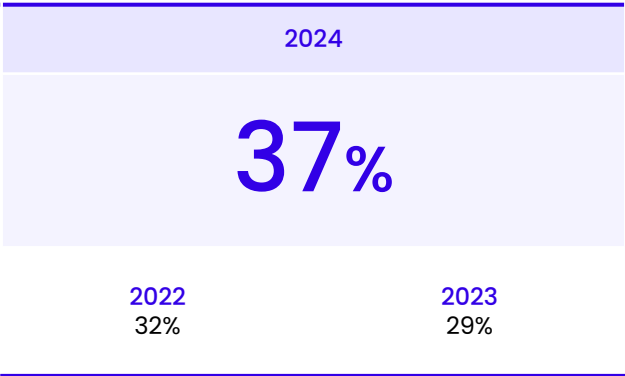
Zakresy 1 i 2: -42% emisji gazów cieplarnianych w wartościach bezwzględnych.

Wykonanie 2024: -9% w porównaniu z 2022 r.;

Zakres 3: -25% emisji gazów cieplarnianych dla podwykonawców

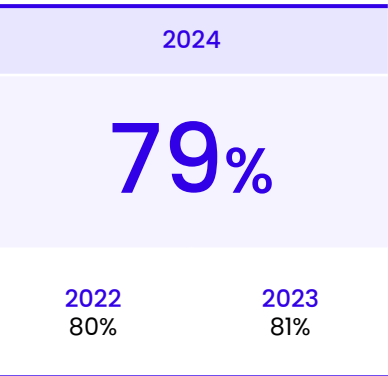
transport (w wartościach bezwzględnych dla transportu lotniczego, w intensywności na tonokilometr [t.km] dla innych rodzajów transportu). Wydajność w 2024 r. w porównaniu do 2022 r.: **+5%** transport lotniczy; **-1%** inne środki transportu.

Postęp w certyfikacji zakładów zgodnie z normą ISO 14001



Społeczne

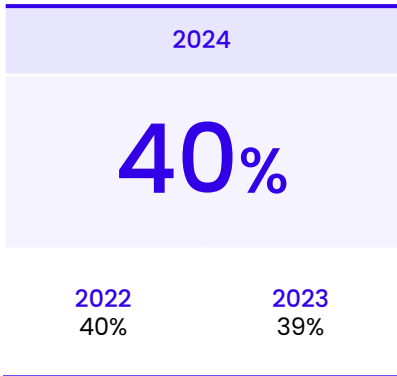
Wskaźnik zaangażowania pracowników



Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy

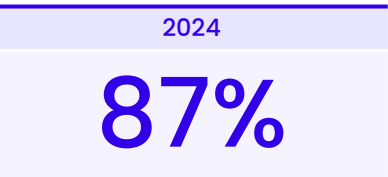


Reprezentacja kobiet w ogólnej liczbie pracowników



Etyka

Odsetek pracowników z grup ryzyka przeszkolonych w zakresie Kodeksu etycznego



Liczba dostawców i partnerów



Uznanie



71/100

Srebrny poziom uznania

ocena na podstawie 2024 r. na podstawie danych z 2023 r.



A-

ocena na podstawie 2024 r. na podstawie danych z 2023 r.



Akredytacja w 28 krajach

1. Profil Grupy

1.1 A better way to deliver

W ciągle zmieniającym się świecie logistyka jest niezbędnym działaniem wspierającym konkurencyjność firm. GEODIS należy do światowych liderów w swoim sektorze i codziennie wspiera swoich klientów, pomagając im przezwyciężyć ograniczenia logistyczne. Grupa nieustannie się rozwija, dostosowując swoją organizację, procesy i narzędzia do zmieniających się rynków, wymagań klientów i oczekiwań interesariuszy. GEODIS zdefiniował siedem Złotych Reguł i siedem Zasad Przywództwa, aby zapewnić osiągnięcie doskonałości operacyjnej. W połączeniu z Celem, te fundamentalne elementy stanowią system zarządzania GEODIS: wzbogacając kulturę Grupy i przyczyniają się do jej wydajności.

CEL

Służenie ludziom poprzez dostarczanie ich towarów na całym świecie dzięki innowacyjnej, zrównoważonej i etycznej logistyce.

WIZJA

Chcemy być najchętniej wybieranym partnerem naszych klientów w zakresie rozwoju.

WARTOŚCI

Zaangażowanie, innowacyjność, zaufanie, solidarność, pasja.

POZYCJONOWANIE MARKI

A better way to deliver

SIEDEM ZŁOTYCH ZASAD OSIĄGANIA DOSKONAŁOŚCI OPERACYJNEJ

Siedem Złotych Zasad definiuje wspólne zasady działania Grupy. Są one powiązane z kluczowymi wskaźnikami wydajności, które są monitorowane w całej Grupie. Trzy z nich dotyczą społecznej odpowiedzialności biznesu.

Ułatwiać klientom dostęp do naszych usług

Pozyskiwać i rozwijać rentownych klientów

Oferować usługi najwyższej jakości

Zarabiać na świadczonych usługach

Zatrudniać, rozwijać i zatrzymać wartościowych pracowników

Zapewniać bezpieczne warunki pracy zawsze i wszędzie

Być społecznie odpowiedzialnym

SIEDEM ZASAD PRZYWÓDZTWA OKREŚLAJĄCE ZACHOWANIA, KTÓRYCH OCZEKUJE SIĘ OD LIDERÓW

Siedem kluczowych umiejętności dla każdego, kto zarządza zespołem. Mają one kluczowe znaczenie dla utrzymania przez Grupę pozycji lidera na swoich rynkach i w swojej działalności.

Bądź ambasadorem GEODIS

Patrz całościowo

Angażuj i wzmacniaj ludzi W ich działaniach

Dyskutuj. Decyduj. Wspieraj.

Obowiązkowo informuj

Wcielaj słowa w życie

Poprawiaj wyniki

1.2 Cztery uzupełniające się linie biznesowe

Aby wspierać łańcuch dostaw swoich klientów, GEODIS oferuje unikalną wiedzę w zakresie zarządzania łańcuchem dostaw dostosowaną do potrzeb każdego rynku i każdej części świata. Aby zapewnić swoim klientom kompleksową obsługę, Grupa opiera się na własnych aktywach i sieci partnerskich podwykonawców oraz działa w obrębie czterech uzupełniających się linii biznesowych.

Distribution & Express

Jako że GEODIS posiada 110 agencji we Francji i potężną sieć partnerów w całej Europie, jest on wiodącym francuskim operatorem rozwiązań dla firm i klientów prywatnych, obejmujących dostawy ekspresowe (następnego dnia rano) i paczki (od 24 do 48 godzin). Ta linia biznesowa obsługuje klientów różnej wielkości i ze wszystkich sektorów, oferując innowacyjne rozwiązania zaprojektowane z myślą o ich przesłkach i odbiorcach.

Usługi obejmują m.in.:

- dostawę paczek i palet następnego dnia (przed godziną 13:00 we Francji);
- dostawę paczek i palet na terenie całej Europy za pośrednictwem firmy kurierskiej;
- dedykowane rozwiązania transportowe dla pilnych i niestandardowych przesyłek;
- niskoemisyjne dostawy miejskie (pojazdy napędzane energią alternatywną, transport rzeczny, cyklologistyka).

Kluczowe dane

- 100 milionów paczek dostarczanych rocznie
- 6,000 tras dziennie
- 100,000 odbiorców dziennie
- 304 pojazdy dostawcze z napędem alternatywnym

Global Freight Forwarding

GEODIS oferuje elastyczne, wydajne multimodalne rozwiązania transportowe (morskie, lotnicze, drogowe i kolejowe) na całym świecie oraz usługi o wysokiej wartości dodanej, w tym operacje celne, aby zagwarantować swoim klientom optymalną trasę ich towarów pod względem czasu realizacji, kosztów i wpływu na środowisko.

Usługi obejmują m.in.:

- zarządzanie łańcuchem dostaw: usługi i doradztwo w zakresie optymalizacji łańcucha dostaw, zarządzanie wykonawcami i outsourcing strategiczny, logistyka zwrotna;
- zgodność z przepisami celnymi i handlowymi;

- logistyka projektów: specjalne rozwiązania dostosowane do potrzeb dużych projektów w sektorze przemysłowym, kolejowym i energetycznym;
- integracja łańcucha dostaw Klienta z informacjami o zamówieniach, produktach i zapasach w czasie rzeczywistym.

Kluczowe dane

- 294,000 ton frachtu lotniczego
- 787,000 TEU (jednostek ekwiwalentu dwudziestu stóp) frachtu morskiego
- 150 obsługiwanych krajów
- 301,500 zamówień klientów zarządzanych przez Zarządzanie Łańcuchem Dostaw

Global Contract Logistics

GEODIS jest jednym z wiodących graczy na rynku logistyki kontraktowej dzięki dwóm grupom rozwiązań: od magazynowania (zarządzanie magazynami, zautomatyzowanymi lub nie, i centrami dystrybucyjnymi po dostawy na linie produkcyjne) oraz logistyka zwrotna, która obejmuje przepływy zwrotne produktów od użytkowników do producentów lub centrów dystrybucyjnych.

Usługi obejmują m.in.:

- zarządzanie i realizację zamówień oraz dostawy;
- wyspecjalizowane centra dystrybucyjne (np. z kontrolowaną temperaturą);
- logistykę na miejscu;
- ukierunkowane rozwiązania poprawiające wydajność łańcucha dostaw (zarządzanie przepływem, koszty magazynowania, rotacja zapasów).

Kluczowe dane

- 321 magazynów oferujących rozwiązania logistyczne w 21 krajach na całym świecie
- 9,4 mln m² powierzchni magazynowej

European Road Network

GEODIS posiada flotę ponad 5600 własnych pojazdów i aktywów (ciągniki siodłowe, naczepy, samochody ciężarowe, nadwozia wymienne i lekkie pojazdy) wraz z potężną siecią partnerów, w związku z czym jest jednym z wiodących europejskich graczy w transporcie ładunków pełnych i częściowych. Grupa opracowuje i wdraża rozwiązania o wartości dodanej do zarządzania przepływem transportu multimodalnego i logistyki w Europie.

Usługi obejmują m.in.:

- specjalistyczne rozwiązania dla produktów chemicznych, przemysłowych i motoryzacyjnych, a także dla handlu detalicznego i dóbr konsumpcyjnych;
- transport multimodalny: połączony transport drogowo-kolejowy, morski i rzeczny;
- usługi logistyczne dla produktów pakowanych oraz transportowanych luzem;
- zarządzanie złożonymi przepływami i doradztwo;
- formalności celne.

Kluczowe dane

- 74 platformy logistyczne w 14 krajach europejskich
- 1,496 własnych pojazdów silnikowych i 4,129 własnych pojazdów ciągniętych

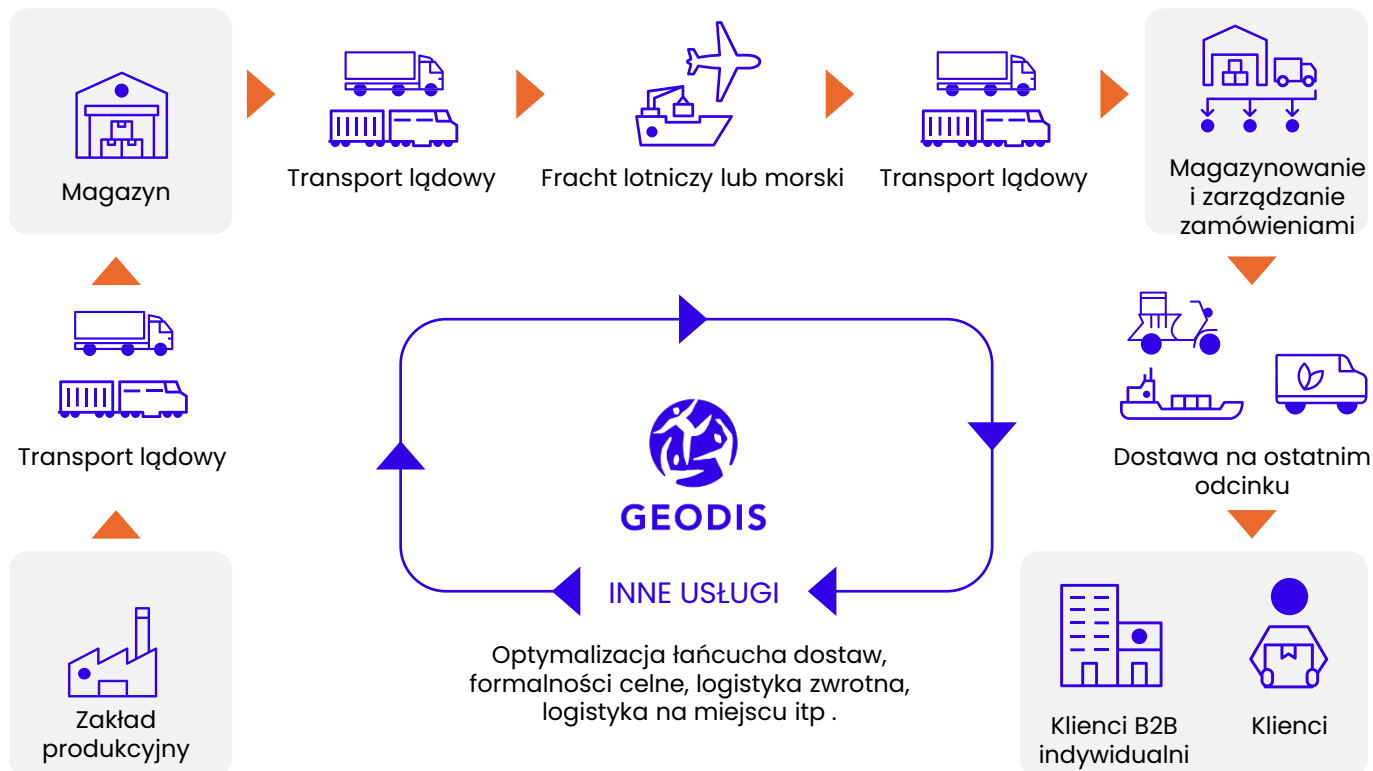
W każdej ze swoich linii biznesowych GEODIS angażuje się w oferowanie niskoemisyjnych rozwiązań transportowych i logistycznych (redukcja emisji CO₂, alternatywne paliwa i energia) oraz zapewnia swoim klientom raportowanie i monitorowanie emisji CO₂.



1. Profil Grupy

Kompleksowa optymalizacja łańcucha dostaw.

Aby dostarczyć wszystkie te usługi, GEODIS wykorzystuje własne zasoby i polega na sieci partnerów.



Siedem rynków wertykalnych

Aby pomóc swoim klientom w rozwoju lub utrzymaniu przewagi konkurencyjnej, Grupa zapewnia specjalistyczną wiedzę i niestandardowe rozwiązania na siedmiu rynkach wertykalnych, a także poprzez program poświęcony „French Champions”. Rynki te i oferowane rozwiązania są następujące:

Przemysł

Standardowe i niestandardowe rozwiązania transportowe i logistyczne dla ciężkich ładunków oraz towarów ponadgabarytowych lub niebezpiecznych. Optymalizacja przepływów dostaw, dystrybucji i obsługi posprzedażnej.

Handel detaliczny i towary luksusowe

Skupienie się na doświadczeniu klienta poprzez ujednolicone, bezpieczne i niezawodne zarządzanie zapasami dla wielokanałowej sprzedaży detalicznej, oparte na kompleksowej widoczności. Szybkość, elastyczność oraz koszty dostawy i zwrotów są podstawą naszych rozwiązań.

Szybko zbywalne towary konsumpcyjne

Innowacyjne rozwiązania do obsługi zarówno tradycyjnych, jak i bezpośrednich modeli sprzedaży detalicznej. Automatyzacja jest wykorzystywana do poprawy produktywności i elastyczności operacyjnej.

Motoryzacja i mobilność

Solidne usługi logistyczne z widocznością w czasie rzeczywistym i dostawą just-in-time w celu utrzymania ciągłości i wydajności łańcucha dostaw. Zapewnienie klientom wsparcia w rekonfiguracji ich łańcuchów dostaw w celu sprostania nowym wyzwaniom, takim jak elektryfikacja pojazdów, nowe formy mobilności itp.

High Tech

Szybkie i bezpieczne rozwiązania umożliwiające wprowadzenie na rynek z możliwością wglądu w czasie rzeczywistym. Elastyczne, bezpieczne i niezawodne kompleksowe usługi, które gwarantują szybką dostawę i umożliwiają dostosowanie się do znacznych wahań popytu.

Healthcare

Wiedza specjalistyczna w transporcie produktów farmaceutycznych we wszystkich cyklach dostaw, zapewniające zgodność z łańcuchem chłodniczym. Opanowanie przepływu danych w celu zapewnienia identyfikowalności dostaw.

Przemysł lotniczy i obronny

Szereg usług strategicznych i taktycznych w celu dostosowania logistyki do wyjątkowości produktów, przy zarządzaniu zgodnym z wymaganymi poziomami poufności, bezpieczeństwa i niezawodności.

„French Champions”

GEODIS wspiera francuskie firmy uznane w swoich segmentach rynkowych, oferujące rozwiązania logistyczne typu multi- lub omnichannel, a także wspiera marki „Made in France” zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym.

1.3 Cztery uzupełniające się linie biznesowe

Napięcia geopolityczne podważają rozwój globalnego handlu i osłabiają zaufanie przedsiębiorców. Interwencja państwa w gospodarkę, z wykorzystaniem sankcji, embarga, ograniczeń w transferze technologii oraz cel w celu ochrony granic, wpływa na odporność łańcuchów dostaw, które mimo wszystko potrafią poradzić sobie z tym i się dostosować. W tak niepewnym środowisku firmy i ich partnerzy logistyczni muszą współpracować, aby dostosować strategię i priorytety w całym łańcuchu dostaw, od zaopatrzenia po dystrybucję produktów.

Transformacja i adaptacja do zmian klimatu

Wyzwania: niepewność związana z dostępnością i kosztami różnych źródeł energii sprawia, że planowanie programów transformacji energetycznej, które są niezbędne do dekarbonizacji gospodarki, jest bardziej złożone. Dla firm zaangażowanych w trajektorie dekarbonizacji, wybór zaangażowanych dostawców jest kluczem do pomocy w osiągnięciu tej transformacji. Kwestia podziału kosztów transformacji pozostaje kluczowa i stanowi przeszkodę w zwiększaniu skali. Ponadto skutki zmian klimatycznych mogą wpływać na warunki pracy, zdrowie pracowników i lokalnych społeczności, infrastrukturę transportową, ciągłość działania i zwiększać koszty.

Odpowiedź Grupy: wdrożenie planu transformacji klimatycznej w celu stopniowego ograniczania zużycia paliw kopalnych i wpływu jej działalności na środowisko. Stopniowe wdrażanie niskoemisyjnych środków transportu, rozwiązania multimodalne, zoptymalizowane obwody załadunku i dostawy oraz poprawa efektywności energetycznej. Opracowanie strategii adaptacji i zarządzania ryzykiem klimatycznym w celu utrzymania ciągłości operacji logistycznych.

Transformacja i adaptacja do zmian klimatu

Wyzwania: w wielobiegunowym, heterogenicznym i konfrontacyjnym świecie globalne firmy zmieniają swoje strategie zaopatrzenia, produkcji, logistyki i dystrybucji produktów. Rozdrobnienie globalizacji, osłabione rosnącymi napięciami geopolitycznymi, spowolnieniem chińskiej gospodarki i polityką protekcyjną, prowadzi do rekonfiguracji łańcuchów dostaw. Kontekst ten skłania niektóre firmy do skracania łańcuchów dostaw poprzez re-shoring i near-shoring lub zmniejszania swojej podatności na zawirowania geopolityczne poprzez friend-shoring.

Odpowiedź Grupy: aktywne słuchanie klientów, zwłaszcza kluczowych klientów, których GEODIS obsługuje w kilku regionach i obszarach działalności. Celem jest pełne zrozumienie wyzwań, przed którymi stoją, aby móc zaproponować i opracować z nimi odpowiednie alternatywne rozwiązania.

Rozwój handlu elektronicznego

Wyzwania: poziom handlu elektronicznego pozostaje wysoki, szczególnie w sektorze detalicznym. Spowodowało to wzrost ilości małych i średnich paczek, które mają być dostarczane w krótkich terminach, jak najbliżej konsumentów na obszarach miejskich i podmiejskich. Wiąże się to z całkowitym zrewidowaniem zarządzania przepływem i zapasami bez uszczerbku dla jakości usług i zgodności z przepisami środowiskowymi na obszarach miejskich, mającymi na celu zmniejszenie zatorów w centrach miast, emisji CO2 oraz zanieczyszczenia powietrza i hałasu, a także ochronę bezpieczeństwa wrażliwych użytkowników dróg (pieszych, rowerzystów itp.).

Odpowiedź Grupy: integracja strategii wielokanałowych klientów i doświadczenie w optymalizacji łańcuchów dostaw w czasie rzeczywistym dzięki pełnej widoczności zapasów i przepływów. Dostępność rozwiązań niskoemisyjnych (pojazdy napędzane alternatywnymi źródłami energii, rowery towarowe, barki) dla dostaw na ostatnim odcinku zgodnie z nowymi przepisami. Konfiguracja lokalnych rozwiązań pamięci masowej. Zaangażowanie w gospodarkę o obiegu zamkniętym poprzez logistykę zwrotną.

Transformacja cyfrowa

Wyzwania: sektor logistyczny znajduje się w centrum globalnej transformacji mającej na celu usprawnienie procesów obsługi klienta i przygotowanie się do walki z rosnącą liczbą graczy cyfrowych. Zaawansowana wiedza w zakresie danych jest źródłem wydajności i konkurencyjności i stała się czynnikiem strategicznym dla optymalizacji zarządzania przepływem, redukcji kosztów, przyczyniania się do dekarbonizacji i szybszego reagowania na nieprzewidziane zdarzenia. Automatyzacja i robotyka umożliwiają teraz przetwarzanie większej liczby przepływów w rekordowym czasie.

Odpowiedź Grupy: wykorzystanie danych i technologii cyfrowych do napędzania innowacji, które są dostosowane do realiów w terenie i opłacalne dla zawodów związanych z łańcuchem dostaw. Większa konkurencyjność i produktywność dzięki uczeniu maszynowemu (AI). Wykorzystanie uczenia maszynowego do optymalizacji tras dostaw, planowania zapasów oraz redukcji kosztów i strat dla klientów. Wdrożenie systemów zrobotyzowanych w celu zwiększenia wydajności i szybkości operacji oraz poprawy warunków pracy.



1.4 Strategia: Ambition 2027

Ambicja zbudowana na sześciu filarach



Ambition 2027, nowy plan strategiczny GEODIS, który jest kontynuacją poprzedniego planu, odnosi się do rosnącej w łańcuchu dostaw klientów potrzeby w zakresie zdolności adaptacyjnych i wydajności poprzez trzy kluczowe cele:

- wspieranie firm w ich globalnych projektach logistycznych za pomocą zróżnicowanych, dostosowanych do ich potrzeb rozwiązań o wartości dodanej;
- generowanie szybszego wzrostu wyników finansowych i jakości operacyjnej Grupy;
- priorytetowe traktowanie zobowiązań społecznych i środowiskowych jako głównego filaru strategii rozwoju Grupy.

Plan opiera się na sześciu filarach, na które składają się ambicje powiązane z celem GEODIS.

Ambicja w zakresie rozwoju biznesu

Synergie i uzupełniające się mocne strony jej obszarów działalności sprawiają, że GEODIS jest najlepszym partnerem do rozwoju dla swoich klientów. Jego cele rozwojowe obejmują zwiększenie wolumenu działalności poprzez ściślejszą współpracę z portfelem

kluczowych klientów, rozwój sprzedaży krzyżowej w niektórych segmentach klientów, ekspansję na najbardziej obiecujących rynkach wertykalnych oraz innowacje w celu zwiększenia elastyczności i poprawy jakości obsługi klienta. GEODIS wykorzystuje wiedzę swoich zespołów i obecność we wszystkich sektorach branży transportowej i logistycznej na każdym kontynencie, aby wspierać transformację swoich klientów.

Ambicja w zakresie wyników operacyjnych i ekonomicznych

Na tle globalnej niestabilności, zmienności cen i tymczasowych ograniczeń lub zamknięć niektórych tras morskich lub lotniczych, GEODIS polega na organizacji macierzowej i wydajności swojego modelu biznesowego, aby przyjmować nowe wolumeny i stale poprawiać wydajność operacyjną. Grupa nadal inwestuje w nowe technologie, optymalizując swoje procesy i infrastrukturę oraz digitalizując swoje działania w celu obniżenia kosztów operacyjnych oraz zwiększenia elastyczności i wydajności.

Ambicja w zakresie dalszego podnoszenia prestiżu i doskonałości GEODIS

Grupa oferuje portfolio produktów i usług zaspokajających wszystkie potrzeby biznesowe, od początku do końca. Doskonałość operacyjna, dbałość o obawy klientów i ich zadowolenie są podstawą jej DNA. Zaangażowanie to zostało nagrodzone wskaźnikiem Net Promoter Score (NPS) na poziomie +36 w 2024 roku.

Ambicja w zakresie cyfrowej innowacji

GEODIS dokonał znacznych inwestycji w dane, architekturę korporacyjną i cyberbezpieczeństwo, aby uprościć życie klientom i pracownikom oraz zwiększyć wydajność operacyjną. Synergie wynikające z połączenia wiedzy biznesowej i nauki o danych umożliwią Grupie tworzenie większej wartości dla jej klientów i partnerów. W 2024 r. zainwestował 3,5% swoich przychodów w technologie wykorzystujące narzędzia cyfrowe.

Ambicja w zakresie zewnętrznego wzrostu

GEODIS kontynuuje integrację nowych firm, aby uzupełnić i wzmocnić swoją ofertę na kluczowych rynkach międzynarodowych i pozycjonować się jako lider w zrównoważonej logistyce. Przejęcia te dają firmie dostęp do uzupełniającego know-how, poszerzają ofertę jej usług i pozwalają wykorzystać synergię przychodów.

Ambicja w zakresie zrównoważonej i etycznej logistyki

Grupa postrzega swoją strategię CSR jako dźwignię różnicującą w swojej działalności, umożliwiającą jej rozwój, zdobywanie lojalności klientów i spełnianie oczekiwań interesariuszy. Jej zaangażowanie opiera się na trzech priorytetach: wdrażaniu rozwiązań mających na celu dekarbonizację transportu i logistyki, pracy na rzecz odpowiedzialnego łańcucha wartości zgodnie z Kodeksem Etycznym Grupy oraz ochronie zdrowia i bezpieczeństwa jej zespołów.

1.5 Innowacja

Zdolność GEODIS do innowacji jest wyróżnikiem, sposobem tworzenia wartości dla klientów oraz dźwignią wydajności i konkurencyjności. Grupa aktywnie monitoruje swój ekosystem, aby zidentyfikować technologie i usługi przyszłości. Trzy główne obszary innowacji, na których koncentruje się firma, to sztuczna inteligencja, robotyka i zmniejszenie śladu środowiskowego.



Sztuczna inteligencja w kierunku logistyki predykcyjnej

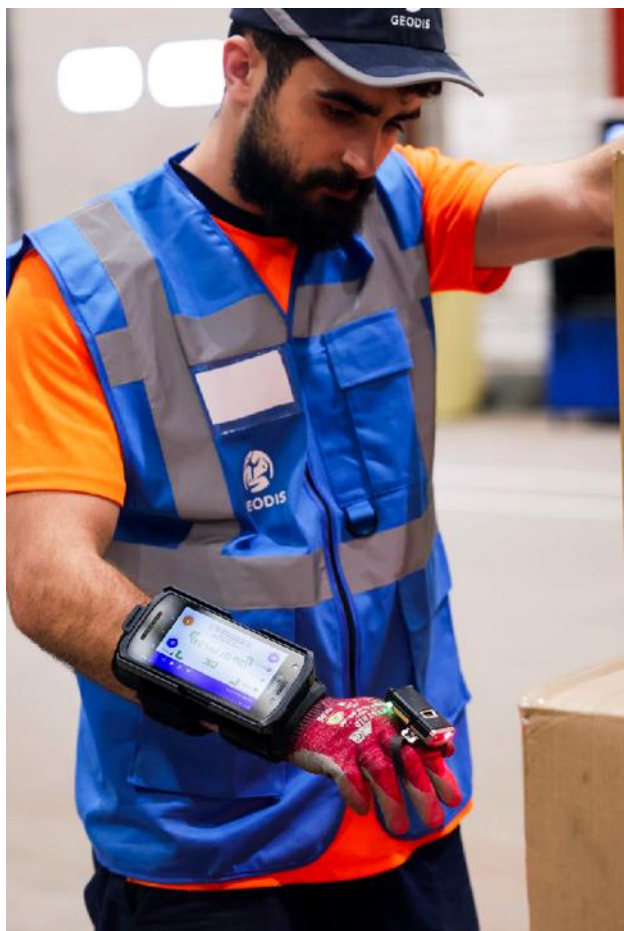
Innowacje w służbie transformacji cyfrowej wspierają wzrost, przyczyniają się do doskonałości operacyjnej i spełniają cele zrównoważonego rozwoju. Aby poprawić wewnętrzną wydajność operacyjną i zapewnić swoim klientom usługi o wartości dodanej, GEODIS zebrał i oczyścił swoje dane z kilkudziesięciu heterogenicznych systemów (aplikacji obejmujących wszystkie obszary działalności) i skonsolidował je w ramach jednej platformy danych. Wprowadził również solidne zarządzanie w celu zapewnienia jakości danych, gwarantując w ten sposób trafność i niezawodność zastosowań sztucznej inteligencji (AI). GEODIS wykorzystuje m.in. algorytmy uczenia maszynowego do przewidywania i obliczania najbardziej wydajnych tras dostaw w czasie rzeczywistym, pod względem załadunku ciężarówek, tras dystrybucji, identyfikacji floty do autoryzacji w centrum miasta itp.



Wykorzystanie cyfrowego bliźniaka do optymalizacji tras na ostatnim etapie dostawy

Aby usprawnić logistykę swojej sieci, firma trans-o-flex, która dołączyła do Grupy w 2023 r., opracowała cyfrowego bliźniaka, który symuluje różne scenariusze w oparciu o hipotetyczne czasy dostaw i zoptymalizowany załadunek ciężarówek. Model ten umożliwia wiodącemu niemieckiemu dystrybutorowi produktów farmaceutycznych (35 magazynów, 50 ciężarówek na magazyn, 2000 palet na noc) optymalizację identyfikowalności i kontroli łańcucha dostaw, poprawę wydajności oraz minimalizację zakłóceń i awarii. Korzyści obejmują ocenę w czasie rzeczywistym liczby ciężarówek potrzebnych do transportu palet, lokalizację magazynów znajdujących się najbliżej punktów dostawy, optymalizację tras i wiele innych.

W rezultacie rezerwacji ciężarówek na ostatnią chwilę spadły o 25%, a operacje cross-dockingu o 33%, przy odpowiedniej redukcji kosztów i emisji CO₂.



„Wspomagany technologicznie” członek zespołu

Zmienność cen frachtu morskiego w ostatnich latach skłoniła głównych klientów do częstszego ogłaszania przetargów. Specyfikacje te często przekraczają sto stron, a zespół zajmujący się nimi ryzykuje, że nie zawsze będzie w stanie odpowiedzieć na każde żądanie. Aby poprawić wydajność operacyjną zespołów, eksperci IT odzyskali wszystkie odpowiedzi przetargowe przechowywane w systemie informatycznym i wykorzystali generatywną sztuczną inteligencję, aby dodać wartość do danych. W rezultacie 80% odpowiedzi było już dostępnych w systemie informatycznym. Ten przypadek użycia pozwolił zespołom uniknąć powtarzalnych zadań i skoncentrować się na 20% danych o wysokiej wartości dodanej.

Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy zostali uświadomieni o wartości wykorzystania sztucznej inteligencji w wykonywaniu swojej pracy. W 2024 r. Grupa uruchomiła bezpieczny wewnętrzny ChatGPT, aby chronić swoje dane i zachęcać do ciągłego uczenia się.

Kluczowe dane

- 1 400 pracowników wewnętrznych pracuje w branży cyfrowej
- 3,5% przychodów Grupy jest inwestowane w nowe technologie (z wyłączeniem cyberbezpieczeństwa)



Automatyka i robotyka magazynowa

Zautomatyzowane magazyny, robotyka i sztuczna inteligencja są centralnym punktem zarządzania przepływem logistyki w handlu elektronicznym. Technologia ogranicza ingerencję człowieka i poprawia bezpieczeństwo w miejscu pracy. Grupa musi radzić sobie z sezonowymi szczytami aktywności, z dużą ilością przesyłek, a dzięki zastosowaniu inteligentnych robotów, które poruszają się autonomicznie po magazynach, może zmniejszyć ryzyko wypadków i wyeliminować powtarzalne zadania. W Stanach Zjednoczonych w centrum dystrybucji GEODIS w Columbus w stanie Ohio roboty AMR (autonomiczne roboty mobilne) przejęły zadanie podnoszenia ciężkich ładunków, zmniejszając ryzyko obrażeń fizycznych operatorów i kierowców wózków widłowych, którzy mogą teraz skoncentrować się na innych zadaniach. Zautomatyzowany system zarządzania zamówieniami wdrożony w zakładzie obsługuje kompletowanie zamówień, uzupełnianie zapasów, magazynowanie i wysyłkę w sklepie przy minimalnym udziale człowieka.

Kluczowe dane

- 80 zautomatyzowanych zakładów na całym świecie (robotyka i automatyka)

Drony zmniejszają zmęczenie pracę w Stanach Zjednoczonych Aby skrócić czas inwentaryzacji o połowę dla jednego ze swoich klientów, amerykańskie zespoły inżynierów wykorzystały nowe technologie do optymalizacji zarządzania zapasami. Obecnie drony poruszają się po magazynie całkowicie autonomicznie, bez GPS, Wi-Fi czy jakiegokolwiek specjalnego sprzętu. Technologia ta umożliwia skanowanie zapasów 15 razy szybciej niż przy użyciu tradycyjnych metod. Oprócz poprawy wydajności operacyjnej, technologia ta umożliwia również kontrolę trudno dostępnych lub niebezpiecznych obszarów, poprawiając komfort pracy operatorów.



Technologie zmniejszające ślad węglowy

Inwestycje w badania i rozwój mają kluczowe znaczenie dla sprostania wyzwaniom związanym z dekarbonizacją logistyki. Ich celem jest identyfikacja i zatwierdzanie technologii lub alternatywnych źródeł energii, które zmniejszą wpływ działalności na emisję dwutlenku węgla i zależność łańcuchów dostaw od paliw kopalnych. Zgodnie ze swoim zobowiązaniem do dekarbonizacji w ramach porozumienia paryskiego GEODIS współpracuje z firmami, partnerami, koalicjami i organizacjami branżowymi, aby przyczynić się do dekarbonizacji transportu lądowego, morskiego i lotniczego, niezależnie od tego, czy jest on obsługiwany wewnętrznie, czy przez podwykonawców. Rozwiązania te zostały opisane w sekcji Środowisko niniejszego raportu.

Ekosystem innowacji

Aby zidentyfikować przyszłe technologie, GEODIS współpracuje z ekosystemem partnerów, w tym:

- Bpifrance, gracz zaangażowany w logistykę poprzez finansowanie innowacyjnych firm;
- 574 Invest, czyli fundusz kapitału podwyższonego ryzyka SNCF, który wspiera start-upy specjalizujące się w mobilności i technologiach klimatycznych;
- europejska platforma technologiczna ALICE, która wspiera badania i innowacje w logistyce i zarządzaniu łańcuchem dostaw;
- Movin'On, wiodący na świecie ekosystem strategicznego przewidywania i współinnowacji na rzecz zrównoważonej mobilności;
- wiodących dostawców rozwiązań i producentów pojazdów transportowych.

Innovation Challenge

11. edycja Złotych Globów GEODIS za innowacyjność została zorganizowana w 2024 roku. Dzięki temu konkursowi Grupa tworzy i rozpowszechnia wewnętrzną kulturę innowacji. Łowcy innowacji identyfikują najbardziej innowacyjne projekty w różnych obszarach działalności i regionach, a następnie zapraszają ich autorów do zaprezentowania swoich inicjatyw przed panelem jurorów w trzech kategoriach: nowe produkty i usługi dla klientów, poprawa wydajności, społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR). Najważniejsze projekty w 2024 r. obejmowały:

- zarządzanie cłami wspomagane przez sztuczną inteligencję: deklaracje celne stają się bardziej wiarygodne dzięki wykorzystaniu algorytmów i baz danych, co zmniejsza ryzyko i kary;
- pulpit nawigacyjny detention & demurrage (przetrzymanie i postój): zmniejszenie kosztów zatrzymania kontenerów w portach dzięki lepszej widoczności dat i czasu spędzonego w terminalu;
- prognozowanie pracy ulepszone dzięki sztucznej inteligencji: szerokie wykorzystanie danych w celu poprawy prognozowania obciążenia pracą, a tym samym zarządzania rekrutacją, co ostatecznie prowadzi do poprawy wydajności i kosztów.

1.6 Model biznesowy

Globalna oferta
zapewniająca naszym
klientom kompleksowe
wsparcie dla ich potrzeb
logistycznych

NASZE ZASOBY

LUDZKIE

49 720 pracowników
w tym **40%** kobiet
z czego **69%** poza Francją

PARTNERZY BIZNESOWI I WŁASNOŚĆ

91 000 aktywnych klientów
na świecie
100 000 dostawców i podwykonawców Stabilna
własność
100% SNCF
(rating A+ według S&P i A1 według Moody's)

OPERACYJNE

1 080 witryn, sieć
obejmująca **166 krajów**
11 mln m²
magazynów i lokali operacyjnych
Flota **4 659**
własnych **pojazdów**

NASZ MODEL BIZNESOWY

NASZE MOCNE STRONY

a tożsamość jako
międzynarodowej francuskiej firmy ze wsparciem
stabilnego właściciela

Zaawansowana wiedza na temat danych
optymalizacja wydajności i przewidywanie
przyszłości

**Możliwość świadczenia usług dostosowanych do
potrzeb** dzięki dogłębnemu zrozumieniu potrzeb
łańcucha dostaw klientów

Odpowiedzialna logistyka solidne zaangażowanie i
konkretne działania

NASZE RODZAJE DZIAŁALNOŚCI

- **Global Freight Forwarding** Multimodalne
rozwiązania transportowe (morskie, lotnicze,
drogowe i kolejowe)

- **Global Contract Logistics** Zarządzanie
magazynami i centrami dystrybucyjnymi oraz
powiązanymi dostawami
- **European Road Network** Specjalistyczne
rozwiązania transportowe i drogowe w Europie.
klientów
- **Distribution & Express** Rozwiązania w zakresie
dostaw ekspresowych i kurierskich na ostatnim
etapie dostawy

Zarządzanie frachtem,
magazynowanie i
Usługi logistyczne o wysokiej
wartości dodanej

NASZE PLAN STRATEGICZNY, AMBITION 2027

- Rozwój Biznesu
- Wyniki Operacyjne i Ekonomiczne
- Dalsze Zwiększanie Naszej Doskonałości
- Innowacje Cyfrowe
- Wzrost Zewnętrzny
- Zrównoważona i Etyczna Logistyka

WPŁYW DLA INTERESARIUSZY

DLA NASZYCH PARTNERÓW BIZNESOWYCH

- Wskaźnik zadowolenia pracowników: **80%**
- Wskaźnik zaangażowania pracowników: **79%**
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy: „Health
& Safety with Heart”
- Wskaźnik częstotliwości wypadków
powodujących czasową niezdolność do pracy:
10,3
- Wskaźnik nieobecności spowodowanych
chorobami lub urazami w miejscu pracy: **0,54**
31% menedżerów wyższego szczebla to kobiety

DLA NASZYCH PARTNERÓW BIZNESOWYCH

- Ogólny wskaźnik zadowolenia klientów: **92%**
- Wskaźnik lojalności klientów (Net Promoter
Score): **+36**

DLA SPOŁECZEŃSTWA I DLA PLANETY

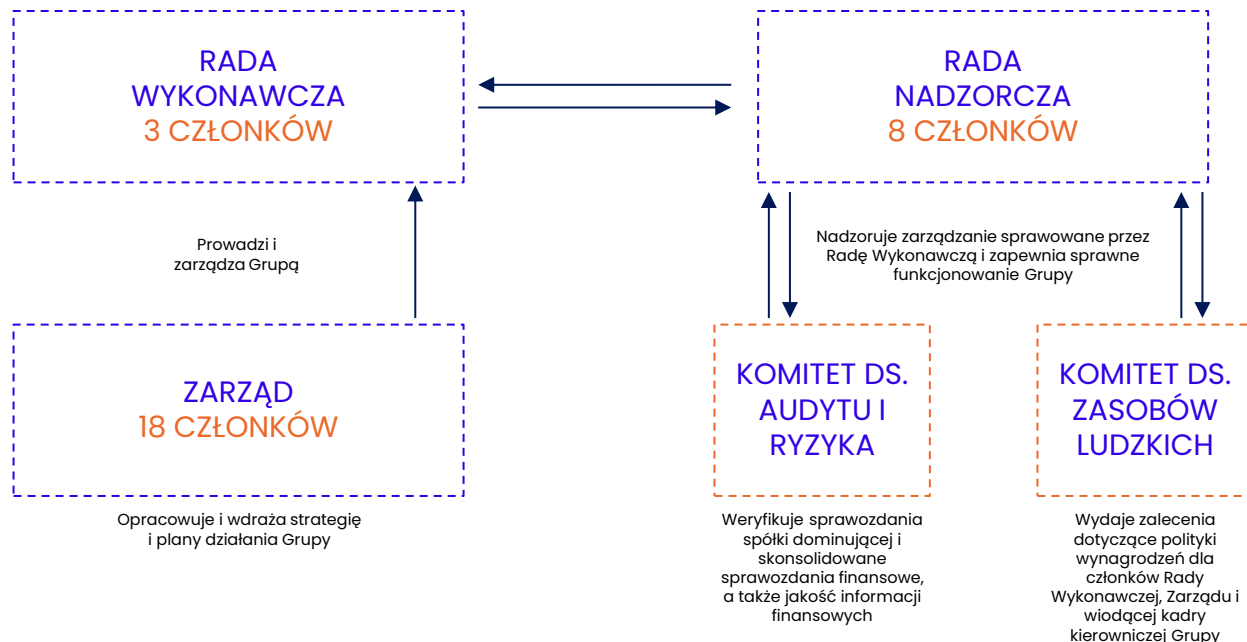
- Trajektoria dekarbonizacji zaktualizowana i
zatwierdzona przez **SBTi**
- Ocena CDP Climate: **A-**
- Ocena EcoVadis: **71/100** (srebrna) **26%** zakładów
potrójnie certyfikowanych w zakresie jakości,
bezpieczeństwa i ochrony środowiska
- Podatki zapłacone w 2024 r.: **236 mln EUR**



2 Informacje ogólne

2.1 Ład korporacyjny

Grupa jest zarządzana przez różne organy decyzyjne w celu zapewnienia równowagi sił między wszystkimi stronami: Rada Wykonawcza, Rada Nadzorcza i Zarząd.



Globalna oferta zapewniająca naszym klientom kompleksowe wsparcie dla ich potrzeb logistycznych

PARTNERZY BIZNESOWI I WŁASNOŚĆ

Laurent TREVISANI C ★

Zastępca dyrektora generalnego ds. Strategii Finansowej, Grupa SNCF Zastępca dyrektora generalnego, SNCF

Albertine HANIN VC

Wiceprezes wykonawczy Grupy GEODIS, Prawo i ubezpieczenia

Frédéric DELORME

Przewodniczący Rail Logistics Europe

Raphaël POLI ▲

Dyrektor zarządzający SNCF Retail & Connexions

▲ Komitet Audytu i Ryzyka

★ Komitetu ds. Zasobów Ludzkich

C Przewodniczący Rady Nadzorczej

VC Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

CZŁONKOWIE ZEWNĘTRZNI

Patrick BERARD ★

Członek zarządu LKQ Przewodniczący, Doradca ds. transformacji

Carine de BOISSEZON ▲

Dyrektor ds. wpływu, Grupa EDF Członek Komitetu ds. Klimatu przy Bpifrance
Współprzewodniczący Komitetu Celowego w STOA

Sylvie CHARLES ★

Dyrektor niewykonawczy SANEF
Członek zarządu Kaufman & Broad

Randy TUCKER ▲

Członek zarządu Wineshipping

1 przedstawiciel pracowników (członek Europejskiego Komitetu Konsultacyjny) uczestniczy w posiedzeniach Rady Nadzorczej

Mapa wiedzy specjalistycznej

MAPA WIEDZY SPECJALISTYCZNEJ

- 7 Fuzje i przejęcia (M&A)
- 5 Finanse
- 1 Klimat i środowisko naturalne
- 6 Strategia
- 8 Ład korporacyjny
- 5 Zarządzanie ryzykiem
- 6 Doświadczenie międzynarodowe
- 4 Społeczny

PODZIAŁ WG. PŁCI

38% kobiety

62% mężczyźni

0.6 kobiety na każdego mężczyznę

KADENCJA

6 lat

WSKAŹNIK FREKWENCJI

92,5%

POSIEDZENIA

5 w 2024 r. w tym

1 nadzwyczajne zgromadzenie

NARODOWOŚCI

2 (francuska i amerykańska)

Skład Zarządu GEODIS na dzień 31 marca 2025 r.

PODZIAŁ WG. PŁCI

28% kobiety 72% mężczyźni

ŚREDNIA WIEKU

56

NARODOWOŚCI

4 (francuska, argentyńska, niemiecka, amerykańska)

Zarząd

Marie-Christine LOMBARD Przewodnicząca Rady Wykonawczej, Dyrektor Generalny Grupy

Jean-Benoît DEVAUGES

Członek Rady Wykonawczej – Główny radca prawny

David-Olivier TARAC

Członek Rady zarządzającej – Dyrektor Finansowy Grupy

Xavier AVRARD

Wiceprezes wykonawczy ds. strategii Grupy

François BOTTIN Wiceprezes wykonawczy ds. cyfrowych i technologii

Mario Ceccon

Wiceprezes wykonawczy ds. zasobów ludzkich

Gilles DÊCHER

Wiceprezes wykonawczy ds. Distribution & Express

Virginie DELCROIX

Wiceprezes wykonawczy ds. zrównoważonego rozwoju

Albertine HANIN Wiceprezes wykonawczy ds. prawnych i ubezpieczeń

Stéphane HERVÉ Wiceprezes wykonawczy ds. Global Contract Logistics

Mike HONIOUS

Wiceprezes wykonawczy ds. Ameryki Północnej i Południowej

Thomas KRAUS

Wiceprezes wykonawczy ds. Europy

Henri LE GOUIS

Wiceprezes wykonawczy ds. Global Freight Forwarding

 ric MARTIN-NEUVILLE

Wiceprezes wykonawczy ds. regionu Azji i Pacyfiku oraz Bliskiego Wschodu

Laurent MELAINE

Wiceprezes wykonawczy ds. sprzedaży, marketingu i komunikacji

Camille PORG S

Wiceprezes wykonawczy ds.  adu korporacyjnego, ryzyka i zgodności z przepisami

Amaury VALICON

Wiceprezes wykonawczy ds. wydajności

Marc VOLLET

Wiceprezes wykonawczy ds. European Road Network

Rada Zarządzająca

Rada Zarządzająca GEODIS SA jest kolegialnym organem wykonawczym, który zarządza i kieruje Spółką. Podlega ona Radzie Nadzorczej, której przedkłada do zatwierdzenia ogólną strategię Spółki i Grupy, a także roczne budżety i wieloletnie plany Spółki i Grupy.

Rada Nadzorcza

Rolą Rady Nadzorczej jest nadzorowanie zarządzania sprawowanego przez Radę Zarządzającą i zapewnienie sprawnego funkcjonowania Spółki. W szczególności zatwierdza wszystkie znaczące zobowiązania i operacje inwestowania lub zbycia.

Jego misje obejmują:

- przegląd rocznych budżetów i kierowanie nimi;
- ustalanie priorytetów w zakresie innowacji oraz badań i rozwoju;
- zatwierdzanie i/lub nadzorowanie programów motywacyjnych dla pracowników;
- monitorowanie ogólnych postępów w realizacji celów Grupy;
- śledzenie wdrażania planu klimatycznego i działań związanych z odpowiedzialnością społeczną, środowiskową i etyczną;
- monitorowanie zgodności z politykami i/lub zobowiązaniami;
- przegląd i kierowanie procesem oceny zależności, wpływu, ryzyka i możliwości.

Aby zająć się kwestiami zrównoważonego rozwoju w Grupie, Rada Nadzorcza korzysta z wiedzy specjalistycznej:

- Carine de BOISSEZON, Chief Impact Officer w Grupie EDF, członek Komitetu Klimatycznego Bpifrance, Współprzewodnicząca Komitetu Celowego w STOA;
- Sylvie CHARLES, dyrektor zewnętrzny, członek Komitetu CSR Kaufman & Broad od 2024 r.

Rada Nadzorcza opiera swoje zarządzanie na pracy dwóch wyspecjalizowanych komitetów:

- Komitetu ds. Audytu i Ryzyka (ARC) weryfikuje sprawozdania finansowe spółki dominującej i skonsolidowane sprawozdania finansowe, a także jakość informacji finansowych;
- Komitet ds. Zasobów Ludzkich (HRC) wydaje zalecenia dotyczące polityki wynagrodzeń dla członków Rady Wykonawczej, Zarządu i wiodącej kadry kierowniczej Grupy.

Rada Nadzorcza jest regularnie informowana o kwestiach zrównoważonego rozwoju i politykach wdrażanych w ciągu roku. W roku 2024 r.:

- skonsultowano się z członkami Zarządu, którzy pozytywnie zaopiniowali trajektorię dekarbonizacji Grupy i cele SBT;
- przeprowadzono konsultacje z Komitetem ds. Audytu i Ryzyka w sprawie Wpływów, Ryzyk i Możliwości (IRO), w związku z matrycą podwójnej istotności i wymogami Dyrektywy w sprawie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD).

Zarząd

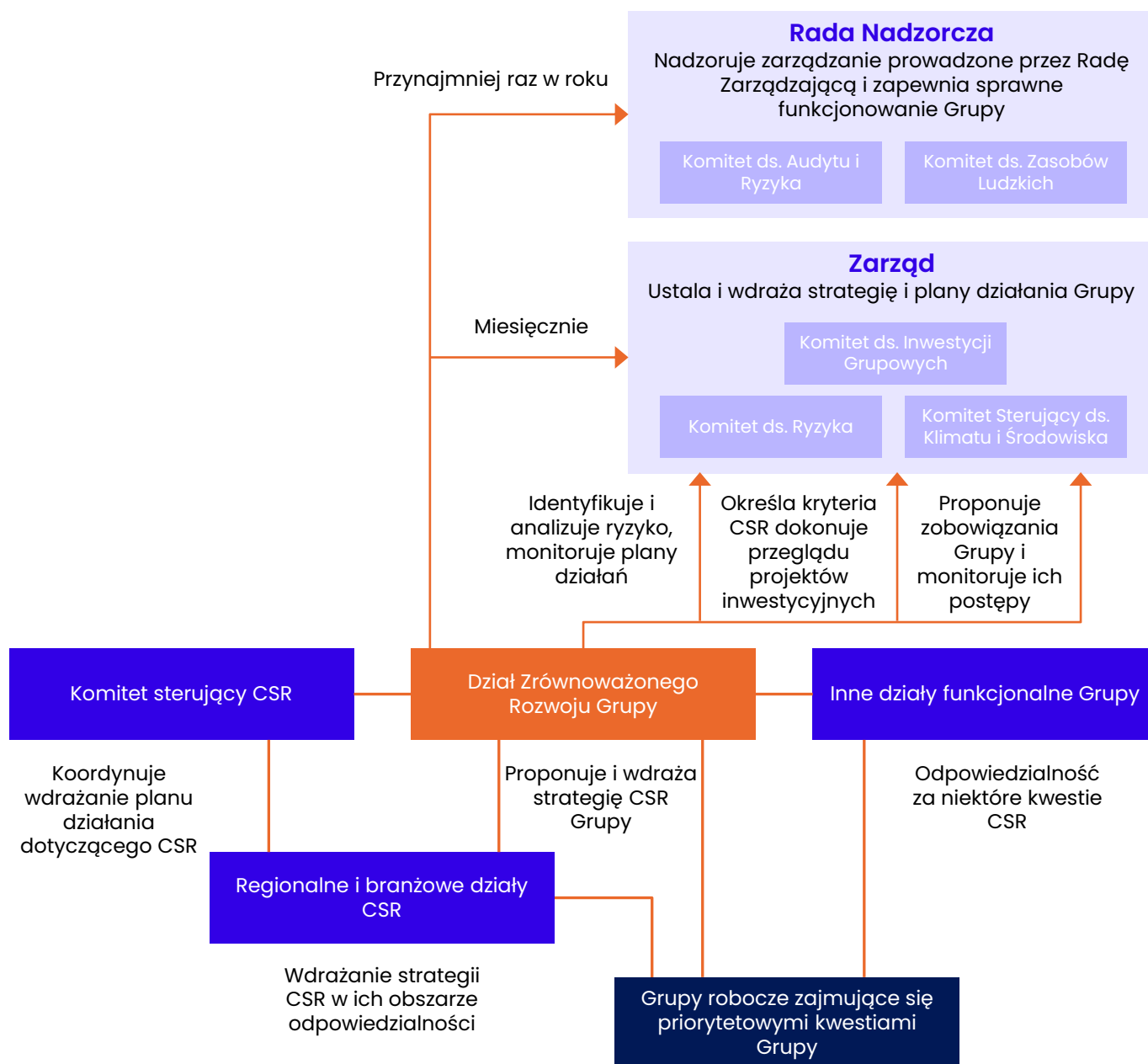
Zarząd opracowuje i wdraża strategię operacyjną Grupy, zapewniając jednocześnie spójność jej działań. Spotyka się co najmniej dwa razy w miesiącu w celu ścisłego monitorowania działań, przeglądu wyników operacyjnych i finansowych oraz omawiania projektów strategicznych.

Członkowie Zarządu są odpowiedzialni za komunikowanie i stosowanie zasad CSR we wszystkich obszarach działalności Grupy, regionach i działach funkcjonalnych, zgodnie z ich zakresem odpowiedzialności. W każdej linii biznesowej i w każdym regionie istnieje organizacja zajmująca się CSR, która koordynuje operacyjne wdrażanie polityki Grupy i prowadzi konkretne działania w odpowiedzi na wyzwania, które są dla niej specyficzne.

Wynagrodzenie

Od 2022 r. wynagrodzenie członków Zarządu, Rady Wykonawczej i kadry kierowniczej Grupy obejmuje roczny zmienny składnik, którego 25% opiera się na osiągnięciu celów niefinansowych. Jeden z tych wskaźników jest powiązany z wdrażaniem planów działania dotyczących klimatu w obszarach działalności i regionach, co stanowi 9% całkowitego wynagrodzenia zmiennego.

Długoterminowy plan motywacyjny (LTI) obejmuje również składnik niefinansowy stanowiący 30% całości. Opiera się on na kryteriach emisji gazów cieplarnianych, różnorodności płci wśród kadry kierowniczej oraz satysfakcji klientów mierzonej za pomocą wskaźnika Net Promoter Score. Każde z tych kryteriów stanowi 10%.



Wiceprezes wykonawczy Grupy ds. zrównoważonego rozwoju jest członkiem Zarządu i podlega Dyrektorowi Generalnemu. Regularnie informuje zarząd o postępach swoich działań, aby zapewnić mu wszelkie wsparcie potrzebne do podejmowania decyzji. Nadzoruje zespół korporacyjny składający się z dziewięciu pracowników z określonymi obszarami specjalizacji (klimat i środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo, raportowanie ESG, komunikacja itp.) Proponuje Zarządowi politykę CSR i koordynuje jej wdrażanie po jej zatwierdzeniu. Przedstawia Zarządowi raporty z postępów w zakresie CSR

co miesiąc, a Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku.

Kieruje i zapewnia wdrażanie planów działania przy wsparciu sieci sześciu menedżerów CSR reprezentujących regiony i obszary działalności. Menedżerowie CSR są odpowiedzialni za wdrażanie planów działania i koordynowanie inicjatyw w regionach i obszarach działalności Grupy. Komitet sterujący złożony z tych menedżerów oraz menedżerów ds. CSR w centrali uzupełnia tę strukturę.

2.2 Zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna

Aby zrealizować swoją misję, osiągnąć cele i zabezpieczyć swoje zobowiązania, Grupa, z inicjatywy Dyrektora Generalnego, określiła zasady i reguły, tak aby pokierować codzienną pracą pracowników. Księga zasad biznesowych określa zasady zarządzania, progi autoryzacji i zasady kontroli wewnętrznej.

Dwa wyspecjalizowane komitety

Aby zapewnić prawidłowe stosowanie tych zasad i wyjaśnić swoją politykę, Zarząd opiera się na dwóch wyspecjalizowanych komitetach:

- Komitet ds. Inwestycji Grupy, który spotyka się co tydzień i zatwierdza zobowiązania inwestycyjne i umowy handlowe powyżej określonego progu. Komitet składa się z dziewięciu stałych członków, z których każdy reprezentuje inny dział Grupy (kontrola zarządcza, finanse, sprawy prawne, zgodność z przepisami, zrównoważony rozwój itp.). W zależności od charakteru przedstawianych projektów, do Komitetu mogą dołączać eksperci. Projekty są oceniane na podstawie kluczowych elementów, takich jak: tło i uzasadnienie projektu, dane finansowe, główne cechy projektu, analiza SWOT, ocena oraz plan ograniczania ryzyka. Inne elementy, na które zwrócili uwagę członkowie Komitetu, to szczegółowy opis operacyjny, ramy prawne, szczegółowe założenia finansowe i opinie ekspertów. Projekty, które nie osiągają progu wymagającego przeglądu przez Komitet ds. Inwestycji Grupy, są analizowane przez równoważne komitety działające na poziomie regionalnym i w poszczególnych obszarach działalności. Niektóre projekty wymagają uprzedniej zgody Grupy SNCF;
- Komitet ds. Ryzyka składa się z 15 stałych członków wybranych ze względu na ich stanowisko, doświadczenie i wiedzę na temat organizacji i działalności Grupy. Komitet ten jest odpowiedzialny za monitorowanie zmian w wewnętrznych i zewnętrznych czynnikach ryzyka, które mają istotny wpływ na strategię i cele Grupy, w oparciu o mapowanie ryzyka, raporty audytu wewnętrznego, najlepsze praktyki zewnętrzne oraz spis ryzyka i sporów we wszystkich podmiotach Grupy. Podejmuje wszelkie niezbędne decyzje lub wybiera kierunki w zakresie zapobiegania ryzyku i zarządzania nim, kontroli wewnętrznej, etyki i zgodności, w celu wzmocnienia poziomu kontroli Grupy nad wszystkimi rodzajami ryzyka finansowego i niefinansowego. Jego rolą jest identyfikacja i analiza potencjalnego lub udowodnionego ryzyka, wybór środków zapobiegawczych lub naprawczych, które mają zostać podjęte przez Grupę w celu zapewnienia ich skutecznego

wdrożenia, oraz ich regularne monitorowanie. Aktualizuje mapę ryzyka Grupy na posiedzeniach Komitetu, które odbywają się raz na kwartał lub częściej, jeśli to konieczne.

Zarządzanie, ryzyko i zgodność z przepisami

Dział Zarządzania, Ryzyka i Zgodności z Przepisami obejmuje trzy obszary specjalizacji:

- dział Etyki i Zgodności z Przepisami Grupy;
- dział Kontroli Wewnętrznej i Zarządzania Ryzykiem Grupy;
- dział Audytu Wewnętrznego Grupy.

Wiceprezes wykonawczy Grupy ds. ładu korporacyjnego, ryzyka i zgodności jest członkiem Zarządu GEODIS i podlega bezpośrednio Dyktorowi generalnemu. Regularnie informuje zarząd o postępach swoich działań, aby zapewnić mu wszelkie wsparcie potrzebne do podejmowania przez niego decyzji.

Z wyjątkiem audytu wewnętrznego, który jest scentralizowany, każdy dział ma centralny zespół i sieć korespondentów we wszystkich regionach i liniach biznesowych, aby zapewnić ogólną spójność programu zgodności i dopasować go do odpowiedniego poziomu organizacji.

Etyka i zgodność z przepisami

Misją Działu Etyki i Zgodności z Przepisami Grupy jest zarządzanie wszelkim ryzykiem naruszenia przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji, prawa konkurencji, ochrony danych osobowych, ceł i kontroli eksportu, zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa i regulacjami, a także Kodeksem Etyki Grupy. Jego zadaniem jest również administrowanie systemem zgłaszania nieprawidłowości, za pośrednictwem którego pracownicy i strony trzecie mogą zgłaszać potencjalne naruszenia przepisów prawa i regulacji, a także Kodeksu Etyki Grupy. Dział składa się z kilku zespołów posiadających niezbędną wiedzę specjalistyczną w danych dziedzinach, wspieranych przez sieć korespondentów w obszarach działalności i regionach, zapewniając skuteczne wsparcie pracownikom operacyjnym poprzez dynamiczne podejście do ciągłego doskonalenia.

Kontrola wewnętrzna i zarządzanie ryzykiem

Zgodnie z międzynarodowymi standardami system kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem GEODIS opiera się na trzech liniach kontroli: dział funkcjonalny i operacyjny (pierwsza linia), dział kontroli i zgodności z przepisami (druga linia) oraz audyt wewnętrzny (trzecia linia). Każdy z nich ma dobrze zdefiniowane role i obowiązki w zakresie wdrażania zarządzania ryzykiem w swoim obwodzie.

Pełniąc rolę drugiej linii obrony, Dział Kontroli Wewnętrznej i Zarządzania Ryzykiem Grupy pomaga działom funkcjonalnym i operacyjnym na poziomie Grupy, obszarów działalności i regionalnym w definiowaniu ich wewnętrznych

regionalnym w definiowaniu ich wewnętrznych zasad i procedur, umożliwiając im integrację odpowiednich mechanizmów kontrolnych w celu skutecznego zarządzania ryzykiem. Opracował on Księgę zasad biznesowych, którą regularnie aktualizuje. Niniejszy dokument stanowi obowiązkowe ramy odniesienia Grupy w zakresie zasad zarządzania i progów autoryzacji.

Dział ten definiuje podejście Grupy do kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, które jest następnie wdrażane w każdym obszarze przy wsparciu korespondentów w obszarach działalności i regionach. Dzięki tej organizacji system kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem może być skutecznie i spójnie wdrażany we wszystkich działaniach i podmiotach Grupy.

Na poziomie globalnym i lokalnym Grupa ocenia wpływ i prawdopodobieństwo wystąpienia tych ryzyk, a także poziom ich dotkliwości. Każdym ryzykiem Grupy zarządza członek Zarządu. Dla każdego ryzyka opracowywana jest mapa drogowa, plan działań (audyty, zmiany procedur lub procesów, inwestycje itp.) oraz system kontroli wewnętrznej mający na celu jego ograniczenie. Plany działania są wdrażane w liniach biznesowych i regionach, a ich realizacja jest regularnie monitorowana. Mapy ryzyk dla linii biznesowych i regionów są przekazywane Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej. Są one następnie konsolidowane w mapę ryzyka Grupy, która podlega regularnym przeglądom.

Oszustwa, korupcja lub handel wpływami, wraz z rekrutacją i zatrzymywaniem talentów, należą do głównych zagrożeń dla Grupy.

Podlegają one tym samym procedurom kontroli i raportowania do kierownictwa.

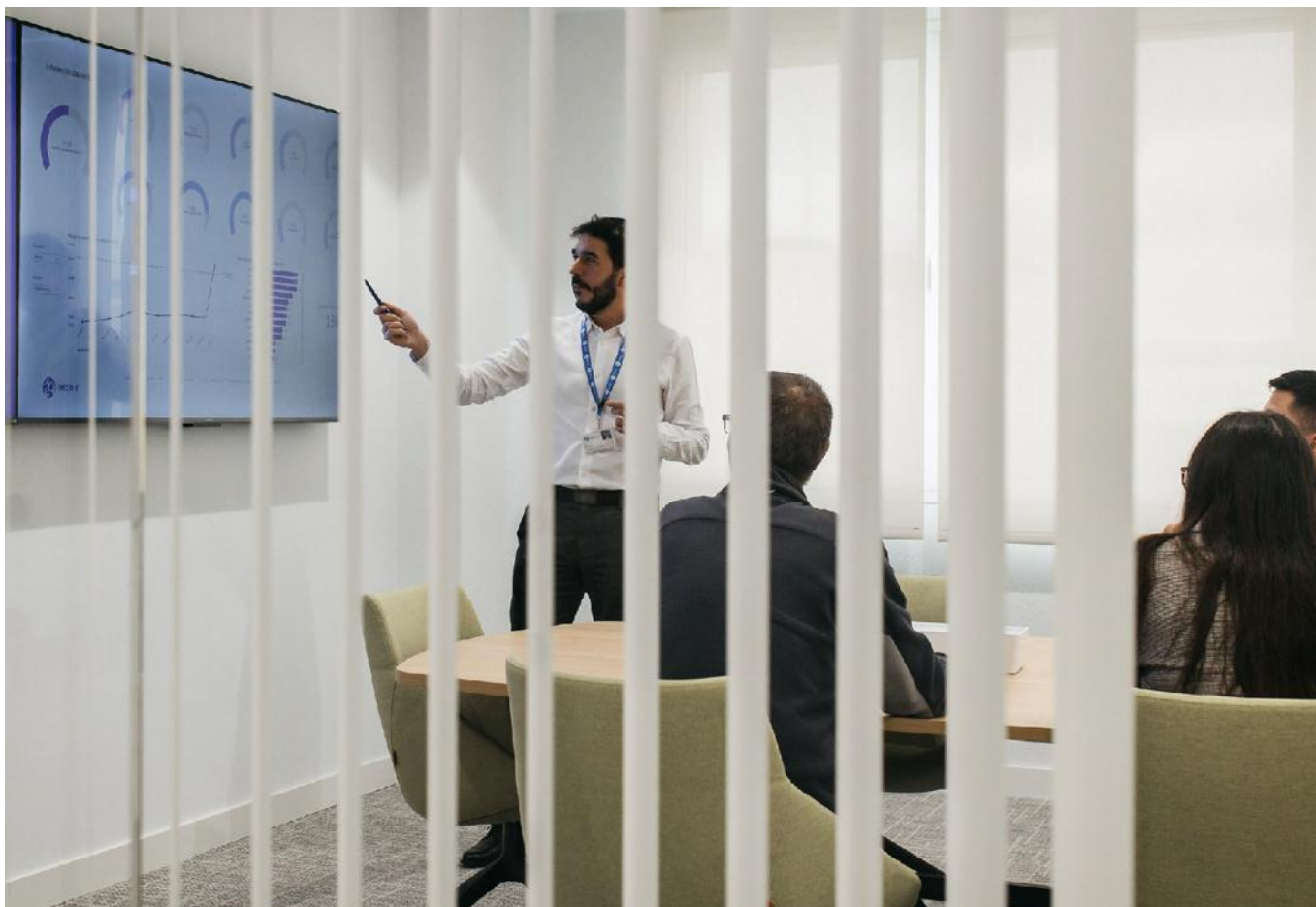
Audyt wewnętrzny

Misją Działu Audytu Wewnętrznego jest zapewnienie niezależnej, obiektywnej pewności co do stopnia kontroli nad działaniami Grupy oraz oferowanie zaleceń mających na celu poprawę praktyk biznesowych, pomagając w ten sposób w tworzeniu wartości dla organizacji. Dział ma charakter scentralizowany i składa się z wykwalifikowanych ekspertów, którzy przeprowadzają przeglądy w całej organizacji, zgodnie z rocznym planem audytu zatwierdzonym przez Komitet ds. Ryzyka oraz w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby.

Ryzyko związane ze zrównoważonym

Sześć czynników ryzyka dla zrównoważonego rozwoju zostało uwzględnionych na mapie głównych czynników ryzyka Grupy:

- klimat: ryzyka związane z transformacją;
- klimat: ryzyka związane z adaptacją;
- zanieczyszczenie powietrza;
- zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy;
- poważne naruszenia praw człowieka;
- odpowiedzialne zakupy.



2.3 Analiza podwójnej istotności

W 2023 r. GEODIS opublikował analizę podwójnej istotności, aby dokonać przeglądu i nadać priorytet swoim głównym wyzwaniom. Wiązało się to z odniesieniem do istotności wpływu i istotności finansowej. Dana kwestia może być uznana za istotną z punktu widzenia istotności finansowej, z punktu widzenia istotności wpływu lub z obu tych punktów widzenia. Ocena istotności wpływu mierzy wpływ (pozytywny lub negatywny) działalności spółki na jej środowisko i społeczeństwo. Ocena istotności finansowej ocenia ryzyko i możliwości związane z kwestiami ESG dla rozwoju, wydajności i wyników finansowych Spółki.

Metodologia

Analiza istotności została przeprowadzona pod nadzorem Działu Zrównoważonego Rozwoju, przy wsparciu zewnętrznych konsultantów. Wewnętrzny zespół reprezentujący różne linie biznesowe i regiony został utworzony w celu wniesienia wkładu w badanie i umożliwienia dialogu. Proces był nadzorowany przez komitet sterujący składający się z pięciu członków zarządu.

Prace te były prowadzone przez sześć miesięcy w trzech etapach:

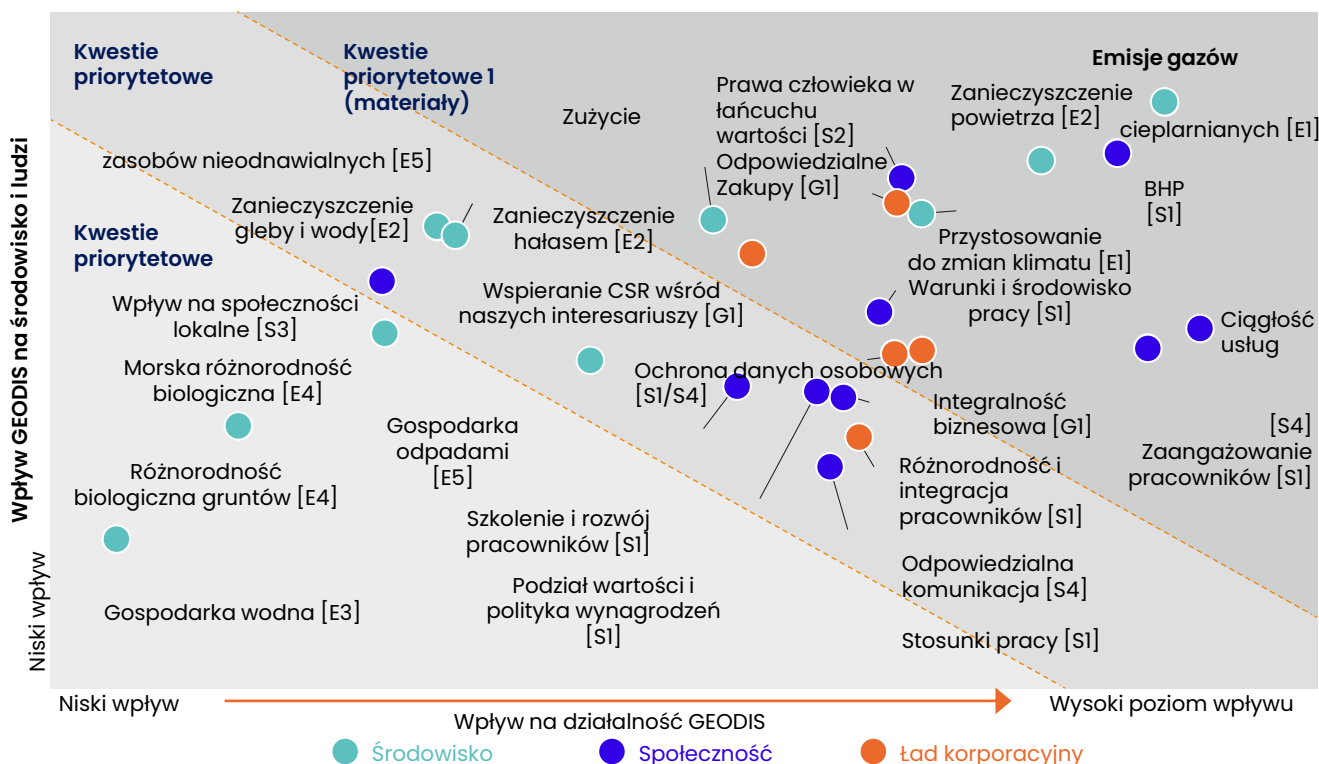
1. wybór 25 kwestii zrównoważonego rozwoju (środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem), które są potencjalnie istotne dla GEODIS;

2. aktywne słuchanie interesariuszy. Przeprowadzono ponad 50 indywidualnych wywiadów z interesariuszami wewnętrznymi (kadrą zarządzającą, pracownikami, związkami zawodowymi i przedstawicielstwami pracowniczymi)

oraz z interesariuszami zewnętrznymi (klientami, dostawcami i podwykonawcami, środowiskiem akademickim, środowiskiem finansowym, lokalnymi podmiotami, władzami publicznymi, społeczeństwem obywatelskim itp.). Celem było zebranie opinii interesariuszy na temat znaczenia wybranych kwestii zrównoważonego rozwoju oraz finansowego i niefinansowego wpływu na działalność GEODIS. Badanie opierało się również na corocznym badaniu zaangażowania pracowników i corocznym badaniu satysfakcji klientów. Proces ten zakończyły warsztaty z pracownikami z różnych regionów oraz wywiady z pięcioma ekspertami branżowymi;

konsolidacja i budowa matrycy w oparciu o kampanię konsultacyjną, warsztaty oraz zewnętrzne źródła i narzędzia (ramy sektorowe i agencje ratingowe [SASB, MSCI, DJSI] do oceny istotności finansowej, międzynarodowe benchmarki [SBTN] i narzędzia takie jak UNEP FI i ENCORE do oceny istotności wpływu). Ocena istotności wpływu opiera się na informacjach uzyskanych od ekspertów, z którymi przeprowadzono rozmowy na etapie wywiadów. Ocena ona kwestie pod trzema kątami: ich znaczenia krytycznego, zakresu i nieodwracalności. Ocena istotności finansowej opiera się na uwagach interesariuszy i wnioskach z warsztatów dotyczących istotności finansowej (pracownicy-eksperti). Ocena wpływ tych kwestii na Spółkę w kategoriach finansowych.

Matryca podwójnej istotności i powiązanie z ESRS z CSRD⁽¹⁾



(1) Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) to standardy zdefiniowane w ramach europejskiej dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Aby wszystkimi kwestiami można było zarządzać skutecznie i w sposób ukierunkowany zgodnie z ich poziomem ważności, GEODIS podzielił je na trzy kategorie, które na matrycy są pokazane jako przerywane pomarańczowe linie:

- kwestie priorytetowe 1: 13 kwestii uznanych za istotne u podstaw działalności Grupy i łańcucha wartości. Kwestie te zostały uwzględnione przy opracowywaniu planu działania dotyczącego CSR Grupy, aby zapewnić ich kompleksowe zarządzanie poprzez odpowiednie mechanizmy ładu korporacyjnego, długoterminowe cele oraz wskaźniki efektywności.
- kwestie priorytetowe 2: Grupa kontynuuje wysiłki w celu osiągnięcia ciągłej poprawy poprzez programy wdrażane w odpowiednich regionach i liniach biznesowych, którym towarzyszą wskaźniki wydajności, a w niektórych przypadkach cele średnioterminowe;
- kwestie priorytetowe 3: Grupa nadal monitoruje swoje wyniki przy użyciu odpowiednich wskaźników.

Podejście metodologiczne i wyniki analizy podwójnej istotności zostały przekazane zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie. Nota wyjaśniająca została opublikowana na stronie internetowej Grupy(1).

Kwestie uznane za nieistotne zgodnie z klasyfikacją CSRD

Poniższe kwestie i podkwestie zostały wyłączone z niniejszego raportu, ponieważ uznano je za zbyt odległe od naszej działalności lub mające ograniczony wpływ.

- ESRS E2: zanieczyszczenie wody, zanieczyszczenie gleby, zanieczyszczenie organizmów żywych i zasobów żywności;
- ESRS E3: zasoby wodne i morskie;
- ESRS E4: bioróżnorodność i ekosystemy;
- ESRS S3: dotknięte społeczności;
- ESRS G1: dobrostan zwierząt.



(1) Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) to standardy zdefiniowane w ramach europejskiej dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

2.4 Interakcje z interesariuszami

Logistyka jest niezbędna, aby skutecznie sprostać wyzwaniom coraz bardziej złożonego i rozległego łańcucha dostaw. Aby zmniejszyć wpływ swoich łańcuchów wartości na środowisko i społeczeństwo, zagwarantować dostępność produktów, kontrolować koszty i skrócić czas

dostaw, firmy muszą angażować się w ramach swoich ekosystemów, integrując sieci partnerów na wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości.

Dla GEODIS komunikacja i dialog są ważniejsze niż kiedykolwiek, ze względu na to, żeby dostarczać klientom najlepszą możliwą jakość usług, angażować zespoły, zachęcać ludzi do dzielenia się pomysłami i wiedzą oraz wspierać środowisko oparte na zaufaniu, które zachęca do współpracy, rozwiązywania problemów i innowacji.

Interesariusze	Oczekiwania dotyczące zrównoważonego rozwoju	Forma dialogu
Klienci	Dekarbonizacja łańcucha dostaw. Innowacje produktowe/usługowe i wspólny rozwój Doskonałość operacyjna Jakość i spójność usług	Badanie satysfakcji Regularne przeglądy biznesowe Lokalne spotkania z klientami Wydarzenia dla klientów Proces przetargowy Strona internetowa
Pracownicy	Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w miejscu pracy Prawa człowieka Warunki pracy Podział wartości Równość i różnorodność Zachęcanie do rozwoju kariery	Coroczne badanie satysfakcji Coroczne wywiady Dialog między pracownikiem a kierownikiem Komunikacja wewnętrzna Dialog społeczny Seminaria i wydarzenia wewnętrzne Procedury zgłaszania nieprawidłowości
Dostawcy i podwykonawcy	Prawa człowieka Sprawiedliwe odszkodowanie Długoterminowe, uczciwe relacje Płatności na czas	Badanie satysfakcji Oceny CSR Interakcje między kupującym a dostawcą Opinie dostawców Procedury zgłaszania nieprawidłowości
Partnerzy i organizacje przemysłowe	Zbiorowe działania w kwestiach społecznych i środowiskowych oraz w zakresie zmian regulacyjnych Informacje zwrotne i wymiana doświadczeń	Członek stowarzyszeń branżowych, federacji pracodawców i licznych grup roboczych (Smart Freight Centre, European Clean Trucking Alliance itp.) Wkład w ustanawianie standardów i procesy regulacyjne
Organy publiczne	Zrównoważony łańcuch dostaw Wzrost gospodarczy i zatrudnienie Etyka i zgodność z przepisami	Relacje z krajowymi organami publicznymi Stosunki z Unią Europejską za pośrednictwem stowarzyszenia branżowego Publikacje regulacyjne
Interesariusze i Analitycy niefinansowi	Redukcja ryzyka związanego z CSR Wyniki finansowe i niefinansowe Odpowiedzialne zarządzanie Przejrzysta komunikacja	Wyniki ankiet przeprowadzonych przez niefinansowe agencje ratingowe Komunikacja w zakresie finansów Sprawozdanie roczne i strona internetowa
Spółeczeństwo obywatelskie	Redukcja zanieczyszczeń i wpływu na środowisko Zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników końcowych Przejrzysta i odpowiedzialna komunikacja	Badania wpływu Współpraca z organizacjami pozarządowymi Zaangażowanie w projekty filantropijne we współpracy z lokalnymi organizacjami non-profit Strona internetowa

KLUCZOWE DANE

- 88% klientów twierdzi, że są dobrze poinformowani o polityce CSR firmy GEODIS. 70% spośród nich uważa, że Grupa przewyższa swoich konkurentów pod względem zrównoważonego rozwoju
- 81% pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie pracowniczej w 2024 r., uznało, że cel GEODIS nadaje sens ich pracy
- 87% dostawców Grupy, którzy odpowiedzieli na ankietę dotyczącą dostawców, stwierdziło, że poleciliby GEODIS jako klienta swojej sieci zawodowej

2.5 Plan działania dotyczący CSR

Zrównoważony rozwój jest jednym z sześciu filarów nakreślonych w planie strategicznym Ambition 2027. Grupa jest zaangażowana w dostarczanie swoim klientom zrównoważonych rozwiązań logistycznych.

Plan działania dotyczący CSR Grupy opiera się na matrycy podwójnej istotności. Ma on strukturę opartą na trzech aspektach (środowiskowym, społecznym i etycznym) i został opracowany zgodnie z głównymi ramami międzynarodowymi, a mianowicie:

- wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- zasady i prawa określone w ośmiu podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
- zasady i prawa określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka;
- wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka;
- United Nations Global Compact (GEODIS jest sygnatariuszem od 2003 roku).

GEODIS przyjął Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) Agendy 2030 ONZ i włączył dziesięć z nich, odpowiadających jej działalności i obszarom działania, do swojej polityki.

Oświadczenie o zrównoważonym rozwoju

W 2024 r. Grupa opublikowała Deklarację Zrównoważonego Rozwoju, w której przedstawiła swoje podejście, zobowiązania i priorytety w zakresie stosowania zrównoważonych praktyk. Polityka ta określa istotne wyzwania wokół trzech priorytetów:

- Środowisko: działanie na rzecz klimatu i zmniejszenie naszego wpływu na środowisko
- GEODIS jest zaangażowany w redukcję emisji gazów cieplarnianych zgodnie z Porozumieniem paryskim. Grupa koncentruje się na adaptacji do skutków zmian klimatycznych, optymalizacji wykorzystania zasobów oraz zapobieganiu lub ograniczaniu emisji zanieczyszczeń i uciążliwości w celu złagodzenia wpływu na ludzi i ekosystemy;
- Społeczne: być odpowiedzialnym pracodawcą zaangażowanym w odgrywanie swojej roli w społeczeństwie
- Priorytetem Grupy jest zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa swoim pracownikom i osobom trzecim, a także poszanowanie praw człowieka i dobrych warunków pracy. GEODIS aktywnie słucha swoich pracowników, aby zachęcić ich do pełnego zaangażowania;
- Etyka: wybór etycznych relacji opartych na zaufaniu
- GEODIS przestrzega rygorystycznej etyki biznesowej w kwestiach konkurencji i przeciwdziałania korupcji. Grupa, zaangażowana w odpowiedzialną politykę zakupową, oczekuje od swoich dostawców i podwykonawców działania zgodnie z Kodeksem Postępowania Partnerów Biznesowych.

Zagadnienia	Główne tematy		Główne działania
Środowisko: działanie na rzecz klimatu i zmniejszenie naszego wpływu na środowisko			
Emisje gazów cieplarnianych zgodnie z Porozumieniem paryskim	 	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych Ograniczanie zużycie energii	Wdrożenie planu transformacji Rozwój floty niskoemisyjnej Optymalizacja przepływów i środków transportu Efektywność energetyczna w budynkach
Przystosowanie do zmian klimatu		Dostosowanie zakładów, operacji i warunków pracy do zagrożeń klimatycznych Zapewnienie ciągłości usług	Analiza scenariuszy Badania narażenia i podatności na zagrożenia w miejscu prowadzenia działalności Plan ciągłości działania
Zanieczyszczenie powietrza	 	Zmniejszenie emisji zanieczyszczeń pochodzących z transportu towarowego, mających wpływ na zdrowie i środowisko	Flota pojazdów napędzanych energią alternatywną Rozwiązania dotyczące dostaw na ostatnim odcinku w głównych obszarach metropolitalnych
Wykorzystanie zasobów nieodnawialnych		Zmniejszenie zależności od paliw kopalnych Ochrona zasobów nieodnawialnych	Optymalizacja wykorzystania zasobów poprzez podejście „redukcja, ponowne użycie, recykling” Logistyka zwrotna Redukcja odpadów Szkolenie w zakresie ekologicznej jazdy
Społeczne: być odpowiedzialnym pracodawcą zaangażowanym w odgrywanie swojej roli w społeczeństwie			
BHP		Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i osób trzecich	Kultura zapobiegania ryzyku Proaktywne monitorowanie w celu zapobiegania wypadków Szkolenia BHP
Warunki i środowisko pracy	 	Godne warunki pracy Równość płci Integracja społeczna	Układ zbiorowy pracy Inicjatywy na rzecz równości płci Integracja społeczna
Zaangażowanie pracowników		Przyciąganie i zatrzymywanie talentów Szkolenia Rozwój umiejętności	Coroczne badanie satysfakcji Wynagrodzenie i świadczenia
Prawa człowieka w łańcuchu wartości		Zapobieganie naruszeniom praw człowieka w łańcuchu dostaw	Kodeks postępowania i procedura „Poznaj swojego partnera biznesowego” System zgłaszania nieprawidłowości
Ciągłość usług		Utrzymanie dostaw i dystrybucji niezbędnych towarów Planowanie ciągłości działania Badanie satysfakcji klientów	
Etyka: wybór etycznych relacji opartych na zaufaniu			
Odpowiedzialne zakupy		Odpowiedzialny łańcuch wartości	Oceny dostawców pod względem CSR Kodeks postępowania partnera biznesowego
Uczciwość biznesowa		Kultura etyczna i zgodność z przepisami Środki antykorupcyjne	Kodeks etyki Szkolenie pracowników System zgłaszania nieprawidłowości
Ochrona danych osobowych		Zgodność z przepisami System zgłaszania nieprawidłowości	Szkolenie pracowników
Rzeczność na rzecz CSR z interesariuszami		Ogólnobranżowe inicjatywy na rzecz dekarbonizacji działalności	Uczestnictwo w organizacjach zawodowych i branżowych Edukacja klientów i pracowników w zakresie zmian klimatycznych

(1) Wewnętrzny organ składający się z około 170 menedżerów wyższego szczebla z całej Grupy (kierownictwo najwyższego szczebla), których misje mają strategiczne znaczenie dla Spółki.

Wskaźnik/cel	Wyniki 2022	Wyniki 2023	Wyniki 2024	Sekcja raportu
		Ewolucja w porównaniu	Ewolucja w porównaniu	
[Cel] Zakresy 1+2: -42% emisji gazów cieplarnianych do 2030 r.	393 ktCO ₂ e	2022	2022	(3,1)
[Cel] Zakres 3: -25% intensywności emisji gazów cieplarnianych pochodzących z podwykonawstwa transportu morskiego, drogowego i kolejowego	22.5 gCO ₂ e/t.km	- 17%	- 9%	
[Cel] Zakres 3: -25% emisji gazów cieplarnianych pochodzących z podwykonawstwa transportu lotniczego	1 283 ktCO ₂ e	+ 12%	- 1%	
Zmniejszenie podatności naszych działań na skutki zmian klimatycznych		- 19%	+ 5%	
		23% lokalizacji sklasyfikowanych jako narażone na duże ryzyko	Analiza podatności na zagrożenia przeprowadzona siedmiu lokalizacjach	(3.1)
Liczba pojazdów napędzanych energią alternatywną we flocie GEODIS	238	356	463	(3.2)
Zużycie oleju napędowego (mln litrów)	64,36	63,37	60,01	(3.1)
Procent odzyskanych odpadów	-	-	76%	(3.3)
[Cel] Zmniejszenie wskaźnika częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy do 9,2 do 2027 r.	10,5	9,8	10,3	(4.1)
[Cel] 35% stanowisk kierowniczych (TopEx)(1)+ krajowe komitety zarządzające zajmowanych przez kobiety do 2027 r.	-	-	31%	(4.2)
Odsetek kobiet wśród pracowników GEODIS	40%	39%	40%	
	80%	81%	79%	(4.2)
Wskaźnik zaangażowania pracowników GEODIS łączna liczba godzin	474	542	565	
szkoleniowych (w tys. godzin)	-	-	0	(4.2.3)
Liczba poważnych wypadków związanych z prawami człowieka mających wpływ na pracowników			Wdrożenie planów audytów społecznych dla dostawców i podwykonawców	(4.3)
Przeprowadzanie audytów społecznych u dostawców i podwykonawców Grupy w krajach wysokiego ryzyka				
Wskaźnik Net Promoter Score (badanie satysfakcji klientów)	+24	+31	+36	(4.4)
[Cel] 75% strategicznych dostawców ocenionych przez EcoVadis do 2027 r	50%	49%	63%	(5.2)
Odsetek pracowników przeszkolonych w zakresie Kodeksu etyki			87%	(5.1)
Odsetek pracowników z grup ryzyka którzy przeszli szkolenie antykorupcyjne			94%	
Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie ochrony danych osobowych	5 584	1 867	12 671	(5.3)
Liczba pracowników przeszkolonych w ramach warsztatów Climate Fresk		800 462	(5.4)	
[Cel] Cele ustalone w 2024 r.				

2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości (IRO)

Poniższa tabela zawiera listę kwestii zidentyfikowanych jako istotne przez interesariuszy w ramach analizy podwójnej istotności. Dla każdej z tych kwestii wymieniono kluczowe skutki, zagrożenia i możliwości w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii Grupy.

Wpływ odnosi się do faktycznego lub potencjalnego pozytywnego lub negatywnego wpływu Grupy na ludzi lub środowisko, w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej.

I odwrotnie, zewnętrzne zdarzenia środowiskowe, społeczne lub związane z łańcem korporacyjnym mogą mieć negatywny wpływ (w przypadku ryzyka) lub pozytywny wpływ (w przypadku szans) na rozwój i wyniki finansowe Grupy.

ŚRODOWISKO

Istotne kwestie	Wpływ
Emisje gazów cieplarnianych i energii (E1 Łagodzenie zmian klimatu)	Niekorzystny wpływ Działalność GEODIS emituje gazy cieplarniane (GHG) i przyczynia się do wzrostu ich stężenia w atmosferze, przyczyniając się tym samym do zmian klimatycznych. Działalność transportowa (drogowa, lotnicza, morska i kolejowa), logistyka i zarządzanie łańcuchem dostaw są obecnie w dużym stopniu uzależnione od energii ze źródeł kopalnych. Zużycie energii w transporcie, biurach i lokalizacjach operacyjnych (magazyny, centra itp.). Korzystny wpływ Wkład w dekarbonizację łańcuchów dostaw: optymalizacja flot i tras, przejście na rozwiązania niskoemisyjne, poprawa efektywności energetycznej i rozwój technologii niskoemisyjnych.
Adaptacja do zmian klimatu (E1 Adaptacja do zmian klimatu)	Niekorzystny wpływ Narażenie zakładów i aktywów Grupy na fizyczne konsekwencje zmian klimatycznych (powódzie, upały, osunięcia ziemi), mające znaczący wpływ na działalność GEODIS (pogorszenie stanu budynków, awaria transportu towarowego i logistyki) oraz na zdrowie i bezpieczeństwo osób. Utrata działalności i spadek jakości obsługi klienta (opóźnienia w dostawach, pogorszenie jakości lub utrata przewożonych towarów) z powodu trudnych warunków pogodowych. Korzystny wpływ Plan adaptacji w celu zapewnienia wszystkim bezpieczeństwa, integralności zasobów i ciągłej dystrybucji podstawowych towarów dla ludności.
Zanieczyszczenie powietrza (E2 Zanieczyszczenie powietrza)	Niekorzystny wpływ Zanieczyszczenia atmosferyczne (NOx, SOx, drobne cząstki) są emitowane w ramach łańcucha wartości (flota własna i flota podwykonawców, linie lotnicze i przewoźnicy) i przyczyniają się do pogorszenia jakości powietrza. Te zanieczyszczenia atmosferyczne mają niekorzystny wpływ na zdrowie ludzi, dziką faunę i florę. Wpływ na środowisko i zdrowie ludzi w przypadku poważnego wypadku (ruch drogowy, pożar, wybuch) generującego toksyczne zanieczyszczenia.
Zużycie zasobów nieodnawialnych (E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym)	Niekorzystne skutki Zależność Grupy od zasobów nieodnawialnych (wykorzystanie paliw kopalnych, opakowań i innych materiałów eksploatacyjnych). Korzystny wpływ Mniejsza presja na ekosystemy dzięki zaangażowaniu Grupy w niskoemisyjną trajektorię i gospodarkę o obiegu zamkniętym.

Metodologia zastosowana do identyfikacji, oceny i klasyfikacji rzeczywistego i potencjalnego wpływu Spółki na ludzi i środowisko opierała się na informacjach już dostępnych w Grupie (w szczególności na mapowaniu głównych ryzyk), a także na analizie specyficznej dla nowych ram sprawozdawczości CSRD.

Logika ta została również wykorzystana do identyfikacji ryzyk i możliwości. IRO zostały przedstawione Komitetowi ds. Ryzyka przez wiceprezesa wykonawczego ds. zrównoważonego rozwoju Grupy.

Ryzyko	Szanse	Zakres
Ryzyko rynkowe: niezdolność Grupy do osiągnięcia celów w zakresie dekarbonizacji. Ryzyko utraty możliwości i udziału w rynku, jeśli oferta GEODIS nie będzie zgodna z oczekiwaniami rynku (brak oferty niskoemisyjnej lub oferta niskoemisyjna o zbyt wysokich kosztach). Ryzyko regulacyjne: utrata działalności, jeśli wdrożone środki nie będą zgodne z przepisami. Dodatkowe koszty wynikające ze słabego przewidywania regulacji dotyczących gazów cieplarnianych (podatek węglowy, systemy handlu emisjami itp.). Ryzyko technologiczne: niewystarczający rozwój alternatywnej infrastruktury dystrybucji energii, dostępność pojazdów niskoemisyjnych, ograniczona podaż energii niskoemisyjnej. Koszty inwestycji w transformację technologiczną i energetyczną sprawiają, że ich rozwój jest niekonkurencyjny.	Wzrost działalności dzięki dobrze pozycjonowanym usługom niskoemisyjnym (zaspokajanie potrzeb klientów, dostęp do nowych rynków, dywersyfikacja bazy klientów). Zwiększona zmiana rodzaju transportu (drogowy na kolejowy lub lotniczy na morski lub kolejowy) i rozwój alternatywnych technologii (biopaliwa, elektryczny itp.). Poprawa efektywności energetycznej zakładów i pojazdów. Niższe koszty dzięki mniejszemu zużyciu energii. Zaangażowanie pracowników, którzy oczekują, że GEODIS będzie zaangażowanym graczem: pozytywny wpływ na przyciąganie i zatrzymywanie talentów.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko operacyjne: przerwanie działalności, niemożność realizacji podstawowych zadań logistycznych (np. sektor ochrony zdrowia lub produkty wymagające przechowywania w kontrolowanej temperaturze). Uszkodzenie towarów i sprzętu. Spadek jakości obsługi klienta. Ryzyko finansowe: utrata przychodów. Koszt naprawy i przywrócenia do stanu pierwotnego. Ryzyko ubezpieczeniowe. Koszty adaptacji (CapEx i OpEx). Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa: ryzyko wypadku, urazu, choroby i śmierci. Pogorszone warunki pracy, które mogą prowadzić do odejścia pracowników. Ryzyko chorób i odwodnienia.	Dzięki dobremu przewidywaniu ryzyka Grupa będzie w stanie zapewnić ciągłość operacji logistycznych dla podstawowych towarów (np. sektora opieki zdrowotnej) w przypadku ekstremalnych zdarzeń klimatycznych. Zdolność Grupy do ochrony pracowników i mienia.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko regulacyjne: zaostrzone wymogi dotyczące dostępu do stref niskiej emisji (LEZ), które prawdopodobnie będą miały wpływ na transport i dostawę towarów w głównych aglomeracjach, wymagając zmian w rozwiązaniach logistycznych. Ryzyko finansowe: utrata możliwości i udziałów w rynku, jeśli oferta GEODIS nie będzie zgodna z oczekiwaniami rynku, wyższe koszty dostosowania flot. Ryzyko utraty reputacji: pogorszenie wizerunku Grupy wśród klientów i pracowników. Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa: wpływ na zdrowie pracowników i ogółu społeczeństwa	Różnicowanie poprzez wdrażanie rozwiązań niskoemisyjnych, które umożliwiają wzrost działalności i udziału w rynku poza zgodnością z przepisami.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko finansowe: wyższe koszty paliw i energii ze względu na rosnący niedobór zasobów nieodnawialnych. Słabe przewidywanie inwestycji potrzebnych do transformacji energetycznej. Ryzyko strategiczne: wysoki stopień uzależnienia od paliw kopalnych, z ryzykiem ograniczonego dostępu w przypadku napięć geopolitycznych dotyczących źródeł energii. Ryzyka operacyjne: w przypadku napięć w dostawach, zakłócenia w łańcuchu dostaw mogą mieć wpływ na działalność Grupy i obsługę klienta. Ryzyko regulacyjne: potencjalny wpływ na niektóre koszty w przypadku bardziej rygorystycznych wymogów dotyczących pozyskiwania energii odnawialnej (procent energii odnawialnej lub materiałów odnawialnych).	Rozwój nowych działalności związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym, w oparciu o know-how Grupy (np. specjalistyczne usługi regeneracji w celu zaspokojenia popytu klientów). Efektywne zarządzanie zasobami skutkujące lepszą kontrolą kosztów, co może stanowić przewagę konkurencyjną.	Własne operacje, łańcuch wartości wyższego szczebla

Istotne kwestie	Wpływ
Warunki i środowisko pracy (S1 Własna siła robocza)	Niekorzystny wpływ Niezadowolenie pracowników. Zmniejszona konkurencyjność i atrakcyjność Grupy z powodu nieodpowiednich lub pogorszonych warunków pracy. Strajki lub niepokoje społeczne spowodowane organizacją pracy, która nie uwzględnia w wystarczającym stopniu oczekiwań pracowników. Korzystny wpływ Lepsze samopoczucie, produktywność i utrzymanie pracowników dzięki integracyjnemu środowisku pracy, zdrowej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz bezpiecznym warunkom pracy.
Zaangażowanie pracowników (S1 Własna siła robocza)	Niekorzystne skutki Niższa produktywność, niestabilność siły roboczej, utrata specjalistycznej wiedzy, która może zagrozić ciągłości usług. Korzystny wpływ Lepsza obsługa klienta, reputacja i atrakcyjność Grupy, większe bezpieczeństwo i przyspieszony rozwój biznesu.
Zdrowie i bezpieczeństwo (S1 Własna siła robocza)	Niekorzystne skutki Poważne incydenty z udziałem pracowników, podwykonawców lub stron trzecich. Upośledzone warunki życia (śmierć, niepełnosprawność, obrażenia itp.) oraz wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne, a także na warunki pracy ludzi. Awaryjne przemysłowe (wycieki chemiczne, eksplozje, pożary, klęski żywiołowe), które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i osób trzecich. Korzystny wpływ Proaktywne monitorowanie ryzyka wypadków i ryzyka psychospołecznego. Przyczynianie się do zmniejszenia kosztów zdrowia publicznego. Monitorowanie kwestii związanych z BHP w całym łańcuchu wartości.
Prawa człowieka w łańcuchu wartości (S2 Pracownicy w łańcuchu wartości)	Niekorzystny wpływ Naruszenie praw człowieka. Nieprzestrzeganie lokalnych przepisów i międzynarodowych standardów może mieć poważne konsekwencje dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. Pośredni wkład Grupy w zwiększanie nierówności i ubóstwa. Korzystny wpływ Poprawa warunków pracy dostawców i podwykonawców poprzez procesy ciągłego doskonalenia (podnoszenie świadomości, dzielenie się najlepszymi praktykami i przeprowadzanie audytów społecznych).
Ciągłość usług (S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi)	Niekorzystny wpływ Niemożność dostarczenia podstawowych towarów do bezpośrednich lub pośrednich klientów, z potencjalnie znaczącymi konsekwencjami, szczególnie w sektorach takich jak opieka zdrowotna. Korzystny wpływ Zapewnienie logistyki w każdych okolicznościach. Zdolność Grupy do utrzymania łańcuchów dostaw, nawet w niesprzyjających warunkach, spełnia oczekiwania klientów i użytkowników końcowych.

Ryzyko	Szanse	Zakres
Ryzyko operacyjne: spadek motywacji. Zwiększona rotacja pracowników. Rosnące wskaźniki krótko- i długoterminowych zwolnień lekarskich Ryzyko utraty reputacji: naruszenie reputacji Grupy, co może mieć wpływ na atrakcyjność pracowników i lojalność klientów. Ryzyko finansowe: liczne spory i wyroki związane z pracownikami.	Zatrzymanie pracowników dzięki środowisku pracy sprzyjającemu dobremu samopoczuciu i rozwojowi kariery. Zachęcanie do rozwoju kariery poprzez zarządzanie karierą i programy szkoleniowe.	Własne operacje, łańcuch wartości wyższego szczebla
Ryzyko operacyjne i finansowe: trudności rekrutacyjne i utrata talentów, duża rotacja pracowników. Koszty związane z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników.	Promowanie kultury i wartości Grupy, co czyni ją bardziej atrakcyjną dla pracowników. Motywacja i wydajność pracowników przekładają się na lepsze wyniki operacyjne z korzyściami dla klientów.	Operacje własne
Ryzyko operacyjne: zakłócenia i obniżona jakość usług. Ryzyko cofnięcia licencji operacyjnej. Ryzyko utraty reputacji: utrata zaufania wśród pracowników i partnerów, prowadząca do spadku retencji. Ryzyko finansowe: koszty opłat rządowych związanych z wypadkami w miejscu pracy. Potencjalny koszt dostosowania do zgodności w krótkim czasie.	Rozwijanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, która promuje dobre samopoczucie pracowników i partnerów. Poprawa produktywności Grupy, jakości usług i konkurencyjności. Niższa absencja. Uznanie klientów.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko utraty reputacji: udowodnione/podejrzewane naruszenia praw człowieka mogą prowadzić do zwolnienia pracowników, wcześniejszego rozwiązania umów lub wykluczenia z przetargów przez klientów i pogorszenia wizerunku publicznego. Ryzyko regulacyjne: nieprzestrzeganie zobowiązań prawnych (obowiązek zachowania czujności) może skutkować pozwami sądowymi oraz roszczeniami o odszkodowanie i zadośćuczynienie.	Budowanie w relacji z interesariuszami zaufania, które jest fundamentem trwałych, zrównoważonych i wzajemnych relacji. Odpowiedź na żądania klientów i społeczeństwa obywatelskiego dotyczące przejrzystości i kontroli łańcucha wartości.	Łańcuch wartości wyższego szczebla
Ryzyko operacyjne: utrata działalności z powodu niskiej jakości usług.	Dystrybuując niezbędne towary i usługi, GEODIS wzmacnia swoją reputację lokalnego, zaufanego partnera. Nowe możliwości biznesowe	Własne operacje, łańcuch wartości niższego szczebla

Istotne kwestie	Wpływ
Uczciwość biznesowa (G1 Postępowanie biznesowe)	Niekorzystny wpływ Naruszenie etycznych praktyk biznesowych (korupcja, oszustwa podatkowe, nieprzestrzeganie przepisów dotyczących konkurencji itp.) oraz wymagań regulacyjnych.
Ochrona danych osobowych (G1 Postępowanie biznesowe)	Niekorzystny wpływ Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ochrony i wykorzystywania danych osobowych. Naruszenie prywatności i praw człowieka. Cyberataki: poważne zakłócenia w łańcuchach dostaw. Bezpieczeństwo ludzi i mienia.
Odpowiedzialny zakup (S2 Pracownicy w łańcuchu wartości G1 Postępowanie w biznesie)	Niekorzystny wpływ Nieodpowiednia ocena i monitorowanie wpływu dostawców i podwykonawców, z ryzykiem niezgodności z praktykami etycznymi Grupy i kluczowymi zasadami międzynarodowymi. Zależność od dostawców. Grupa polega na rozległej sieci podwykonawców, w tym wielu małych i średnich przedsiębiorstwach, dla których czasami jest głównym klientem. Zależność ta może spowodować trudności finansowe i zagrozić ich rozwojowi. Korzystny wpływ Większa niezawodność w łańcuchu wartości. Wsparcie w promowaniu odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu dostaw w celu zapewnienia zrównoważonej transformacji sektora. Sprawiedliwy podział wartości.
Odpowiedzialne zaangażowanie interesariuszy (G1 Postępowanie biznesowe)	Korzystny wpływ Odpowiedzialny lobbying. Poprzez swój wpływ Grupa przyczynia się do kształtowania ram standardów i przepisów, które zaowocują bardziej zrównoważonymi łańcuchami dostaw, w szczególności dekarbonizacją sektora transportu. Zaangażowanie w branżowe grupy robocze w celu zmiany praktyk i zachowań klientów, a także ogółu społeczeństwa.

Ryzyko	Szanse	Zakres
Ryzyko utraty reputacji: spory sądowe, które mogą mieć negatywny wpływ na atrakcyjność Grupy i lojalność klientów. Kierownicy i pracownicy objęci dochodzeniem w sprawach korupcyjnych mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności karnej. Ryzyko regulacyjne: narażenie na kwestie zgodności wynikające z różnych zmian regulacyjnych i podatkowych. Ryzyko finansowe: sankcje i działania prawne, które mogą skutkować grzywnami, karami finansowymi i zawieszeniem działalności.	Działanie w środowisku opartym na zaufaniu może stanowić korzyść handlową dla Grupy.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko finansowe: postępowania sądowe i grzywny. Koszty związane z zarządzaniem kryzysowym. Ryzyko utraty reputacji: utrata zaufania klientów oraz wpływ na reputację i wyniki handlowe Grupy.	Działanie w środowisku opartym na zaufaniu może stanowić korzyść handlową dla Grupy.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
Ryzyko prawne i ryzyko utraty reputacji: działania prawne w ramach obowiązku zachowania czujności. Bardzo negatywna ekspozycja w mediach. Ryzyko finansowe: utrata przychodów w wyniku utraty reputacji i utrata potencjalnych klientów.	Dostawcy przyczyniają się do zrównoważonych wyników GEODIS poprzez swoje działania (dekarbonizacja, zdrowie i bezpieczeństwo itp.). Długoterminowe relacje oparte na zaufaniu, które następnie napędzają rozwój biznesu. Lepsza identyfikowalność łańcucha dostawców w celu spełnienia oczekiwań klientów i inwestorów.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla
	Współpracować z organami przedstawicielskimi, aby przyczynić się do tworzenia norm i przepisów poprzez uczestnictwo w grupach roboczych i odpowiadanie na konsultacje publiczne. Podnoszenie świadomości interesariuszy w celu przyspieszenia przyjęcia najlepszych praktyk społecznych.	Własne operacje, łańcuchy wartości wyższego i niższego szczebla



3 Środowisko

Najważniejsze Dane

- Zatwierdzenie celów klimatycznych przez inicjatywę Science Based Targets (SBTi) (s. 42);
- Dostawy w 40 francuskich miastach z wykorzystaniem floty pojazdów napędzanych energią alternatywną⁽¹⁾ (s. 56);
- Mechanizm bilansu masy European Road Network nagrodzony etykietą (s. 47);
- Publikacja polityki dotyczącej klimatu i środowiska (s. 43).

Wybrane Kluczowe Dane Na 2024 R.

Trajektoria węglowa

+86%

Wzrost zużycia biopaliw w Grupie w 2024 r. w porównaniu z 2023 r.

zobacz nasze wyniki klimatyczne s. 43

Zwalczanie zanieczyszczeń

+10%

Udział pojazdów z napędem alternatywnym we flocie GEODIS

zobacz rozwój naszej floty pojazdów z napędem alternatywnym s. 51

Gospodarka o obiegu zamkniętym

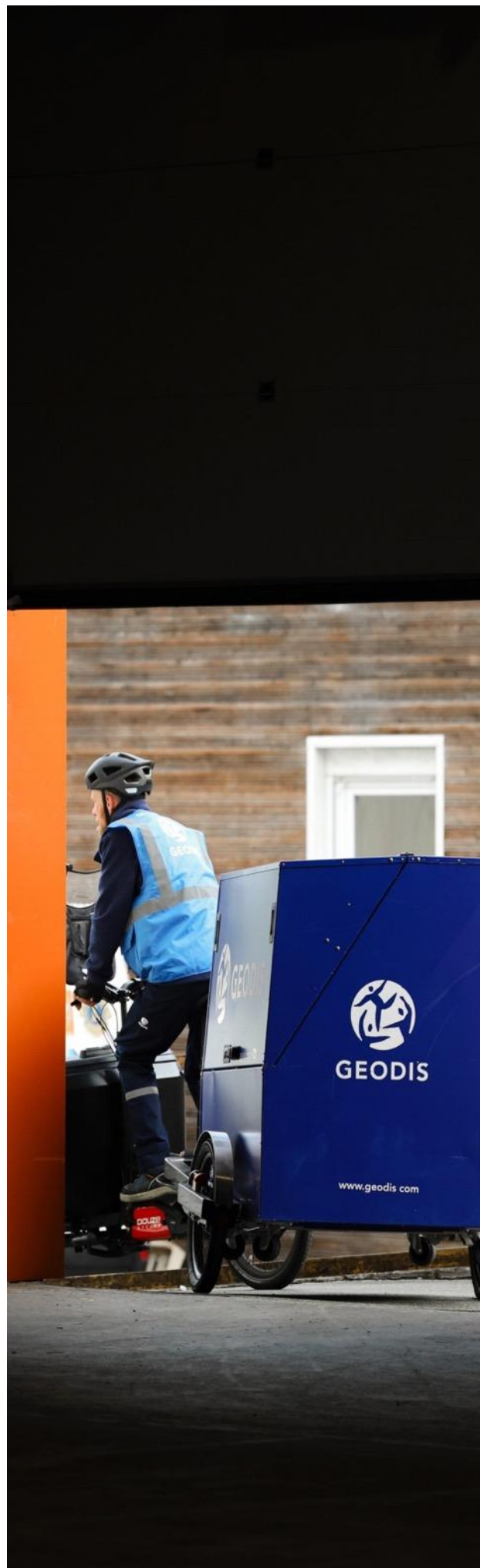
+76%

Odsetek odpadów odzyskanych (ponownie wykorzystanych/ poddanych recyklingowi/ innym rodzajom odzysku) w 2024 r.(2)

zobacz nasze działania promujące obieg zamknięty s. 57

(1) Pojazdy zasilane następującymi rodzajami energii: HVO, B100, energia elektryczna, (Bio)CNG. Ta flota pojazdów (ciężarówek i lekkich samochodów dostawczych) jest przeznaczona do transportu towarów.

(2) Zakres stanowiący 89% całkowitego tonażu odpadów wytworzonych przez GEODIS w 2024 r. (patrz punkt 3.3.3 Zarządzanie odpadami).



Działanie na rzecz klimatu i zmniejszamy nasz wpływ na środowisko

Uznając wpływ działalności logistycznej i transportowej na środowisko, a także wzrost popytu, GEODIS angażuje się w transformację ekologiczną, zmniejszając emisję gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń atmosferycznych oraz zarządzając swoimi zasobami w odpowiedzialny sposób. Grupa opracowuje przyjazne dla środowiska rozwiązania dla swoich klientów: niskoemisyjny transport alternatywny, rozwiązania multimodalne, pętle gospodarki o obiegu zamkniętym itp.

3.1 Zmiana klimatu

3.1.1 Ład korporacyjny

W obliczu pilnych zmian klimatycznych GEODIS zobowiązał się do przyjęcia trajektorii dekarbonizacji opartej na podejściu naukowym, zgodnie z celem porozumienia paryskiego, jakim jest ograniczenie wzrostu średniej globalnej temperatury do znacznie poniżej 2°C i kontynuowanie wysiłków na rzecz ograniczenia go do 1,5°C. Grupa od dłuższego czasu współpracuje ze swoimi klientami i partnerami, aby mierzyć i zmniejszać wpływ na klimat. W 2024 r. cele redukcji emisji gazów cieplarnianych obejmujące zakresy 1, 2 i 3 zostały zatwierdzone przez inicjatywę Science Based Targets (SBTi).

Oprócz wysiłków na rzecz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, GEODIS podjęła prace nad określeniem strategii adaptacji do skutków zmian klimatycznych.

Strategia klimatyczna Grupy jest częścią Ambition 2027 i jest monitorowana na najwyższym szczeblu organizacji:

w ciągu ostatnich dwóch lat przeprowadzono konsultacje z Radą Nadzorczą w sprawie szeregu kluczowych decyzji, w tym planu transformacji i planu działania na rzecz osiągnięcia średnioterminowych celów klimatycznych;

zarząd monitoruje politykę klimatyczną i zobowiązania Grupy przez cały rok;

klimatyczny komitet sterujący składa się z członków zarządu, w tym dyrektora generalnego, wiceprezesa wykonawczego ds. zrównoważonego rozwoju, dyrektora finansowego, wiceprezesa wykonawczego ds. strategii oraz wiceprezesów wykonawczych ds. linii biznesowych i regionów. Jest ona odpowiedzialna za kwartalne analizowanie i zatwierdzanie sprawozdań z postępów w zakresie ryzyka związanego z transformacją i adaptacją;

dział Programów Klimatycznych i Środowiskowych zarządza planem dekarbonizacji i monitoruje operacyjne plany działania opracowane przez linie biznesowe i regiony Grupy. Miesięczne aktualizacje są przygotowywane w celu dzielenia się postępami z korespondentami, którzy są również

odpowiedzialni za gromadzenie i raportowanie informacji i wskaźników środowiskowych;

w 2024 r. Dział Zrównoważonego Rozwoju został wzmocniony poprzez utworzenie stanowiska Dyrektora ds. Zrównoważonego Przejścia Floty dla floty pojazdów, którego zadaniem jest koordynacja działań na poziomie Grupy;

aby wzmocnić lokalne zespoły CSR, przeprowadzono rekrutację lub jest ona w toku, aby zapewnić, że każda linia biznesowa i region ma wewnętrznego specjalistę ds. środowiska i klimatu; dział Ryzyka i Dział Zrównoważonego Rozwoju oceniają ryzyka klimatyczne, które są uwzględnione w mapowaniu ryzyka Grupy. Kwestie, postępy i wyniki są przedstawiane Radzie Nadzorczej i na posiedzeniach Komitetu ds.

Wynagrodzenie

Od 2022 r. roczne wynagrodzenie zmienne członków Zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla (członków TopEx) obejmuje składnik CSR (25%), z czego 9% stanowi wskaźnik klimatyczny. Ten indywidualny cel obejmuje konkretne dźwignie, takie jak efektywność energetyczna budynków, odsetek pojazdów z napędem alternatywnym i odsetek energii odnawialnej.

Długoterminowe zachęty dla kadry kierowniczej (LTI) obejmują również 10% składnik klimatyczny, którego celem jest zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych (we wszystkich trzech zakresach) zgodnie ze zobowiązaniami Grupy.

Szkolenie

Od 2023 r. GEODIS organizuje inicjatywy w zakresie świadomości klimatycznej i szkolenia dla wszystkich pracowników. Członkowie zarządu, kierownictwo wyższego szczebla, zespoły sprzedaży i niektórzy klienci wzięli udział w warsztatach Climate Fresk. Sesje były prowadzone przez wewnętrznych moderatorów w centrali i w regionach. Do końca 2024 r. 35 pracowników Grupy uzyskało kwalifikacje fasilitatorów wewnętrznych, a ponad 1250 pracowników wzięło udział w sesjach.

W 2024 r. Grupa kontynuowała wdrażanie szkoły klimatycznej „Time For Action”. W oparciu o koncepcję lepszego zrozumienia dla lepszego działania, ten mikrokurs e-learningowy jest dostępny w ośmiu językach i jest dostępny dla wszystkich podłączonych pracowników GEODIS z połączeniem internetowym. Oferuje

niestandardowe kursy oparte na potrzebach każdej linii biznesowej. Grupa prowadzi również sesje specjalnie dla zespołów sprzedaży za pośrednictwem Akademii Sprzedaży. Poruszane tematy obejmują nowe cele redukcji emisji gazów cieplarnianych i rozwiązania dekarbonizacyjne dla klientów.

3.1.2 Strategia

Sektor logistyczny jest istotnym ogniwem globalnej gospodarki, ale musi zmniejszyć swoją zależność od paliw kopalnych i ograniczyć swój wpływ na środowisko, zarówno na wyższym, jak i niższym szczeblu łańcucha wartości. Dostępność technologii niskoemisyjnych, obecność infrastruktury do tankowania i zdolność graczy do angażowania dostawców w transformację określą tempo, w jakim branża może się przekształcić. Jest to zatem cały ekosystem, który musi rozpocząć rewolucję przemysłową w oparciu o wspólne plany i mapy drogowe z krótko-, średnio- i długoterminowymi ramami czasowymi.

Jest to poważne wyzwanie, ponieważ przepływ towarów stale rośnie, napędzany zwłaszcza przez szybki rozwój handlu elektronicznego. Dekarbonizacja działalności i zobowiązanie do redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z porozumieniem paryskim, które ma na celu ograniczenie globalnego wzrostu temperatury do 1,5°C, będzie wymagać od GEODIS kontynuowania transformacji i dostosowywania modelu biznesowego za pomocą pięciu dźwigni dekarbonizacji:

- zoptymalizowane zarządzanie przepływami transportowymi;
- optymalne połączenie środków transportu;
- optymalizacja zasobów (szybkość załadunku transportu i gęstość magazynu);
- poprawa efektywności energetycznej pojazdów i budynków;
- wykorzystanie niskoemisyjnych technologii i energii.

Wyzwania te stanowią również szanse dla Grupy, poprzez jej wkład w dekarbonizację łańcuchów wartości jej klientów, dostęp do nowych rynków (rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym i odnawialnych źródeł energii) oraz redukcję kosztów energii.

Polityka

Grupa opracowała i opublikowała politykę klimatyczną i środowiskową. Jest on obecnie wdrażany we wszystkich regionach i liniach biznesowych firmy. Opiera się on na następujących zobowiązaniach:

- klimat: zmniejszenie śladu węglowego Grupy zgodnie z trajektorią opartą na podstawach naukowych, zgodnie z porozumieniem paryskim i dostosowanie się do skutków zmian klimatycznych;
- zanieczyszczenie: zapobieganie i ograniczanie emisji zanieczyszczeń i uciążliwości w celu złagodzenia wpływu na zagrożone populacje i ekosystemy;
- gospodarka o obiegu zamkniętym: optymalizacja wykorzystania zasobów poprzez podejście „redukcja, ponowne użycie, recykling”, zarówno w działalności operacyjnej, jak i w usługach oferowanych klientom.

Grupa stosuje również normy ISO 14001 i ISO 50001 (zarządzanie środowiskiem i energią) w celu uwzględnienia zmian klimatycznych w swoich procesach i zmniejszenia ryzyka przemysłowego, środowiskowego i zanieczyszczenia.

3.1.3 Łagodzenie zmian klimatu

Dostosowanie modelu biznesowego do niskoemisyjnej trajektorii jest niezbędne do kontynuowania działalności w środowisku podlegającym silnym ograniczeniom regulacyjnym i presji ze strony klientów, konsumentów i ogólnie społeczeństwa obywatelskiego. Brak priorytetowego potraktowania tej kwestii stanowiłby poważne ryzyko finansowe dla GEODIS pod względem rozwoju przychodów, stabilności i reputacji.

Zagrożenia związane z transformacją

Firma GEODIS zidentyfikowała zmiany regulacyjne, rozwój technologiczny i utratę działalności jako znaczące ryzyka przejściowe, które mogą podważyć odporność jej modelu biznesowego.

Ryzyko regulacyjne

Podążając za przykładem europejskiego pakietu legislacyjnego „Fit for 55”, wiele krajów i regionów zaostrza swoje wymagania, nakładając bardziej rygorystyczne przepisy, głównie w formie norm technicznych, kwot lub podatków. Na przykład we Francji dekret dotyczący sektora usług przewiduje zmniejszenie zużycia energii w budynkach sektora usług o powierzchni większej niż 1000 mkw. W Unii Europejskiej rozporządzenie FuelEU dla transportu morskiego i rozporządzenie RefuelEU dla lotnictwa wymagają od firm ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, głównie poprzez zwiększenie wykorzystania zrównoważonych paliw. Grupa musi przewidywać regulacje, aby móc kontynuować działalność. Nieprzestrzeganie obowiązujących norm środowiskowych może wiązać się ze znacznymi kosztami, co może mieć wpływ na wyniki finansowe i znaczne obciążenia podatkowe. Aby przewidzieć te zagrożenia, Grupa prowadzi aktywną obserwację regulacyjną w krajach, w których prowadzi działalność. Potencjalny wpływ nowych regulacji jest oceniany i uwzględniany w planie operacyjnym i finansowym Grupy na nadchodzące lata.

Ryzyko technologiczne

Adaptacja modelu biznesowego GEODIS opiera się częściowo na nowych technologiach. Jeśli dostawcy i menedżerowie technologii niskoemisyjnych – producenci, operatorzy infrastruktury, dostawcy energii odnawialnej – nie zapewnią niezbędnych zasobów po przystępnych cenach, GEODIS nie byłby w stanie osiągnąć swoich celów.

Aby wyprzedzić te zagrożenia, Grupa tworzy strategiczne partnerstwa z kluczowymi dostawcami i partnerami, bierze udział w inicjatywach branżowych i stopniowo wdraża te technologie. GEODIS jest na przykład aktywnym członkiem European Clean Trucking Alliance, które opowiada się za bardziej rygorystycznymi przepisami dotyczącymi norm emisji CO₂ dla ciężarówek i rozwojem infrastruktury ładowania elektrycznego. Kluczowe znaczenie dla całego ekosystemu transportu ma podjęcie wspólnych działań w celu odejścia od paliw kopalnych. Grupa pracuje nad osiągnięciem tego celu poprzez rozwój alternatywnych źródeł energii (biopaliwa i energia elektryczna) dla swoich flot i zapewnienie wsparcia swoim podwykonawcom.

Ryzyko rynkowe

Klienci GEODIS coraz częściej wyrażają jasne oczekiwania w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości. Większość kluczowych klientów Grupy przedstawiła swoje zobowiązania do zatwierdzenia w ramach inicjatywy SBT. Jeśli Grupa nie będzie w stanie spełnić ich oczekiwań, może to spowodować utratę działalności i spadek przychodów.

GEODIS w dużym stopniu polega na podwykonawcach w zakresie zarządzania operacjami transportowymi. Grupa musi zatem przyspieszyć transformację środowiskową nie tylko własnej działalności, ale także działalności swoich partnerów. W związku z tym Grupa ocenia swoich dostawców i podwykonawców zgodnie z kryteriami CSR. Wśród innych usług, które świadczy swoim partnerom, oferuje usługi wynajmu pojazdów niskoemisyjnych i elektrycznych dla flot pojazdów o masie 3,5 i 12 ton. Partnerzy mogą również wynajmować sieć niskoemisyjnej infrastruktury do tankowania (stacje HVO i terminale ładowania elektrycznego) po korzystnych stawkach.

Plan transformacji na rzecz przeciwdziałania zmianie klimatu

Grupa określiła trajektorię redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2030 r., z celami opartymi na nauce, które zostały zatwierdzone w grudniu 2024 r. przez inicjatywę SBT.

Ten niezależny organ potwierdził, że cele wyznaczone na 2030 r. są zgodne z porozumieniem paryskim. Niektóre elementy planu transformacji są nadal dopracowywane, w tym wpływ finansowy do 2030 roku.

Pięć celów redukcji emisji CO2 do 2030 r.

Prognozy wzrostu zawarte w planie strategicznym Ambition 2027 zostały włączone do planu transformacji.

Zakresy 1 i 2 odpowiadały za 395ktCO2e(5) i 9% emisji Grupy w 2022 r.: 70% tych emisji zostało wygenerowanych przez transport towarowy (lotniczy i drogowy), 28% przez obiekty i biura (w tym czynniki chłodnicze), a 2% przez samochody służbowe.

Poniższe kluczowe działania mają na celu osiągnięcie celów 2030 dla zakresów 1 i 2:

- zużycie energii w budynkach: 40% redukcja emisji na całym świecie dzięki projektom efektywności energetycznej i instalacji 100% oświetlenia LED;
- zakup energii elektrycznej: co najmniej 90% niskoemisyjnej energii elektrycznej (odnawialnej lub jądrowej);
- transport drogowy: optymalizacja zużycia paliwa, elektryfikacja i wykorzystanie biopaliw we flocie pojazdów;
- redukcja emisji z samolotów GEODIS poprzez zastosowanie zrównoważonego paliwa lotniczego;
- sprzęt przeładunkowy w magazynach Grupy: zaprzestanie stosowania paliw kopalnych.

Cele	Zakres	Typ	Rok bazowy 2022	Cel 2030
Zakresy 1 i 2(1)				
Bezwzględna redukcja emisji gazów cieplarnianych o 42% dotyczące zużycia energii(2)	Grupa z wyłączeniem trans-o-flex	Bezwzględna	393 000 tCO2e	-42%
Zakres 3				
Bezwzględna redukcja o 25% emisji gazów cieplarnianych pochodzących z działalności związanej z paliwami i energią (nieuwzględniona w zakresach 1 i 2)	Grupa z wyłączeniem trans-o-flex	Bezwzględna	123 987 tCO2e	-25%
Redukcja emisji gazów cieplarnianych o 25% na t.km z podwykonawstwa w transporcie kontenerowym, drogowym(3) i kolejowym	Global Freight Forwarding, European Road Network, Distribution & Express linie biznesowe	Intensywność	22,55 gCO2e/t.km	-25%
Bezwzględna redukcja emisji gazów cieplarnianych z transportu lotniczego o 25%	Linia biznesowa związana z Global Freight Forwarding	Bezwzględna	1 282 979 tCO2e	-25%
Bezwzględna redukcja o 42% emisji gazów cieplarnianych związanych z wykorzystaniem sprzedawanych produktów kopalnych(4)	Linia biznesowa związana z European Road Network	Bezwzględna	233 581 tCO2e	-25%

(1) Granica docelowa obejmuje emisje i pochłanianie związane z użytkowaniem gruntów wynikające z wykorzystania biomasy jako surowca energetycznego.

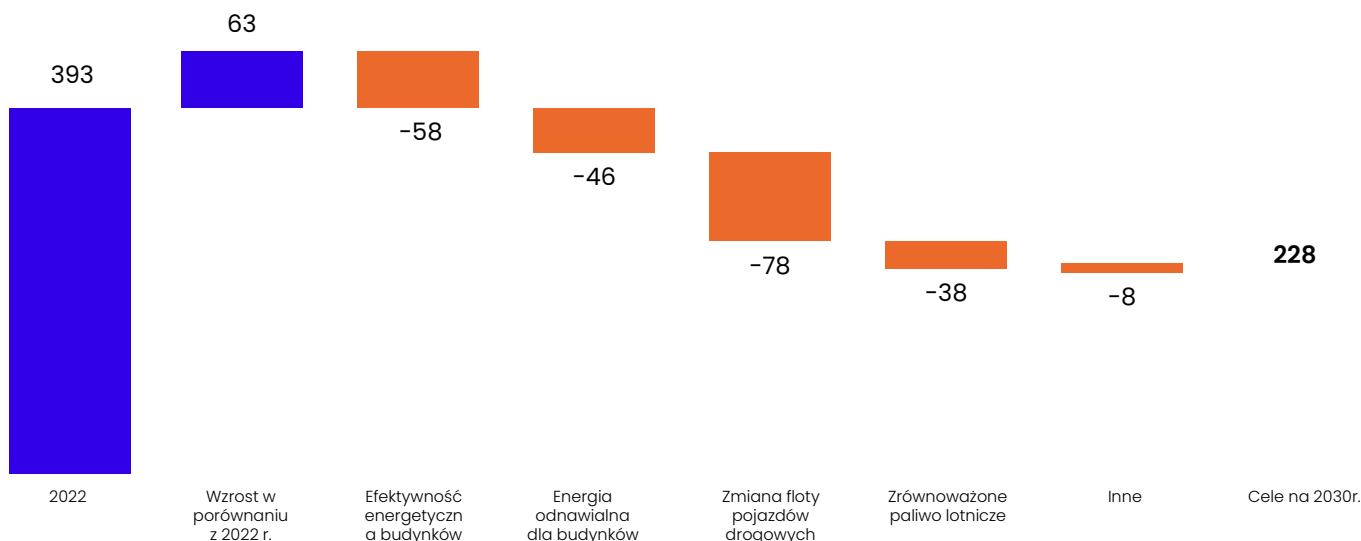
(2) Nie obejmuje bezpośrednich emisji niezorganizowanych.

(3) Ciężarówki do przewozu ciężkiego i średniego ładunku.

(4) Zakres zastosowania GEODIS jest obecnie ograniczony do sprzedaży paliw kopalnych.

(5) W tym 2 kt emisji gazów chłodniczych, nieuwzględnione w celach redukcyjnych.

Podział dźwigni dekarbonizacji w zakresach 1 i 2 (ktCO₂e)



Zakres 3 stanowił w 2022 r. 92% emisji Grupy, odpowiadając w większości za transport zlecony podwykonawcom.

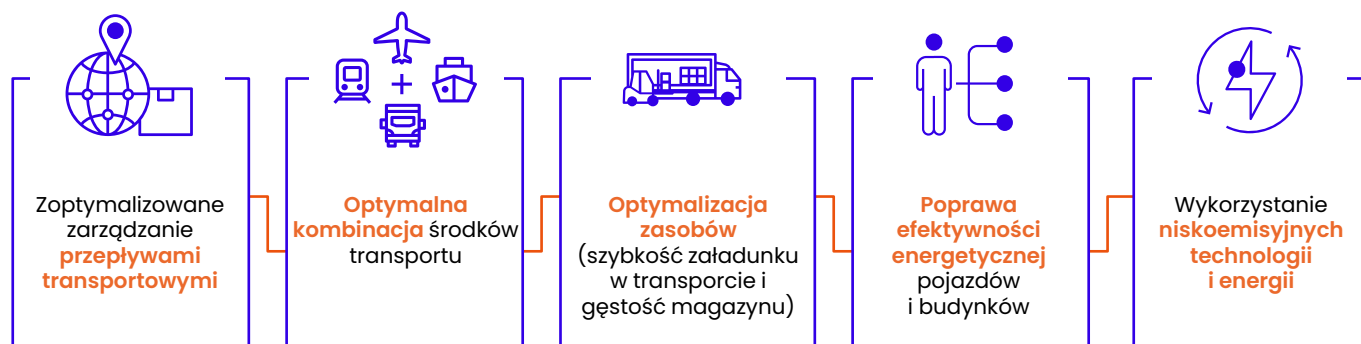
Grupa pracuje nad wywieraniem wpływu i wspieraniem swoich partnerów podwykonawców w promowaniu ich transformacji energetycznej. Poniższe kluczowe działania mają na celu osiągnięcie celów dla zakresu 3 (transport podwykonawców):

- transport morski: zmniejszenie intensywności o 8% dzięki zoptymalizowanym ładunkom i lepszemu doborowi tras i statków oraz o 15% dzięki wykorzystaniu zrównoważonych paliw morskich;

- transport drogowy: zmniejszenie intensywności o 12% dzięki zoptymalizowanym ładunkom i trasom oraz środkom efektywności energetycznej oraz o 15% dzięki wyborowi i zaangażowaniu podwykonawców transportu drogowego w zmianę ich flot;
- transport kolejowy: zmniejszenie intensywności o 8% dzięki optymalizacji obciążeń i tras oraz środkom efektywności energetycznej oraz o 15% dzięki elektryfikacji pociągów;
- Transport lotniczy 15% redukcji poprzez wybór najlepszych tras i samolotów oraz 10% poprzez wykorzystanie zrównoważonych paliw lotniczych.

Podział dźwigni dekarbonizacji w zakresach 1 i 2 (ktCO₂e)

Aby osiągnąć swoje cele, GEODIS zidentyfikował pięć dźwigni dekarbonizacji w całym swoim łańcuchu wartości, wynikających z pracy⁽¹⁾ europejskiej platformy Alliance for Logistics Innovation through Collaboration in Europe (ALICE) oraz Smart Freight Centre.



1. Źródło: <https://www.etp-logistics.eu/wp-content/uploads/2019/12/Alice-Zero-Emissions-Logistics-2050-Roadmap-WEB.pdf>

Zoptymalizowane zarządzanie przepływami transportowymi

Doświadczenie jego zespołów, w połączeniu z obecnością w prawie 170 krajach i uzupełniającymi się liniami biznesowymi, umożliwia GEODIS restrukturyzację łańcuchów dostaw klientów i przepływów transportowych za pomocą rozwiązań, które łączą efektywność energetyczną i zwarcia, mając na celu zmniejszenie liczby przejechanych kilometrów. Na przykład GEODIS i SNCF Voyageurs optymalizują zarządzanie zamówieniami i transport osi od 2021 roku. W 2024 r. optymalizacja ta doprowadziła do zmniejszenia liczby przejechanych kilometrów o 32% dzięki trasom obejmującym wielu odbiorców, obniżając w ten sposób emisję CO₂.

Optymalna kombinacja środków transportu

GEODIS oferuje multimodalne połączenia kolejowo-drogowe na duże odległości jako alternatywę dla transportu drogowego lub lotniczego. Klienci są coraz bardziej zainteresowani tymi rozwiązaniami, które łączą w sobie doskonałość operacyjną i mniejszy wpływ na środowisko zarówno na długich, jak i krótkich dystansach. Tylko w 2024 r. korzystanie z transportu multimodalnego wygenerowało redukcję o 30 200 tCO₂e.

- Transport drogowo-kolejowy: w czerwcu 2024 r. European Road Network GEODIS zainaugurowała nową multimodalną linię transportową między Łodzią (Polska) a Barceloną (Hiszpania). Połączenie kursuje raz w tygodniu w obie strony, a średnioterminowym celem jest zwiększenie częstotliwości do dwóch pociągów tygodniowo. Każdy pociąg pokonuje trasę z jednego do drugiego kraju w ciągu trzech dni, a każda podróż może przewieźć 44 nadwozia wymienne (ponad 1000 ton), unikając w ten sposób konieczności transportu floty ciężarówek drogą lądową. To nowe rozwiązanie zmniejsza zużycie energii o 57% i emisję CO₂ o 79%. Nowe połączenie jest najnowszym dodatkiem do 120 pociągów obsługiwanych przez GEODIS co tydzień.
- Ostatni odcinek: regiony i kraje, w których GEODIS prowadzi działalność, szybko zaostrzają przepisy dotyczące ochrony środowiska. Taka sytuacja ma miejsce w Europie, gdzie wprowadzenie stref niskiej emisji (LEZ) w głównych aglomeracjach sprawiło, że centra miast stały się częściowo niedostępne dla niektórych pojazdów. GEODIS wykorzystuje zatem rozwiązania multimodalne obejmujące transport rzeczny i logistykę rowerową dla działań na ostatnim odcinku.

Optymalizacja zasobów (szybkość załadunku w transporcie i gęstość magazynu)

Konsolidacja przepływów towarów i zmniejszenie częstotliwości dostaw pomaga obniżyć koszty transportu i zmniejszyć emisję CO₂. Zespoły ds. optymalizacji łańcucha dostaw opracowały program obliczeniowy do optymalizacji planów załadunku, wykorzystujący informacje o wymiarach i wadze, przy jednoczesnym przestrzeganiu ograniczeń bezpieczeństwa przewożonych produktów. Oprogramowanie ułatwia również grupowanie towarów według miejsca pochodzenia lub przeznaczenia w minimalnej liczbie kontenerów.

Dwupokładowe przyczepy ciężarowe są również jedną z dźwigni wykorzystywanych do poprawy ładowności. Na przykład we Francji takie ciężarówki jeżdżą po drogach od 2022 r. na trasach między platformą logistyczną GEODIS w Moissy-Cramayel, na południe od Paryża, a centrum technicznym SNCF w Romilly-sur-Seine, oddalonym o 100 kilometrów. System ten optymalizuje ładowność, zmniejszając liczbę tygodniowych przejazdów z ośmiu do pięciu i redukując liczbę przejechanych kilometrów o 37%.

Poprawa efektywności energetycznej pojazdów i budynków

Narzędzia cyfrowe to urządzenia wdrażane przez Grupę w celu poprawy bezpieczeństwa na drogach, zmniejszenia zużycia paliwa i obniżenia kosztów konserwacji. Zespoły European Road Network wykorzystują Trimble, swoje pokładowe narzędzie informatyczne, aby zachęcać do poprawy stylu jazdy. Rozwiązanie odzyskuje dane dotyczące jazdy (nagłe przyspieszanie i zwalnianie itp.), a następnie udostępnia wyniki kierowcom i menedżerom operacyjnym w celu zidentyfikowania potrzeb w zakresie poprawy umiejętności prowadzenia pojazdu i ustanowienia nowych procedur.

Narzędzie jest połączone z dostępnym od kilku lat programem ekologicznej jazdy, prowadzonym przez zespół wewnętrznych trenerów i instruktorów European Road Network. W 2024 r. przeszkolono 289 kierowców.

Wykorzystanie niskoemisyjnych technologii i energii

Technologia i alternatywne źródła energii są kluczem do determinacji GEODIS w przyspieszeniu redukcji emisji gazów cieplarnianych. Grupa współpracuje ze swoimi partnerami, podwykonawcami i całym ekosystemem, aby rozwijać wykorzystanie i dostępność alternatywnych źródeł energii.

- Fracht drogowy: GEODIS elektryfikuje swoją flotę transportu drogowego i wykorzystuje biopaliwa, takie jak B100 (we Francji) i HVO, a także biogaz. W 2024 r. zużycie biopaliw przez Grupę było o 260% wyższe niż w 2022 r., co pozwoliło zmniejszyć emisję o 3 100 tCO₂e⁽¹⁾ w tym samym okresie. Rozwiązania te kosztują nieco więcej niż olej napędowy. Niezależnie od tego, czy są one oparte na biopaliwach czy energii elektrycznej, rozwiązania te są opracowywane we współpracy z klientami i podwykonawcami.
- Transport morski: międzynarodowy transport morski emituje około 1 000 MtCO₂ rocznie, co odpowiada 2-3% globalnych emisji gazów cieplarnianych⁽²⁾. Zrównoważone paliwo żeglugowe (SMF), pochodzące z olejów z recyklingu, jest obiecującą drogą do dekarbonizacji. GEODIS oferuje włączenie paliw alternatywnych dla swoich klientów za pośrednictwem usługi book & claim.

1. Nie obejmuje biogazu, ponieważ nie jest on uznawany przez Protokół GHG.

2. Źródło:

https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC_AR6_WGIII_SOD_Chapter10.pdf.

- Transport lotniczy: rozporządzenie RefueLEU przyjęte w 2023 r. ma na celu zwiększenie udziału zrównoważonych paliw wykorzystywanych na lotniskach z 2% w 2025 r. do 6% w 2030 r., 20% w 2035 r. i 70% w 2050 r. Inne kraje i regiony stopniowo wdrażają podobne polityki. Regulacje te są ambitne, ale nie wystarczą do osiągnięcia trajektorii zgodnej z porozumieniem paryskim. GEODIS wspiera swoich klientów w tej transformacji, oferując biopaliwa pochodzące z biomasy (Sustainable Aviation Fuel, SAF) za pośrednictwem usługi book & claim.

Pierwsze testy dostaw elektrycznych ciężarówek Oxygen w Lyonie i Paryżu

Projekt ten jest wynikiem współpracy między GEODIS i Renault Trucks, która rozpoczęła się w 2022 roku. Funkcjonalny prototyp stanowi prefigurację przyszłości logistyki miejskiej: elektryczny, a zatem zero CO₂ i zero zanieczyszczeń emitowanych ze spalin, bardzo cichy i zwiększający zarówno komfort pracy kierowcy, jak i zdrowie i bezpieczeństwo okolicznych mieszkańców. Zaprojektowana z myślą o bezpiecznej eksploatacji w środowisku miejskim, ciężarówka Oxygen jest wyposażona w najnowsze technologie, w tym wbudowany ekran i podłączoną stację kierowcy, aby poprawić bezpieczeństwo kierowców i użytkowników w centrach miast. Test odbył się w październiku i grudniu 2024 r. w Lyonie, a następnie w Paryżu. Eksperyment ten powinien stanowić skuteczną odpowiedź na rosnącą potrzebę zaopatrywania lokalnych sklepów.

Oprócz tej oferty niskoemisyjnego transportu GEODIS oferuje również swoim klientom dostawy w ramach kompensacji emisji dwutlenku węgla we Francji. Certyfikaty biogazowe zostały zakupione dla części floty zasilanej gazem, łącznie 11,3 GWh. Ponadto w 2024 r. uruchomiono dobrowolny program kompensacji emisji dwutlenku węgla z projektami agroekologicznymi certyfikowanymi pod znakiem Bas Carbone za 300,2 kredytów. Certyfikaty biogazowe i kredyty węglowe nie są uwzględniane w śladzie węglowym Grupy.

Wyniki

- W 2024 r. dostępność zrównoważonego paliwa dla transportu lotniczego i morskiego zmniejszyła emisję o 13 253 tCO₂.
- W 2024 r. pojazdy z napędem alternatywnym stanowiły 10% floty GEODIS.

Grundfos wybiera zrównoważone paliwo, aby zmniejszyć emisję CO₂ podczas transportu morskiego

Grundfos jest światowym liderem w technologii wodnej. Każdego roku firma transportuje ponad 20 000 kontenerów przez ocean całego świata. Aby zredukować emisję gazów cieplarnianych ze swojej działalności, Grundfos korzysta z programu rezerwacji i reklamacji GEODIS Sustainable Marine Fuel (SMF). Redukcje generowane przez ten program są reprezentowane przez certyfikaty wydawane właścicielom ładunków. Paliwo, które jest dostarczane przez holenderską firmę GoodShipping, jest produkowane z materiałów

odpadowych, takich jak zużyty olej kuchenny. Wieloletnie partnerstwo między obiema firmami zostało docenione, a firma GEODIS otrzymała nagrodę Indirect Sustainability Award w konkursie Grundfos Supplier Awards 2024, w którym uhonorowano pracę dostawców zaangażowanych w zrównoważony rozwój i jakość.

Etykieta dla mechanizmu bilansu masy w celu ułatwienia stosowania biopaliw

Dekarbonizacja działalności drogowej GEODIS obejmuje zwiększenie przesunięcia modalnego z transportu drogowego na kolejowy oraz rozwój wykorzystania paliw alternatywnych (B100, HVO, energia elektryczna, wodór itp.). W przypadku HVO, odnawialnego paliwa opartego na hydrowodnym oleju roślinnym, które zmniejsza emisję gazów cieplarnianych o 60% do 90% w porównaniu z olejem napędowym, European Road Network oferuje swoim klientom mechanizm bilansu masy w ramach własnej floty, aby zachęcić do korzystania z alternatywnych źródeł energii. Dzięki temu mechanizmowi spedytorzy mogą korzystać z zalet HVO stosowanego przez GEODIS, nawet jeśli bezpośrednie użycie w zbiorniku paliwa pojazdu nie jest możliwe ze względu na ograniczenia operacyjne. Mechanizm ten umożliwia pełną identyfikowalność HVO w całym łańcuchu produkcyjnym. DEKRA przyznała European Road Network etykietę dla mechanizmu w 2024 roku.



3.1.4 Emisje gazów cieplarnianych

Metoda zastosowana do ilościowego określenia emisji gazów cieplarnianych jest zgodna z wytycznymi Protokołu GHG.

Emisje gazów cieplarnianych

W 2024 r. zgłoszone przez GEODIS emisje gazów cieplarnianych (zakresy 1, 2 i 3) wyniosły 4 796 ktCO₂e. W tym roku GEODIS po raz pierwszy opublikował szczegółowe informacje na temat emisji z trzech zakresów. Emisje z zakresów 1 i 2 stanowią 7,9% tych emisji, odpowiednio 294 i 83 ktCO₂e. Zakres 3 odpowiada za 92,1% emisji, z czego bardzo duża część przypada na transport zlecony podwykonawcom.

emisje w latach 2022, 2023 i 2024 według zakresu (w ktCO₂e)(1)

Zakres 2 Emisje gazów cieplarnianych brutto (lokalizacja-			Zakres 2 (na podstawie rynku)	Razem (na podstawie lokalizacji)		łącznie (na podstawie rynku)
(w ktCO ₂ e)	Zakres 1		Zakres 3			
2022(2)	323	82	72	4 282	4 686	4 677
2023 268(3)	85		71	3 997	4 350	4 336
2024	294	84	83	4 420	4 798	4 796
2024 r. w porównaniu do 2023 r	-10%	-1%	+17%	+11%	+10%	+11%

10-procentowy wzrost emisji z zakresu 1 w latach 2023–2024 wynika głównie ze zwiększonej aktywności w zakresie frachtu lotniczego (+40 ktCO₂e), choć jest on niższy niż w 2022 r. (-12 ktCO₂e), co równoważy zmniejszenie zużycia paliwa i ogrzewania.

Jeśli chodzi o paliwa, europejskie podmioty zajmujące się transportem drogowym (European Road Network oraz Distribution & Express) zintensyfikowały swoje wysiłki na rzecz dekarbonizacji działalności w 2024 r., co zaowocowało redukcją emisji w zakresie 1 o prawie 7,5% na ich obszarze, tj. nieco ponad 10 000 tCO₂e mniej w porównaniu z 2023 r. Zużycie oleju napędowego spadło o 4 miliony litrów. Jednocześnie zużycie biodiesla B100 i HVO podwoiło się, osiągając prawie 2 miliony litrów w 2024 roku. Średnie zużycie paliwa spadło w tym okresie o 0,34 l/100 km. Flota elektrycznych samochodów ciężarowych podwoiła się, a ich wykorzystanie wzrosło, przy czym całkowite pokonane odległości wzrosły

o 3,6 w porównaniu z rokiem 2023. I odwrotnie, całkowita liczba przejechanych kilometrów spadła o 3%.

W obu Amerykach dokładniejsza księgowość zaowocowała niższym zużyciem paliwa i ogrzewania. Dane, które zostały oszacowane na ostatnie miesiące 2023 r., zostały skorygowane w górę, aby odzwierciedlić zafakturowane zużycie. Niewielki spadek emisji w zakresie 2 w oparciu o lokalizację wynika

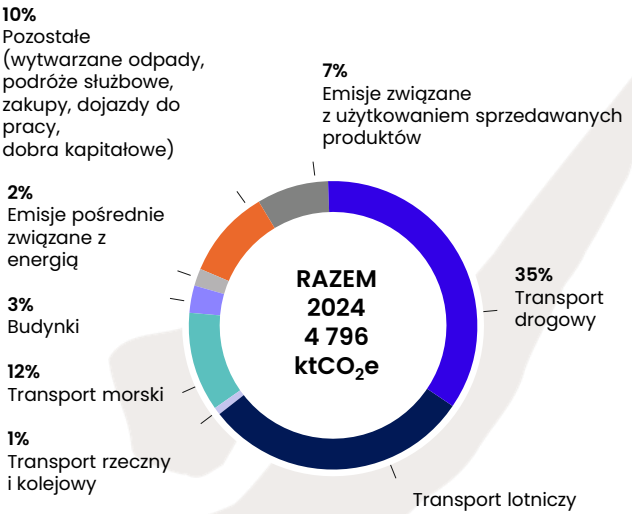
ze znacznego wzrostu efektywności energetycznej w wielu zakładach Grupy, niestety skompensowanego znacznym wzrostem zużycia energii w obu Amerykach, zidentyfikowanym dzięki dokładniejszej sprawozdawczości. Wzrost emisji rynkowych w zakresie 2 odzwierciedla niższe zakupy odnawialnej energii elektrycznej w Stanach Zjednoczonych w 2024 r. w porównaniu z rokiem poprzednim.

Emisje z zakresu 3 wzrosły o 11%, z różnymi tendencjami wzrostu w zależności od źródła. Emisje z transportu podwykonawców

wzrosły głównie z powodu zmiany popytu, zwłaszcza na korzyść transportu lotniczego ze szkodą dla transportu morskiego, głównie z powodu zakłóceń w ruchu na Morzu Czerwonym. W międzyczasie emisje gazów cieplarnianych z transportu drogowego spadły, przy poprawie emisji gazów cieplarnianych z transportu drogowego i kolejowego na tonokilometr odpowiednio o 4% i 42%. Sprzedaż paliw kopalnych w 2024 r. była wyższa niż w poprzednich latach.

Zgodnie z wytycznymi Protokołu GHG, chociaż Grupa zwiększyła sprzedaż zrównoważonych paliw morskich i lotniczych (SMF i SAF) oraz zakup biogazu do pojazdów drogowych, nie uwzględniła związanych z tym redukcji w swoim śladzie węglowym. Dla porównania, sprzedaż zrównoważonych paliw morskich i lotniczych w 2024 r. zmniejszyłaby emisje o 13 253 tCO₂e w porównaniu z paliwami kopalnymi, a zakup biogazu zmniejszyłby emisje o 2 049 tCO₂e.

Podział emisji z zakresów 1, 2 i 3 w 2024 r. według działalności (%)



1. Większość danych energetycznych z zakresu 1+2 dla Need It Now Delivers jest szacowana na podstawie zabudowanej powierzchni obiektów. Dane dotyczące paliwa na lata 2022 i 2023 są szacunkowe, natomiast dane na rok 2024 zostały obliczone na podstawie wydatków w dolarach amerykańskich.
2. Nie obejmuje trans-o-flex.
3. Gaz grzewczy w niektórych zakładach Contract Logistics w Stanach Zjednoczonych, który został oszacowany w 2023 r., został teraz skorygowany na podstawie zafakturowanego zużycia. Wpływ ten wynosi dodatkowe 4 880 tCO₂e, co stanowi 2% nowej sumy dla zakresu 1.

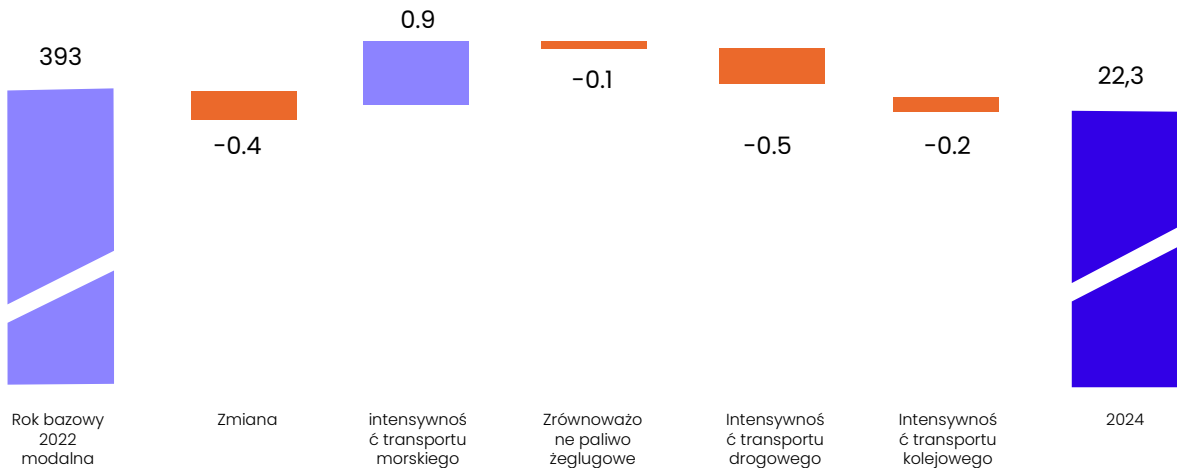
Monitorowanie zaangażowania GEODIS w zakresie zaangażowania(1)
Aktualny status Science Based Targets(2)

		2022 (rok bazowy)	2023 (zakres zaangażowania)	2024 (zakres zaangażowania)	2030 (cele)
Zakresy 1 i 2 (ktCO ₂ e)		393	325	357	228
Zakres 3	3.4. Transport zlecony podwykonawcom (gCO ₂ e/t.km) bez transportu lotniczego	22,5	25,3	22,3	16,9
	3.4. Podwykonawstwo transportu lotniczego (ktCO ₂ e)	1 283	1 045	1 349	962
	3.3. Emisje związane z paliwem i energią (nieuwzględnione w zakresie 1 lub 2) (ktCO ₂ e)	124	98	111	93
	3.1l. Sprzedaż produktów kopalnych (ktCO ₂ e)	234	216	321	135

Zmiany w bezwzględnych poziomach emisji dla zakresów 1, 2 i 3 opisano w wyjaśnieniach powyżej. Niewielki spadek wskaźnika intensywności „Transport podwykonawców (gCO₂e/t.km) z wyłączeniem transportu lotniczego” można wyjaśnić kombinacją trzech czynników. Po pierwsze, nastąpił wzrost udziału transportu morskiego, w wyniku sytuacji geopolitycznej na Morzu Czerwonym i przekierowania linii Kanału Sueskiego przez

Przylądek Dobrej Nadziei. Zmiana ta nie osiągnęła jednak oczekiwanych wielkości, ponieważ została częściowo przejęta przez transport lotniczy. Po drugie, sprzedaż zrównoważonego paliwa żeglugowego nie zrównoważyła wzrostu średniej intensywności transportu morskiego. Wreszcie, transport lądowy zmniejszył swoją intensywność, w szczególności dzięki większemu rozwojowi w Europie, gdzie wydajność energetyczna jest lepsza niż w innych regionach, w których Grupa prowadzi działalność.

Ewolucja intensywności emisji w transporcie podwykonawców (z wyłączeniem transportu lotniczego) w latach 2022-2024 (gCO₂e/t.km).



Intensywność emisji dwutlenku węgla według rodzaju transportu (gCO₂e/t.km)

	2022	2023	2024
Transport lotniczy	704	635	659
Transport morski	8,4	9,3	9,4
Transport drogowy (ciężarówki do przewozu ciężkiego ładunku)	93	90	89
Transport drogowy (ciężarówki do przewozu średniego ładunku)	964	964	964
Transport kolejowy	29	27	17

1. Nie obejmuje trans-o-flex, gazów chłodniczych i zakresu 3 Need It Now Delivers.
2. Docelowy limit obejmuje emisje i pochłanianie związane z użytkowaniem gruntów wynikające z wykorzystania biomasy jako surowca energetycznego.

Emisje gazów cieplarnianych zablokowane do 2030 r.

Zablokowane emisje gazów cieplarnianych to emisje z pojazdów i budynków posiadanych lub eksploatowanych w 2024 r., które będą nadal emitować bezpośrednie i pośrednie emisje związane z energią do 2030 r. Łączną emisję gazów cieplarnianych do 2030 r., z uwzględnieniem zużycia energii przez pojazdy i budynki (energia elektryczna i gaz), szacuje się na 52 352 tCO₂e.

Skutki finansowe

Dekarbonizacja działalności transportowej i logistycznej wymaga poprawy efektywności energetycznej, co może przynieść korzyści finansowe. Jako że jednak GEODIS jest właścicielem tylko 10% budynków, w których prowadzi działalność, a umowy logistyczne są z natury krótko- i średnioterminowe, inwestycje w efektywność energetyczną nie zawsze wiążą się z zyskami finansowymi.

Jeśli chodzi o flotę pojazdów, inwestycje w najnowszą generację narzędzi telematycznych i monitorujących zużycie paliwa pomogły zmniejszyć zużycie paliwa i skuteczniej ukierunkować wsparcie i szkolenia dla kierowców.

Ponadto transformacja energetyczna floty stanowi poważne wyzwanie finansowe. Do 2030 r. całkowity koszt posiadania (TCO) elektrycznych pojazdów ciężarowych powinien być zbliżony do kosztu posiadania pojazdów spalinowych. Jednak koszt zakupu elektrycznej ciężarówki w 2024 r. był nadal 2,5 razy wyższy niż w przypadku spalinowego odpowiednika, nie licząc inwestycji w infrastrukturę ładowania i zasięg, który nadal jest ograniczony do około 300 km. Głównym źródłem oszczędności jest energia elektryczna, ale odległości pokonywane codziennie są wciąż zbyt niskie. W związku z tym różnica w kosztach TCO nadal wynosi około 25% (z wyłączeniem dotacji). Luka ta może zostać zniwelowana poprzez spadek TCO elektrycznych ciężarówek wraz z postępem technologicznym i efektem skali oraz wzrost TCO ciężarówek spalinowych wraz z wprowadzeniem podatku węglowego (ETS 2) i przyszłej normy EURO 7 od 2027 roku.

GEODIS systematycznie uwzględnia obecnie wpływ na środowisko w komitetach inwestycyjnych, a w szczególności trajektorię dekarbonizacji swoich działań. Niektóre z naszych działań przewidują już przyszłość do 2030 roku, aby przewidzieć inwestycje wymagane do transformacji energetycznej floty we Francji i Europie, zarówno w zakresie pojazdów, jak i infrastruktury ładowania.

3.1.5 Energia i miks energetyczny Problemy i skutki

GEODIS posiada około 4 700 ciężarówek, z których zdecydowana większość działa w Europie. Flota ta stanowi największy element zużycia energii przez Grupę i pozostaje zależna od paliw kopalnych, pomimo rozwoju elektryfikacji i wykorzystania biopaliw. Zmniejszenie zużycia paliwa i zwiększenie efektywności energetycznej floty to główne wyzwania dla sektora transportu drogowego. Transformacja energetyczna wymaga zintegrowanego podejścia, uwzględniającego aspekty ekonomiczne (inwestycje i całkowity koszt posiadania), aspekty operacyjne (dostosowanie do nowych metod działania), aspekty technologiczne (dostępność pojazdów i dostęp do infrastruktury ładowania), aspekty społeczne (zaangażowanie kierowców i szkolenia) oraz aspekty środowiskowe (emisje gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń).

GEODIS obsługuje 1080 zakładów w czterech regionach i czterech liniach biznesowych, we Francji i na całym świecie. Obiekty te obejmują 11 milionów metrów kwadratowych magazynów i pomieszczeń operacyjnych. Grupa jest właścicielem około 10% tych lokalizacji. Inicjatywy w zakresie efektywności energetycznej są realizowane we współpracy z właścicielami nieruchomości i klientami Grupy.

Aktywa Grupy nie mają jednolitego poziomu charakterystyki energetycznej. Wymogi regulacyjne i koszty energii w celu zachęcenia do zmniejszenia zużycia różnią się znacznie w zależności od regionu. Na przykład w Stanach Zjednoczonych, gdzie Grupa obsługuje 5,3 miliona metrów kwadratowych, zużycie energii w tych lokalizacjach jest średnio o 50% wyższe na metr kwadratowy niż we Francji.

Niemniej jednak wdrożenie zarówno globalnych, jak i lokalnych polityk i planów działania mających na celu poprawę kontroli zużycia energii w zakładach Grupy pomaga zmniejszyć wpływ działalności Grupy na globalne ocieplenie.

Od 2022 r. GEODIS obsługuje również samolot towarowy do transportu towarów dla klientów. Jego zużycie w 2024 r. wyniosło 30,5 mln litrów ropy.

Plan działania

Ponad 60% celu Grupy na 2030 r. w zakresie redukcji emisji CO₂ dla zakresów 1 i 2 można osiągnąć poprzez inicjatywy w zakresie efektywności energetycznej w magazynach, węzłach transportowych i biurach oraz poprzez wykorzystanie niskoemisyjnej energii elektrycznej. W przypadku swojej floty pojazdów GEODIS kontynuuje działania mające na celu zmniejszenie zużycia paliwa i utrzymanie go pod kontrolą, co ma zasadnicze znaczenie dla zminimalizowania wpływu na środowisko i kosztów. W zależności od obszaru geograficznego, Grupa dąży do wykorzystania od 30 do 60% alternatywnych źródeł energii w swojej flocie, chociaż cele te są corocznie weryfikowane w świetle najnowszych osiągnięć technologicznych.

Zmniejszenie zużycia paliwa przez flotę pojazdów drogowych

Cel: dalsza poprawa wyników zużycia paliwa przez flotę.

Od wielu lat Grupa prowadzi programy szkoleniowe w zakresie ekologicznej jazdy, aby zachęcić kierowców z różnych linii biznesowych do kontrolowania zużycia paliwa. Zespoły operacyjne i Dział Zakupów Grupy pracują nad odnowieniem floty z producentami, wybierając najbardziej wydajne pojazdy dostosowane do każdego rodzaju działalności. Konserwacja floty i monitorowanie opon to kluczowe dźwignie pozwalające kontrolować zużycie paliwa.

W porównaniu z 2022 r. i na podobnej podstawie, zużycie paliwa przez flotę ciężarówek GEODIS spadło, mimo że na drogach jest więcej pojazdów. Spadek ten wynika głównie z optymalizacji zużycia oleju napędowego w Europie.

Transformacja energetyczna floty pojazdów drogowych

Cel: opracowanie alternatywnych źródeł energii dla transportu drogowego w celu zmniejszenia emisji i zależności od paliw kopalnych.

Plan działania Grupy opiera się na akumulatorowych pojazdach elektrycznych oraz na HVO i B100, najnowszej generacji biodieselach. W 2024 roku flota GEODIS zużyła około 2 milionów litrów HVO i B100, czyli o 260% więcej niż w 2022 roku. Flota elektrycznych samochodów ciężarowych podwoiła się w 2024 r., a ich wykorzystanie wzrosło, przy czym pokonywane odległości wzrosły 3,6-krotnie w porównaniu z 2023 r. Grupa kontynuowała również współpracę z Renault Trucks w zakresie wspólnego rozwoju elektrycznego samochodu ciężarowego Oxygen (patrz punkt 3.1.3 Łagodzenie zmian klimatycznych).

Oszczędność energii

Cel: 40% spadek emisji CO2 w budynkach dzięki projektom efektywności energetycznej i 100% oświetleniu LED do 2030 r.

Oświetlenie LED: magazyny i platformy logistyczne mają zazwyczaj mało naturalnego światła i często pracują przez całą dobę. GEODIS polega na oświetleniu LED i podłączonych czujnikach, aby obniżyć koszty i zmniejszyć zużycie energii.

Audyty energetyczne: audyty energetyczne są przeprowadzane na różnych obszarach. W Europie 13 zakładów posiada certyfikat ISO 50001. Norma ta ma na celu zmniejszenie zużycia energii poprzez wdrożenie wymagającego systemu zarządzania. We Francji zakład w Moissy-Cramayel, na południe od Paryża, zmniejszył zużycie energii poprzez wymianę kotłów, wprowadzenie scentralizowanego technicznego zarządzania zużyciem i optymalizację floty wózków widłowych w swoich magazynach. W rezultacie zużycie energii elektrycznej w zakładzie spadło o 29%, co pozwoliło zaoszczędzić 124 tony CO2 rocznie.

Oświetlenie LED

	2022	2023	2024
Odsetek powierzchni w			
budynkach			
wyposażonych			66%
w oświetlenie LED	59%	62%	

Niskoemisyjna energia elektryczna

Cel: 90% niskoemisyjnej energii elektrycznej (ze źródeł odnawialnych lub jądrowych) do 2030 r.

GEODIS kontynuuje swój program dekarbonizacji energii zużywanej w swoich zakładach poprzez produkcję i zakup energii odnawialnej. Pod koniec 2024 r. Grupa podpisała umowę na zakup w 100% odnawialnej energii elektrycznej dla wszystkich swoich zakładów we Francji. W Danii, Norwegii i Holandii Grupa przeszła na 100% zużycie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (certyfikaty zielonej energii). Te cztery kraje odpowiadają za 27% zużycia energii elektrycznej przez Grupę.

Grupa liczy również na instalację paneli słonecznych w celu zmniejszenia emisji i rachunków za energię. W ostatnich latach rozwój Grupy we Francji i Europie przyspieszył w nowych regionach. Nowa platforma logistyczna Distribution & Express w Brie-Comte-Robert, w regionie paryskim, jest wyposażona w elektrownię fotowoltaiczną z 3 800 panelami słonecznymi. W Singapurze firma GEODIS podpisała umowę zakupu energii (PPA) w celu zainstalowania systemów fotowoltaicznych w swoich zakładach, z których trzy już działają. Oczekuje się, że rozwiązanie to będzie produkować ponad 3300 MWh energii elektrycznej rocznie i przyczyni się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych (zakres 2) do 2030 roku.

Chiny: centrum dystrybucyjne z certyfikatem LEED Gold

GEODIS zarządza dystrybucją produktów dla dużej luksusowej marki z centrum dystrybucyjnego w Szanghaju w Chinach od 2019 roku. Początkowo przeznaczony dla handlu elektronicznego, magazyn stopniowo powiększał się, aby pomieścić produkty na potrzeby lokalnego popytu oraz sprzedaży online. W 2024 r. zespoły poprawiły wydajność środowiskową centrum dystrybucyjnego, uzyskując certyfikat LEED Gold. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) to międzynarodowy standard oceny środowiskowej budynków.

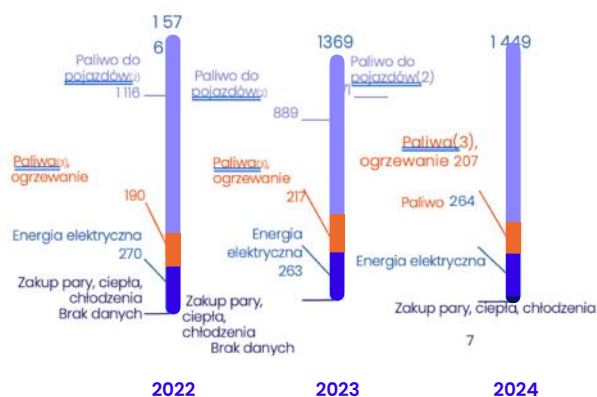
Elektryfikacja sprzętu do obsługi magazynu

W ramach planu dekarbonizacji Grupa zamierza do 2030 r. przekształcić 100% swojej floty urządzeń przeładunkowych w urządzenia zasilane energią elektryczną. W 2024 r. ogłoszono ogólnoswiatowe zaproszenie do składania ofert, aby zapewnić najlepsze możliwe warunki dla wszystkich regionów. To zaproszenie do składania ofert umożliwi stopniowe przechodzenie na wózki widłowe i inny sprzęt oraz stopniowe wycofywanie sprzętu napędzanego silnikami gazowymi lub wysokoprężnymi.

Wyniki

- 13 zakładów z certyfikatem ISO 50001
- 66% powierzchni wyposażonych w oświetlenie LED
- 37% niskoemisyjnej energii elektrycznej (ze źródeł odnawialnych lub jądrowych)

Zużycie energii w latach 2022, 2023 i 2024 według pozycji zużycia (w GWh)(1)



Całkowite zużycie energii spadło o 8% w latach 2022-2024, pomimo integracji nowych rodzajów działalności i bardziej kompleksowego rozliczania (zwłaszcza zakupów pary, ciepła i chłodu). Zużycie paliwa przez flotę samochodów ciężarowych GEODIS spadło w porównaniu z 2022 r. w ujęciu porównywalnym, pomimo wzrostu liczby pojazdów: wynika to głównie z niższego zużycia oleju napędowego w Europie, gdzie zużycie spadło średnio z 30,34 do 29,80 l/100 km. Zużycie ropy w 2024 r. było wyższe niż w 2023 r., ale niższe niż w 2022 r. Pomimo wzrostu obsługiwanych powierzchni, zużycie energii elektrycznej i gazu jest praktycznie stabilne (wzrost o 0,5%), ze względu na inicjatywy w zakresie efektywności energetycznej i spowolnienie działalności w niektórych lokalizacjach.



1. Dane za lata 2022 i 2023 zostały skorygowane poprzez harmonizację obliczeń GWh, a w szczególności za rok 2023 poprzez korektę współczynnika przeliczeniowego dla CNG i bioCNG, wraz z korektą dla gazu w Stanach Zjednoczonych.
 2. Pojazdy transportowe, sprzęt przeładunkowy, samochody służbowe, ciągniki podwózkowe: olej napędowy, benzyna, nafta, BI00, HVO, CNG, LNG.
 3. Gaz, LPG, olej opałowy.

3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu

Według europejskiego programu obserwacji Ziemi, Copernicus(1), rok 2024 był nie tylko najgorętszym rokiem, jaki kiedykolwiek odnotowano na Ziemi, ale także pierwszym rokiem kalendarzowym, w którym średnia globalna temperatura przekroczyła poziom sprzed epoki przemysłowej o 1,5°C. Takie globalne ocieplenie poważnie obciąża łańcuchy dostaw. Żaden region nie został oszczędzony przez rosnącą częstotliwość i intensywność zjawisk pogodowych i klimatycznych. Dla przykładu, Kanał Panamski jest jednym z najważniejszych szlaków wodnych na świecie, łączącym

Oceany Spokojny i Atlantycki oraz ułatwiającym handel między Azją, Europą i Amerykami. W 2024 r. obszar ten dotknęła powtarzająca się susza, która poważnie wpłynęła na ruch morski. Transport kolejowy również cierpi z powodu kolejnych fal upałów, które mogą powodować zakłócenia w operacjach transportu multimodalnego. Obecnie wszystkie działania firm związanych z łańcuchem dostaw i transportem są narażone na ryzyko związane z zagrożeniami klimatycznymi.

Wybór istotnych zdarzeń i zagrożeń klimatycznych w 2024 r.(2)

Region	Wydarzenie	Opis
Ameryka		Ameryka Północna odnotowała najcieplejszy rok w historii, przekraczając rekord roku 2023.
Ameryka		Poważne susze dotknęły znaczną część Ameryki Południowej, podczas gdy na kontynencie dominowały rekordowe i niemal rekordowe upały.
Europa		Historyczna ulewa w południowej Hiszpanii pod koniec października spowodowała katastrofalne powodzie i ponad 200 ofiar śmiertelnych w regionie Walencji.
Zatoka		Ekstremalna ulewa w kwietniu przyniosła nawet dwuletnie opady w ciągu 24 godzin, powodując poważne zakłócenia i ponad 20 ofiar śmiertelnych w Zjednoczonych Emiratach Arabskich i Omanie.
Azj		Yagi był jednym z najsilniejszych tajfunów, jakie nawiedziły kontynentalne Chiny w najnowszej historii, powodując rozległe zniszczenia i setki ofiar śmiertelnych.

Zagrożenia te mają również wpływ na firmę GEODIS, która może na różne sposoby wpływać na swój personel i aktywa: zdrowie i warunki pracy, przerwy w działalności, niezdolność do wykonywania podstawowych misji logistycznych (w tym związanych z opieką zdrowotną), uszkodzenia towarów i sprzętu. Zwiększona intensywność fal upałów może również uszkodzić infrastrukturę transportową, podczas gdy powodzie mogą spowodować zamknięcie dróg itp.

Zagrożenia fizyczne

Ocena zagrożeń fizycznych opiera się na dwóch rodzajach ryzyka:

- ostre zagrożenia wynikające z ekstremalnych zdarzeń: fale upałów lub zimna, ekstremalne zagrożenia związane z wiatrem (burze, tornada) lub zagrożenia związane z wodą (susze, powodzie), osunięcia ziemi;
- chroniczne zagrożenia wynikające ze stopniowych zmian: zmiany temperatury (powietrza, wody słodkiej i morskiej), zmiany warunków wietrznych i opadowych (deszcz, grad, śnieg), podnoszenie się poziomu mórz, erozja gleby.

W 2023 r., przy wsparciu niezależnych ekspertów, GEODIS przeprowadził analizę narażenia swoich lokalizacji na fizyczne zagrożenia klimatyczne. oceniono 800 lokalizacji i 110 obiektów infrastrukturalnych kluczowych dla jej działalności (porty, lotniska, centra danych itp.) przy użyciu dwóch scenariuszy opracowanych przez IPCC (Międzyrządowy Zespół ds. Zmian Klimatu), SSP2-4.5 i SSP5-8.5, z naciskiem na lata 2030 i 2050. Dzięki zastosowaniu kontrastujących ze sobą scenariuszy możliwe było uwzględnienie wiarygodnego zakresu ryzyka i niepewności, co umożliwiło opracowanie solidnych, ale elastycznych planów adaptacyjnych.

Scenariusze te porównują sytuację wyjściową (średnie temperatury w latach 1985-2015) z dwiema prognozami:

- scenariusz SSP2-4,5 (pośrednie emisje gazów cieplarnianych) odpowiada celom porozumienia paryskiego (1,6° do 2,5°C) w połowie wieku i ociepleniu o 2,1° do 3,5°C pod koniec wieku;
- scenariusz SSP5-8.5 (bardzo wysokie emisje gazów cieplarnianych) proponuje prognozę, która doprowadziłaby do ocieplenia o 1,9-3°C do połowy wieku i 3,3-5,7°C do końca wieku.

Analiza pozwoliła zidentyfikować lokalizacje (regiony, kraje, lokalizacje) i aktywa najbardziej narażone na ekstremalne lub wysokie ryzyko klimatyczne, które może mieć znaczący wpływ na portfel i ciągłość biznesową Grupy. zgodnie ze scenariuszem SSP5-8,5 IPCC do 2030 r. 23% aktywów uznaje się za narażone w stopniu ekstremalnym (45 aktywów) lub wysokim (150 aktywów). Odpowiada to około 3,5 mln m2 powierzchni zabudowanej i 9 500 miejsc pracy. 45 najbardziej zagrożonych lokalizacji znajduje się głównie w regionie Azji i Pacyfiku oraz w Stanach Zjednoczonych.

Powódź jest głównym zagrożeniem dla najbardziej wrażliwych zasobów GEODIS. 38% lokalizacji może doświadczyć znacznych powodzi o wysokości co najmniej 50 cm, co stanowi potencjalne zagrożenie dla budynków i ciągłości działania. Drugie ryzyko dotyczy narażenia na ciepło, co ma wpływ na komfort i zdrowie pracowników, odporność i konserwację sprzętu oraz potrzebę dodatkowej energii do chłodzenia niektórych miejsc. Zagrożenia te mogą potencjalnie uszkodzić stan towarów przechowywanych w magazynach, w zależności od ich charakteru.

1. Źródło: <https://climate.copernicus.eu/global-climate-highlights-2024>
2. Źródło: <https://www.ncei.noaa.gov/access/monitoring/monthly-report/global/202413>

Plan działania

Grupa zakończyła te prace w 2024 r., wprowadzając diagnostykę podatności na zagrożenia według rodzaju zagrożenia w siedmiu reprezentatywnych lokalizacjach w Stanach Zjednoczonych, Azji i Pacyfiku oraz Europie. Celem było bardziej szczegółowe zbadanie potencjalnego wpływu zmian klimatycznych na infrastrukturę, aktywa, operacje i pracowników narażonych na ryzyko, z uwzględnieniem zastosowanych środków. Główne wnioski z tych analiz wykazały, że wszystkie regiony i linie biznesowe są podatne na skutki upałów: choć ich wpływ jest ogólnie niedoceniany, mogą one wpływać na zdrowie i bezpieczeństwo, produktywność, sprzęt, aktywa i infrastrukturę, a także wyniki finansowe. Diagnostyka na miejscu podkreśliła również znaczenie uwzględnienia innych zagrożeń związanych z ciepłem (pożary lasów), wiatrem (cyklony, tornada), wodą (powódzie, stres wodny) i masami stałymi (osuwiska, osiadanie). Zmiana klimatu jest również czynnikiem wpływającym na rozprzestrzenianie się chorób przenoszonych przez wektory i zanieczyszczenie powietrza. W 2025 r. GEODIS przeszkoli zespoły do przeprowadzania diagnoz podatności na zagrożenia, aby mogły być one nadal wdrażane, umożliwiając w ten sposób ocenę i opracowanie planów adaptacyjnych. Analiza narażenia na fizyczne zagrożenia klimatyczne zostanie również rozszerzona na ostatnie przejęcia Grupy.

Adaptacja do zmian klimatu jest kwestią przekrojową

Oprócz diagnostyki, Grupa przeprowadziła na południu Francji badanie dotyczące wpływu fal upałów na zdrowie i zdrowie zespołów. Grupa wdrożyła już następujące systemy:

- systemy zarządzania ryzykiem operacyjnym z planami ciągłości działania;
- odpowiednie standardy budowlane i układ obiektów;
- regularne kontrole budynków i sprzętu;
- dostosowanie warunków i godzin pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
- subskrypcja systemów ostrzeżeń pogodowych;
- pomieszczenia chronione przed huraganem;
- programy dotyczące fali upałów.

W 2024 r. adaptacja do zmian klimatu została dodana do kryteriów stosowanych w procesie oceny projektów przez komitety inwestycyjne.

SKUTKI ZWIĄZANE Z ZAGROŻENIAMI KLIMATYCZNYMI



Ciepło



Pożary lasów i ryzyko pożaru



pogorszenie



Osuwiska jakości i ilości



Osiadanie dostępnej wody



Powódź



Tornada i burze



Zanieczyszczenie powietrza



Choroby przenoszone przez komary oraz kleszcze

BEZPOŚREDNIO	POTENCJALNY WPŁYW NA GEODIS			
	BHP	Nieruchomości	Produkty	Sprzęt i infrastruktura
	• Złe warunki pracy (ryzyko chorób i wypadków) • Niezadowolenie pracowników Toksyczne zanieczyszczenia	• Pogorszenie stanu lub zniszczenie budynków	• Uszkodzenie lub utrata towarów	• Uszkodzenia sprzętu Awarie przemysłowe

POŚREDNIO	Niższa produktywność i przerwy w działalności	Niższe przychody i nieprzewidziane koszty
	• Pracownicy nie mogą dotrzeć do pracy Zakłócenie przepływów przychodzących i wychodzących • Dezorganizacja biznesu • Niezadowolenie pracowników i obniżona motywacja • Zwiększona absencja • Strajki lub akcje protestacyjne • Zwiększona rotacja pracowników	• Wykluczenie z przetargów: utrata klientów i biznesu • Spadek jakości usług: uszczerbek na reputacji Grupy • Zakłócenie łańcucha dostaw: niemożność realizacji krytycznych misji • Koszty majątkowe: prace renowacyjne i ochronne, ubezpieczenie Koszty społeczne: opłaty rządowe, rekrutacja, szkolenia, spory sądowe i wyroki skazujące

3.2 Zanieczyszczenie powietrza

Problemy i skutki

Zanieczyszczenia powietrza mają wpływ na jakość powietrza i szkodzą zarówno zdrowiu ludzkiemu, jak i środowisku. Wdychanie tych zanieczyszczeń może prowadzić do problemów z płucami i układem oddechowym i/lub chorób serca. Konsekwencje środowiskowe obejmują powstawanie toksycznych chmur smogu, kwaśnych deszczy i zanieczyszczenia wody.

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) 199% światowej populacji oddycha powietrzem o wysokim poziomie zanieczyszczeń, przekraczającym limity zalecane przez agencję ONZ. To samo badanie szacuje, że 4,2 miliona przedwczesnych zgonów rocznie jest spowodowanych przez powietrze atmosferyczne (zewnętrzne) na całym świecie. We Francji zgony związane z zanieczyszczeniem powietrza nadal stanowią poważne zagrożenie – każdego roku około 40 000 zgonów można przypisać działaniu drobnych pyłów(2).

Dla GEODIS spalanie paliw kopalnych jest głównym czynnikiem powodującym powstawanie zanieczyszczeń atmosferycznych. Działania podjęte przez Grupę w ramach jej zobowiązania do dekarbonizacji (patrz sekcja 3.1 Zmiany klimatu) obejmują zmniejszenie zużycia paliw kopalnych, a tym samym przyczyniają się do redukcji zanieczyszczeń atmosferycznych.

Główne zanieczyszczenia powietrza generowane przez działalność transportową to:

- tlenki azotu (NOx);
- tlenki siarki (SOx);
- cząstki stałe (PM);

węglowodory niemetanowe (NMHC).

Wprowadzanie obliczeń emisji zanieczyszczeń atmosferycznych będzie kontynuowane w latach 2025 i 2026 w obszarach, które jeszcze tego nie zrobiły. Umożliwi to GEODIS opublikowanie ilościowego wskaźnika emisji zanieczyszczeń wraz z odpowiednimi celami.

Proces identyfikacji wpływu, ryzyka i szans związanych z zanieczyszczeniem powietrza w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS został przedstawiony w następujących rozdziałach sekcji 2.6 niniejszego raportu.

Strefy mobilności niskoemisyjnej (ZFE-m): zmiany we Francji w 2024 r.

Walka z zanieczyszczeniem powietrza spowodowanym przez dwutlenek azotu i drobne pyły zawieszone to cel Stref Niskiej Emisji (ZFE-m, Zones à Faibles Émissions mobilité), utworzonych na mocy francuskiej Ustawy o orientacji na mobilność (2019) oraz Ustawy o klimacie i odporności (2021). We Francji obszary miejskie, które stale przekraczają progi zanieczyszczenia, muszą przestrzegać stopniowego harmonogramu ograniczeń. Szczególnie dotknięte są obszary metropolitalne Paryża i Lyonu. Od 1 stycznia 2024 r., oprócz Crit'Air 5 i pojazdów niesklasyfikowanych, pojazdy sklasyfikowane jako Crit'Air 4 (francuski certyfikat jakości powietrza) mają zakaz wjazdu do tych stref. Zgodnie z ustawą, strefy niskiej emisji (ZFE) miały zostać wprowadzone od 1 stycznia 2025 r. we wszystkich obszarach miejskich liczących

ponad 150 000 mieszkańców, w których poziomy jakości powietrza zalecane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) zostały przekroczone lub są monitorowane. Dotyczyło to 42 obszarów miejskich, w tym 12 obszarów metropolitalnych, które będą mogły egzekwować ograniczenia ruchu od 2025 roku. Paryż, Lyon, Grenoble i Montpellier mają najsurowsze zakazy: ciężarówki z silnikiem diesla sklasyfikowane jako EURO 5(certyfikat Crit'Air 3) są zakazane od 1 stycznia 2025 roku. Pod koniec 2022 r. ADEME (Francuska Agencja Transformacji Ekologicznej) wymieniła 315 stref niskiej emisji obowiązujących w 14 krajach europejskich, w tym we Francji.

Ład korporacyjny

Strategia, programy i cele polityki środowiskowej GEODIS zostały zatwierdzone przez członków Zarządu, którzy są odpowiedzialni za ich komunikowanie i stosowanie w całej Grupie. W 2024 r. Dział Programów Klimatycznych i Środowiskowych wzmocnił swoje zasoby i wiedzę specjalistyczną w zakresie zanieczyszczeń i gospodarki o obiegu zamkniętym.

Plan działania

Wysiłki zmierzające do ograniczenia wpływu działalności firmy na jakość powietrza i zdrowie publiczne doprowadziły GEODIS do stopniowego rozwoju konkurencyjnej, niskoemisyjnej floty dostawczej, dostosowanej do wyzwań środowiskowych na drogach i w centrach miast (zanieczyszczenie, hałas, zatory komunikacyjne itp.).

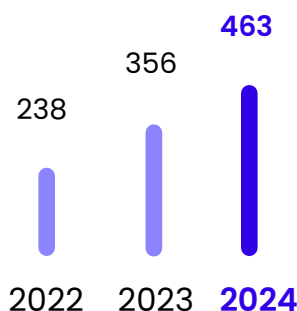
Mając na uwadze swoją rolę jako operatora dostaw ostatniej mili na obszarach miejskich, Grupa wdraża szereg inicjatyw mających na celu zapobieganie i ograniczanie emisji zanieczyszczeń (NOx, SOx, drobnych cząstek stałych) i uciążliwości na obszarach miejskich:

- GEODIS posiada flotę ciężarówek spełniających najnowsze normy (EURO 5 lub EURO 6 w Europie). Testowanie i korzystanie z alternatywnych pojazdów, elektrycznych, napędzanych biodieslem lub biogazem, pomaga stopniowo zmniejszać emisję zanieczyszczeń (NOx, SOx i drobnych cząstek stałych) oraz poziomu hałasu (w przypadku ciężarówek elektrycznych i napędzanych biogazem);
- rozwój miejskich baz logistycznych, tj. przestrzeni przeznaczonych do lokalnych dostaw i magazynowania, które minimalizują odległości podróży;
- przy użyciu rowerów cargo.

1. Źródło: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ambient-\(outdoor\)-air-quality-and-health](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ambient-(outdoor)-air-quality-and-health)

2. Źródło: <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2025/asthme-accident-vasculaire-cerebral-diabete-queles-impacts-de-la-pollution-de-l-air-ambiant-sur-la-sante-et-quel-impact-economique>

Liczba pojazdów napędzanych energią alternatywną we flocie GEODIS(1)



Od 2022 r. liczba pojazdów napędzanych alternatywnymi źródłami energii we flocie GEODIS niemal się podwoiła.

Zarówno B100, jak i HVO oferują korzyści w zakresie redukcji niektórych zanieczyszczeń, takich jak SO_x, PM i NMHC. Jednak wpływ na emisję NO_x różni się w zależności od rodzaju biopaliwa. Według badań naukowych(2) stosowanie B100 może zwiększyć emisję NO_x w porównaniu z olejem napędowym, podczas gdy stosowanie HVO może ją zmniejszyć. Sytuacja ta pokazuje, że pozytywna korelacja między dekarbonizacją a redukcją zanieczyszczenia powietrza nie jest automatyczna, szczególnie w przypadku B100. Dlatego konieczne jest opracowanie celów i konkretnego monitorowania zanieczyszczenia powietrza.

Wyniki

- Grupa osiągnęła już swój cel, jakim było zaopatrzenie 40 francuskich miast w pojazdy napędzane alternatywnymi źródłami energii do końca 2024 roku. cel na 2025 r.: dostawy w 100 francuskich miastach z wykorzystaniem floty niskoemisyjnej (flota elektryczna, rowery towarowe).
- Flota GEODIS obejmuje obecnie 10% pojazdów z napędem alternatywnym.
- 97% pojazdów spełnia normy EURO 5 lub EURO 6 (redukcja tlenków azotu i drobnych cząstek stałych) w Europie lub jest pojazdami elektrycznymi, przyczyniając się do poprawy jakości powietrza.

Niskoemisyjne dostawy miejskie rozwijają się we Francji

GEODIS wprowadził niskoemisyjny system dostaw dla centrów miast we współpracy z Urban Logistic Solutions (ULS). Grupa wprowadziła rozwiązania logistyki rowerowej w dziesięciu francuskich miastach, w tym w Hawrze, Strasburgu i Montpellier.

- W Lille Grupa utworzyła nową platformę logistyczną o powierzchni 5 000 m² w porcie rzeczonym, zaledwie 3 km od centrum miasta, specjalnie na potrzeby dostaw miejskich. Towary są sortowane i następnie dostarczane do lokalnych mieszkańców i sprzedawców detalicznych,
- W Lyonie GEODIS zaopatruje sprzedawców detalicznych i mieszkańców półwyspu za pomocą barki z łodzią pchaną, w połączeniu z usługą logistyki rowerowej. Zaawansowane aplikacje śledzą ruch pojazdów w czasie rzeczywistym, optymalizując trasy i dostawy ostatniej mili;
- W Chartres rozwiązanie logistyczne GEODIS zostało wybrane przez radę miejską do realizacji dostaw pojazdami elektrycznymi do 500 sklepów w centrum miasta, a także do obsługi dostaw e-commerce, które stanowią 176 000 dostaw rocznie i rosną w tempie 10% rocznie.

3.2.1 Mikrodrobiny plastiku

Problemy i skutki

Według ADEME (Francuskiej Agencji Transformacji Ekologicznej), używanie opon jest drugim największym źródłem pierwotnych mikroplastików w oceanach, po syntetycznych tekstyliach. Zużycie opon generuje mikrodrobiny plastiku(3) które trafiają głównie do wód powierzchniowych (jako osad) i do gleby.

Jest to ważna kwestia, ponieważ Unia Europejska zamierza zmniejszyć zanieczyszczenie mikrodrobinami plastiku uwalnianymi do środowiska o 30% w latach 2016–2030. Jednak obecnie nie ma żadnych norm ani przepisów regulujących emisję cząstek ściernych z hamulców lub opon, a żadne rozwiązania technologiczne nie zostały zatwierdzone w celu ich zmniejszenia.

Plan działania

GEODIS w pełni zdaje sobie sprawę z wyzwań środowiskowych związanych z jego działalnością jako operatora transportu drogowego. Grupa ściśle monitoruje tę kwestię i oczekuje od swoich dostawców opon zintensyfikowania badań wpływu, narzędzi pomiarowych i technologii w celu zmniejszenia oporu tocznienia i ścierania.

1. Pojazdy (ciągniki, ciężarówki, lekkie pojazdy użytkowe i rowery towarowe) napędzane alternatywnymi źródłami energii: energią elektryczną, biodieslem, HVO, B100, CNG i LNG.
2. Źródło: <https://ideas.repec.org/a/gam/justa/v14y2022i2p7324-d839317.html>;
<https://assessments.epa.gov/biofuels/document/&deid=363940>
3. Cząsteczki plastiku o wielkości poniżej 5 milimetrów.

Narzędzie Reverse Visibility wydłuża żywotność produktów

W Stanach Zjednoczonych GEODIS opracował narzędzie dostępne online o nazwie Reverse Visibility, które umożliwia śledzenie zasobów IT. Klienci mogą śledzić cykl życia swoich zasobów w czasie rzeczywistym: instalację, naprawę, regenerację lub demontaż. Optymalizuje to cykl życia sprzętu, minimalizując przestoje, maksymalizując wykorzystanie i wydłużając ogólną żywotność produktu.

Dostępne w lokalizacji w Endicott w stanie Nowy Jork narzędzie Reverse Visibility działało w Niemczech, Kanadzie, Brazylii, Meksyku i Wielkiej Brytanii w 2024 roku.

3.3.2 Operacje: przepływy przychodzące i wychodzące

Na poziomie własnej działalności Grupa dąży do ochrony zasobów poprzez oszczędne i wydajne zużycie i wykorzystanie swoich aktywów (w zależności od potrzeb).

Główne przepływy przychodzące Grupy obejmują produkty informatyczne, elektroniczne i optyczne, drukarki i wkłady atramentowe, produkty do konserwacji i czyszczenia, systemy magazynowania (regaly przesuwne), opakowania (kartonowe, plastikowe, drewniane, palety), pojazdy drogowe, sprzęt i pojazdy do przeładunku, materiały eksploatacyjne do konserwacji i serwisowania pojazdów oraz środki ochrony osobistej (PPE).

Opakowania do paczek są kluczowym zasobem w sektorze logistycznym. GEODIS pracuje nad zmniejszeniem swojego wpływu poprzez redukcję wykorzystywanych ilości i preferowanie materiałów pochodzących z recyklingu. Na przykład linia biznesowa Global Contract Logistics ponownie wykorzystuje otrzymane kartony do amortyzacji towarów lub do wysyłki paczek.

Podjęto również inne środki w celu zmniejszenia zużycia surowców:

- zmniejszenie rozmiaru opakowań i folii plastikowej w celu oszczędzania zasobów i optymalizacji załadunku ciężarówek;
- szkolenie klientów na miejscu w celu zmniejszenia ilości paczek i zmaksymalizowania przestrzeni w samochodach dostawczych.

Jeśli chodzi o koniec okresu użytkowania sprzętu IT, Grupa zdecydowała się wydłużyć okres użytkowania sprzętu, ustalając nowe zasady dotyczące czasu użytkowania w zależności od rodzaju produktu (kopiarki, komputery, ekrany, smartfony itp.). Jednocześnie GEODIS pracuje nad recyklingiem swojego sprzętu z partnerami zajmującymi się recyklingiem. Wdrożenie tej inicjatywy, szczególnie w Distribution & Express, umożliwiło ich partnerom odzyskanie 5 265 stacji roboczych i 4 267 telefonów komórkowych w 2024 roku. Oznacza to oszczędność odpowiednio 1800 i 275 ton CO₂.

Firma GEODIS podpisała umowy outsourcingu zarządzania oparte na modelu płatności za użytkowanie z dwoma dostawcami opon dla flot ciężarówek w Europie należących do firm Distribution & Express i European

Linie biznesowe sieci drogowych. Oznacza to naliczanie opłaty za każdy przejechany kilometr, a nie za oponę. Żywotność każdej opony jest optymalizowana dzięki tzw. „czterem żywotom” opony, które obejmują pogłębianie bieżnika, bieżnikowanie oraz ponowne pogłębianie. Proces pogłębiania bieżnika pozwala zaoszczędzić surowce używane do produkcji gumy i osnowy. Partnerstwo to przyczynia się również do obniżenia kosztów eksploatacji i konserwacji opon. Dostawcy przeprowadzają kontrole opon we flocie GEODIS co najmniej raz na 90 dni w celu podjęcia decyzji o operacjach, które należy przeprowadzić. Są oni również proszeni o regularne sprawdzanie ciśnienia w oponach w celu zmniejszenia zużycia paliwa (a tym samym emisji CO₂),

a także poprawy przyczepności i skrócenia drogi hamowania

Wyniki

- pogłębianie bieżnika: cztery pogłębione bieżniki pozwalają zaoszczędzić do 70 kg surowców, co odpowiada jednej nowej oponie, oraz uniknąć emisji do 161 kg CO₂;
- bieżnikowanie: na jedną bieżnikowaną oponę można zaoszczędzić do 50 kg surowców i do 115 kg CO₂ (1).

3.3.2 Gospodarka odpadami

W 2024 r. firma GEODIS przeprowadziła inwentaryzację swoich głównych odpadów (palet, drewna, papieru, tektury, plastiku, metalu, zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego) i ich cykli życia we wszystkich czterech regionach. Celem było dokładniejsze ilościowe określenie ilości odpadów, ustanowienie wspólnych zasad z celami redukcji oraz określenie najbardziej odpowiednich kanałów odzysku i recyklingu odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne. Dane i liczby będą dostępne w 2025 roku.

Odpady generowane przez GEODIS są bezpośrednio związane z pakowaniem produktów klientów. Trzy główne rodzaje odpadów innych niż niebezpieczne wytwarzane przez GEODIS to odpady zmieszane, drewno i tektura. Odpady takie jak plastik, papier i metal są również produkowane, ale w mniejszych ilościach.

Wytwarzane odpady niebezpieczne obejmują zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny (WEEE), osady (separatory oleju, separatory błota) i akumulatory, które pochodzą głównie z warsztatów konserwacyjnych i myjni pojazdów. Niektóre odpady niebezpieczne mogą również wynikać z niszczenia zapasów na żądanie klientów. Odpady niebezpieczne są przekazywane zewnętrznym dostawcom usług w celu ich odzysku lub eliminacji za pośrednictwem zatwierdzonych specjalistycznych kanałów.

Materiały obecne w wytwarzanych odpadach to przede wszystkim drewno (odpady z uszkodzonych palet, karton, papier), polietylen (folia plastikowa z opakowań), węglowodory (oleje silnikowe i paliwa) oraz składniki chemiczne baterii (lit, kobalt i nikiel).

1. Źródło: dane dostawców.

Ponowne wysyłanie kartonów w celu ograniczenia zakupów materiałów eksploatacyjnych

We Francji firma Global Contract Logistics podjęła się ograniczenia zużycia kartonów otrzymywanych na potrzeby logistyki magazynowej i zarządzania zamówieniami, we współpracy z jednym ze swoich klientów, głównym graczem na rynku odzieży gotowej. Większość pudełek otwartych od góry i nieuszkodzonych jest ponownie wykorzystywana i wysyłana do klienta. W 2024 r. 84% pudełek otwartych przy odbiorze towarów zostało ponownie wykorzystanych (wzrost o 12% w porównaniu z 2023 r.). Ponadto 39% wysłanych pudełek pochodziło z pudełek ponownie wykorzystanych na miejscu. Działanie to przyczynia się do zmniejszenia

śladu środowiskowego tego klienta, a także umożliwia mu uzyskanie znacznych oszczędności na własnych zakupach.

Wspólna inicjatywa mająca na celu wyeliminowanie nadmiernej ilości opakowań

We współpracy z dystrybutorem części karoseryjnych firma Distribution & Express uruchomiła inicjatywę mającą na celu wyeliminowanie nadmiaru opakowań kartonowych w celu zmniejszenia ilości odpadów i śladu węglowego dostaw. Wewnętrzni eksperci (kierownictwo techniczne, lokalny personel operacyjny i specjaliści ds. zapobiegania ryzyku) pracowali z klientem nad zaprojektowaniem nowego procesu logistycznego, wykorzystującego pojemniki wielokrotnego użytku dostosowane do transportowanych komponentów. Oczekuje się, że inicjatywa ta, uruchomiona w 2024 r., zoptymalizuje roczny wolumen 600 000 paczek.

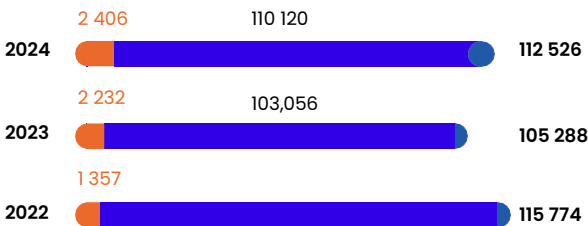
Został on zaprojektowany tak, aby generować mniej odpadów, zmniejszyć ślad węglowy, poprawić bezpieczeństwo i zminimalizować uciążliwą pracę zespołów. Środek ten podkreśla chęć GEODIS do wspierania swoich klientów poprzez dostarczanie im bardziej zrównoważonych i innowacyjnych rozwiązań logistycznych.

Podział odpadów wytworzonych w 2024 r. według rodzaju odzysku lub unieszkodliwiania (w tonach)(2)

Wyniki

367 zakładów z certyfikatem ISO

Produkcja odpadów w tonach(1)



Odpady inne niż niebezpieczne • Odpady niebezpieczne

w 2024 r. wytworzono 112 526 ton odpadów, co stanowi wzrost o 7% w porównaniu z rokiem poprzednim. Wzrost ten wynika głównie z większej produkcji odpadów drzewnych, w tym palet. Produkcja tych odpadów zmienia się każdego roku, w zależności od zapotrzebowania klientów. Jednak większość tych palet jest ponownie wykorzystywana lub poddawana recyklingowi. Na przykład w Stanach Zjednoczonych palety, które nie nadają się już do użytku, są przekształcane w ściółkę.

	Ogółem	Odpady bezpieczne	Odpady niebezpieczne
Całkowita waga powstałych odpadów z informacją o zakończeniu użytkowania	99 736	2 228	97 508
Całkowita waga odzyskanych odpadów	76 271	1 407	74 864
Wskaźnik odzyskanych odpadów	76%	-	-
Przygotowanie do ponownego użycia	14 901	30	14 871
Recykling	56 378	1 081	55 297
Inne odzyskiwanie	4 992	296	4 696
Całkowita waga usuniętych odpadów	23 465	821	22 644
Spalanie	8 842	24	8 818
Składowisko odpadów	11 528	21	11 507
Pozostałe procesy unieszkodliwiania	3 095	776	2 319
Całkowita waga odpadów niepoddanych recyklingowi(1)	43 358	-	-
Wskaźnik odpadów niepoddanych recyklingowi	43%	-	-

1. Wartość obliczona przez odjęcie całkowitej ilości odpadów poddanych recyklingowi od całkowitej ilości odpadów wytworzonych z uwzględnieniem informacji o zakończeniu eksploatacji.
2. Nie obejmuje Need It Now Delivers.
3. W 2024 r. informacje o zakończeniu eksploatacji były dostępne tylko dla 89% całkowitego tonażu odpadów wytworzonych przez GEODIS. Kilka podmiotów Grupy nie ma jeszcze dostępu do tych informacji ze względu na ich wewnętrzną organizację lub przepisy dotyczące odpadów specyficzne dla niektórych krajów (podmioty trans-o-flex, GEODIS Road Network, Grecja i Turcja).

3.4 Bioróżnorodność

Bioróżnorodność obejmuje wszystkie formy życia na naszej planecie, w tym różnorodność gatunków, różnorodność ekosystemów i różnorodność genetyczną w obrębie gatunków. Obejmuje również wszystkie interakcje między tymi ekosystemami, gatunkami i osobnikami. Bioróżnorodność jest źródłem wielu dóbr i usług, na których ludzie polegają w codziennym życiu.

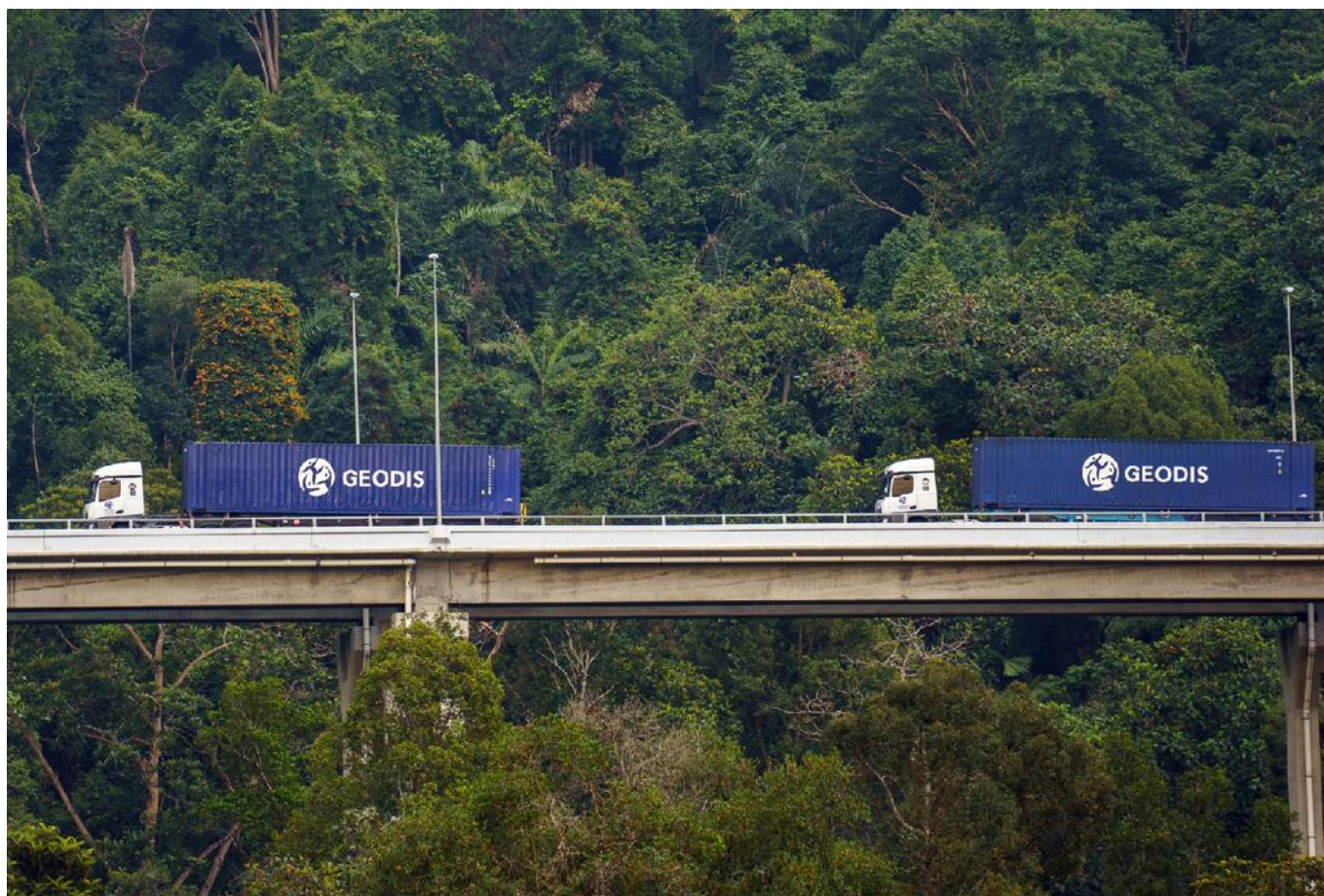
Chociaż kwestie związane z lądową i morską bioróżnorodnością nie zostały zidentyfikowane jako istotne w analizie podwójnej istotności (zob. sekcja 2.3 Analiza podwójnej istotności), GEODIS jest zaniepokojony kwestiami związanymi z bioróżnorodnością i presją wywieraną na nią przez działalność człowieka.

Chcąc w pełni włączyć bioróżnorodność do swojej strategii środowiskowej, GEODIS przeprowadził w 2024 r. badanie całego swojego łańcucha wartości z pomocą ekspertów zewnętrznych, oceniając jego wpływ, zależności i związane z nim ryzyko. Wyniki tej diagnozy identyfikują szereg priorytetów związanych z bioróżnorodnością, na których Grupa może oprzeć rozwój swojej strategii:

- zanieczyszczenie (powietrza, wody i gleby): działalność transportowa GEODIS emituje zanieczyszczenia do powietrza, wody i gleby, głównie poprzez mikrocząsteczki opon i emisje NOx, SOx i drobnych cząstek stałych;

- Inwazyjne gatunki obce (IAS): istnieje wysokie ryzyko wprowadzenia IAS, szczególnie poprzez transport morski (wody balastowe, kontenery) i transport drogowy;
- emisja gazów cieplarnianych: poprzez swoją działalność Grupa emituje gazy cieplarniane, które przyczyniają się do globalnego ocieplenia, co ma wpływ na bioróżnorodność i ekosystemy;
- betonowanie i fragmentacja siedlisk poprzez wybór i budowę nowych magazynów;
- ryzyko kolizji z dzikimi zwierzętami wzdłuż poboczy dróg i szlaków żeglugowych;
- niszczenie siedlisk dzikich zwierząt i roślin w wyniku wydobycia metali (produkcja pojazdów, regałów magazynowych), metali ziem rzadkich (baterie elektryczne) oraz surowców do produkcji opakowań i biopaliw.

Ten pierwszy etap umożliwi Grupie zdefiniowanie planu działania na 2025 r. i włączenie bioróżnorodności do swojej mapy drogowej, zwrócenie większej uwagi na ochronę bioróżnorodności w miejscach znajdujących się w pobliżu obszarów wrażliwych oraz wdrożenie planów działania w celu zmniejszenia wpływu jej działalności na dziką przyrodę i życie roślin.



A large, light gray, stylized graphic of a hand is positioned in the background, with the index finger pointing towards the top right. The hand is composed of several rounded, organic shapes.

4 Społeczny

NAJWAŻNIEJSZE DANE

- Wdrożenie globalnego planu zarządzania zasobami ludzkimi (s. 70);
- Publikacja nowej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy (s. 65);
- Publikacja polityki Grupy w zakresie różnorodności i integracji (s. 76);
- Publikacja polityki Grupy w zakresie praw człowieka (s. 80).

NAJWAŻNIEJSZE DANE LICZBOWE 2024

BHP

10,3

Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy

zobacz nasz plan działania w zakresie BHP s. 65

Równość płci

40%

Kobiety w Grupie

zobacz nasze inicjatywy promujące różnorodność s. 76

Zaangażowanie pracowników

+79%

Wskaźnik zaangażowania pracowników

zobacz wyniki naszej corocznej ankiety satysfakcji s. 75



Być odpowiedzialnym pracodawcą zaangażowanym w odgrywanie swojej roli w społeczeństwie

Aby wspierać swój rozwój i kształtować przyszłość logistyki, GEODIS oferuje swoim pracownikom stymulujące środowisko pracy, które promuje zarówno indywidualne, jak i zbiorowe dobre samopoczucie i rozwój. Zobowiązanie to opiera się na kilku kluczowych priorytetach: zapewnieniu zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich pracowników przez cały czas, wspieraniu satysfakcji z pracy i rozwoju zawodowego, umożliwieniu pracownikom rozwoju w wielokulturowej organizacji oraz promowaniu różnorodności i równych szans.

Problemy i skutki

Sukces planu strategicznego Ambition 2027 będzie zależał od planu działania jasnego i zrozumiałego dla wszystkich pracowników. Zbiorowa inteligencja, współpraca i praca zespołowa są niezbędne do wspierania projektów Grupy i zapewnienia optymalnej jakości usług dla klientów. Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, GEODIS zależy od wiedzy specjalistycznej, zaangażowania i dzielenia się wiedzą, aby napędzać postęp, wprowadzać innowacje i demonstrować swoją zdolność do „wspólnej pracy”, aby osiągnąć swoje cele.

Strategia w zakresie zasobów ludzkich

Aby wesprzeć swój rozwój, strategia Grupy w zakresie zasobów ludzkich opiera się na trzech kluczowych obszarach:

- rozwój umiejętności poprzez znaczne inwestycje w szkolenia w celu dostosowania wiedzy pracowników do potrzeb rynku;
- różnorodności i integracji społecznej, ponieważ szacunek dla siebie nawzajem i otwartość umysłu są niezbędne do wspierania różnych punktów widzenia oraz do wspólnego uczenia się i rozwoju;
- wspieranie rozwoju biznesu poprzez przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie talentów, organizacji HR i narzędzi, aby sprostać wymaganiom klientów na całym świecie.

Priorytety te idą w parze z wieloletnimi zobowiązaniami Grupy do zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i osób trzecich w miejscu pracy.

Grupa jest zaangażowana w przewidywanie i monitorowanie kluczowych ryzyk społecznych związanych z jej modelem biznesowym i które zostały zidentyfikowane w jej macierzy podwójnej istotności, tj. zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, warunki pracy i środowisko, klimat społeczny i poszanowanie praw człowieka w całym łańcuchu wartości. Dzięki procedurom i narzędziom zarządzania zasobami ludzkimi GEODIS jest w stanie monitorować i kontrolować wdrażane polityki.

Aby osiągnąć swoje ambicje i zminimalizować negatywny wpływ swojej działalności na pracowników, pracowników tymczasowych, dostawców i podwykonawców, GEODIS zwraca szczególną uwagę na zaangażowanie pracowników, ograniczanie uciążliwej pracy i zachęcanie do rozwoju umiejętności.

Ład korporacyjny

Wiceprezes wykonawczy Grupy ds. zasobów ludzkich jest odpowiedzialny za wdrażanie polityk i zobowiązań związanych z zasobami ludzkimi. Jest on również członkiem zarządu. Dział Zasobów Ludzkich wzywa działy HR w liniach biznesowych i regionach do zapewnienia, że plany działania są wdrażane. Zaplanowano comiesięczne przeglądy w celu sprawdzenia postępów projektów.



4.1 Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w pracy

Problemy i skutki

GEODIS zatrudnia około 50 000 osób na całym świecie. W jego rozwój zaangażowanych jest kilka tysięcy pracowników tymczasowych i podwykonawców: kierowców, pracowników obsługi, pracowników zajmujących się złożonymi operacjami transportowymi, menedżerów i personelu pomocniczego. Zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa ludzi i towarów ma fundamentalne znaczenie. Jedną z siedmiu Złotych Zasad Grupy brzmi: „Zawsze i wszędzie dbaj o zdrowie, bezpieczeństwo i ochronę ludzi”

Działalność Grupy wiąże się z pracą, przenoszeniem, przemieszczaniem i prowadzeniem pojazdów przez pracowników, zwykle pod ścisłymi ograniczeniami czasowymi. Zadania te narażają pracowników, a także dostawców i podwykonawców na ryzyko wypadków: poślizgnięć, potknięć i upadków, wypadków drogowych, przenoszenia ciężkich ładunków, interakcji pieszych z wózkami widłowymi, obchodzenia się z niebezpieczną energią. Sektor transportu i logistyki stoi również w obliczu poważnych wyzwań związanych z bezpieczeństwem w postaci kradzieży towarów, przemocy, cyberataków i agresji słownej.

GEODIS mocno wierzy, że odpowiedzialność zespołu ma fundamentalne znaczenie dla stworzenia bezpiecznego i wydajnego środowiska pracy. Szkolenia, słuchanie, dialog oraz zaangażowanie zarówno kierownictwa, jak i pracowników to niektóre z dźwigni, które pomagają zwiększyć atrakcyjność Grupy i przyczyniają się do zaufania klientów.

Opis procesu wykorzystywanego do identyfikacji wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo, ryzyka i możliwości w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS przedstawiono w sekcji 2.6 raportu.

Ład korporacyjny

Bezpieczeństwo i higiena pracy są monitorowane na najwyższym szczeblu organizacji. Kluczowe wskaźniki i najnowsze wydarzenia są raportowane i udostępniane Zarządowi co miesiąc, a Radzie Nadzorczej co roku. Na poziomie operacyjnym jest on nadzorowany przez kierownictwo każdej z linii biznesowych i regionów Grupy.

Sieć BHP jest prowadzona przez Dział BHP Grupy, który podlega wiceprezesowi wykonawczemu ds. zrównoważonego rozwoju, który jest członkiem Zarządu.

Sieć bezpieczeństwa jest prowadzona przez Dział Bezpieczeństwa Grupy, który podlega wiceprezesowi wykonawczemu ds. zasobów ludzkich, który jest członkiem Zarządu.

Organizacja ta jest wspierana przez ekspertów w dziedzinie zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony, którzy dzielą się doświadczeniami i rozwijają praktyki.

Polityki

Podejście do zdrowia i bezpieczeństwa wdrażane na poziomie lokalnym znajduje odzwierciedlenie w kompleksowym zestawie zasad i narzędzi, dostępnych we wszystkich językach Grupy. Obejmują one regularne oceny ryzyka, rozwój certyfikacji, ulepszenia sprzętu i materiałów oraz podnoszenie świadomości poprzez kampanie

informacyjne i szkolenia. Aby zmniejszyć ryzyko i ograniczyć wagę wypadków oraz wspierać kulturę zapobiegania im, Grupa stosuje następujące kluczowe zasady i procedury:

- polityka „Health & Safety with Heart”(1);
- ciągłe wdrażanie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zgodnego z obowiązującymi przepisami i polityką Grupy w zakresie jakości, zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska (QHSE) oraz wspieranego przez ciągłe szkolenia;
- polityka bezpieczeństwa, która obejmuje pełną zgodność z wymogami regulacyjnymi, integrację bezpieczeństwa z procesem zapobiegania incydentom oraz szkolenie pracowników;
- podsumowanie podstawowych zasad i reguł bezpieczeństwa przedstawionych w Księdze zasad biznesowych w celu ochrony ludzi (pracowników, kierowców, dostawców, gości, podwykonawców itp.), aktywów materialnych (magazynów, biur, pomieszczeń technicznych, centrów danych itp.) oraz aktywów niematerialnych (danych, informacji, wizerunku i marki GEODIS itp.);
- należytej staranności w ocenie celów przejścia;
- Procesy Grupy dotyczące zarządzania poważnymi incydentami i sytuacjami kryzysowymi, oparte na zestawie narzędzi z przewodnikami i procedurami awaryjnymi;
- procedura Grupy dotycząca ostrzegania (patrz punkt 4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów).
- Cel
- W 2024 r. Grupa wyznaczyła cel na poziomie 9,2 dla wskaźnika częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy w 2027 r. (pracownicy).
- Kluczowe dane
- 85% pracowników zgadza się, że zdrowie i bezpieczeństwo jest najwyższym priorytetem w GEODIS (badanie satysfakcji pracowników przeprowadzone przez IPSOS w 2024 r.)

Cel

W 2024 r. Grupa wyznaczyła cel na poziomie 9,2 dla wskaźnika częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy w 2027 r. (pracownicy).

Kluczowe dane

→ 85% pracowników zgadza się, że zdrowie i bezpieczeństwo jest najwyższym priorytetem w GEODIS (badanie satysfakcji pracowników przeprowadzone przez IPSOS w 2024 r.)

Plan działania

Aby chronić zdrowie i dobre samopoczucie każdego pracownika, Grupa angażuje się w proces ciągłego doskonalenia, który obejmuje wdrażanie protokołów bezpieczeństwa, zachęcanie do dzielenia się doświadczeniami i informacjami zwrotnymi, ciągłe szkolenia pracowników i ograniczanie wyętej pracy.

W wymogach regulacyjnych oraz wstępnej identyfikacji i analizie ryzyka. Proces ten jest następnie wykorzystywany do ustanowienia zbioru zasad i monitorowania skuteczności wdrożonych środków w zmniejszaniu poziomu dotkliwości ryzyka. Wnioski wyciągnięte z wypadków stanowią integralną część praktyk stosowanych w celu aktualizacji procesu oceny ryzyka, a zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych pomaga w jak najwcześniejszym wykrywaniu zagrożeń i słabych sygnałów oraz przewidywaniu działań naprawczych, które należy podjąć.

To ciągle zaangażowanie w świadomość ryzyka i czujność znajduje odzwierciedlenie w wynikach corocznej ankiety przeprowadzanej wśród pracowników: 91% pracowników twierdzi, że „wie, jak zgłaszać niebezpieczne sytuacje”. Częścią tego trendu jest „program zdarzeń potencjalnie wypadkowych” („near-miss program”) funkcjonujący w niektórych magazynach. Zachęca pracowników do zgłaszania wszelkich zagrożeń dla bezpieczeństwa własnego lub współpracowników.

Troska o mnie: oznacza ochronę przed zagrożeniami. Słuchanie umysłu i ciała pomaga zachować formę i koncentrację. Zachowanie każdej osoby przyczynia się do promowania kultury zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony wszędzie, dla każdego, w każdych okolicznościach.

Szkolenia są niezbędne, aby zakorzenić tę kulturę i dążyć do osiągnięcia zerowej liczby wypadków. W 2024 r. 48% godzin szkoleniowych poświęcono zdrowiu, bezpieczeństwu i ochronie. Regularne sesje obejmowały takie tematy, jak bezpieczeństwo na drodze oraz ergonomia i postawa w magazynie. Nowi pracownicy i pracownicy tymczasowi również przechodzą szkolenie, gdy tylko dołączą do firmy, poprzez kurs wprowadzający w zakresie bezpieczeństwa i kwestionariusz oceny umiejętności.

Zmniejszenie uciążliwości pracy jest również kluczowym wyzwaniem w liniach biznesowych Grupy. Pracownicy są często narażeni na powtarzające się zadania i niewygodne pozycje ciała. Sesje osteopatii i programy rozgrzewania mięśni w magazynach należą do najlepszych praktyk zmniejszających zmęczenie i poprawiających samopoczucie pracowników. Wiele zakładów we Francji, takich jak platforma logistyczna Moissy-Cramayel na południe od Paryża, poprawiło ergonomię i bezpieczeństwo swoich stanowisk pracy. Na stałych stanowiskach pracy używanych do przygotowywania zamówień zainstalowano ergonomiczne maty i stoły o stałym poziomie, aby zapobiec niewłaściwej postawie. W obszarach przyjmowania przepływów zamontowano przenośniki wyposażone w podajniki palet, aby ograniczyć przenoszenie ładunków przez operatorów.

W tym kontekście opublikowano pierwszy „indeks dobrego samopoczucia” w corocznej ankiecie pracowniczej, z wynikiem 77/100. Wskaźnik ten ocenia zaangażowanie zespołu w kulturę zdrowia i bezpieczeństwa organizacji, warunki pracy (w szczególności pod względem materiałów, sprzętu i obciążenia pracą) oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Na podstawie analizy tego wskaźnika Grupa będzie mogła podjąć niezbędne kroki w celu poprawy codziennych warunków pracy pracowników.

Zawody Topgun w Stanach Zjednoczonych

W Stanach Zjednoczonych konkurs Topgun dla kierowców wózków widłowych jest organizowany we wszystkich liniach biznesowych. Ten wewnętrzny konkurs koncentruje się na warunkach bezpieczeństwa i standardach związanych z prowadzeniem i obsługą wózków widłowych. Odbývające się co roku wydarzenie wzmacnia i promuje kulturę zapobiegania zagrożeniom wśród operatorów wózków widłowych, których zawód jest jednym z najbardziej narażonych na zagrożenia w magazynach.

Kilka inicjatyw promujących kulturę zdrowia i bezpieczeństwa we Francji

Ponad 280 osób z linii biznesowej Global Contract Logistics zostało przeszkolonych we Francji w zakresie przeprowadzania wizyt bezpieczeństwa opartych na zachowaniu (BBS). W 2024 r. przeprowadzono około 2 500 wizyt. Dzięki programom Lean koncentrującym się na niektórych operacjach wspólnych dla wielu zakładów, takich jak wiązanie palet, automatyczne owijanie i rozpakowywanie palet, zmniejszono ryzyko obrażeń i poprawiono ergonomię stanowisk pracy. Ponadto Tydzień Bezpieczeństwa zorganizowany w październiku 2024 r. wzmocnił tę kulturę poprzez warsztaty, takie jak polowanie na ryzyko i escape games. Wzięło w nim udział 5 300 pracowników.

Troska o nas: sukces Grupy jest zakorzeniony w duchu zespołowym i wspólnej sile. Dialog i wzajemne wsparcie, uwaga poświęcana sobie nawzajem, wymiana zdań i informacje zwrotne są niezbędne do utrzymania środowiska pracy, które jest zarówno opiekuńcze, jak i wydajne. Aby to osiągnąć, GEODIS podejmuje następujące działania:

- codzienne odprawy dotyczące bezpieczeństwa z zespołami przed rozpoczęciem zmiany oraz regularne wizyty w terenie w celu zebrania informacji zwrotnych od pracowników, opracowania najlepszych praktyk i skorygowania wszelkich luk;
- promowanie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez ogólnogrupowe porozumienia dotyczące równości zawodowej i jakości życia w pracy;
- zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i uzależnieniom, z całodobowymi infoliniami zarządzanymi przez wyspecjalizowanych usługodawców – bezpłatna, niezależna i ściśle poufna usługa;
- słuchanie pracowników. W Holandii i w siedzibie głównej we Francji specjalne aplikacje i narzędzia anonimowo mierzą poziom stresu lub samopoczucie pracowników za pomocą kwestionariuszy flash lub komentarzy. Zebrane dane umożliwiają kierownictwu wykrycie wszelkich słabości w zakresie niezadowolienia z pracy lub wypalenia zawodowego;

- rozpoczęto ogólnosiatową inicjatywę mającą na celu zmierzenie wpływu zmian klimatycznych na zdrowie i samopoczucie pracowników Grupy. Oceny podatności na zagrożenia przeprowadzono w siedmiu lokalizacjach w regionie Azji i Pacyfiku, w Europie i Stanach Zjednoczonych w 2024 r., wraz z siatką oceny i konkretnymi działaniami. Grupa będzie kontynuować przeprowadzanie tych ocen w 2025 r. (zob. sekcja 3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu).

Zapobieganie zagrożeniom drogowym i chemicznym

Linia biznesowa European Road Network wdrożyła kompleksowy program zapobiegania ryzyku zawodowemu – Roadcare. Program obejmuje system pokładowy do oceny i poprawy zachowania kierowcy, co ma korzystny wpływ na bezpieczeństwo (kontrola nad pojazdem) i środowisko (mniejsze zużycie paliwa). W 2024 r. w ramach tego programu zespoły z jednostki biznesowej Chemicals and Gas odwiedziły biura agencji we Francji, aby wyjaśnić zasady bezpieczeństwa związane z zagrożeniami chemicznymi pracownikom biurowym, kierowcom, mechanikom i przełożonym.

Ochrona podczas podróży międzynarodowych

Na poziomie międzynarodowym Grupa oferuje wsparcie i szkolenia dla pracowników podróżujących do krajów wysokiego ryzyka, wraz z inicjatywami dotyczącymi bezpieczeństwa, zapobiegania i wsparcia w sytuacjach kryzysowych wszelkiego rodzaju, w tym zarządzania klęskami żywiołowymi i epidemiami, takimi jak ospa mała (lub Mpox) i wirus Marburg.

Wyniki

- W ciągu roku zgłoszono 892 wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy (pracownicy).
- 271 000 godzin szkoleń poświęcono zdrowiu i bezpieczeństwu.

Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy na milion przepracowanych godzin (pracownicy)

10,5 9,8 **10,3** 0,55 0,56 **0,54**



2022 2023 **2024** 2022 2023 **2024**

Wskaźnik nieobecności spowodowanych chorobami lub urazami w miejscu pracy

Poniższa tabela(1) przedstawia główne wskaźniki dla pracowników Grupy.

	2022	2023	2024
Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy na milion przepracowanych godzin (pracownicy)	10,5	10,5	10,3
Liczba wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy	860	862 ⁽³⁾	892
Wskaźnik nieobecności spowodowanych chorobami lub urazami w miejscu pracy ⁽²⁾	0,55	0,56	0,54
Liczba zgonów (pracownicy)	2	1	1
Średnia liczba dni straconych na wypadek powodujący czasową niezdolność do pracy (pracownicy)	51,5	57,1	55,1
Liczba godzin szkoleń poświęconych zdrowiu i bezpieczeństwu na EPC	5,87	5,45	5,95
Liczba ISO 45001 z certyfikatem ISO 45001	250	256	255



1. Nie obejmuje Need It Now Delivers w latach 2022 i 2023.
2. Grupa zmieniła metodologię w 2024 r. z liczenia utraconych dni roboczych na liczenie utraconych dni kalendarzowych. Jednakże, aby umożliwić porównanie z poprzednimi latami, przedstawiony wskaźnik częstotliwości opiera się na obliczeniach w dniach roboczych (64 122 dni kalendarzowe x 5/7 = 45 801 dni roboczych). Przedstawiony tutaj wskaźnik nieobecności spowodowanych chorobami lub urazami w miejscu pracy wynoszący 0,54 opiera się na obliczeniach w dniach roboczych, podczas gdy wyniosłby on 0,74, gdyby został obliczony w dniach kalendarzowych.
3. Liczba opublikowana w 2024 r. wynosiła 865 wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy, ale została następnie skorygowana do 862 po zmianie klasyfikacji kilku wypadków.

4.2 Specjaliści

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2024 r. i zmiana w porównaniu z 31 grudnia 2023 r.

Regiony	2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Ameryka Północna i Południowa	9 527	10 472	19 999	9 616	10 921	20 537
Europa (z wyłączeniem Francji)	3 621	5 287	8 908	3 730	5 883	9 613
Francja	4 324	10 818	15 142	4 566	11 185	15 751
Azja-Pacyfik	1 730	1 922	3 652	1 832	1 987	3 819
Pozostałe (1)	408	690	1 098	nd.	nd.	nd.
Nowe przejścia 2)	1 151	2 848	4 020(3)	nd.	nd.	nd.
OGÓŁEM	20 761	32 037	52 819	19 744	29 976	49 720

Nd : nd

Na koniec 2024 r. GEODIS zatrudniał 49 720 osób, co oznacza spadek o 5,9% w porównaniu z 2023 r. Zmiany w otoczeniu gospodarczym doprowadziły do spadku wolumenu przewozów towarowych. Grupa dokonała korekt w niektórych swoich operacjach, aby dostosować się do zmniejszonego popytu ze strony klientów, którzy sami musieli

stawić czoła wyższym kosztom operacyjnym. Dane z ostatnich przejęć (Need It Now Delivers, trans-o-flex) są wyłączone z zakresu konsolidacji dla wszystkich wskaźników przedstawionych w poniższych sekcjach. Wskaźniki są zatem oparte na mniejszym zakresie, reprezentującym 45 936 pracowników (92% całkowitej siły roboczej).

	2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Pracownicy stali	17 967	27 057	45 024	17 026	25 348	42 374
Pracownicy tymczasowi	1 643	2 132	3 775	1 624	1 938	3 562
OGÓŁEM	19 610	29 189	48 799	18 650	27 286	45 936

Wyjścia

Liczba odejść z Grupy, ze wszystkich przyczyn łącznie, wyniosła 18 480 w 2024 r., co oznacza wzrost o 14,8%. Wzrost ten tłumaczy się gwałtownym wzrostem liczby zwolnień i rezygnacji (odpowiednio 33% i 26%) w porównaniu do 2023 roku. Tylko te dwie kategorie stanowią 74% wszystkich odejść w 2024 r. i dotyczą głównie działań w zakresie logistyki kontraktowej, które zależą od wolumenów biznesowych klientów. Co więcej, wygasające umowy na czas określony stanowią 17% odejść: działalność Grupy w Stanach Zjednoczonych wymaga pracowników tymczasowych w okresach szczytowej aktywności, a zatrudnienie to odbywa się głównie na podstawie umów na czas określony, ponieważ korzystanie z agencji pracy tymczasowej nie jest powszechne.

	2022	2023	2024
LICZBA ODEJŚĆ	19 224	16 096	18 480
Z powodu zwolnienia/ redukcji etatów	3 286	3 503	4 652
Z powodu rezygnacji	9 568	7 183	9 022
Z powodu przejścia na emeryturę	527	415	395
Z powodu wygaśnięcia umowy na czas określony	4 202	3 626	3 137
Z powodu śmierci	33	23	61

1. Pracownicy, którzy zostali sklasyfikowani jako „Inni” w 2023 r., zostali uwzględnieni w istniejących regionach geograficznych w 2024 r.
2. Need It Now Delivers i trans-o-flex. Podmioty te zostały włączone do odpowiednich regionów geograficznych w 2024 roku. W ciągu roku nie dokonano żadnych nowych przejęć, pozostawiając linię pustą w 2024 roku.
3. W tym 21 pracowników niebinarnych w Need It Now Delivers.

Absencja

Absencja wyniosła 3,99% w 2024 r. w porównaniu do 3,55% w 2023 r. Wzrost ten był napędzany głównie przez region Europy, którego wskaźnik gwałtownie spadł w 2023 r. i powrócił w 2024 r. do bardziej zrównoważonego poziomu, wyższego niż w 2022 r.

Status uprzywilejowania

Średni staż pracy pracowników Grupy wynosi 6,9 roku, w porównaniu do 7,3 roku w 2023 roku. 54% stałych pracowników GEODIS ma staż pracy krótszy niż cztery lata.

Rekrutacja młodych talentów (maksymalnie 28 lat)
Podział według rodzaju umowy

Obszar geograficzny	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Ogółem
Francja	383	431	814
Grupa (z wyłączeniem Francji)	2 569	3 839	6 408
OGÓŁEM	2 952	4 270	7 222

Podział według kategorii zatrudnienia

Obszar geograficzny	Osoby na stanowiskach kierowniczych i nadzorczych	Osoby niepełniące funkcji kierowniczych i nadzorczych	Kierowcy	Ogółem
Francja	157	549	108	814
Grupa (z wył. Francji.)	042	5 363	3	6 408
OGÓŁEM	1 199	5 912	111	7 222

Rekrutacja młodych talentów wzrosła o 9% w latach 2023–2024. Wzrósł on głównie we Francji (o 25%) w porównaniu z innymi regionami Grupy (7%). Wzrost ten jest wynikiem wysiłków Grupy, aby aktywnie promować swoje zawody wśród młodych talentów za pośrednictwem platformy JUMP'IN, programu mającego na celu pomoc młodym ludziom w znalezieniu pierwszej pracy.

Problemy i skutki

W większości regionów, w których działa Grupa, rynek pracy znajduje się pod silną presją, podkreślaną przez poszukiwanie podobnych profili przez większość graczy logistycznych i brak kandydatów. Według międzynarodowego badania z 2024 r(1)76% firm w tym sektorze ma problem z rekrutacją. Brakuje kierowców dostawczych, którzy reprezentują podstawową działalność Grupy. Walka o talenty IT (dane, cyberbezpieczeństwo) jest również rzeczywistością w czasach, gdy firmy i działania są digitalizowane, a sztuczna inteligencja jest rozwijana. GEODIS przyjmuje proaktywne podejście do przewidywania niedoboru niektórych profili i wspierania ich rozwoju. Pod tym względem

studenci odbywający praktyki zawodowe i stażyści są postrzegani jako pula talentów z prawdziwymi możliwościami kariery.

Programy pracy dla studentów: sytuacja korzystna dla obu stron

W 2024 r. firma Distribution & Express przyjęła 285 praktykantów, czyli prawie dwa razy więcej niż w 2020 r. W świetle presji rekrutacyjnej w branży, rozwój programów studiów zawodowych jest kluczowym elementem strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Programy studiów zawodowych zapewniają młodym ludziom szkolenie w zakresie działalności i wartości Grupy, z możliwością późniejszego stałego zatrudnienia. Distribution & Express rozszerza swoje relacje ze szkołami inżynierskimi i biznesowymi, promując swoją markę pracodawcy i oferując atrakcyjne ścieżki kariery, aby przyciągnąć najlepszych kandydatów. Wraz z tą proaktywną strategią, wielu pracowników przyjmuje role mentorów, pomagając zapewnić udaną integrację i rozwój umiejętności.

Plan działania

Grupa oferuje przyszłym kandydatom możliwość pracy w międzynarodowym i stymulującym środowisku. Grupa podejmuje następujące kroki, aby zachęcić i rozwijać społeczność przyszłych i młodych talentów:

- szkolnictwa wyższego we Francji i za granicą w celu promowania swoich firm i możliwości kariery w łańcuchu dostaw. We Francji nasze zespoły podpisały umowę ze szkołą AFT, która specjalizuje się w transporcie i logistyce. Ponadto odbywają się regularne wymiany ze szkołami biznesu (SKEMA Business School, Kedge Business School, HEC). W Stanach Zjednoczonych Grupa nawiązała kilka partnerstw z University of Tennessee w Knoxville (w szczególności w zakresie programu łańcucha dostaw) i Middle Tennessee State University;
- media społecznościowe: oferty pracy i środki komunikacji różnią się w zależności od rodzaju poszukiwanego profilu (tablice ogłoszeń, LinkedIn), headhunterzy dla kadry kierowniczej wyższego szczebla;
- targi pracy i fora, które są okazją do spotkania młodych ludzi i studentów;
- we Francji są również stosowane polecenia pracownicze.

Aby pomóc nowym pracownikom w zaaklimatyzowaniu się, w różnych jednostkach utworzono programy wprowadzające. W siedzibie głównej program Welcome@GEODIS przedstawia organizację, działania i kulturę Grupy. Ma on zostać zdigitalizowany, aby zapewnić kandydatom lepsze doświadczenie. Nowi pracownicy są zapraszani do ukończenia ośmiogodzinnego kursu z elementami nauczania bezpośredniego i zdalnego, aby zapoznać się z kulturą, wartościami i procesami wewnętrznymi Grupy.

1. Źródło: <https://engage.descartes.com/descartes-insights/items/how-bad-is-the-supply-chain-and-logistics-workforce-challenge>

Wyniki

W 2024 r. firma GEODIS zatrudniła około 17 000 pracowników na całym świecie oraz 340 młodych ludzi na praktyki i umowy o dzieło, obejmujące wszystkie linie biznesowe firmy: kupców, agentów tranzytowych, programistów IT, specjalistów ds. marketingu i komunikacji, czarterujących, personel sprzedaży, liderów projektów, personel magazynowy itp.

Podział zatrudnionych w latach 2022–2024

	2022	2023	2024
Zatrudnieni w tym okresie (łącznie)	22,929	17,357	16 878
W tym umowy na czas nieokreślony	15 056	11 161	10 429
W tym umowy na czas określony	7 873	6 199	6 449

Podział stałych pracowników kontraktowych według kategorii

	2022	2023	2024
Osoby niebędące menedżerami ani kontrolerami	10 423	8 216	7 290
Menadżerowie i kontrolerzy	4 157	2 474	2 781
Kierowcy	476	471	358

Podział zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony według płci

	2022	2023	2024
Kobiety	6 000	4 404	4 346
Mężczyźni	9 056	6 757	6 083

Poziomy rekrutacji w Grupie pozostały w 2024 r. na praktycznie na niezmiennym poziomie, spadając o zaledwie 3% w porównaniu do 2023 r. Odsetek kobiet wśród zatrudnionych na stałe wzrósł z 39% do 42%, podczas gdy odsetek zatrudnionych na stanowiskach innych niż kierownicze spadł z 74% do 70%.

4.2.1 Warunki pracy i dobre samopoczucie pracowników

Problemy i skutki

Praca w sektorze logistyki i transportu są dość żmudna i powtarzalna. W GEODIS 49% pracowników pracuje w magazynach lub transporcie towarów (kierowcy). Biorąc pod uwagę presję wywieraną na niektóre zawody, Grupa wdraża ukierunkowaną strategię rekrutacyjną, zwracając szczególną uwagę na dobre samopoczucie pracowników w miejscu pracy oraz rozwój i zarządzanie karierą. Zatrzymanie i zaangażowanie talentów jest kluczową kwestią dla Grupy, która musi znaleźć dostępną siłę roboczą i wykwalifikowane zasoby, aby wesprzeć swój rozwój w sektorze, który jest mało atrakcyjny.

Aby wyróżnić się na tle konkurencji, GEODIS opiera się na silnej kulturze, która stawia pracę zespołową, ducha zespołu i wzajemne wsparcie w sercu swojego DNA.

Proces identyfikacji wpływu, ryzyka i szans związanych z warunkami pracy w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS został przedstawiony w następujących rozdziałach sekcji 2.6 niniejszego raportu.

Polityki i procedury

Aby zrealizować swoje strategiczne ambicje i zwiększyć efektywność, w 2024 r. Grupa wdrożyła globalny plan zarządzania zasobami ludzkimi. Nowa organizacja HR, oparta na klastrach kompetencyjnych, wspierana jest przez zestaw procedur obowiązujących we wszystkich liniach biznesowych – zarówno we Francji, jak i na rynkach międzynarodowych. Celem jest ujednolicenie kompetencji na każdym etapie cyklu życia pracownika, aby zapewnić równe szanse wszystkim zatrudnionym – od wdrożenia, poprzez opisy stanowisk, ścieżki kariery, szkolenia, mobilność, aż po planowanie sukcesji. Postępująca cyfryzacja funkcji HR pozwoli zespołom zaoszczędzić czas i skupić się na zadaniach o wysokiej wartości dodanej.

Dzięki tej inicjatywie możliwe było zaktualizowanie struktury stanowisk i kompetencji, w ramach uproszczonej siatki obejmującej 300 stanowisk oraz biblioteki kluczowych umiejętności. Globalny plan zarządzania zasobami ludzkimi, zintegrowany z narzędziami i programami do zarządzania karierą, ma na celu dostosowanie zasobów do celów rozwojowych Grupy.

W niniejszym rozdziale przedstawiono polityki społeczne, wytyczne i programy działające na całym świecie.

Plan działania

Plan działania obejmuje różne elementy, przedstawione poniżej, dotyczące warunków pracy i dobrostanu pracowników: szkolenia, wynagrodzenia, dialog społeczny, zaangażowanie pracowników i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

4.2.1.1 Zarządzanie talentami

GEODIS zwraca uwagę na zaangażowanie pracowników i rozwój talentów. Opracowano szereg narzędzi wspierających rozwój pracowników.

Zarządzanie karierą i rozmowy ewaluacyjne GEODIS zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim pracownikom corocznego przeglądu wyników i oceny umiejętności. Daje to również możliwość wyznaczenia celów zgodnych z ambicjami pracowników i omówienia wszelkich potrzeb szkoleniowych w celu rozwijania profesjonalnych umiejętności zespołów. W 2024 roku 83% pracowników⁽¹⁾ wzięło udział w ocenie rocznej lub, w podziale na płeć, 86% pracowników płci męskiej i 82% pracowników płci żeńskiej (pozostała część składała się głównie z pracowników nowo zatrudnionych i odchodzących).

1. Z wyłączeniem Stanów Zjednoczonych i Polski.

Mobilność

Grupa prowadzi 70% swojej działalności poza Francją i działa w czterech uzupełniających się liniach biznesowych. Ta różnorodność pod względem wiedzy specjalistycznej i zasięgu geograficznego zapewnia wiele możliwości tym pracownikom, którzy chcą wzbogacić swoje doświadczenie zawodowe poprzez projekt mobilności.

Proces i zasady mobilności wewnętrznej są określone w polityce mobilności Grupy, która ma na celu osiągnięcie następujących celów:

- rozwój umiejętności zawodowych pracowników;
- zatrzymywanie i motywowanie talentów;
- skuteczniejsze odpowiadanie na potrzeby i wyzwania firmy;
- promowanie talentów.

Polityka określa również wszystkie usługi oferowane pracownikom i ich rodzinom podczas oddelegowania.

Podczas przeglądów kariery i przez cały rok menedżerowie i dział zasobów ludzkich identyfikują wolne stanowiska i profile potrzebne do wdrożenia projektów wiążących się z mobilnością. Częścią tego procesu jest otwarta dla wszystkich giełda pracy InJOB.

Przegląd zasobów ludzkich i planowanie sukcesji dla TopEx

Proces People Review ma na celu przewidywanie odejścia kluczowych talentów, zatrzymanie tych pracowników i przygotowanie się na następne pokolenie. Spełnia on następujące cele:

- dostosowanie strategii dotyczącej talentów do ambicji i celów strategicznych Grupy;
- wewnętrzne rozwijanie kolejnych pokoleń liderów;
- tworzenie profili zdolnych do adaptacji do złożonego i zmieniającego się środowiska;
- przyciągnięcie i zatrzymanie kluczowych talentów poprzez zapewnienie im możliwości rozwoju;
- wykorzystanie tego procesu, aby przyczynić się do realizacji wewnętrznych celów w zakresie różnorodności i integracji.

Proces przeglądu zasobów ludzkich jest corocznym ćwiczeniem, które odbywa się zgodnie z procesem kaskadowym, poczynsz od regionów i linii biznesowych, zanim zostanie skonsolidowany na poziomie Grupy. Zakres zastosowania obejmuje populację TopEx (wewnętrzną populację Grupy obejmującą około 170 menedżerów wyższego szczebla, których misje mają strategiczne znaczenie dla GEODIS) oraz pracowników uważanych za osoby o wysokim potencjale i potencjalnych następców członków TopEx.

Grupa preferuje awans wewnętrzny dla przyszłych kandydatów, ze wsparciem w zakresie mobilności i rozwoju umiejętności poprzez Executive Leadership Program.

Zmiany w składzie TopEx w latach 2022–2024(1)

	2022	2023	2024
Liczba TopEx członkowie	159	156	147
Odsetek kobiet	22%	22%	25%
Odsetek wewnętrznych nominacji (w oparciu o całkowite zmiany w ciągu roku)	61%	68%	54%

Ukierunkowane programy przewidujące niedobór talentów

GEODIS jest również zaangażowany w rozwój puli talentów na stanowiska, na których brakuje pracowników lub w kluczowych regionach. Program Rising Leader w Europie, Trajectoire i Évolution (dla menedżerów) we Francji oraz program Young Leaders (dla przyszłych menedżerów) w Stanach Zjednoczonych są częścią tych wysiłków. Program Fast Trackers na poziomie Grupy skierowany jest do pracowników o wysokim potencjale. Łączy w sobie akademicki program nauczania, interakcję z członkami wyższej kadry kierowniczej i spersonalizowany nadzór.

Certyfikat Investors in People

Grupa stosuje ramy Investors in People (IIP), aby pomóc swoim pracownikom w pełni wykorzystać ich potencjał. Jest to zewnętrzna ocena, która ocenia kulturę korporacyjną i zasady zarządzania pracownikami. Certyfikacja IIP jest ogólnosięwiatowym narzędziem referencyjnym do oceny jakości zarządzania w organizacjach.

Wyniki

- W 2024 r. 21 pracowników we wszystkich regionach Grupy, w tym dziewięć kobiet, ukończyło program „Fast Trackers”.
- W 2024 r. GEODIS posiadał akredytację IIP w 28 podmiotach lub krajach, w których Grupa prowadzi działalność, co odpowiada 12% siły roboczej Grupy (6000 pracowników).

1. Z wyłączeniem członków Zarządu i po nowych nominacjach w 2024 r. Obejmuje dostawy Need It Now i trans-o-flex.

4.2.1.2 Rozwój umiejętności

Szkolenia są niezbędne, aby wspierać transformację Grupy, zapewniać szkolenia w nowych zawodach, doskonalić umiejętności techniczne i przypominać pracownikom o podstawach w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz uczciwości biznesowej. Doświadczenie zespołowe, umiejętności interpersonalne i know-how, a także dzielenie się doświadczeniami z kolegami, przyczyniają się do tego ciągłego procesu uczenia się i zwiększają doświadczenie pracowników.

Uniwersytet GEODIS jest jednym z najważniejszych programów szkoleniowych Grupy. Oferuje szeroką gamę opcji szkoleniowych – twarzą w twarz, e-learning, webinaria, kursy mistrzowskie, dyskusje przy okrągłym stole – i zaspokajają następujące potrzeby:

- podstawy GEODIS: jej cel, wizja i wartości;
- strategia.
- zarządzanie i wydajność;
- przywództwo;
- know-how związane z liniami biznesowymi i funkcjami.

Ponadto istnieją programy przywódcze i eksperckie, które zapewniają, że potrzeby Grupy są dopasowane do umiejętności pracowników.

„Manage” skierowany jest do przyszłych menedżerów i obejmuje 16-tygodniowy format e-learningowy dostępny w sześciu językach. W 2024 r. w programie wzięło udział 548 pracowników, w tym 368 w pierwszym roku i 180 w drugim.

„Accelerate” jest skierowany do liderów wyższego szczebla Grupy i ma na celu rozwój talentów, wzmocnienie wspólnej kultury i sieci w celu wsparcia transformacji Grupy. Program został opracowany we współpracy z IESE Business School i odbywa się zarówno w kampusie w Barcelonie, jak i w Nowym Jorku. Szkolenie trwa dziesięć miesięcy i obejmuje trzy główne tematy: zarządzanie strategiczne, podstawy biznesu i przywództwo. Kandydaci są zobowiązani do pracy nad sześcioma strategicznymi projektami sponsorowanymi przez członków zarządu. 41 uczestników, w tym 37% kobiet, stanowiło drugą klasę absolwentów w 2024 roku.

„Akademia Sprzedaży”: ten dwuletni program skierowany jest w szczególności do specjalistów ds. sprzedaży Grupy. Zapewnia dogłębne zrozumienie propozycji wartości GEODIS, kluczowych umiejętności, które należy rozwinąć w celu zarządzania kluczowymi klientami oraz standardów oczekiwanych w relacjach z klientami. Sesje obejmują element CSR, aby zwiększyć świadomość zespołów na temat projektów zrównoważonego rozwoju Grupy i zapewnić im podstawową wiedzę podczas spotkań z klientami. W szkoleniu zespołu bierze udział 60 ekspertów.

„Performance Academy” („Akademia wydajności”): uruchomiona w 2022 r., sesje te szkolą członków personelu finansowego i menedżerów niefinansowych, aby w pełni opanować narzędzia zarządzania wydajnością.

„Akademia Zrównoważonego Rozwoju”: program ten, uruchomiony w 2023 r. wraz z Climate School [Szkoła Klimatyczna], jest przeznaczony do prowadzenia wszystkich szkoleń związanych z CSR (ślad środowiskowy, zdrowie i bezpieczeństwo, różnorodność, odpowiedzialne zakupy itp.)

Kluczowe dane

→ 74% pracowników twierdzi, że korzysta z możliwości rozwijania swoich umiejętności w GEODIS (badanie satysfakcji pracowników 2024 przeprowadzone przez IPSOS)

Oprócz kursów szkoleniowych oferowanych przez Uniwersytet GEODIS, platforma e-learningowa Grupy zawiera wszystkie cyfrowe treści szkoleniowe. Dostęp do niego ma około 25 000 pracowników. W 2024 r. prawie 13 000 aktywnych uczniów ukończyło 62 000 godzin szkoleń online, co odpowiada 4,7 godziny szkolenia na ucznia połączonych z platformą. GEODIS nadal inwestuje w szkolenia, a w styczniu 2025 r. wprowadził nowe narzędzie: G-Learning. Pod koniec roku przeprowadzono projekt pilotażowy, obejmujący ponad 500 pracowników w większości regionów i linii biznesowych.

Odbytwa się dwa razy w miesiącu webinaria z udziałem ekspertów zwiększają również świadomość pracowników w zakresie kluczowych tematów. Zrównoważone paliwo lotnicze, marka pracodawcy i sztuczna inteligencja w sektorze były jednymi z tematów poruszanych w 2024 roku.

Szkolenie GEODIS Evolution dla przyszłych kierowników oddziałów Distribution & Express

Ten wewnętrzny program szkoleniowy, będący częścią strategii rozwoju talentów GEODIS, ma na celu szkolenie i promowanie przyszłych liderów w linii biznesowej Distribution & Express. Prawie 50% kierowników oddziałów ukończyło program, a 80% skorzystało z mobilności wewnętrznej. Każdego roku dziesięciu pracowników z różnych obszarów (operacje, sprzedaż, funkcje wsparcia) uczestniczy w tej inicjatywie szkoleniowej.

300-godzinny program szkoleniowy obejmuje moduły takie jak zarządzanie, bezpieczeństwo, ekonomika transportu i zarządzanie projektami, w sumie około 40 dni szkoleń bezpośrednich. Kandydaci są następnie gotowi do rozpoczęcia pracy na nowych stanowiskach dzięki dostosowanym treściom i zanurzeniu w lokalizacjach operacyjnych.

Wyniki

- Liczba godzin szkolenia: 627 000, w tym 62 000 godzin e-learningu.
- Liczba godzin szkoleniowych na tematy związane z CSR: 271 000 godzin na temat bezpieczeństwa i 7 600 godzin na inne tematy społeczne i środowiskowe (różnorodność, szkoła klimatyczna itp.).
- Wynagrodzenie i świadczenia
- W celu przyciągnięcia, zatrzymania i zmotywowania swoich pracowników, polityka wynagrodzeń Grupy koncentruje się na trzech obszarach:
- konkurencyjność zewnętrzna;
- nagradzanie indywidualnych i zbiorowych wyników;
- opieka i ochrona pracowników.

Zewnętrzna konkurencyjność

Aby zapewnić, że wynagrodzenie jest konkurencyjne i sprawiedliwe, GEODIS stosuje wewnętrzny system

klasyfikacji stanowisk dla wszystkich swoich pracowników i stosuje system International Position Evaluation (IPE) firmy Mercer dla członków TopEx.

Klasyfikacja ta, w połączeniu z danymi dostarczonymi przez wyspecjalizowane firmy, umożliwia weryfikację pozycji Grupy w tej dziedzinie w odniesieniu do rynku zewnętrznego oraz zapewnienie wewnętrznej równości. Wynagrodzenie podlega corocznemu przeglądowi. Wydajność

Członkowie TopEx korzystają z globalnego planu wynagrodzeń, który nagradza zbiorowe i indywidualne wyniki, zgodnie z trzema rodzajami celów(1):

- finansowe, oparte na wynikach firmy;
- społeczne i środowiskowe, stanowiące 25% wynagrodzenia zmiennego, oparte na kryteriach związanych ze środowiskiem, różnorodnością i satysfakcją pracowników;
- indywidualne, stanowiące zazwyczaj od 10% do 30% wynagrodzenia zmiennego, określone z bezpośrednim przełożonym każdego pracownika.

GEODIS oferuje wszystkim swoim pracownikom zindywidualizowany, sprawiedliwy i konkurencyjny pakiet wynagrodzeń, który uwzględnia, między innymi, ich indywidualne wyniki i poziom odpowiedzialności.

Polityka grupowych oszczędności pracowniczych we Francji

Pracownicy mają dostęp do Grupowego Planu Oszczędnościowego, który oferuje szeroki zakres zróżnicowanych opcji inwestycyjnych. Na koniec grudnia 2024 r. łączne aktywa tego planu wynosiły 110,8 mln EUR. Pracownicy mogą również gromadzić oszczędności we własnym tempie, aby przygotować się do przejścia na emeryturę za pośrednictwem Zbiorowego Planu Oszczędności Emerytalnych, programu oszczędności emerytalnych sponsorowanego przez firmę. Opcje inwestycyjne w obu planach spełniają kryteria środowiskowe, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego (ESG). W 2024 roku Grupa przekazała 5 milionów euro jako dopłatę do dobrowolnych składek pracowników oraz premii z tytułu udziału w zyskach.

Obowiązkowy i opcjonalny udział w zyskach
Ze względu na współistnienie prawnie odrębnych spółek, nie istnieje globalny system podziału zysków i planów motywacyjnych.

Liczba pracowników objętych ochroną socjalną (przez rząd lub GEODIS)

	Liczba	Odsetek	Główne kraje bez tego rodzaju ochrony socjalnej
Choroba	45 668	99%	Bahrajn, Katar, Arabia Saudyjska, Zjednoczone Emiraty Arabskie
Bezrobocie	43 199	94%	Kolumbia, Indie, Singapur, Wietnam
Wypadki przy pracy	44 853	98%	Kolumbia, Arabia Saudyjska, Wietnam
Urlop rodzicielski	45 278	99%	Argentyna, Bangladesz, Tunezja, Zjednoczone Emiraty Arabskie
Emerytura	41 192	90%	Bangladesz, Peru, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wietnam

1. Podane poniżej wartości procentowe mogą ulec zmianie w zależności od zmian w polityce wynagrodzeń.

Programy te nadal obowiązują we Francji, z kwotami wypłaconymi w 2024 r. w wysokości 24,4 mln EUR w ramach obowiązkowego udziału w zyskach ((participation) w odniesieniu do 2023 r. i 6,7 mln EUR w ramach płatności motywacyjnych (intéressement) w odniesieniu do 2023 r., co odpowiada 5,4% całkowitej listy płac. W 2024 r. Grupa wypłaciła również dodatkowy udział w zyskach, oprócz inicjatyw lokalnych i zwyczajowych negocjacji.

Płaca wystarczająca na utrzymanie
Zgodnie z podstawami swojej polityki kadrowej, Grupa zapewnia, że minimalne poziomy wynagrodzeń obowiązujące w różnych krajach, w których prowadzi działalność, są przestrzegane, a każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie na czas i w pełnej wysokości.

Luki w wynagrodzeniach

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn reprezentuje średni poziom wynagrodzeń pracowników płci żeńskiej jako procent średniego poziomu wynagrodzeń pracowników płci męskiej. We Francji (33% pracowników Grupy) wskaźnik ten waha się od -10% do +11%, w zależności od kategorii. Tę różnicę w wynagrodzeniach można wyjaśnić charakterem działalności Grupy we Francji: niewiele kobiet pracuje na stanowiskach związanych z pracą fizyczną (7% siły roboczej), co stanowi największą kategorię, podczas gdy kobiety stanowią 37% stanowisk kierowniczych i wykonawczych.

Zdrowie i dobrostan pracowników

W głównych krajach, w których GEODIS prowadzi działalność (w szczególności we Francji i Stanach Zjednoczonych), pracownikom udostępniane są dodatkowe polisy ubezpieczenia zdrowotnego i na życie, oprócz obowiązkowego ubezpieczenia zapewnianego przez prawo.

We Francji pracownicy korzystają z pełnego zakresu świadczeń socjalnych: zdrowotnych, dla bezrobotnych, z tytułu wypadków przy pracy, urlopów rodzicielskich i emerytur. W innych krajach uczestnictwo w tych dodatkowych planach jest dobrowolne lub obowiązkowe.

Poniższa tabela przedstawia przegląd poziomu ochrony socjalnej w krajach, w których GEODIS prowadzi działalność.

4.2.1.4 Stosunki pracy

GEODIS przywiązuje dużą wagę do wolności zrzeszania się i prawa do zbiorowych negocjacji. Zasady te są zapisane w Kodeksie Etyki. Grupa zorganizowała swój dialog w zakresie stosunków pracy, aby umożliwić skuteczną lokalną wymianę informacji z przedstawicielami pracowników zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. Sposób organizacji stosunków pracy różni się w zależności od kraju, ponieważ czynniki lokalne wymagają zróżnicowanego podejścia. Niezależnie od tego, czy chodzi o informowanie, konsultacje czy negocjacje, stosunki pracy mogą być prowadzone na szczeblu krajowym, europejskim lub zakładowym.

Decyzje uwzględniają perspektywy i względy pracowników we Francji i Europie, w szczególności poprzez:

- europejski Komitet Konsultacyjny, organ reprezentujący pracowników na szczeblu europejskim;
- reprezentacja pracowników we Francji poprzez spotkania CSE (Komitetu Społeczno-Ekonomicznego);
- reprezentacja związków zawodowych, negocjowanie i podpisywanie układów zbiorowych pracy, a także obecność przedstawiciela pracowników w Radzie Nadzorczej.

Na poziomie lokalnym każda linia biznesowa i region ma własne organy zarządzające i decyzyjne w zakresie organizacji stosunków pracy, zgodnie z lokalnymi przepisami.

Utworzony ponad 20 lat temu ECC (Europejski Komitet Konsultacyjny) jest forum dialogu i wymiany informacji, reprezentującym 24 956 europejskich pracowników Grupy. Organ ten dostarcza przedstawicielom pracowników informacji na temat sytuacji społecznej, gospodarczej i finansowej Grupy, a także umożliwia im wyrażanie swoich spostrzeżeń, zgłaszanie propozycji i przyjmowanie stanowisk. Komisja spotyka się dwa razy w roku i składa się z 26 przedstawicieli pracowników. Tematy dyskusji w 2024 r. obejmowały wdrożenie nowego systemu HRIS (Human Resources Information System), wpływ amerykańskich wyborów na ostatnie przejęcia, kraje doświadczające trudności biznesowych oraz wyzwania związane z obowiązkiem zachowania czujności.

We Francji pracownicy są reprezentowani przez:

- 1 094 pracowników uczestniczących w organach przedstawicielskich, tj. 7% całkowitej liczby stałych pracowników;
- 112 pracowników wyznaczonych przez związek zawodowy na przedstawicieli, tj. około 0,7% całkowitej stałej siły roboczej.

Spotkania z przedstawicielami pracowników obejmują szeroki zakres tematów, w tym różnorodność, zdrowie i bezpieczeństwo oraz warunki pracy. Odbývają się one średnio raz w miesiącu we Francji i w niektórych krajach europejskich. Opinie wyrażone przez przedstawicieli pracowników są następnie rozpatrywane przez Dział Zasobów Ludzkich.

Linie biznesowe Distribution & Express oraz European and Road Network (które reprezentują 73% pracowników we Francji) podpisały porozumienia w sprawie stosunków pracy, aby zorganizować właściwe korzystanie z praw związkowych i uczynić związki zawodowe prawdziwymi partnerami i uczestnikami dialogu w zakresie stosunków pracy.

W Europie (z wyłączeniem Francji) organizacja stosunków pracy różni się w zależności od kraju. W 11 z 17 krajów europejskich istnieją rady zakładowe złożone z przedstawicieli pracowników. Negocjowane mogą być układy zbiorowe obejmujące różne tematy, mające zastosowanie do wszystkich pracowników lub tylko do niektórych kategorii pracowników.

W regionie Azji i Pacyfiku oraz na Bliskim Wschodzie obowiązują dwa układy zbiorowe w Wietnamie i Singapurze, w ramach podmiotu GEODIS Logistics Singapore. Umowy te zawierają liczne postanowienia, w szczególności dotyczące warunków zatrudnienia, godzin pracy i wynagrodzeń.

W obu Amerykach 91 przedstawicieli związków zawodowych jest obecnych w niektórych zakładach Grupy w Stanach Zjednoczonych, zwłaszcza w Memphis w stanie Tennessee i Chicago w stanie Illinois. W 2024 r. w Memphis podpisano układ zbiorowy obejmujący 93 pracowników w trzech lokalizacjach w Memphis w stanie Tennessee. Umowa obejmuje warunki pracy, wynagrodzenie, urlopy i staż pracy.

W Brazylii układ zbiorowy pracy obowiązuje tylko na niektórych stanowiskach, obejmując różne kwestie, w tym godziny pracy i udział pracowników w zyskach. W Argentynie podpisano kilka porozumień obejmujących takie kwestie jak roczne podwyżki płac, ale tylko dla niektórych stanowisk, zgodnie z ustaleniami rządu. W Meksyku od maja 2023 r. nie obowiązuje żaden aktywny układ zbiorowy pracy.

Dotychczas nie zawarto żadnej umowy ramowej dotyczącej praw człowieka, ani żadnego mechanizmu oceny.

Wyniki

- We Francji: w 2024 r. wynegocjowano i podpisano 78 układów zbiorowych między przedstawicielami pracowników a podmiotami Grupy. Obejmują one wynagrodzenia, udział w zyskach, programy motywacyjne, godziny pracy i pracę zdalną.
- W Europie (z wyłączeniem Francji): podpisano 34 umowy zbiorowe (21 w Niemczech, dziewięć we Włoszech i cztery w Holandii). Dotyczą one głównie warunków zatrudnienia, godzin pracy i pracy zdalnej.
- Procent pracowników objętych umową zbiorową: 48%
- w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), w samej Francji zatrudnionych jest ponad 10% pracowników Grupy. 100% pracowników we Francji jest objętych układem zbiorowym pracy;
- poza EOG tylko region obu Ameryk reprezentuje ponad 10% globalnej siły roboczej Grupy. Odsetek pracowników w tym regionie objętych układem zbiorowym pracy wynosi 3%.

4.2.1.5 Zaangażowanie pracowników

Od 2001 r. we Francji, a od 2013 r. na całym świecie, GEODIS przeprowadza coroczne badanie satysfakcji pracowników. Uwaga poświęcana przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla (TopEx) zaangażowaniu pracowników jest jednym z trzech kryteriów CSR wykorzystywanych do obliczania zmiennej części ich wynagrodzenia.

Badanie zostało przeprowadzone po raz pierwszy w 100% w formacie cyfrowym w 2024 roku. Aby zwiększyć dostępność (53% pracowników nie ma własnego profesjonalnego adresu e-mail), GEODIS oferuje szereg sposobów reagowania, takich jak podłączone komputery w centrach logistycznych, tablety i plakaty z kodami QR.

W tegorocznej ankiecie wzięło udział ponad 37 000 pracowników, co stanowi wysoki wskaźnik uczestnictwa⁽¹⁾ (90% w porównaniu do 92% w 2023 r.). Ogólny wskaźnik zadowolenia pracowników (80%) pozostaje zadowalający, choć o dwa punkty niższy niż w 2023 roku.

Wynik zaangażowania wynosi 79%. Jest on obliczany na podstawie sześciu kluczowych tematów: zaufanie do kierownictwa, satysfakcja z pracy, kultura korporacyjna, strategia Grupy, kierunek firmy, polecenie Grupy i duma z przynależności. Dla porównania, wskaźnik zaangażowania w branży Red Logistic World⁽²⁾ obliczony przez Ipsos wynosi 70%.

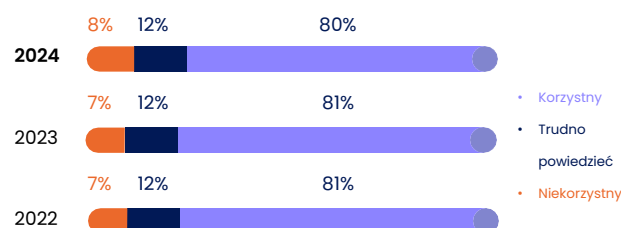
Wynik przywództwa pozostał na stabilnym poziomie 82%. Ocena ta obejmuje pytania dotyczące autonomii pracowników, zrozumienia celów i atmosfery pracy.

Zaufanie do relacji menedżerskich (82%), kluczowego czynnika wpływającego na wyniki Grupy i satysfakcję pracowników (informacje zwrotne, efektywność zespołu, zaufanie do kierownictwa), jest stabilne w porównaniu z 2023 r.

Ogólny wskaźnik rekomendacji dla zespołu Net Promoter Score (NPS) jest wysoki (+20), co odzwierciedla silną „emocjonalną” więź pracowników z pracodawcą.

Dźwignie poprawy koncentrują się na różnorodności i integracji pracowników oraz autonomii i wzmocnieniu zespołu. Po przeanalizowaniu wyników, plany działania na rok 2025 będą w szczególności koncentrować się na rozwoju kariery, z większym uwzględnieniem wniosków o mobilność, oraz na większej równości płci na stanowiskach kierowniczych.

Zmiany w ogólnym wskaźniku zadowolenia pracowników (odpowiedzi na pytanie: „Jestem zadowolony z mojego zatrudnienia w GEODIS”)



Strategia udostępniania i komunikacja

GEODIS zobowiązuje się do regularnego przekazywania pracownikom strategicznych, ekonomicznych, finansowych i CSR informacji, które obejmują:

- przedstawienie zespołom planu strategicznego Ambition 2027 poprzez spotkania i wewnętrzne wideo;
- na stronie internetowej GEODIS i w intranecie My GEODIS;
- wewnętrzne artykuły i biuletyny (Zgodność z przepisami, Zasoby ludzkie itp.).

4.2.1.6 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

To, co ma znaczenie dla pracowników, ma równie duże znaczenie dla GEODIS, która jest zaangażowana w tworzenie przyjaznego środowiska pracy, które wspiera dobre samopoczucie wszystkich.

GEODIS wprowadził program minimalnego płatnego urlopu macierzyńskiego dla wszystkich pracowników, zapewniając im 100% płatny urlop przez minimum osiem tygodni, niezależnie od ustawodawstwa kraju, w którym są zatrudnione. Pracownikom udostępniono również przewodnik dotyczący rodzicielstwa. Obecnie Grupa rozważa wprowadzenie urlopu dla ojców.

Aby pomóc pracownikom zrównoważyć życie zawodowe i osobiste, Grupa oferuje szereg urlopów rodzinnych: rodzicielski, macierzyński, ojcowski, adopcyjny i urlop z okazji wydarzeń rodzinnych. 64% pracowników (we Francji i Stanach Zjednoczonych) korzysta z urlopów rodzinnych. Ponadto w niektórych regionach i liniach biznesowych dostępne są specjalne urlopy dla pracowników na określonych warunkach (małe dzieci, pracownicy w wieku powyżej 55 lat, opiekunowie itp.).

Pracownicy mogą również pracować z domu, zgodnie z umowami zbiorowymi podpisanymi przez każdy podmiot we Francji. Praca zdalna jest również szeroko rozpowszechniona w innych regionach, choć praktyka ta nie została metodycznie sformalizowana. Na przykład w Australii pracownikom oferuje się jeden dzień w tygodniu na pracę z domu.

Kluczowe dane

→ **78% pracowników GEODIS twierdzi, że posiada dobrą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (badanie satysfakcji pracowników 2024 przeprowadzone przez IPSOS)**

Grupa podejmuje również inicjatywy w zakresie profilaktyki zdrowotnej. We Francji regularnie organizowane są dni podnoszenia świadomości na temat bezpieczeństwa drogowego i profilaktyki nowotworowej zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. W 2024 r. pracownicy centrali mieli możliwość poddania się badaniom przesiewowym w kierunku raka prostaty w godzinach pracy. W Stanach Zjednoczonych w 2024 r. zorganizowano kampanie mające na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat zdrowia serca i raka piersi; kampanie zbierania funduszy zebrały odpowiednio 44 000 USD i 12 000 USD.

1. Ankietowani są tylko pracownicy, którzy pracują w firmie dłużej niż trzy miesiące. Nie uwzględniono: pracowników niedostępnych w momencie przeprowadzania ankiety (urlop macierzyński, zwolnienie chorobowe itp.) oraz tych, którzy złożyli wypowiedzenie. Pracownicy trans-o-flex, niedawno przejętej firmy, nie mogli zostać uwzględnieni w ankiecie 2024.
2. Badanie RED (Representative Employment Data) jest przeprowadzane przez Ipsos na reprezentatywnej próbie pracowników zatrudnionych w organizacjach zatrudniających ponad 100 osób. Metoda ta zapewnia przekrojowe spojrzenie na główne sektory przemysłu.

4.2.2 Różnorodność i integracja

Problemy i skutki

W szybko zmieniającym się świecie różnorodność i inkluzywność to nie tylko imperatyw moralny, ale także strategiczna przewaga. Tworzenie inkluzywnego środowiska pracy, w którym każdy głos jest słyszany, a każdy talent doceniany, pomaga napędzać innowacje, usprawniać podejmowanie decyzji i budować bardziej odporną organizację. Wspieranie integracji – w zespołach i w dostosowanym środowisku pracy – zachęca również do przyciągania i zatrzymywania talentów.

Ład korporacyjny

Kwestia ta jest monitorowana na najwyższym szczeblu organizacji przez wiceprezesa wykonawczego Grupy ds. zasobów ludzkich, który jest odpowiedzialny za wdrażanie polityki różnorodności i integracji Grupy.

Polityki

GEODIS od dawna angażuje się w promowanie integracyjnego środowiska pracy i zwalczanie wszelkich form dyskryminacji.

W 2024 r. Grupa osiągnęła kamień milowy, publikując globalną politykę różnorodności i integracji. Niniejszy dokument opowiada się za równymi szansami i zakazuje wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie narodowe, wiek, niepełnosprawność lub jakąkolwiek inną cechę chronioną zgodnie z obowiązującym prawem. Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia, w tym rekrutacja, zatrudnianie, awanse, przeniesienia i wypowiedzenia, opierają się wyłącznie na zasługach, kwalifikacjach i potrzebach biznesowych.

Polityka została opracowana zbiorowo, w drodze globalnych konsultacji z grupami fokusowymi obejmującymi pracowników ze wszystkich regionów i linii biznesowych. W ramach polityki określono cztery obszary, na których skupiono się na całym świecie: równość płci, integracja osób niepełnosprawnych, różnorodność wiekowa i różnorodność kulturowa. Polityka ta jest komunikowana i stosowana we wszystkich regionach i liniach biznesowych w celu zapewnienia jednolitego podejścia do różnorodności i integracji w całej Grupie.

Ponadto Grupa sformalizowała swoje zobowiązania wobec pracowników z niepełnosprawnościami w wewnętrznym podręczniku „Disability Inclusion”. Dokument ten służy jako odniesienie do wspierania bardziej integracyjnej kultury i podnoszenia świadomości pracowników na temat osób niepełnosprawnych.

Plan działania

Grupa zapewnia menedżerom i pracownikom liczne narzędzia i zasoby do zwalczania wszelkich form dyskryminacji, w tym:

- praktyczny przewodnik rekrutacyjny dla menedżerów i korespondentów HR, zapewniający uczciwe praktyki rekrutacyjne oparte na umiejętnościach i motywacji;
- szkolenia i prezentacje prowadzone przez specjalistów w celu rozwijania umiejętności behawioralnych;
- dostępne dla wszystkich pracowników szkolenie z zakresu różnorodności i integracji obejmujące odgrywanie ról;
- narzędzia komunikacyjne: filmy uświadamiające na temat niepełnosprawności, kawiarnia różnorodności i strona intranetowa w celu podważenia stereotypów i zmiany postaw.

4.2.2.1 Zawodowa równość płci

W sektorze tradycyjnie zdominowanym przez mężczyzn, GEODIS zobowiązuje się do zapewnienia równych szans kariery dla wszystkich pracowników. Szkolenia: Grupa wprowadziła kompleksowy program mający na celu zmianę sposobu myślenia (szkolenie „I Am Remarkable”), zwalczanie stereotypów i pomoc kobietom w rozwoju kariery (coaching, programy przywództwa z Accelerate).

Sieć Kobiet: GEODIS Women’s Network (GWN), utworzona w 2013 r., to społeczność działająca na całym świecie w celu ułatwienia kobietom dostępu do ról kierowniczych poprzez rozwijanie ich potencjału i wspieranie ich w rozwoju zawodowym. Kilka oddziałów obejmuje cały zasięg Grupy, od Nowej Zelandii po Chile, przez Francję i Stany Zjednoczone: GWN Americas, GWN Europe, GWN France itp. Sieć ta jest zarządzana przez Komitet Wykonawczy i podkomitety zajmujące się komunikacją, wydarzeniami i szkoleniami, które zapewniają wymianę i wdrażanie najlepszych praktyk oraz koordynację działań. Sieć GWN Americas, utworzona w 2017 r., obejmuje na przykład 300 ambasadorów w Stanach Zjednoczonych, ale także w Meksyku, Kolumbii, Brazylii i Chile.

Mentoring: kompleksowe programy istnieją w kilku lokalizacjach. W 2024 r. w centrali Grupy utworzono 15 par mentor/podopieczny.

Wskaźnik parzystości: GEODIS wprowadził „wskaźnik parytetu” w 2022 r., który wpływa na zmienny składnik wynagrodzenia kadry kierowniczej wyższego szczebla.

Rekrutacja: GEODIS zapewnia, że zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne procesy rekrutacyjne są stosowane jednakowo wobec wszystkich kandydatów, niezależnie od płci. To samo dotyczy awansów wewnętrznych.

Równość wynagrodzeń: Grupa zakazuje jakiegokolwiek różnic w stałym lub zmiennym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn o takim samym poziomie umiejętności, doświadczenia, kwalifikacji i stażu pracy. W 2024 r. Grupa pracowała nad luką płacową ze względu na płeć, aby dokładniej ją monitorować i dostosować plany działania.

Etykieta równości zawodowej

Etykieta GEEIS (Gender Equality European & International Standard) poświadcza poziom zasobów zmobilizowanych przez firmę w celu osiągnięcia równości w miejscu pracy, a także uzyskane wyniki. Celem jest promowanie równości płci i różnorodności w organizacji oraz wspieranie równych szans. Wiele krajów przyjęło ten punkt odniesienia, aby promować rolę kobiet w organizacji. Region Azji i Pacyfiku (APAC) otrzymał w ciągu roku akredytację dla swoich operacji w Hongkongu i Singapurze. W Japonii i na Tajwanie kobiety stanowią 50% dyrektorów i 40% kierowników wyższego szczebla.

W 2024 r. 21 krajów Grupy posiadało etykietę GEEIS

(22 700 pracowników, co stanowi 46% wszystkich pracowników Grupy), w tym w Hongkongu, Singapurze, Polsce, Szwecji, Danii i Norwegii.

Cel

Aby promować integracyjną i równościową kulturę korporacyjną we wszystkich liniach biznesowych i regionach, Grupa wyznaczyła cel dotyczący odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych wykraczający poza TopEx. GEODIS jest zaangażowana w osiągnięcie celu 35% kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych do 2027 roku. Populacja ta obejmuje członków TopEx i członków wszystkich krajowych komitetów zarządzających, tj. łącznie 750 pracowników. W 2024 r. liczba ta wynosiła 31%.

Wyniki

Odsetek kobiet zatrudnionych w GEODIS w latach 2022-2024

Odsetek kobiet

Zakres	2022	2023	2024
Grupa	40%	39%	40%
Menedżerowie	34%	35%	36%
TopEx	22%	22%	25%
Zarząd	29%	28%	28%

Odsetek kobiet w TopEx osiągnął 25% po raz pierwszy w 2024 r., co było celem, który Grupa pierwotnie wyznaczyła na 2023 r. GEODIS preferuje mianowanie członków TopEx w drodze awansu wewnętrznego: wśród osób, które dołączyły w 2024 r., ponad połowa była mianowana wewnętrznie. Kobiety stanowią 50% tych wewnętrznych nominacji.

Wskaźnik równości: GEODIS (wszystkie spółki GEODIS we Francji) uzyskał 91/100 punktów, podobnie jak w 2023 roku.

4.2.2.2 Osoby z niepełnosprawnościami

Równość w miejscu pracy obejmuje również integrację lub reintegrację osób z niepełnosprawnościami w świecie zawodowym.

GEODIS od dawna angażuje się w tym obszarze i kontynuuje swoje wysiłki oraz rozwija inicjatywy w skali globalnej, zgodnie ze zobowiązaniami zawartymi w podręczniku dotyczącym niepełnosprawności:

- informowanie pracowników: Grupa organizuje co najmniej jedną akcję lub wydarzenie rocznie na region lub kraj. Firma GEODIS skorzystała z inicjatywy DuoDay, początkowo ograniczonej do Francji, aby rozpocząć International Week for the Employment of People with Disabilities [Międzynarodowy Tydzień Zatrudniania Osób z Niepełnosprawnościami]. Na całym świecie utworzono 67 par w regionach Grupy. We Francji tydzień został podkreślony przez szereg wydarzeń, w tym pokaz tenisa stołowego na wózkach inwalidzkich i webinarium na temat C'est quoi le handicap? („Czym jest niepełnosprawność?”). W regionie Azji i Pacyfiku zespoły we współpracy z singapurskim Autism Resource Centre [Centrum Zasobów dla Osób z Autyzmem] na nowo wyobraziły sobie inkluzywne role w magazynach. W obu Amerykach obiekty zostały przekształcone w miejsca do nauki dla studentów z niepełnosprawnościami. W Maroku cztery duety wzięły udział w pierwszym w historii DuoDay;
- działanie z pracownikami: taka jest misja społeczności IN (Inclusive Network), która promuje kartę niepełnosprawności Grupy w jej liniach biznesowych i regionach oraz podnosi świadomość poprzez inicjatywy szkoleniowe. Sieć liczy obecnie 53 korespondentów IN na całym świecie;
- poszerzenie umiejętności osób z niepełnosprawnościami: rekrutacja kandydatów w siedzibie głównej we Francji jest obecnie powiązana z witryną zatrudnienia Agefiph (francuskie krajowe stowarzyszenie zarządzające funduszami na rzecz integracji osób z niepełnosprawnościami);
- działanie z partnerami: oprócz zaangażowania pracowników, regiony i linie biznesowe Grupy są zobowiązane do zlecania co najmniej trzech usług rocznie firmom, organizacjom lub sieciom działającym na rzecz integracji osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy (utrzymanie ogrodu, catering itp.). W 2024 r. firma GEODIS nawiązała współpracę z firmą integrującą osoby z niepełnosprawnościami w celu zarządzania cyklem życia jej sprzętu IT (patrz sekcja 3.3.2 Operacje: przepływy przychodzące i wychodzące) ponad 1 330 stacji roboczych zostało przejętych przez ATF Gaïa, specjalistę w zakresie regeneracji i recyklingu sprzętu IT.

We Francji audyt działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami został przeprowadzony w 2023 r. w siedzibie głównej Agefiph. Pracownicy-wolontariusze wypełnili ankietę online (170 uczestników). Kluczowe obszary wymagające poprawy obejmują bardziej widoczny system komunikacji, systematyczne umieszczanie ofert pracy na specjalistycznych portalach z ofertami pracy oraz ustanowienie ustrukturyzowanego procesu integracji i zatrzymywania osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Wnioski te zostaną wykorzystane w negocjacjach ze związkami zawodowymi w celu podpisania układu zbiorowego w 2025 roku.

Francja: solidarność między pracownikami

Pracownicy są zachęcani do udziału w inicjatywach solidarnościowych:

- poprzez udział w konkursie Guy Crescent (Fondation SNCF), który zapewnia wsparcie finansowe organizacjom non-profit działającym na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Nagroda ta została stworzona w hołdzie Guyowi Crescentowi, byłemu prezesowi Calberson (jednej z firm, z których wywodzi się GEODIS). Pracownicy mogą brać udział w konkursie w imieniu swojej organizacji. Komisja selekcyjna wybiera zwycięzców, którzy otrzymują nagrody w wysokości od 1 000 do 2 000 euro. Wśród zwycięzców znalazły się organizacje non-profit Rebondir face au handicap i Course Horizon, które oferują zajęcia sportowe dostosowane do potrzeb młodych osób z niepełnosprawnościami;
- poprzez sponsorowanie umiejętności w ramach partnerstwa z Tremplin Handicap Association (tremplin oznacza trampolinę). Ponad 150 pracowników dzieli się swoimi umiejętnościami, aby wspierać integrację zawodową młodych osób z niepełnosprawnościami.

Wyniki

Zmiana odsetka pracowników niepełnosprawnych (jako odsetek pełnych etatów)

	2022	2023	2024
Grupa	3,3%	3,0%	4,0%
Francja	4,5%	4,0%	4,4%

4.2.2.3 Różnorodność kulturowa

Grupa jest globalnym operatorem logistycznym, więc różnorodność kulturowa jest nieodłącznym elementem jej działalności. Zrozumienie i poszanowanie różnic kulturowych jest kluczem do skutecznej komunikacji, współpracy i podejmowania decyzji w środowisku wielokulturowym. W Stanach Zjednoczonych sieć GOOD, składająca się z pracowników z różnych środowisk, zapewnia, że głos mniejszości jest słyszalny. Jego misją jest wzmacnianie i napędzanie tej społeczności poprzez identyfikowanie i wdrażanie rozwiązań mających na celu przyciąganie, zatrzymywanie, rozwijanie i promowanie najlepszych talentów z niedostatecznie reprezentowanych grup ludzi.

Na przykład w Stanach Zjednoczonych wprowadzono kilka inicjatyw w magazynach, aby zachęcić do zaangażowania pracowników, niezależnie od ich kraju pochodzenia:

- usługa tłumaczenia w czasie rzeczywistym, bezpłatna i dostępna dla wszystkich pracowników, w ich języku ojczystym (dostępnych jest ponad 100 języków i dialektów). Tłumaczenie na żywo jest dostępne podczas spotkań i sesji szkoleniowych na ich telefonach,

po prostu pobierając aplikację i wybierając język;

- w kampusie w Nashville w stanie Tennessee, niektóre operacje logistyczne są wykonywane przez roboty, które mogą wydawać i odbierać instrukcje w 25 różnych językach. Najczęściej używanymi językami na kampusie, poza angielskim, są hiszpański, arabski, irański i birmański;
- nacisk kładziony jest na wielojęzyczną komunikację we wszystkich lokalizacjach, w szczególności poprzez rekrutację menedżerów z różnych środowisk, aby ułatwić pracownikom integrację, co z kolei ma pozytywny wpływ na przyciąganie i zatrzymywanie talentów.

Grupa podjęła również inicjatywy promujące różnorodność kulturową (konkursy fotograficzne, wydarzenia itp.) we Francji, Irlandii, Stanach Zjednoczonych, Belgii, Indiach i innych krajach.

4.2.2.4 Różnorodność wiekowa

Różnorodność wiekowa odgrywa rolę w spójności społecznej poprzez dzielenie się umiejętnościami i wiedzą. Działa jako cenna dźwignia przyciągająca młodsze pokolenia, szkoląca przyszłe talenty łańcucha dostaw i ustanawiająca dialog międzypokoleniowy w celu utrzymania konkurencyjności Grupy.

Pracownicy GEODIS według przedziału wiekowego w 2024 r.

	Poniżej 30	30-50	Ponad 50
Mężczyźni	5 075	14 275	7 936
Kobiety	3 943	10 130	4 577
OGÓŁEM	9 018	24 405	12 513

Menedżerowie GEODIS według przedziału wiekowego w 2024 r.

	Poniżej 30	30-50	Ponad 50
Mężczyźni	202	2 651	1 374
Kobiety	167	1 575	598
OGÓŁEM	369	4 226	1 972

Wśród młodszego pokolenia (poniżej 30 roku życia) odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych (45%) jest niemal identyczny z odsetkiem kobiet wśród ogółu pracowników (44%). Pracownicy w przedziale wiekowym 30-50 lat na stanowiskach kierowniczych stanowią 64% kadry kierowniczej Grupy, choć reprezentują 53% ogółu zatrudnionych.

4.2.3 Prawa człowieka i podstawowe wolności

Problemy i skutki

GEODIS zobowiązuje się do przestrzegania podstawowych praw swoich pracowników i zapewnienia im godnych, uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy. Grupa wdrożyła zestaw wewnętrznych zasad i procedur, aby zapewnić, że każda osoba objęta zakresem jej działania jest traktowana z godnością i szacunkiem.

Ład korporacyjny

Zasobów Ludzkich i Zrównoważonego Rozwoju zapewniają zgodność z zasadami i zobowiązaniami Grupy w zakresie praw człowieka. Dział Ładu Korporacyjnego, Ryzyka i Zgodności raportuje Zarządowi informacje przekazane oraz decyzje podjęte przez Komitet ds. Ryzyka. Prawa człowieka są uwzględnione w mapowaniu ryzyka Grupy. W związku z tym są one monitorowane cztery razy w roku i ponownie oceniane co roku przez Komitet ds. Ryzyka.

Polityki

Grupa przestrzega szeregu dobrowolnych zasad i standardów w dziedzinie praw człowieka, w tym:

- wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka;
- zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
- członkostwa w inicjatywie ONZ Global Compact, której GEODIS jest sygnatariuszem od 2003 roku.

Zobowiązania te są zawarte w szeregu polityk Grupy mających na celu promowanie ram etycznych, które szanują prawa człowieka, podstawowe wolności i bezpieczeństwo pracowników. Grupa wymaga od wszystkich pracowników, pracowników tymczasowych i stron trzecich przestrzegania zasad określonych w poniższych politykach:

- Deklaracja Zrównoważonego Rozwoju, opublikowana w 2024 r. (patrz sekcja 2.5 Plan działania CSR);
- polityka w zakresie praw człowieka, opublikowana w 2024 r (zob. sekcja 4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości);
- polityka różnorodności i integracji, opublikowana w 2024 r (zob. sekcja 4.2.2 Różnorodność i integracja);
- Kodeks etyczny Grupy (patrz sekcja 5.1 Kultura korporacyjna i uczciwość biznesowa);
- Umowy spółki.

Polityki Zrównoważonego Rozwoju, Praw Człowieka oraz Różnorodności i Integracji zostały udostępnione pracownikom GEODIS za pośrednictwem intranetu Grupy i są również dostępne dla interesariuszy na stronie internetowej Grupy.

Plan działania

GEODIS zobowiązuje się do ochrony podstawowych praw swoich pracowników, pracowników tymczasowych i osób trzecich, oferując im uczciwe i godne warunki pracy:

- bezpieczne środowisko pracy, aby zapewnić zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników podczas wykonywania ich czynności zawodowych (patrz sekcja 4.1 Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w pracy);
- godne warunki pracy, poszanowanie godzin pracy oraz uczciwe i sprawiedliwe wynagrodzenie zgodnie z lokalnymi lub regionalnymi warunkami, w których Grupa prowadzi działalność (patrz punkt 4.2.1 Warunki pracy i dobre samopoczucie pracowników);
- poszanowanie wolności zrzeszania się, w tym uznanie prawa pracowników do rokowań zbiorowych oraz ich prawa do przystępowania lub nieprzystępowania do związków zawodowych we Francji i innych krajach, w których Grupa prowadzi działalność (patrz punkt 4.2.1.4 Dialog społeczny);
- równe szanse w rekrutacji i rozwoju kariery, różnorodność i integracja społeczna (patrz sekcja 4.2.2 Różnorodność i integracja społeczna);
- zwalczanie przemocy, seksizmu i molestowania w miejscu pracy (zob. sekcja 4.2.2 Różnorodność i integracja);
- poszanowanie prywatności dzięki środkom ochrony danych osobowych
- (zob. sekcja 5.3 Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo).

Wyniki

- Liczba pracowników, którzy uruchomili procedurę zgłaszania nieprawidłowości w 2024 r: 333
- Liczba poważnych naruszeń praw człowieka (praca dzieci, praca przymusowa lub handel ludźmi) mających wpływ na siłę roboczą: 0
- Łączne grzywny i kary związane z poważnymi naruszeniami praw człowieka: 0
- Całkowita kwota rekompensaty finansowej za poważne naruszenia praw człowieka: 0

4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości

Problemy i skutki

Pracownicy w łańcuchu wartości – wykonawcy, dostawcy, partnerzy biznesowi, klienci i użytkownicy – mają kluczowe znaczenie dla ekosystemu operacyjnego GEODIS. Prowadząc działalność w 166 krajach i mając w portfolio 100 000 dostawców i 91 000 aktywnych klientów, GEODIS jest narażona na ryzyko łamania praw człowieka i podstawowych wolności zarówno na wyższym, jak i niższym szczeblu łańcucha wartości, czy to poprzez pracę przymusową, pracę dzieci, pracę nielegalną, nieprzestrzeganie praw pracowniczych, dyskryminację, przemoc, nękanie itp.

Ryzyko dla Grupy jest znaczące pod względem reputacji, utraty udziału w rynku i skutków finansowych (odszkodowanie za szkody). Aby ograniczyć to ryzyko, Grupa opiera się na mapowaniu ryzyka dla swoich regionów i linii biznesowych, procedurach kontroli wewnętrznej, procedurach zgłaszania nieprawidłowości, politykach, odpowiedzialnych zakupach i odpowiedzialności wszystkich pracowników jako głównych ambasadorów zgodności z tymi zasadami w ich interakcjach z interesariuszami.

GEODIS oczekuje również od swoich dostawców i podwykonawców pełnego przestrzegania kodeksów etyki i postępowania, które mają zastosowanie w ich zakresie, oraz zobowiązania się do poszanowania tych zasad i zapewnienia ich przestrzegania w ich własnych łańcuchach dostaw. Proces identyfikacji wpływu, ryzyka i szans związanych z prawami człowieka w łańcuchu wartości w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS został przedstawiony w sekcji 2.6 niniejszego raportu.

Ład korporacyjny

Działy Zasobów Ludzkich i Zrównoważonego Rozwoju są odpowiedzialne za zapewnienie zgodności z zasadami i zobowiązaniami Grupy w zakresie praw człowieka i regularnie składają sprawozdania Komitetowi ds. Ryzyka Grupy.

Dział Ładu Korporacyjnego, Ryzyka i Zgodności raportuje Zarządowi otrzymane informacje oraz decyzje podjęte przez Komitet ds. Ryzyka.

Dział Zakupów Grupy zarządza wdrażaniem odpowiedzialnego podejścia do zakupów i procedur sprawdzania uczciwości stron trzecich (podwykonawców, usługodawców itp.).

Polityki

Te zobowiązania i zasady mają zastosowanie do wszystkich operacji, niezależnie od kraju, w którym są prowadzone. Obejmują one podstawowe zasady określone przez:

- członkostwo w United Nations Global Compact od 2003 roku. Grupa jest zaangażowana w promowanie i przestrzeganie praw człowieka, w tym standardów pracy, eliminowanie pracy przymusowej i skuteczne eliminowanie pracy dzieci;
- Kodeks Etyki Grupy;

- kodeks postępowania partnerów biznesowych, zmieniony w 2024 r., z bardziej rygorystycznymi wymogami. Oprócz zapewniania wysokiej jakości usług, GEODIS oczekuje również od swoich interesariuszy w całym łańcuchu wartości zapewnienia, że dostarczane przez nich produkty lub usługi są zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, a także z najsurowszymi normami etycznymi, środowiskowymi, bezpieczeństwa i jakości;
- Polityka ochrony praw człowieka. Polityka ta, opublikowana w 2024 r., ma zastosowanie do wszystkich pracowników, podmiotów i linii biznesowych Grupy, a także do sieci partnerów zewnętrznych. Przedstawia ramy odniesienia w celu zapobiegania i identyfikowania ryzyka naruszeń praw człowieka, a także zobowiązanie Grupy do uznania znaczenia i uniwersalności praw człowieka. Jest on skierowany w szczególności do czterech rodzajów interesariuszy: pracowników (patrz punkt 4.2.3 Prawa człowieka i podstawowe wolności) klientów, dostawców i podwykonawców oraz społeczności lokalnych. Jest on podpisany przez dyrektora generalnego Grupy i wiceprezesa wykonawczego ds. zasobów ludzkich.

Plan działania

W celu zminimalizowania negatywnego wpływu swoich działań na prawa człowieka, GEODIS angażuje się we współpracę z interesariuszami, którzy mogą być potencjalnie dotknięci jej działaniami. Grupa w pełni zdaje sobie sprawę, że należy poczynić postępy w celu standaryzacji i wzmocnienia procedur kontrolnych, kontroli wszystkich poziomów podwykonawstwa oraz zaszczepienia kultury zapobiegania wśród pracowników i menedżerów. Podejście to jest częścią ciągłego procesu doskonalenia.

Dla dostawców, podwykonawców i stron trzecich: Grupa wzmacnia proces monitorowania dostawców i podwykonawców poprzez włączenie praw człowieka do procesów oceny i selekcji. Oprócz programu oceny, w 2024 r. firma GEODIS zainicjowała proces audytu społecznego w kilku krajach, aby zapewnić, że jej zakłady w całym łańcuchu wartości przestrzegają warunków pracy i równego traktowania. Poprzez sprawdzanie list pracowników, audyty społeczne mogą ujawnić sytuacje pracy nierejestrowanej lub zatrudniania nielegalnych pracowników.

Dla klientów: Grupa jest zobowiązana do ochrony wszystkich informacji poufnych i danych osobowych swoich klientów, które może przetwarzać jako podwykonawca (patrz sekcja 5.3 Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo).

Dla społeczności lokalnych: Grupa dokłada wszelkich starań, aby jej działalność nie szkodziła społecznościom lokalnym, szanowała lokalne ramy kulturowe i społeczno-gospodarcze oraz dzieliła się wartością, w szczególności poprzez zapewnianie miejsc pracy i stymulowanie rozwoju gospodarczego.

GEODIS jest częścią Grupy SNCF, która podlega francuskiej ustawie „Corporate Duty of Vigilance” [„o korporacyjnym obowiązku zachowania czujności”]. Wymaga to od niej opracowania, opublikowania i wdrożenia środków i planów działania w celu identyfikacji ryzyka i zapobiegania poważnym naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób oraz środowiska. Plan czujności na 2024 r.⁽¹⁾ jest czwartym opublikowanym przez Grupę SNCF. Obejmuje on całą Grupę SNCF, w tym jej spółki zależne, takie jak GEODIS, która wniosła swój wkład, przekazując skonsolidowane informacje w ramach swojego zakresu działania.

4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów

Procedura zgłaszania nieprawidłowości umożliwia pracownikom, pracownikom tymczasowym lub zewnętrznym, a także dostawcom, partnerom i stronom trzecim zgłaszanie incydentów z Francji lub dowolnego innego kraju, w dowolnym miejscu na świecie. System ten gromadzi zgłoszenia dotyczące wszelkich podejrzewanych lub udowodnionych naruszeń prawa (w szczególności francuskich przepisów przyjętych w 2016 i 2017 r. dotyczących obowiązku zachowania czujności przez spółki dominujące i głównych wykonawców), przepisów lub Kodeksu Etyki, a także wszelkiego ryzyka poważnych naruszeń praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób lub środowiska. Stanowi uzupełnienie innych dostępnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, w szczególności możliwości zgłaszania ich przełożonym lub do działu kadr. Dostęp do narzędzia można uzyskać w dziesięciu, która była przedmiotem szeroko zakrojonej kampanii komunikacyjnej w styczniu 2022 r., w tym plakatów wyświetlanych w lokalizacjach GEODIS.

Użytkownicy mogą przysyłać zgłoszenia w formie pisemnej bezpośrednio na platformie lub telefonicznie. Mogą pozostać anonimowi w krajach, w których jest to dozwolone przez lokalne prawo.

Procedura gwarantuje bezpieczeństwo sygnalistów, zgodnie z przepisami prawa i regulacjami, w szczególności w zakresie zapobiegania wszelkim formom odwetu. Wszystkie zgłoszenia podlegają procesowi działań następczych. Dział Etyki i Zgodności z Przepisami gromadzi i przetwarza wszystkie przychodzące powiadomienia. Monitoruje on wszystkie kluczowe dane dotyczące otrzymanych i przetworzonych zgłoszeń, zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym, i przekazuje je do Komitetu ds. Ryzyka.

Wyniki

- W 2024 r. otrzymano łącznie 333 wpisy, z których 141 uznano za dopuszczalne. Spośród tych, które zostały uznane za dopuszczalne, większość pochodziła z regionu obu Ameryk; najczęściej zgłaszana kwestia dotyczyła praktyk behawioralnych.
- 87% alertów zostało zamkniętych w ciągu roku.
- Liczba wpisów otrzymanych w związku z poważnym naruszeniem praw człowieka w 2024 r.: 0.
- Liczba otrzymanych powiadomień dotyczących przypadków dyskryminacji: 46.
- Liczba otrzymanych zgłoszeń dotyczących przypadków nękania: 67.
- Liczba skarg złożonych przez pracowników (dotyczących warunków pracy, sprawiedliwego traktowania i równych szans lub innych praw związanych z pracą, z wyłączeniem przypadków dyskryminacji i nękania) za pośrednictwem wszystkich rodzajów kanałów: 199.
- łączne grzywny i kary za wypadki i skargi związane z pracą⁽²⁾: 0.
- łączna rekompensata finansowa za wypadki i skargi związane z pracą⁽³⁾: 1,24 mln EUR.



1. Źródło: <https://www.groupe-sncf.com/medias-publics/2025-03/plan-de-vigilance-2025.pdf>
2. Z wyłączeniem Sealogis, Distribution & Express, European Road Network, obu Ameryk i regionu Azji i Pacyfiku.
3. Z wyłączeniem Sealogis.

4.4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

Problemy i skutki

GEODIS jest firmą usługową. Jej klientami są głównie firmy, z wyjątkiem linii biznesowej Distribution & Express, która dostarcza również towary do klientów końcowych (osób prywatnych). Wpływ Grupy na konsumentów i użytkowników końcowych jest ograniczony, ponieważ dostarczane usługi i produkty nie są wytwarzane przez GEODIS.

Niemniej jednak Cel Grupy stwierdza, że utrzymanie dystrybucji towarów, które zaspokajają podstawowe potrzeby ludności, w tym w sytuacjach kryzysów społecznych, gospodarczych lub zdrowotnych, znajduje się w centrum jej zobowiązań. W tym kontekście ciągłość świadczenia usług jest jedną z priorytetowych kwestii zidentyfikowanych w macierzy podwójnej istotności.

Ponadto zakres usług Grupy obejmuje transport towarów zawierających produkty uznane za niebezpieczne. Ryzyko wypadków i zanieczyszczeń, które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo lokalnych mieszkańców i ogółu społeczeństwa, jest zatem częścią jego odpowiedzialności.

Proces identyfikacji wpływu, ryzyka i szans związanych z ciągłością świadczenia usług w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS został przedstawiony w następujących rozdziałach sekcji 2.6 niniejszego raportu.

Ład korporacyjny

Aby zapewnić satysfakcję klientów i zagwarantować, że rozwiązania i usługi oferowane firmom są niezawodne i bezpieczne, Grupa jest wspierana przez regionalną organizację zorientowaną na klienta. W każdym regionie dział sprzedaży nadzoruje oferty i usługi, wspierany przez zespół 1200 specjalistów ds. sprzedaży. Zespoły sprzedaży są regularnie szkolone, aby sprostać wyzwaniom zrównoważonego rozwoju, który jest czynnikiem konkurencyjności i zadowolenia klientów. W 2024 r. Sales Academy [Akademia Sprzedaży] dokonała przeglądu modułu poświęconego dekarbonizacji, aby zapewnić zespołom dobre zrozumienie tej kwestii i promować ją w kontaktach z klientami.

Polityki

Grupa stosuje model doskonałości biznesowej oparty na siedmiu Złotych Zasadach i siedmiu Zasadach Przywództwa. W oparciu o częste i regularne pomiary kluczowych wskaźników, podstawy te łączą niezawodność łańcucha dostaw i zaufanie klientów. Niektóre polityki zapobiegania, łagodzenia i korygowania wpływu na konsumentów i użytkowników końcowych zostały omówione w innych rozdziałach Raportu Zrównoważonego Rozwoju (w szczególności polityki bezpieczeństwa i ochrony środowiska).

Plan działania

Plan działania dotyczy głównych aspektów relacji GEODIS z klientami. Zamiarem Grupy jako operatora logistycznego jest zapewnienie ciągłości usług; utrzymanie wysokiego poziomu usług w celu osiągnięcia satysfakcji klientów; oraz ochrona zdrowia i bezpieczeństwa klientów, konsumentów i lokalnych mieszkańców.

4.4.1 Ciągłość usług

Niezależnie od tego, czy jest to spowodowane przyczynami wewnętrznymi, czy zewnętrznymi, GEODIS może być zmuszony do radzenia sobie z wyjątkowymi sytuacjami, takimi jak awarie systemu IT, tymczasowe zamknięcie trasy morskiej, lotniczej lub kolejowej lub poważny wypadek mający miejsce w GEODIS lub w lokalizacji klienta.

Oprócz najlepszych praktyk wdrożonych w celu zapobiegania tym zagrożeniom, plany ciągłości zostały opracowane z wieloma klientami, aby spełnić ich konkretne oczekiwania i zapewnić oczekiwany przez nich poziom niezawodności usług. W szczególnie wrażliwych sektorach, takich jak na przykład opieka zdrowotna, plany ciągłości działania (BCP) są systematycznie omawiane i opracowywane z klientami. Plany te obejmują listę priorytetowych produktów określonych przez klienta, alternatywne plany wznowienia fizycznych przepływów w różnych zidentyfikowanych scenariuszach, kopie zapasowe danych umożliwiające w razie potrzeby przejście na zarządzanie ręczne oraz wspólne procesy decyzyjne w celu uruchomienia różnych etapów sytuacji kryzysowej w przypadku jej wystąpienia. Co najmniej raz w roku przeprowadzane są również ćwiczenia mające na celu sprawdzenie gotowości zespołów, procesów i zasobów technicznych do realizacji przewidywanych scenariuszy. Wszystkie te środki są okresowo omawiane z klientami, przy zachowaniu pełnej przejrzystości.

Zapewnienie dystrybucji leków w obszarach wrażliwych

Aby dostarczyć leki z Europy Północnej do Arabii Saudyjskiej, z dwutygodniowym czasem realizacji i zmianą początkowej trasy, GEODIS musiał dostosować się poprzez zaoferowanie alternatywnych rozwiązań transportowych i płynnej logistyki, aby spełnić potrzeby klientów:

- wysiłki lokalnych zespołów w celu znalezienia najbardziej odpowiedniego rozwiązania transportowego, aby zmienić trasę statku w związku ze złożoną sytuacją na Morzu Czerwonym i nieodłącznym ryzykiem;
- zgodność z normami i przepisami poprzez protokół zdrowia. 140 palet musiało być utrzymywanych w stałej temperaturze, aby zagwarantować integralność produktu. Rejestratory danych zostały umieszczone na każdej palecie, aby wykryć wszelkie anomalie temperaturowe;
- zaangażowanie lokalnego agenta do przyjmowania paczek na etapie pośrednim oraz eksperta farmaceutycznego w celu zagwarantowania, że operacje przebiegają sprawnie i bezpiecznie.

4.4.2 Zadowolenie klientów

Każdego roku przeprowadzana jest szeroko zakrojona ankieta mająca na celu zmierzenie poziomu zadowolenia klientów. Ten internetowy kwestionariusz, dostępny w 16 językach, jest nieoceniony przy określaniu oczekiwań, zbieraniu informacji zwrotnych i wykrywaniu potencjalnych źródeł niezadowolenia.

Wyniki wskaźnika zadowolenia wykazały poprawę w 2024 roku. 92% klientów ankietowanych na całym świecie jest zadowolonych z tej relacji. Wskaźnik Net Promoter Score (NPS), który mierzy doświadczenie klienta, w szczególności poprzez prawdopodobieństwo, że klienci polecą usługę, osiągnął +36 w 2024 r. w porównaniu do +31 w 2023 r. Wskaźnik Customer Effort Score, który odpowiada na pytanie „Czy trudno jest prowadzić interesy z GEODIS?”, również wykazał poprawę, osiągając 2,2 w 2024 r. w porównaniu z 2,3 w 2023 r.(1).

Wyniki te można przypisać wydajności i szybkości reagowania zespołów w spełnianiu oczekiwań klientów w całym cyklu życia, dzięki narzędziu do zarządzania relacjami z klientami, które jest dostępne we wszystkich liniach biznesowych i regionach. Ponadto zobowiązania GEODIS w zakresie bezpieczeństwa pracowników i transformacji środowiskowej są zgodne z oczekiwaniami klientów. Klienci doceniają również kalkulator emisji (narzędzie online, które pozwala klientom porównać różne alternatywy transportu między dwoma punktami) oraz dostarczanie przez GEODIS danych dotyczących emisji CO₂ wszystkim swoim klientom, aby pomóc im zmierzyć emisję w zakresie 3 i lepiej zarządzać swoją wydajnością. Pozostaje jednak wiele obszarów wymagających poprawy, takich jak rozpatrywanie skarg i roszczeń klientów.

Wspieranie klientów w ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych

Przemysł stalowy odpowiada za około 7% emisji CO w sektorze energetycznym na całym świecie(2). Aby pomóc ArcelorMittal w osiągnięciu celów redukcji śladu węglowego, zespoły European Road Network we Francji zaproponowały bardziej przyjazne dla środowiska rozwiązanie dostosowane do planu transportowego klienta. Po szczegółowym badaniu przepływu GEODIS zaproponował paliwo alternatywne dla oleju napędowego: HVO (hydrorafinowany olej roślinny) do dostaw stali na krótkie odległości za pomocą ciężarówek kompatybilnych z HVO. Inicjatywa ta zaowocowała 82% niższą emisją CO₂ w porównaniu z ciężarówkami z silnikiem Diesla. Ten pilotażowy projekt dotyczy krótkodystansowych przepływów dystrybucyjnych z fabryki stali Florange we wschodniej Francji. Został on uruchomiony w 2023 r. i był kontynuowany przez cały 2024 r.

dane doświadczenie klienta we współpracy z Pickme

W 2024 r. firma Distribution & Express nawiązała współpracę z Pickme, aby zoptymalizować dostawy za pierwszym podejściem i zmniejszyć liczbę nieudanych

prezentacji dla poszczególnych odbiorców. Pozwala to zaoszczędzić niepotrzebne kilometry, zmarnowany czas i emisję gazów cieplarnianych. Zasadą Pickme, która powstała we Francji w 2019 roku, jest umożliwienie odbiorcom wyboru lokalnego sąsiada z platformy Pickme, która liczy 15 000 indywidualnych członków, do odbierania paczek w ich imieniu. Rozwiązanie to ułatwia organizację dostaw, gwarantując obecność sąsiada, który odbierze przesyłkę w pobliżu domu odbiorcy. Prawie 80% klientów przyjęło tę nową, elastyczną i bezpieczną opcję.

4.4.3 Zdrowie i bezpieczeństwo klientów, konsumentów i lokalnych mieszkańców

GEODIS przechowuje i transportuje wszelkiego rodzaju towary na całym świecie, z których niektóre są uważane za niebezpieczne (chemikalia, aerozole, baterie litowe, łatwopalne ciecze itp.) i stanowią zagrożenie dla ludzi, mienia i środowiska. W przypadku magazynowania, miejsca obsługiwane przez GEODIS, które potencjalnie mogą powodować zanieczyszczenie lub uciążliwość, w szczególności dla zdrowia i bezpieczeństwa lokalnych mieszkańców, podlegają surowym przepisom mającym na celu zapobieganie i ograniczanie zagrożeń dla środowiska. Obejmują one klasyfikację ICPE (ramy regulacyjne dla obiektów podlegających wymogom ochrony środowiska we Francji) lub jej międzynarodowe odpowiedniki.

Miejsca sklasyfikowane jako ICPE obsługiwane przez GEODIS podlegają surowym standardom w zakresie bezpieczeństwa, gospodarki odpadami, zapobiegania zanieczyszczeniom i ochrony środowiska. W tych zakładach Grupa wdraża środki zapobiegawcze i organizuje szkolenia dla pracowników, którzy muszą przestrzegać ścisłych procedur, aby zapobiec wszelkim incydentom lub zanieczyszczeniom.

Na drogach Grupa przestrzega obowiązujących przepisów w celu zapewnienia bezpieczeństwa swoich operacji logistycznych, takich jak ADR (Europejska umowa dotycząca międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych). Ta międzynarodowa umowa reguluje transport drogowy materiałów niebezpiecznych w Europie i określa zasady klasyfikacji, dokumentacji, wyposażenia pojazdów i szkoleń. Kierowcy GEODIS są przeszkoleni w zakresie identyfikacji materiałów niebezpiecznych i stosowania protokołów bezpieczeństwa w celu zapewnienia bezpiecznych warunków transportu.

Podręcznik bezpieczeństwa dla kierowców pracujących z towarami niebezpiecznymi

W 2024 r. linia biznesowa związana European Road Network zaktualizowała swój podręcznik BHP dla kierowców dotyczący transportu towarów niebezpiecznych (takich jak chemikalia, skroplony gaz i wodór). Dokument ten, dostępny w dziesięciu językach, ma na celu przypomnienie kierowcom o najlepszych praktykach zawodowych i podniesienie świadomości zagrożeń związanych z ich pracą. Obejmuje on najnowsze zmiany w

przepisach i szczegółowo opisuje procedury, których należy przestrzegać, aby zapewnić bezpieczeństwo kierowcy i innych osób oraz chronić zdrowie i środowisko.

Wyniki

- 88% klientów twierdzi, że są dobrze poinformowani o polityce CSR Grupy.
- 91% klientów twierdzi, że są zadowoleni z wyników GEODIS w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.
- 69% klientów, którzy złożyli formalną skargę, było zadowolonych ze sposobu, w jaki została ona rozwiązana przez GEODIS.

Odpowiedzialna komunikacja

GEODIS zobowiązuje się do utrzymywania wiarygodnej i przejrzystej komunikacji ze swoimi klientami i interesariuszami, kierując wyborami logistycznymi w kierunku rozwiązań o najmniejszej emisji dwutlenku węgla, stawiając swój cel w centrum swoich działań. Kampania marki rozpoczęta w 2024 r. i nowy punkt odniesienia, „A better way to deliver”, ilustrują tę obietnicę poprzez następujące zobowiązania:

- zmniejszenie wpływu swojej działalności na środowisko poprzez oferowanie odpowiedzialnych i zrównoważonych usług wszystkim swoim klientom;
- stawianie ludzi w centrum swoich operacji logistycznych, relacji z klientami i doświadczeń pracowników;
- ucieleśnianie zaangażowania Grupy zgodnie z jej Celem oraz globalnym rozwojem gospodarczym i technologicznym w łańcuchu dostaw.



5 Etyka

NAJWAŻNIEJSZE DANE

- Organizacja Tygodnia zgodności z przepisami (s. 87);
- Przeprowadzenie pierwszego badania satysfakcji dostawców (s. 90);
- Organizacja Dnia ochrony danych (s. 92);
- Zmieniony Kodeks postępowania partnerów biznesowych (s. 89).

WYBRANE KLUCZOWE DANE 2024

Zgodność

87%

pracowników zagrożonych ryzykiem w 2024 r. ukończyło szkolenie z zakresu Kodeksu etyki

zobacz nasz program etyki i zgodności s. 87

Ochrona danych

90%

docelowych pracowników w 2024 r. ukończyło szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych

zobacz nasze działania na rzecz ochrony danych i cyberbezpieczeństwa
s. 92

Relacje z dostawcami

63%

strategicznym dostawców ocenionych przez EcoVadis w ciągu ostatnich trzech lat

zobacz nasze podejście do oceny ryzyka dostawców s. 90



Wybierz etyczne relacje oparte na zaufaniu

GEODIS jest zaangażowana we wspieranie kultury i ścisłych zasad uczciwości biznesowej.

Program etyki i zgodności Grupy ma na celu zapewnienie wdrożenia zasad etycznych na wszystkich poziomach działalności oraz zapewnienie pełnej zgodności z międzynarodowymi przepisami i regulacjami, w szczególności w zakresie środków antykorupcyjnych, poszanowania praw człowieka i ochrony danych w całym łańcuchu wartości.

5.1 Kultura korporacyjna i uczciwość biznesowa

Problemy i skutki

GEODIS działa w bardzo złożonym środowisku legislacyjnym i regulacyjnym, podlegającym wielu lokalnym i międzynarodowym standardom, przepisom i regulacjom. Grupa współpracuje z siecią dostawców, podwykonawców i partnerów biznesowych, co naraża ją na zagrożenia łamaniem praw człowieka i nieetycznymi praktykami biznesowymi.

Opierając się na swoim celu, wartościach, zasadach przywództwa oraz standardach etyki i zgodności, GEODIS zapewnia, że jej pracownicy, pracownicy tymczasowi, konsultanci i podwykonawcy działają uczciwie we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. Odpowiedzialność każdego pracownika jest niezbędna do utrzymania zaufania klientów i zapewnienia długoterminowego sukcesu firmy.

Ład korporacyjny

Zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla Grupy jest fundamentem systemu etyki i zgodności Grupy. Zaangażowanie to jest wspierane przez Dyrektora generalnego Grupy, wiceprezesów wykonawczych poszczególnych linii biznesowych i regionów oraz przez każdego członka Zarządu w jego obszarach specjalizacji.

Dział ds. zgodności z przepisami podlega bezpośrednio Dyrektorowi generalnemu i wykonuje następujące zadania:

- opracowywanie programów etyki i zgodności, dzielenie się najlepszymi praktykami i definiowanie zasad etycznego postępowania w biznesie;
- opracowywanie i organizowanie kampanii uświadamiających i szkoleniowych dotyczących kwestii zgodności;
- reprezentowanie Grupy na arenie międzynarodowej wobec klientów, partnerów, stowarzyszeń branżowych oraz organizacji rządowych i pozarządowych;
- udzielanie porad i zaleceń dotyczących wszelkich kwestii etycznych i zgodności z przepisami;
- zarządzanie systemem zgłaszania nieprawidłowości w zakresie etyki.

Jest on wspierany przez sieć dziesięciu korespondentów ds. zgodności w różnych liniach biznesowych i regionach Grupy. Do jego obowiązków należy wdrażanie programu zgodności i monitorowanie jego stosowania, a także monitorowanie planu działania związanego z mapowaniem ryzyka korupcji.

Komitet Ryzyka GEODIS monitoruje wdrażanie programu zgodności, a także incydenty i kwestie zgłaszane przez Dział Zgodności. Komitet spotyka się średnio cztery razy w roku, aby zająć się tymi kwestiami.

Polityki

Kodeks etyczny GEODIS, opublikowany w 2009 r., stanowi podstawę systemu etyki i zgodności Grupy. Dotyczy wszystkich pracowników – w tym pracowników tymczasowych i zewnętrznych – oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Obowiązkiem kierownictwa każdego podmiotu jest rozpowszechnianie niniejszego dokumentu, a także następujących powiązanych polityk wewnętrznych:

- polityka wolnej i uczciwej konkurencji;
- polityka przeciwko korupcji i handlu wpływami;
- polityka oceny uczciwości interesariuszy w oparciu o procedurę „Poznaj swojego partnera biznesowego” przedstawioną w Księdze Zasad Biznesowych;
- procedura kontroli eksportu;
- polityka dotycząca zgłaszania nieprawidłowości;
- oświadczenie o ochronie danych.

Wszystkie te dokumenty są dostępne w intranecie Grupy i pomagają wspierać kulturę uczciwości, jednocześnie promując zrównoważone i społecznie odpowiedzialne praktyki.

Plan działania

Plan działania GEODIS obejmuje etykę i zgodność z przepisami, przeciwdziałanie korupcji, wolną i uczciwą konkurencję, kontrolę celną i eksportową.

5.5.1 Etyka i zgodność z przepisami

Program etyki i zgodności z przepisami ma na celu informowanie pracowników i stron trzecich o standardach etyki biznesowej i zgodności z przepisami, podnoszenie świadomości na temat ich obowiązków oraz zapobieganie niewłaściwemu postępowaniu lub ryzyku, które w Grupie lub wśród jej partnerów mogłoby skutkować odpowiedzialnością, zaszkodzić ich reputacji lub zagrozić długoterminowej rentowności ich działalności. Osiąga się to nie tylko poprzez politykę i procedury, ale także poprzez organizację szkoleń.

Tydzień zgodności z przepisami

Od 2019 r. GEODIS organizuje coroczny Tydzień zgodności z przepisami. Celem wydarzenia jest podniesienie świadomości wśród wszystkich pracowników, linii biznesowych i regionów na temat potencjalnych sytuacji ryzyka, z którymi mogą się spotkać. Regiony i linie biznesowe wdrażają następnie działania zgodne z ich priorytetami, w oparciu o Tydzień zgodności z przepisami. Tydzień zgodności z przepisami 2024 rozpoczął się 9 grudnia. Różne filmy na każdy temat – korupcja, konkurencja, dane osobowe, kontrola eksportu – zostały opublikowane w intranecie Grupy.

Od 2024 r. inicjatywę tę uzupełnia kwartalny biuletyn Compliance. Jego celem jest wzmocnienie poczucia odpowiedzialności pracowników i wspieranie kultury etyki i zgodności z przepisami. Każde wydanie koncentruje się na konkretnym temacie, zilustrowanym orzeczeniem sądu lub istotnym wydarzeniem ze świata wiadomości.

Szkolenie

Szkolenia z zakresu etyki są niezbędne, aby zapewnić, że pracownicy z grup ryzyka rozumieją zasady etyki i zgodności oraz że ryzyko jest skutecznie zwalczane. Dlatego GEODIS opracował program składający się z czterech modułów szkoleniowych online: Kodeks etyczny, zwalczanie korupcji i handlu wpływami, prywatność i ochrona danych oraz uczciwa konkurencja. Kursy te są dostępne w ośmiu językach.

Szkolenie z zakresu Kodeksu etyki jest dostępne dla wszystkich pracowników posiadających komputer i dostęp do platformy internetowej. Moduł szkoleniowy, który po ukończeniu zapewnia certyfikat, jest obowiązkowy dla wszystkich pracowników co dwa lata i musi zostać ukończony przez nowych pracowników w ciągu pierwszego miesiąca zatrudnienia.

Wyniki

Kampania szkoleniowa 2024 objęła 11 096 pracowników. Spośród nich 9 654 pracowników ukończyło szkolenie z zakresu Kodeksu etyki, co stanowi 87% docelowej populacji.

5.5.2 Zwalczanie korupcji i handlu wpływami

Integralną częścią programu zgodności Grupy jest walka z korupcją i handlem wpływami. GEODIS nie toleruje żadnych form korupcji ani handlu wpływami i promuje wszelkie środki mające na celu zapobieganie im, w tym:

- promowanie świadomości i przestrzegania polityki antykorupcyjnej Grupy oraz innych powiązanych procedur i polityk;
- zapewnienie szkoleń antykorupcyjnych;
- zachęcanie wszystkich pracowników do konsultowania się z Działem Zgodności Grupy w przypadku jakichkolwiek wątpliwości lub pytań.

Mapowanie ryzyka

Korupcja i handel wpływami należą do głównych zagrożeń zidentyfikowanych przez Grupę. Mapa ryzyka została sporządzona na poziomie lokalnym w każdym regionie i linii biznesowej. Zagrozenia te zostały następnie skonsolidowane w mapie ryzyka Grupy, która jest weryfikowana co trzy lata. Mapowanie jest digitalizowane w narzędziu Risk Factory, które śledzi aktualizacje i automatycznie oblicza ryzyko. Plany działania są monitorowane i oceniane przez Dział Kontroli Wewnętrznej i Zgodności.

Weryfikacja integralności przez stronę trzecią

Procedura „Poznaj swojego partnera biznesowego” służy do oceny ryzyka związanego z dostawcą. Partnerzy biznesowi uznani za najbardziej zagrożonych podlegają dogłębnej analizie, która obejmuje:

- pytania dotyczące ich programu zgodności, udziałów, ostatecznego beneficjenta rzeczywistego itp.;
- sprawdzanie integralności zewnętrznych baz danych;
- specjalne szkolenia zapewniane przez Dział Zgodności Grupy.

System dyscyplinarny

Firma GEODIS ustanowiła system dyscyplinarny, który ma być stosowany w przypadku naruszenia zasad i procedur programu zgodności, w tym Kodeksu etyki oraz zasad dotyczących prezentów i zaproszeń. Procedura dyscyplinarna została wdrożona we wszystkich podmiotach Grupy i jest regularnie monitorowana przez Dział Zasobów Ludzkich. Skonsolidowany rejestr rejestruje kary poniesione za akty korupcji.

Szkolenie

Profile najbardziej narażone na ryzyko korupcji i przekupstwa obejmują pracowników, którzy wchodzi w interakcje z klientami i dostawcami, a także nowych pracowników. Pracownicy ci muszą przejść 30-minutową sesję online zatytułowaną „Zwalczanie korupcji i handlu wpływami”. Kurs obejmuje przepisy mające zastosowanie do różnych obowiązujących aktów prawnych (Sapin II(1), FCAP(2) i UKBA(3)), a także sytuacje ryzyka, wraz z praktycznymi studiami przypadków i quizem końcowym. Po ukończeniu kursu przyznawany jest certyfikat, który należy odnawiać co dwa lata.

Plan kontroli antykorupcyjnej

GEODIS opracowała kontrole pierwszego i drugiego poziomu, mające zastosowanie do wszystkich podmiotów Grupy, pozwalające na ciągłą ocenę skuteczności operacyjnej systemu, zgodnie z zaleceniami Francuskiej Agencji Antykorupcyjnej. Proces ten podlega niezależnej ocenie przez Dział Audytu Wewnętrznego.

Wyniki

- W 2024 r., oprócz 153 osób przeszkolonych w 2023 r.(4), 69 osób spośród stron trzecich „wysokiego ryzyka” ukończyło szkolenie w zakresie zgodności.
- Program szkoleniowy w 2024 r. obejmował 11 278 pracowników. Łącznie 10 616 pracowników, czyli 94% populacji docelowej, ukończyło szkolenie antykorupcyjne.
- Liczba wyroków skazujących i łączna liczba grzywien za naruszenia przepisów antykorupcyjnych w 2024 r.: 0
- Liczba wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych: 0
- Łączna kwota grzywien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych: 0

5.5.3 Wolna i uczciwa konkurencja

GEODIS szczególnie angażuje się w przestrzeganie prawa konkurencji, obejmującego zakaz porozumień antykonkurencyjnych oraz nadużywania dominujących pozycji rynkowych. Polityka uczciwej konkurencji wprowadza pracowników w podstawowe zasady prawa konkurencji, określając zarówno zachowania, które należy przyjąć, jak i te, których należy unikać. Wyjaśnia również procedury zgłaszania incydentów. W dokumencie powtórzono, że organizacje zawodowe nie mogą być wykorzystywane jako platformy do antykonkurencyjnej wymiany informacji między członkami. Aby ograniczyć to ryzyko, Grupa ustanowiła formalną procedurę kontroli wniosków o członkostwo i odnawiania członkostwa. Wszyscy zainteresowani pracownicy są zobowiązani do wzięcia udziału w szkoleniu online dotyczącym tej kwestii.

5.1.4 Kontrole celne i eksportowe

W odpowiedzi na wzrost handlu międzynarodowego firma GEODIS wdrożyła środki mające na celu zapewnienie zgodności z przepisami mającymi zastosowanie do świadczenia usług celnych, a także z przepisami dotyczącymi kontroli eksportu:

Dział Kontroli Wewnętrznej i Zgodności.

- „Zasady celne” mają na celu zapewnienie ram dla operacji odprawy celnej obsługiwanych przez GEODIS i obejmują procedurę podwykonawstwa celnego, płatności cel, podatków i innych opłat na rzecz organów celnych oraz program zgodności z przepisami celnymi. Opierają się one na zasadach Światowej Organizacji Celnej (WCO), przepisach wydanych przez organy celne i inne organy rządowe oraz najlepszych praktykach zawodowych i są egzekwowane we wszystkich podmiotach Grupy;
- „procedura kontroli eksportu” ma na celu zapewnienie ram dla eksportu, importu, transportu krajowego, logistyki, odprawy celnej i operacji tranzytowych przeprowadzanych we wszystkich podmiotach GEODIS, aby zapewnić, że nie dotyczą one osób wskazanych na listach sankcyjnych lub towarów zabronionych. Wszelka działalność handlowa obejmująca kraje lub towary określone w procedurze podlega uprzedniemu zatwierdzeniu.

Aby wesprzeć tych pracowników, organizowane są szkolenia online dotyczące głównych zasad celnych i przepisów dotyczących kontroli eksportu.

5.2 Zarządzanie relacjami z dostawcami

Problemy i skutki

Model biznesowy GEODIS opiera się na wewnętrznym i zewnętrznym ekosystemie, który pozwala oferować klientom kompleksowe usługi end-to-end. Aby prowadzić te działania, Grupa w dużym stopniu polega na sieci dostawców i podwykonawców, którym zleca usługi.

Zakupy Grupy dzielą się na pięć kategorii:

- podwykonawstwo w zakresie transportu (lotniczego, morskiego, drogowego i kolejowego), logistyki i usług związanych z konserwacją, serwisowaniem i pracami na ruchomym sprzęcie i instalacjach. Zakupy te są dokonywane od małych lokalnych graczy (małych i średnich przedsiębiorstw itp.), jak również od międzynarodowych grup transportowych i logistycznych;
- pracownicy tymczasowi kupowani od międzynarodowych grup, regionalnych sieci franczyzowych lub firm rodzinnych;
- energia kupowana lokalnie od podmiotów krajowych lub spółek zależnych międzynarodowych dostawców;
- pojazdy drogowe i urządzenia przemysłowe, które mają kluczowe znaczenie dla działalności Grupy i wyzwań związanych z transformacją środowiskową. W związku z tym zakupy te są oceniane pod kątem pełnego kosztu cyklu życia (TCO - całkowity koszt posiadania) lub wydajności użytkowania (TCU - całkowity koszt użytkowania);
- zakupy pośrednie, w tym zamówienia ogólne, IT i telekomunikacja (sprzęt, oprogramowanie i usługi) oraz usługi intelektualne.

Ryzyko, że dostawcy i partnerzy nie będą przestrzegać praw człowieka, środowiska lub uczciwości biznesowej, może wpłynąć na wyniki GEODIS i zaufanie klientów.

Grupa ogranicza to ryzyko poprzez wzmocnienie procesu selekcji i oceny CSR dostawców i partnerów. W 2024 r. do mapy ryzyka GEODIS dodano odpowiedzialne zakupy.

Ład korporacyjny

W 2024 r. GEODIS rozszerzył i zrestrukturyzował Dział Zakupów Grupy, powierzając mu następujące obowiązki:

- opracowanie planu działania na rzecz odpowiedzialnych zakupów, zapewniającego spójność z planem strategicznym Ambition 2027;
- strukturyzacja zaopatrzenia i zarządzania dostawcami w celu zachęcenia do synergii na poziomie linii biznesowej i regionalnym. 250 dostawców działających w całej Grupie jest zarządzanych na poziomie kontynentalnym lub krajowym;
- monitorowanie wyników ekonomicznych i CSR funkcji zakupów przy użyciu procesów, narzędzi, norm i standardów określonych przez Grupę.

Organizacja ta jest wspierana przez zespół 225 specjalistów ds. zakupów pracujących w całej organizacji, którzy definiują strategie specyficzne dla ich działalności/linii biznesowych i wdrażają

cele i programy Grupy.

Dialog z dostawcami prowadzony jest zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym, poprzez przeglądy dostawców, a także dni dostawców, takie jak Carrier Affinity Conference, która co roku gromadzi przewoźników partnerskich Grupy w Stanach Zjednoczonych.

Kluczowe dane

→ **Zespoły zakupowe GEODIS są obecne w 32 krajach i zatrudniają ponad 230 osób**

Polityki

Podejście to opiera się na następujących zasadach:

- Kodeks postępowania partnera biznesowego, zmieniony w 2024 r., który stanowi, że każde naruszenie niniejszego Kodeksu może skutkować zawieszeniem lub rozwiązaniem umowy z dostawcą;
- Kodeks etyki Grupy;
- Dziesięć zasad Global Compact;
- „Poznaj swojego partnera biznesowego”, procedura oceny zgodności i zaangażowania partnerów w łańcuchu wartości. Procedura ta musi być stosowana, niezależnie od kraju, regionu lub linii biznesowej, wobec wszystkich istniejących i potencjalnych stron trzecich (klientów, dostawców, usługodawców, podwykonawców i partnerów, w tym agentów i partnerów joint venture lub konsorcjum) współpracujących z GEODIS lub w imieniu GEODIS.

Plan działania

Włączenie kryteriów CSR do procesów zakupowych i zaproszeń do składania ofert

Krajowi i lokalni dostawcy i podwykonawcy oraz dostawcy obsługujący wiele podmiotów są wybierani przez dział zakupów na podstawie zestawu kryteriów ekonomicznych, jakościowych, BHP, CSR i uczciwości biznesowej, takich jak

- zdrowie i bezpieczeństwo: weryfikacja obecności systemu zarządzania bezpieczeństwem, plan awaryjny wyszczególniający działania, które należy podjąć w przypadku incydentu (pożar, poważne obrażenia itp.), zapewnienie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa drogowego;
- prawa człowieka: poszanowanie podstawowych tekstów chroniących prawa człowieka, w szczególności zakaz pracy przymusowej, pracy dzieci, handlu ludźmi i dyskryminacji oraz poszanowanie wolności zrzeszania się;
- środowisko: analiza zużycia energii, emisji CO₂, wytwarzanych odpadów, lokalnych zanieczyszczeń, pętli ponownego wykorzystania i recyklingu;
- społeczne: rozwój partnerstw z firmami umożliwiającymi osobom niepełnosprawnym (które umożliwiają osobom niepełnosprawnym dostęp do zatrudnienia w warunkach dostosowanych do ich możliwości);
- uczciwość biznesowa i zgodność z przepisami: stosowanie map ryzyka odpowiedzialnych zakupów dla każdej kategorii produktów lub usług dla dostawców składających oferty.

Cel

75% strategicznych dostawców w całej Grupie ocenionych przez EcoVadis w ciągu ostatnich trzech lat do 2027 r.

Ocena ryzyka związanego z dostawcami

GEODIS stosuje dwie metody oceny ryzyka związanego z dostawcami.

Najbardziej krytyczni dostawcy lub dostawcy najbardziej narażeni na ryzyko etyczne i ryzyko braku zgodności (kraj, kategoria zakupu, kwota wydatków) są poddawani dogłębnej analizie i kwestionariuszowi zgodności i uczciwości biznesowej. Są oni również zobowiązani do odbycia specjalnego szkolenia w tym zakresie. Dostawcy średniego i wysokiego ryzyka są proszeni o wypełnienie krótszego kwestionariusza.

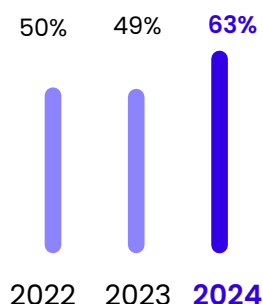
Ocena CSR jest zarządzana za pośrednictwem platformy EcoVadis. Każdy usługodawca z wynikiem poniżej 45/100 musi wdrożyć plan działań naprawczych. Jeśli w rozsądnym terminie nie zostaną podjęte odpowiednie działania w celu poprawy oceny, dostawca zostanie usunięty z bazy danych dostawców. W 2024 r. Grupa rozszerzyła zakres zaangażowanych dostawców o nowe obszary geograficzne i kategorie zakupowe. W ten sposób ocenianych jest obecnie 374 aktywnych dostawców, w tym 303 tak zwanych dostawców strategicznych i 71 głównych podwykonawców transportowych z różnych firm. Tak zwani dostawcy strategiczni to ci, którzy mają bezpośredni wkład w strategię zakupową Grupy, są krytyczni dla procesów biznesowych GEODIS i reprezentują powtarzające się wydatki w wysokości ponad 5 milionów euro w zakresie Grupy. Kategoria ta nie obejmuje dostawców i podwykonawców w zakresie transportu, logistyki, ceł, importu/eksportu, podatków, nieruchomości i ubezpieczeń.

Szkolenie

W 2024 r. Działy Zrównoważonego Rozwoju i Zakupów Grupy uruchomiły program szkoleniowy w zakresie oceny dostawców CSR przy wsparciu Uniwersytetu GEODIS i SNCF Procurement University [Uniwersytetu zaopatrzenia SNCF]. W ciągu roku przeszkolono 17 specjalistów ds. zakupów, a program będzie kontynuowany w 2025 roku.

Wyniki

Odsetek strategicznych dostawców ocenionych przez EcoVadis w ciągu ostatnich trzech lat



Pierwsza coroczna ankieta dotycząca dostawców

GEODIS przeprowadził ankietę wśród 1650 partnerów i podwykonawców w 2024 roku. Kwestionariusz online, dostępny w dwóch językach, składał się z 20 pytań (dotyczących jakości relacji biznesowych, satysfakcji i rekomendacji, oceny podejścia CSR i wsparcia dla innowacji). Wskaźnik odpowiedzi wyniósł 17%, przy ogólnym wskaźniku zadowolenia wynoszącym 94%. Jakość relacji z dostawcami i terminowe płatności były jednymi z głównych mocnych stron wskazanych przez dostawców. Z drugiej strony, jako obszary wymagające poprawy wskazano komunikację i reakcję na zaproszenia do składania ofert, a także wsparcie dla innowacji.

5.2.1 Warunki płatności dostawcy

Relacje GEODIS z dostawcami i podwykonawcami mają zasadnicze znaczenie dla jakości usług i długoterminowego sukcesu firmy. Opierają się one na zasadach bezstronności, uczciwości i lojalności, z poszanowaniem niezależności i indywidualnej tożsamości partnerów. GEODIS zobowiązuje się do powstrzymania się od nadużywania swojej pozycji rynkowej w celu zapewnienia preferencyjnego traktowania lub narzucania nieuczciwych warunków oraz zapewnia, że jej dostawcy i podwykonawcy nie znajdują się w sytuacji nadmiernej zależności ekonomicznej.

Praktyki dotyczące warunków płatności zostały określone w Księdze zasad biznesowych. Od pracowników oczekuje się przestrzegania następujących zasad:

- przestrzegać ustawowych terminów płatności (we Francji 30 dni w przypadku usług transportowych);
- w przeciwnym razie ograniczyć terminy płatności do maksymalnie 45 dni od daty wystawienia faktury;
- odmówić akceptacji linii kredytowych.

Jeśli płatność ma zostać dokonana w terminie dłuższym niż 45 dni, należy uzyskać uprzednią zgodę Komitetu ds. Inwestycji Grupy GEODIS (w przypadku umów o wartości przekraczającej 5 mln EUR).

Wyniki

Średni okres płatności w DPO (Days Payable Outstanding):

- 49,1 dni na koniec grudnia 2024 r. (w porównaniu do 52,1 dni na koniec grudnia 2023 r.)
- Liczba toczących się postępowań sądowych z powodu opóźnień w płatnościach: 0
- Liczba pozwów sądowych wniesionych przeciwko Spółce z tytułu opóźnień w płatnościach: 0

Kluczowe dane

→ 94% dostawców, którzy odpowiedzieli na ankietę dostawców GEODIS w 2024 r., stwierdziło, że są ogólnie zadowoleni ze swoich doświadczeń jako dostawcy Grupy.

5.2 Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo

Problemy i skutki

Cyfrowa transformacja Grupy i rosnąca liczba wymian cyfrowych z wieloma partnerami zwiększają ryzyko włamań, cyberataków i złośliwego wykorzystania systemów informatycznych.

Jako zaufany partner cyfrowy, GEODIS zobowiązuje się do ciągłego dostosowywania i ulepszania swojej postawy technicznej i organizacyjnej, zarówno prewencyjnej, jak i reagującej, w celu ochrony przed poważnymi zakłóceniami w swojej działalności lub naruszeniem poufności danych, które mogłyby mieć wpływ na strony trzecie oraz jego własne przedsięwzięcia lub reputację.

Ład korporacyjny

Dział Bezpieczeństwa Systemów Informatycznych Grupy ściśle współpracuje z Zarządem. Wdraża kompleksową, nadrzędną strategię we Francji i na arenie międzynarodowej, niezależnie od linii biznesowych. Dział ten współpracuje z Inspektorem ochrony danych, który określa i nadzoruje wdrażanie zasad ochrony.

Polityki i procedury

Reguły i zasady ustanowione przez Grupę w zakresie bezpieczeństwa systemów informatycznych muszą być przestrzegane przez wszystkie linie biznesowe i regiony, a także przez obowiązujące przepisy lokalne. Grupa polega na sieci zaangażowanych partnerów i szerokiej gamie rozwiązań w celu zabezpieczenia wymiany, utrzymania czujności pracowników i pracy nad najbardziej uznanymi międzynarodowymi standardami bezpieczeństwa (NIST, ISO 27001).

Wdrożono następujące rozwiązania:

- ogólna polityka bezpieczeństwa IT, włączona do Księgi zasad biznesowych;
- określone polityki zgodne z odpowiednimi standardami odniesienia;
- podejście „security by design”, które zapewnia uwzględnienie wymogów bezpieczeństwa w fazach projektowania usług i produktów wdrażanych przez GEODIS w ramach cyfrowej transformacji;
- międzynarodowe certyfikaty bezpieczeństwa w kluczowych obszarach biznesowych;
- analizy ryzyka i doraźne środki łagodzące.

Plan działania

Plan działania Grupy w zakresie ochrony danych i aktywów jest wspierany przez następujące środki i zasoby:

- identyfikacja ryzyka poprzez klasyfikację aktywów, partnerów i potencjalnych zagrożeń, które mogą mieć wpływ na poufność, dostępność lub integralność danych;
- ochrona aktywów i promowanie cyberkultury poprzez regularne podnoszenie świadomości użytkowników, którzy są głównymi graczami w zakresie bezpieczeństwa firmy, poprzez szkolenia i kampanie symulacji ataków. Każdego miesiąca bierze w nim udział ponad 30 000 użytkowników;
- wykrywanie możliwych naruszeń na ponad 35 000 aktywnych urządzeniach oraz Centrum Operacyjne Podatności [Vulnerability Operation Center] w celu ciągłego zmniejszania powierzchni ataku;
- środki reagowania na alerty i incydenty, reprezentowane przez Centrum Operacyjne Bezpieczeństwa [Security Operation Center] i zespoły interwencyjne na całym świecie, zapewniające całodobową ochronę;
- procedury kryzysowe i ćwiczenia w celu sprawniejszego zarządzania potencjalnymi poważnymi incydentami.

GEODIS uznaje coraz bardziej znaczącą rolę sztucznej inteligencji (AI) w swoich funkcjach i liniach biznesowych i zobowiązuje się do globalnego zarządzania danymi, aby zagwarantować etyczne, przejrzyste i zgodne z przepisami wykorzystanie AI w różnych regionach i środowiskach regulowanych.

5.3.1 Dane osobowe

Problemy i skutki

Zapewnienie cyberbezpieczeństwa i ochrony danych ma kluczowe znaczenie dla firm z sektora logistycznego. Dane generowane przez ich działania są nieocenionym zasobem, zapewniającym płynność operacji, dotrzymywanie terminów i optymalizację kosztów w czasie rzeczywistym. Zapewnienie poufności, dostępności i integralności danych klientów, dostawców i partnerów ma kluczowe znaczenie. Skuteczna strategia ochrony danych nie tylko zapobiega ich utracie, kradzieży i uszkodzeniu, ale także ogranicza do minimum szkody w przypadku cyberataku.

Ta zależność od systemów informatycznych naraża również Grupę na ryzyko nieprzestrzegania przepisów w skali globalnej, co może potencjalnie prowadzić do znacznych kar i szkód dla reputacji. Aby ograniczyć to ryzyko, GEODIS utworzył specjalną strukturę zarządzania, zestaw narzędzi i kampanie podnoszące świadomość, aby zwiększyć czujność pracowników w zakresie zarządzania danymi.

Proces identyfikacji wpływu, ryzyka i szans związanych z ochroną danych osobowych w odniesieniu do modelu biznesowego i strategii GEODIS został przedstawiony w następujących rozdziałach sekcji 2.6 niniejszego raportu.

Ład korporacyjny

Inspektor ochrony danych jest częścią Biura Ochrony Danych. Jest on wspierany przez sieć korespondentów operacyjnych składającą się z następujących członków:

- Inspektor ochrony danych (wdrożenie procesów i procedur Grupy);
- Koordynator IT ds. ochrony danych (zgodność z przepisami);
- Regionalni korespondenci ds. ochrony danych (tącnicy regionalni);
- Data Protection Champions (tącnicy linii biznesowych);
- Korespondenci ds. ochrony danych (tącnicy krajowi);
- Korespondenci funkcyjni (tącnicy funkcyjni).

Polityki

Szeroka gama dokumentów i narzędzi jest dostępna dla pracowników i interesariuszy w celu zapewnienia zgodności z praktykami i przepisami:

- Kodeks etyczny zobowiązuje interesariuszy do „traktowania danych osobowych jako poufnych i do ich maksymalnej ochrony zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa”;
- Kodeks postępowania partnerów biznesowych zobowiązuje wszystkich dostawców i podwykonawców do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów;
- Księga zasad biznesowych określa zasady, których należy przestrzegać i właściwe zachowania, które należy przyjąć;
- Oświadczenie o ochronie danych zawiera szczegółowe informacje na temat procesu i organizacji ochrony danych osobowych pracowników, klientów i dostawców;
- współdzielony folder z treściami i narzędziami dotyczącymi Ochrony danych jest dostępny dla wszystkich pracowników.

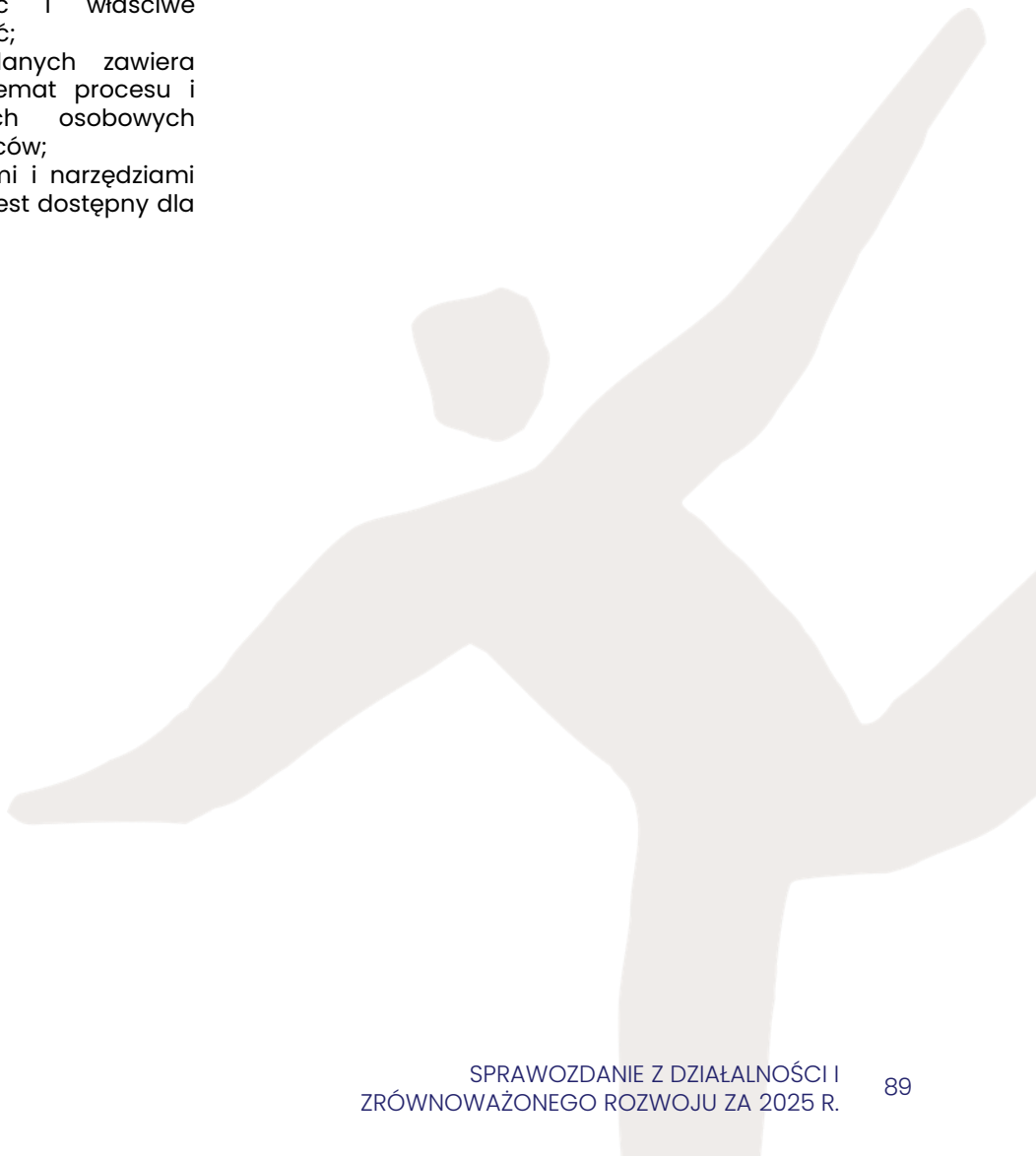
Plan działania

Szkolenia z zakresu ochrony danych mają na celu podniesienie poziomu wiedzy pracowników. Różne formaty treści są dostosowane do profili i poziomów wiedzy pracowników (prezentacje na żywo, dokumentacja i moduły e-learningowe) i są dostępne we współdzielonym folderze.

Każdego roku w styczniu GEODIS organizuje Dzień Ochrony Danych, aby zwiększyć świadomość na ten temat wśród swoich pracowników. W ramach działań w 2024 r. zespoły zbadały definicję danych osobowych i przedstawiły program prewencyjny Grupy.

Wyniki

12 671 pracowników na całym świecie, czyli 90% populacji docelowej, ukończyło moduł szkoleniowy z zakresu ochrony danych osobowych w 2024 r.



5.4 Odpowiedzialne zaangażowanie interesariuszy

GEODIS nie tylko odpowiada na zapytania od obecnych i potencjalnych klientów. Jej oferty handlowe systematycznie obejmują opcje, które zmniejszają emisję gazów cieplarnianych, gdy tylko jest to możliwe.

Jednocześnie GEODIS aktywnie angażuje się w działalność organów branżowych i grup roboczych, aby przyspieszyć transformację środowiskową i społeczną w swojej strefie wpływów. Przejście na bardziej zrównoważoną logistykę wymaga współpracy między firmami, rządami, dostawcami technologii i innymi interesariuszami. Koordynacja zarówno na poziomie sektorowym, jak i międzysektorowym ma kluczowe znaczenie dla wdrażania zmian systemowych.

W międzyczasie firma GEODIS zobowiązała się do odgrywania aktywnej roli w opracowywaniu zrównoważonych rozwiązań logistycznych dla swoich klientów. Grupa systematycznie proponuje rozwiązania niskoemisyjne, gdy tylko jest to możliwe, nawet jeśli klient nie poprosił o to wyraźnie w zapytaniu ofertowym. GEODIS stara się być proaktywny, promując swoje inicjatywy i rozwiązania w celu zmniejszenia śladu węglowego swoich klientów poprzez paliwa alternatywne, rozwiązania multimodalne, optymalizację łańcucha dostaw itp.

Stowarzyszenia i organizacje branżowe

Jako aktywny członek Union TLF (Francuskiego Związku Przedsiębiorstw Transportowych i Logistycznych) GEODIS popiera plan działania opublikowany przez stowarzyszenie w celu dekarbonizacji drogowego transportu towarowego dla rządu francuskiego. Dokument ten określa warunki pomyślnego rozwoju alternatywnych źródeł energii, takich jak energia elektryczna, biopaliwa, biogaz i paliwo wodorowe. TLF stworzył również narzędzie decyzyjne do porównywania kosztów i emisji alternatywnych źródeł energii podczas odnawiania flot pojazdów i udostępnił je publicznie. Pracownicy GEODIS wnieśli swój wkład w tworzenie treści tego narzędzia i rozwój strony internetowej⁽¹⁾.

Grupa bierze również udział w warsztatach i grupach roboczych dotyczących transportu multimodalnego i biopaliw w ramach organizacji takich jak Smart Freight Centre, Clean Cargo (transport morski) i Clean Air Transport Program (transport lotniczy).

Koalicje

Pod koniec 2023 r. GEODIS dołączył do Sojuszu na rzecz Dekarbonizacji Dróg, który skupia panel firm, ekspertów, władz lokalnych, stowarzyszeń, ubezpieczycieli i związków zawodowych, aby współpracować z władzami publicznymi. Plan działania na 2024 r. koncentrował się na czterech kluczowych obszarach: zapewnieniu sprawiedliwej i akceptowalnej transformacji mobilności; dekarbonizacji logistyki; drogach w centrum systemu mobilności na obszarach o niskiej gęstości zaludnienia i obszarach wiejskich; oraz drogach i ich odporności na ryzyko klimatyczne.

Od 2020 r. Grupa jest również członkiem European Clean Trucking Alliance (ECTA), koalicji europejskich firm i organizacji opowiadających się za bezemisyjnymi rozwiązaniami w transporcie drogowym.

GEODIS pozostaje w kontakcie z władzami publicznymi w krajach, w których prowadzi działalność, w imieniu własnym lub za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych. Aktywnie opowiada się za ramami legislacyjnymi i regulacyjnymi zgodnymi z jego zobowiązaniami, w celu utrzymania uczciwej konkurencyjności przy jednoczesnym uwzględnieniu kwestii zrównoważonego rozwoju.

5.4.1 Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingowa

Sprawy publiczne obejmują wszystkie działania umożliwiające GEODIS promowanie swoich praw i interesów oraz dostarczanie informacji organom publicznym i decydentom we Francji i za granicą, których działania mogą mieć wpływ na działalność GEODIS lub jej spółek zależnych.

Grupa jest zobowiązana do przestrzegania przepisów krajowych wymagających od przedstawicieli grup interesu rejestracji w przypadku prowadzenia działalności lobbingowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi przejrzystości i ujawniania lobbingu (np. w odpowiednim krajowym organie nadzoru lub przejrzystości w każdej jurysdykcji).

Grupa nie zezwala swoim pracownikom na bezpośredni lub pośredni udział w finansowaniu działalności politycznej. Dotyczy to w szczególności finansowania partii politycznych lub kampanii wyborczych, niezależnie od przyczyny wpłaty i niezależnie od tego, czy jest ona dokonywana w celu uzyskania określonych korzyści w zamian. Dotyczy to zarówno wpłat finansowych, jak i ofert usług na rzecz partii politycznej lub kandydata w wyborach.



6 Załączniki

Załącznik nr 1: Tabela wskaźników

Nota metodologiczna zawierająca definicję każdego wskaźnika i wszelkie wyłączenia z zakresu jest dostępna na stronie geodis.com. Z Raportem na temat Ograniczonej Weryfikacji również można zapoznać się na stronie internetowej Grupy.

Jako że integracja ostatnich przejęć jest w toku, wskaźniki w poniższej tabeli obejmują pełny zakres Grupy, chyba że zaznaczono inaczej. Dla porównania, Need It Now Delivers i trans-o-flex stanowią odpowiednio 3,4% i 4,2% zatrudnienia w Grupie.

Wskaźniki środowiskowe

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Emisje gazów cieplarnianych, zakresy 1+2+3	tCO2e	4 676 507	4 335 760	4 796 277	
Emisje gazów cieplarnianych, zakresy 1+2 (rynkowe)	tCO2e	394 954	338 737	376 731	●
Zakres 1: Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych					
Ogółem	tCO2e	322 762	268 082	294 404	●
(1.1) Bezpośrednie emisje ze stałych źródeł spalania					
Emisje wynikające ze zużycia gazu ziemnego, oleju opałowego i LPG do ogrzewania budynków	tCO2e	31 306	39 004	35 619	
1.2 Bezpośrednie emisje z mobilnych źródeł spalania					
Ogółem		289 473	227 095	249 706	●
Emisje wynikające ze zużycia gazu ziemnego przez wózki widłowe	tCO2e	5 287	5 326	6 087	●
Emisje wynikające ze zużycia oleju napędowego	tCO2e	160 404	157 892	150 619	
Emisje wynikające ze zużycia ropy	tCO2e	89 332	37 201	77 092	●
Emisje wynikające ze zużycia benzyny	tCO2e	28 594	18 089	7 380	●
Emisje wynikające ze zużycia gazu ziemnego i biogazu przez pojazdy	tCO2e	5 856	8 587	8 529	●
(1,4) Bezpośrednie emisje niezorganizowane	tCO2e	1 983*	1 983	9 074	
Zakres 2: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane ze zużyciem energii					
Łącznie (rynkowe)	tCO2e	72 192	70 655	82 327	●
Łącznie (na podstawie lokalizacji)	tCO2e	81 567	84 622	83 847	●
(2.1) Emisje pośrednie ze zużycia energii elektrycznej Rynkowe Na podstawie lokalizacji	tCO2e	72 192	70 655	81 087	●
		81 567	84 622	82 607	●
(2.2) Emisje pośrednie ze zużycia ciepła, pary lub chłodu	tCO2e	-	-	1 240	

* Nie obejmuje Need It Now Delivers i trans-o-flex.

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Zakres 3: Pośrednie emisje gazów cieplarnianych					
Ogółem	tCO2e	4 281 554	3 997 023	4 419 547	
(3.1) Zakup towarów i usług**	tCO2e	224 638	207 842	233 516	
(3.2) Dobra kapitałowe**	tCO2e	71 166	79 816	95 336	
(3.3) Emisje pośrednie związane z energią, nieuwzględnione w zakresach 1 i 2	tCO2e	123 987	102 647	111 245	
(3.4) Transport ładunków (zlecony podwykonawcom)**	tCO2e	3 510 519	3 254 381	3 518 974	●
Transport lotniczy	tCO2e	1 282 979	1 054 196	1 348 679	
Transport kolejowy	tCO2e	74 638	51 146	63 683	
Transport barkami	tCO2e	1 387	1 815	2 130	
Transport morski	tCO2e	572 848	494 127	600 713	
Transport drogowy	tCO2e	1 578 667	1 653 097	1 503 768	
(3.5) Odpady wytwarzane w działalności operacyjnej**	tCO2e	71 638	68 834	79 227	
(3.6) Podróże służbowe**	tCO2e	7 164	18 813	14 387	
(3.7) Dojazdy pracowników do pracy**	tCO2e	38 861	44 621	41 225	
(3.11) Emisje związane ze sprzedanymi produktami	tCO2e	233 581	216 102	320 713	
(3.13) Aktywa będące przedmiotem leasingu	tCO2e	nd.	3 966	4 924	

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Zużycie energii					
Ogółem	tCO2e	1 577	1 369	1 449	●
Zużycie gazu ziemnego przez obszary zabudowane, wózki widłowe i pojazdy drogowe	GWh	221	263	243	●
Zużycie energii elektrycznej na obszarach zabudowanych	GWh	270	263	264	●
w tym energia elektryczna ze źródeł odnawialnych	GWh	44	63	44	●
Zużycie oleju napędowego	Miliony litrów	64,36	63,37	60,01	●
	GWh	625	616	583	
Zużycie innych rodzajów paliwa (B100, HVO)	Miliony litrów	0,5	1,1	1,8	
	GWh	5	10	19	
Zużycie benzyny	Miliony litrów	12,4	8,3	3,4	
	GWh	110	73	30	
Zużycie nafty	Miliony litrów	35,3	14,7	30,5	
	GWh	346	144	299	
Zużycie oleju opałowego	Miliony litrów	-	-	0,4	
	GWh	-	-	4	
Zużycie ciepła, pary, chłodzenia	GWh	-	-	7	
Wskaźniki					
Zużycie energii elektrycznej i gazu grzewczego na m2 powierzchni zabudowanej(1)	kWh/m²	45,7	43,7	43,8	●
Odsetek powierzchni w budynkach wyposażonych w oświetlenie LED	%	59%	62%	66%	●

1. Zużycie energii elektrycznej i gazu grzewczego jest obliczane na podstawie powierzchni użytkowej, która zużywa energię elektryczną, z wyłączeniem obiektów otwartych lub zamkniętych w danym roku.

** Nie obejmuje Need it Now Delivers.

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Zużycie energii i miks energetyczny					
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	MWh	-	-	0	●
(2) Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów ropopochodnych	MWh	-	-	915 785	●
(3) Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	-	-	232 217	●
(4) Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	MWh	-	-	0	●
(5) Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary lub chłodzenia ze źródeł kopalnych	MWh	-	-	106 764	●
(6) Całkowite zużycie energii kopalnej (suma wierszy od 1 do 5)	MWh	-	-	1 254 766	●
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	-	-	87%	●
(7) Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	-	-	66 230	●
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	-	-	5%	●
(8) Zużycie paliw ze źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmującej również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)(1)	MWh	-	-	29 637	●
(9) Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	MWh	-	-	98 022	●
(10) Zużycie energii odnawialnej wytwarzanej we własnym zakresie, niezwiązanej z paliwami	MWh	-	-	-	●
(11) Całkowite zużycie energii odnawialnej (suma wierszy 8-10)	MWh	-	-	127 659	●
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	-	-	9%	●
Całkowite zużycie energii (suma wierszy 6, 7 i 11)	MWh	-	-	1 448 655	●
Wytwarzanie energii nieodnawialnej	MWh	-	-	-	●
Wytwarzanie energii odnawialnej	MWh	-	-	0	●

1) Udział biopaliw B7 i E10 (uważanych za energię kopalną) nie jest tutaj brany pod uwagę.

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Zmiany we flocie pojazdów					
Ogółem	łączna liczba pojazdów	3 607	4 302	4 659 (1)	
Euro 0 do 4	Liczba pojazdów	105	91	81	
Euro 5	Liczba pojazdów	181	165	113	
Euro 6	Liczba pojazdów	3 083	3690	3 722	
Pojazdy alternatywne	Liczba pojazdów	238	356	463	
W tym pojazdy elektryczne	Liczba pojazdów	23	32	64	
W tym pojazdy hybrydowe	Liczba pojazdów	4	8	11	
W tym pojazdy napędzane gazem ziemnym, sprężonym i skroplonym(2)	Liczba pojazdów	189	184	327	
W tym pojazdy BI00	Liczba pojazdów	22	28	61	
Odsetek pojazdów z napędem alternatywnym	%	6,6%	8,3%*	9,9%*	●

1. Obejmuje 280 pojazdów Need It Now Delivers bez podziału na kategorie.
2. Obejmuje również pojazdy, które zostały uwzględnione oddzielnie jako „pojazdy napędzane biogazem” w 2022 i 2023 roku. Liczba pojazdów napędzanych gazem ziemnym, sprężonym lub skroplonym (189 w 2022 r. zamiast 149, 288 w 2023 r. zamiast 184).
Nie obejmuje Need It Now Delivers i trans-o-flex.

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Wytwarzanie odpadów					
Ogółem	Tony	115 774	105 288**	112 526**	
Niebezpieczne	Tony	1 357	2 232	2 406	●
Inne niż niebezpieczne	Tony	114 417	103 056	110 120	●
Odpady z dostępnymi informacjami o zakończeniu cyklu życia(1)	Tony	-	-	99 736	●
Odzyskane odpady	Tony	-	-	76 271	●
Współczynnik odzysku	%	-	-	76%	●
w tym przygotowanie do ponownego użycia	Tony	-	-	14 901	●
w tym recykling	Tony	-	-	56 378	●
w tym inne odzyskiwanie	Tony	-	-	4 992	●
Usunięte odpady	Tony	-	-	23 465	●
w tym spalanie	Tony	-	-	8 842	●
w tym składowanie	Tony	-	-	11 528	●
w tym pozostałe procesy unieszkodliwiania	Tony	-	-	3 095	●
Odpady niepoddane recyklingowi(2)	Tony	-	-	43 358	●
Wskaźnik odpadów niepoddanych recyklingowi	%	-	-	43%	●

1. Zakres stanowiący 89% całkowitego tonażu odpadów wytworzonych przez GEODIS w 2024 r.
2. Wartość obliczona przez odjęcie całkowitej ilości odpadów poddanych recyklingowi od całkowitej ilości odpadów wytworzonych z uwzględnieniem informacji o zakończeniu eksploatacji.

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Liczba lokalizacji GEODIS		936	1 079	1 080	
Certyfikaty					
ISO 9001(1)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	580	590	638	
ISO 14001(2)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	301	308	367	
ISO 45001(3)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	250	256	255	
TAPA(4)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	25	33	37	
AEO(5)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	339	350	410	
ISO 22000(6)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	37	34	8	
ISO 13485(7)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	3	3	5	
ISO 50001(8)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	2	2	13	
SQAS(9)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	16	16	16	
HQE, LEED, BREEAM(10)	Liczba certyfikowanych lokalizacji	7	27	34	

1. Zarządzanie jakością
2. Zarządzanie środowiskiem naturalnym
3. Kierownik ds. bezpieczeństwa
4. Transport Asset Protection Association (bezpieczeństwo ładunków).
5. Upoważniony przedsiębiorca (formalności celne).
6. Bezpieczeństwo żywności.
7. Jakość wyrobów medycznych.
8. Zarządzanie energią.
9. Safety & Quality Assessment for Sustainability (chemikalia).
10. Efektywność środowiskowa budynków: High Environmental Quality, Leadership in Energy and Environmental Design, Building Research Establishment Environmental Assessment

* Nie obejmuje Need It Now Delivers i trans-o-flex.
** Nie obejmuje Need It Now Delivers.

Wskaźniki społeczne

Wskaźnik	Jednostka	2022	2023	2024	Zweryfikowa no
Łączna liczba pracowników		49 476	52 819	49 720	●
Ekwiwalenty pełnego czasu pracy (EPC)		48 767	52 268	49 221	●
BHP w miejscu pracy					
Liczba wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy		860	862(1)	892	●
Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy na milion przepracowanych godzin (pracownicy)		10,5	9,8**	10,3	●
Wskaźnik nieobecności spowodowanych chorobami lub urazami w miejscu pracy na tysiąc przepracowanych godzin		0,55	0,56**	0,54	●
Liczba godzin szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na EPC	Godziny	5,87	5,45*	5,95*	
Średnia liczba dni straconych na wypadek powodujący czasową niezdolność do pracy (pracownicy)		51,5	57,1	55,1	●
Liczba zgonów (pracownicy)		2	1*	1	
Zarządzanie talentami					
Całkowita liczba godzin szkolenia	Godziny	474 327	542 049*	565 336*	
Liczba godzin szkolenia na EPC(2)	Godziny	10	10*	12*	
Różnorodność i integracja					
Odsetek kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych	%	40%	39%	40%	●
Odsetek kobiet w TopEx	%	22%	22%	25%	●
Wynik indeksu równości płci	/100	89	91	91	
Odsetek pracowników (EPC) z niepełnosprawnościami	%	3,3%	3%*	4%*	
Zaangażowanie pracowników					
Nieobecność	%	3,83%	3,55%*	3,99%*	
Liczba odejść (w tym rezygnacja, przejście na emeryturę, zwolnienie, redukcja etatów)		19 224	16 096*	18 480*	
Średni staż pracy pracowników	Lata	7,4	7,3*	6,9*	
Wskaźnik zadowolenia pracowników (badanie zaangażowania)	%	81%	82%*	80%*	
Wskaźnik zaangażowania pracowników (badanie zaangażowania)	%	80%	81%	79%	
Etyka					
Odsetek docelowych pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie Kodeksu etyki za pośrednictwem e-learningu(3)	%	-	-	87%	
Odsetek docelowych pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji za pośrednictwem e-learningu(3)	%	-	-	94%	
Odsetek dostawców ocenionych przez EcoVadis	%	50%	41%*	63%*	
Średni wynik przyznany dostawcom ocenionym przez EcoVadis	/100	65	65**	65*	
Odsetek dostawców, którzy podpisali Kodeks postępowania GEODIS	%	77%	75%*	76%*	
Odsetek docelowych pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie ochrony danych	%	32%	26%*	90%*	

1. Liczba opublikowana w 2024 r. wynosiła 865 wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy, ale została następnie skorygowana do 862 po zmianie klasyfikacji kilku wypadków.
2. Nie obejmuje ona Need It Now Delivers i trans-o-flex (45 556 etatów).
3. W 2024 r. Grupa zastosowała bardziej solidną metodologię rozliczania pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie Kodeksu Etyki i przeciwdziałania korupcji. Nie było jednak możliwe ponowne obliczenie danych dla lat 2022 i 2023 przy użyciu tego podejścia

Nie obejmuje Need It Now Delivers i trans-o-flex.
** Nie obejmuje Need It Now Delivers.

Załącznik nr 2: Tabela odnośników do ESRS z CSRD

Wymóg ujawnienia informacji	Opis wymogów dotyczących ujawniania informacji	Część raportu	Strony
ESRS 2	INFORMACJE OGÓLNE		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzania oświadczeń o zrównoważonym rozwoju		-
BP-2	Ujawnienia dotyczące szczególnych okoliczności		-
GOV-1	Rola pracowników administracyjnych, zarządzających i organów nadzorczych	2.1 Ład korporacyjny	22
GOV-2	Kwestie zrównoważonego rozwoju poruszane przez organy zarządzające Spółki	2.1 Ład korporacyjny	22
GOV-3	Integracja wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w programach motywacyjnych	2.1 Ład korporacyjny	22
GOV-4	Oświadczenie w sprawie badania due diligence	Załącznik 3 Oświadczenie w sprawie badania due diligence	105
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością dotyczącą zrównoważonego rozwoju	2.2 Zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna	26
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	1.1 A better way to deliver	10
		1.2 Cztery uzupełniające się linie biznesowe	11
		1.3 Trendy w sektorze	13
		1.4 Strategia: Ambition 2027	14
		1.5 Innowacja	15
		1.6 Model biznesowy	18
SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	2.4 Interakcje z interesariuszami	30
SBM-3	Istotny wpływ, ryzyko i możliwości oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	2.3 Analiza podwójnej istotności	28
		2.5 Plan działania dotyczący CSR	31
		2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnego wpływu, ryzyka i możliwości	2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
IRO-1	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ESRS objętych oświadczeniem firmy o zrównoważonym rozwoju	2.3 Analiza podwójnej istotności	28
		2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34

Wymóg ujawniania informacji	Opis wymogów dotyczących ujawniania informacji	Sekcja raportu	Strony
ESRS	ZMIANY		
E1-GOV-3	Włączenie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem do programów motywacyjnych	3.1.1 Ład korporacyjny	42
E1-1	Plan transformacji na rzecz przeciwdziałania zmianie klimatu	3.1.3 Łagodzenie zmiany klimatu	43
E1-SBM-3	Istotne skutki, ryzyka i możliwości oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
		3.1.3 Łagodzenie zmian klimatu	43
		3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu	53
E1-IRO-1	Opis procesów mających na celu identyfikację i ocenę istotnych skutków, ryzyka i możliwości związanych z klimatem	2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
		3.1.3 Łagodzenie zmian klimatu	43
		3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu	53
E1-2	Polityki wdrożone w celu przeciwdziałania zmianie klimatu i adaptacji do niej	3.1.2 Strategia	43
		2.5 Plan działania dotyczący CSR	31
E1-3	Działania i zasoby związane z polityką przeciwdziałania zmianie klimatu	3.1.1 Ład korporacyjny	42
		3.1.3 Łagodzenie zmian klimatu	43
		3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu	53
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	3.1.3 Łagodzenie zmian klimatu	43
		3.1.6 Przystosowanie do zmian klimatu	53
E1-5	Zużycie energii i miks energetyczny	3.1.5 Energia i miks energetyczny	50
E1-6	Zakresy 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	3.1.4 Emisje gazów cieplarnianych	47
ESRS	ZANIECZYSZCZENIE POWIETRZA		
E2-IRO-1	Opis procesów mających na celu identyfikację i ocenę skutków, zagrożeń i możliwości związanych z zanieczyszczeniem środowiska	2.3 Analiza podwójnej istotności	28
		2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	3.1.2 Strategia	43
		2.5 Plan działania dotyczący CSR	31
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	3.2 Zanieczyszczenie powietrza	55
		3.2.1 Mikrodrobiny plastiku	56
E2-4	Wskaźniki i cele związane z zanieczyszczeniem powietrza	3.2 Zanieczyszczenie powietrza 55	96
		Załącznik 1 Tabela wskaźników	
ESRS	GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM		
E5-IRO-1	Zarządzanie wpływem, ryzykiem i możliwościami związanymi z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym	2.3 Analiza podwójnej istotności	28
		2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	34
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym	3.1.2 Strategia	43
		2.5 Plan działania dotyczący CSR	31
E5-2	Plany działania i zasoby zamkniętym i gospodarka odpadami	3.3 Gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarka odpadami	57
		3.3.1 Prowadzenie usług logistyki zwrotnej dla klientów	57
		3.3.2 Operacje: przepływy przychodzące i wychodzące	28
		3.3.2 Operacje: przepływy przychodzące i wychodzące	58
		3.3.3 Gospodarka odpadami	60
		3.4 Bioróżnorodność	
E5-3	Wskaźniki i cele	3.3 Gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarka odpadami	57
		6. Załącznik 1 Tabela wskaźników	96
E5-4/E5-5	Wpływy i wydatki	3.3.1 Świadczenie usług logistyki zwrotnej dla klientów	57
		3.3.2 Operacje: przepływy przychodzące i wychodzące	58

Odpowiedzialność społeczna

Wymóg ujawniania informacji	Opis wymogów dotyczących ujawniania informacji	Część raportu	Strony
ESRS S1	WŁASNA SIŁA ROBOCZA		
SI-SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	2.4 Interakcje z interesariuszami	30
SI-SBM-3	Istotny wpływ, ryzyko i możliwości oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	2.3 Analiza podwójnej istotności 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	28 34
SI-1	Zasady dotyczące własnych pracowników	4.2 Siła robocza	68
SI-2	Procesy angażowania własnych pracowników i przedstawicieli pracowników w kwestie wpływu	4. Odpowiedzialność społeczna 4.2.1 Warunki pracy i dobre samopoczucie pracowników 2.4 Interakcje z interesariuszami	63 70 30
SI-3	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom i kanały zgłaszania obaw przez pracowników łańcucha wartości	4. Odpowiedzialność społeczna 4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona 2.4 Interakcje z interesariuszami	63 81 30
SI-4	Podejmowanie działań w zakresie istotnego wpływu na własnych pracowników oraz podejścia do ograniczania istotnego ryzyka i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami, a także skuteczność tych działań.	4. Odpowiedzialność społeczna 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	63 34
SI-5	Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływem, rozwijaniem pozytywnego wpływu, a także z ryzykiem i możliwościami	4. Odpowiedzialność społeczna 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	63 34
SI-6	Charakterystyka pracowników Spółki	4. Odpowiedzialność społeczna 4.2 Siła robocza	63 68
SI-7	Charakterystyka niezatrudnionych współpracowników w sile roboczej Spółki	4.2 Siła robocza	68
SI-8	Objęcie układami zbiorowymi i dialog społeczny	4.2.1.4 Stosunki pracy	74
SI-9	Wskaźniki różnorodności	4.2.2 Różnorodność i integracja Załącznik 1 Tabela wskaźników	76 96
SI-10	Odpowiednie wynagrodzenie	4.2.1.3 Wynagrodzenie i świadczenia	72
SI-11	Ochrona socjalna	4.2.1.3 Wynagrodzenie i świadczenia	72
SI-12	Osoby z niepełnosprawnościami	4.2.2 Różnorodność i integracja	76
SI-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	4.2.1.2 Rozwój umiejętności	72

ESRS S2	PRACOWNICY ŁAŃCUCHA WARTOŚCI		
S2 SBM-3	Istotny wpływ, ryzyko i możliwości oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	2.3 Analiza podwójnej istotności 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	28 34
S2-1	Polityki związane z pracownikami łańcucha wartości	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości 4.1 Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w miejscu pracy 5.2 Zarządzanie relacjami z dostawcami 2.5 Plan działania dotyczący CSR	80 65 89 31
S2-2	Procesy angażowania pracowników łańcucha wartości w kwestie wpływu	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości 2.4 Interakcje z interesariuszami 5.2 Zarządzanie relacjami z dostawcami	80 30 89
S2-3	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom i kanały zgłaszania obaw przez pracowników łańcucha wartości	4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów	81
S1-3	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom i kanały zgłaszania obaw przez pracowników łańcucha wartości	4. Odpowiedzialność społeczna 4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona 2.4 Interakcje z interesariuszami	63 81 30
S2-4	Plany działania i podejścia do zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości 4.1 Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona w miejscu pracy	80 65
S2-5	Wskaźniki i cele	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości Załącznik 1 Tabela wskaźników	80 96
ESRS S4	KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI		
S4 SBM-3	Istotny wpływ, ryzyko i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	2.3 Analiza podwójnej istotności 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	28 34
S4-1	Polityki dotyczące konsumentów i użytkowników końcowych	4.4 Konsumenti i użytkownicy końcowi 5.3.1 Dane osobowe	82 91
S4-2	Procesy współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi w zakresie wpływu	2.4 Interakcje z interesariuszami 4.4.2 Zadowolenie klienta	30 82
S4-3	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom i kanały umożliwiające konsumentom i użytkownikom końcowym wyrażenie obaw	4.4.2 Zadowolenie klienta 4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów	72
S4-4	Podejmowanie działań w zakresie istotnego wpływu na konsumentów i użytkowników końcowych oraz podejścia do zarządzania istotnym ryzykiem i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi, a także skuteczność tych działań	4.4.1 Ciągłość usług 4.4.2 Zadowolenie klienta 4.4.3 Zdrowie i bezpieczeństwo klientów, konsumentów i lokalnych mieszkańców 5.3.1 Dane osobowe	82 82 83 91
S4-5	Wskaźniki i cele	4.4 Konsumenti i użytkownicy końcowi Załącznik 1 Tabela wskaźników	82 96

Ład korporacyjny

Wymóg ujawniania informacji

	Opis wymogów dotyczących ujawniania informacji	Część raportu	Strony
ESRS G1	GOUVERNANCE		
G1 GOV-1	Rola administracji, zarządzania i organy nadzorcze	2.1 Ład korporacyjny	22
G1-IRO-1	Zarządzanie istotnym wpływem, ryzykiem i możliwościami	2.3 Analiza podwójnej istotności 2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	28 34
G1-1	Kultura korporacyjna i zasady postępowania w biznesie	5.1 Kultura korporacyjna i uczciwość biznesowa	81
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	5.2 Zarządzanie relacjami z dostawcami	89
G1-3	Zapobieganie i wykrywanie korupcji i przekupstwa	5.1.2 Zwalczanie korupcji i handlu wpływami	87
G1-4	Potwierdzone przypadki korupcji lub przekupstwa	4.3.1 Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów	81
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	5.4 Odpowiedzialne zaangażowanie interesariuszy 5.4.1 Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingowa	93 93
G1-6	Praktyki płatnicze	5.2.1 Warunki płatności dostawcy	90

Załącznik nr 3: Oświadczenie w sprawie badania due diligence

Podstawowe elementy badania due diligence	Akapity w raporcie zrównoważonego rozwoju	Akapity w planie czujności SNCF
a) Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości	02. Zarządzanie planem nadzoru
b) Współpraca z zainteresowanymi stronami badania due diligence	2.4 Interakcje z interesariuszami 4.2.1.4 Stosunki pracy	02. Zarządzanie planem nadzoru
c) Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	2.6 Wpływ, ryzyko i możliwości	03. Mapowanie ryzyka poważnych szkód i działań dla łagodzenia skutków i zapobiegania 04. Procedury regularnej oceny sytuacji ryzyka spółek zależnych, podwykonawców i dostawców
d) Podejmowanie działań na celu zaradzenia tym negatywnym skutkom	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości	06. Monitorowanie wdrożonych środków i ocena ich skuteczności
e) Śledzenie skuteczności tych wysiłków i informowanie o nich	4.3 Prawa człowieka w łańcuchu wartości	06. Monitorowanie wdrożonych środków i ocena ich skuteczności

METODOLOGIA

Nota metodologiczna zawierająca definicję każdego wskaźnika i wszelkie wyłączenia z zakresu jest dostępna na stronie geodis.com. Z Raportem na temat Ograniczonej Weryfikacji również można zapoznać się na stronie internetowej Grupy.

PODZIĘKOWANIA

Raport z działalności i zrównoważonego rozwoju GEODIS 2024 został opracowany przez Dział CSR Grupy, z udziałem regionów, linii biznesowych i wszystkich funkcji wsparcia Grupy. Szczere podziękowania dla wszystkich, którzy przyczynili się do tego.

ZDJĘCIA

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Strona 4: Thomas Laisné

Strona 6: Eli Hiller, Factstory

Strona 15: Charles Urban, REA

Strona 15: Eli Hiller, Factstory

Strona 16: Franck Crusiaux, REA

Strona 16: Josh Edelson, Factstory

Strona 17: Cédric Carrio, 2csdrone

Strona 20: Franck Vogel

Strona 27: Maria Isabel Rosello Estevez

Strona 29: Marta Nascimento

Strona 40: Julien Lutt, CAPA

Strona 43: Benjamin Bechet, REA

Strona 47: Benjamin Bechet, REA

Strona 60: Tan Ying Zheng

Strona 62: Maria Isabel Rosello Estevez

Strona 64: Thibaud Moritz, Factstory

Strona 67: Tan Ying Zheng

Strona 81: Tan Ying Zheng

Strona 84: Sam Paakkonen

Strona 94: Eli Hiller, Factstory



Niniejszy dokument został wydrukowany we Francji na papierze pochodzącym z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony.

Conception & réalisation



LABRADOR

A better way to deliver

**“Serving people by delivering
their goods all around the world
with innovative, sustainable
and ethical logistics”**



GEODIS