

Rapport d'activité et de durabilité 2025



GEODIS

A better way to deliver

—→ Ce rapport fournit, à toute personne désireuse de connaître la situation de GEODIS en 2025, l'image la plus fidèle possible du Groupe. Il présente les engagements de celui-ci, ses résultats et trajectoires en matière de durabilité environnementale, sociale et de gouvernance.

Pour faciliter la lecture du rapport, celui-ci est présenté en conformité avec les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*).

Sommaire

- 03 —> À propos
- 04 —> Sommaire
- 05 —> Profil
- 06 —> Message de Marie-Christine Lombard
- 08 —> Chiffres clés 2025
- 10 —> Présence mondiale
- 12 —> Nous l'avons fait

01. Identité, métiers et stratégie

- 16 —> 1.1 A better way to deliver
- 17 —> 1.2 Tendances sectorielles
- 18 —> 1.3 Quatre Métiers complémentaires
- 22 —> 1.4 Stratégie : Ambition 2027
- 24 —> 1.5 Innovation
- 26 —> 1.6 Modèle d'affaires

02. Gouvernance et pilotage RSE

- 30 —> 2.1 Gouvernance d'entreprise
- 34 —> 2.2 Gestion des risques et contrôle interne
- 36 —> 2.3 Analyse de double matérialité
- 38 —> 2.4 Interactions avec les parties prenantes
- 41 —> 2.5 Feuille de route RSE
- 42 —> 2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)

Récit #1 Virginie Delcroix & Ivan Siew

03. Environnement

- 52 —> 3.0 Environnement : l'essentiel
- 54 —> 3.1 Changement climatique
- 68 —> 3.2 Pollution de l'air
- 71 —> 3.3 Économie circulaire et gestion des ressources
- 75 —> 3.4 Biodiversité

Récit #2 Gilles Décher & Franck Meurisse

04. Social

- 80 —> 4.0 Social : l'essentiel
- 83 —> 4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail
- 86 —> 4.2 Effectifs
- 100 —> 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur
- 102 —> 4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux

Récit #3 Mario Ceccon & Diana Mancera

05. Éthique

- 110 —> 5.0 Éthique : l'essentiel
- 112 —> 5.1 Gouvernance, éthique et compliance
- 116 —> 5.2 Gestion des relations fournisseurs
- 118 —> 5.3 Protection des données et cybersécurité
- 121 —> 5.4 Influence responsable auprès des parties prenantes

Récit #4 Camille Porgès & Tae Kyung Bouman

06. Annexes

- 126 —> Annexe 1 : tableau des indicateurs
- 132 —> Annexe 2 : table de concordance avec les ESRS de la CSRD
- 136 —> Annexe 3 : déclaration sur la vigilance raisonnable

Leader mondial du transport et de la logistique

Profil —> Dans le monde complexe et incertain qui est le nôtre, nous mettons tout en œuvre pour garantir l'acheminement efficace, durable et fiable des marchandises à chaque étape de la *supply chain*.

Partenaire de croissance de ses clients, GEODIS innove constamment sur ses quatre Métiers : Commission de Transport International, Logistique Contractuelle Monde, Distribution et Transport Express et Réseau Routier Européen.

Avec près de 48 000 collaborateurs et un réseau couvrant 166 pays, GEODIS a réalisé un chiffre d'affaires de 10,6 milliards d'euros en 2025.

L'éditorial — Marie-Christine Lombard,
Présidente du Directoire de GEODIS



« 2025 a été une année de preuves. Celle où les engagements se sont vérifiés sur le terrain, chiffres à l'appui. »

2025 n'a pas été une année simple. Ralentissement de la croissance mondiale, tensions géopolitiques persistantes, reconfiguration des flux : l'environnement a mis les modèles logistiques à l'épreuve. GEODIS a maintenu le cap et affiche un chiffre d'affaires de 10,6 milliards d'euros tout en préservant son taux de marge — preuve que solidité et agilité ne sont pas incompatibles.

— La confiance de nos clients reste notre première boussole. L'enquête annuelle menée par IPSOS enregistre un niveau de satisfaction globale de 92 % et notre *Net Promoter Score* progresse de + 36 en 2024 à + 39 en 2025. Nos clients nous recommandent davantage, c'est une reconnaissance qui nous engage. Ces résultats s'inscrivent dans le cadre d'Ambition 2027, notre plan stratégique qui fait des engagements sociétaux et environnementaux un moteur de croissance.

— Sur le front environnemental, GEODIS a intégré la « A List » du CDP Climat, la plus haute distinction décernée par cette organisation internationale en matière d'engagement et de transparence climatique. Sur les émissions liées aux scopes 1 et 2, nous

progressons conformément à notre trajectoire. En France, nous avons atteint 100 villes livrées en moyens bas carbone et fixons l'objectif d'en couvrir 200 d'ici 2027. Sur le *scope 3*, qui représente la part la plus significative de notre empreinte carbone, le travail avec nos clients et partenaires s'intensifie.

— Face à l'urgence climatique, nos efforts pour la décarbonation s'accompagnent d'un programme d'adaptation aux risques liés au réchauffement tels que les vagues de chaleur ou les inondations. Les analyses de vulnérabilité de nos sites permettent d'identifier les expositions prioritaires et d'engager des actions concrètes pour renforcer la résilience de nos opérations, pour sécuriser la continuité de service pour nos clients et pour assurer la protection des personnes.

— La sécurité et le bien-être de nos collaborateurs demeurent en effet une priorité absolue. Dix-huit mois après le lancement de notre politique *Health & Safety with Heart*, les résultats sont là. En 2025, nous avons réduit de 11 % le taux de fréquence des accidents avec arrêt par rapport à 2024. Cette amélioration se reflète également dans la perception de nos équipes : 79 % de nos collaborateurs jugent positivement leurs conditions et environnement de travail.

— Comment revenir sur l'année 2025 sans évoquer l'intelligence artificielle ? Dans un contexte où l'IA offre des opportunités de transformation de nos métiers logistiques, GEODIS a décidé d'accélérer. Nous avons défini nos priorités stratégiques en la matière et identifié les cas d'usage les plus prometteurs au service d'une croissance rentable. Nos équipes sont accompagnées dans l'appropriation de ces outils et de ces nouvelles pratiques. L'ambition est claire : faire de l'intelligence artificielle un levier au service de la performance opérationnelle, de l'expérience client et de la rentabilité du Groupe.

— En matière d'IA comme en toute chose, l'éthique et la *compliance* ne souffrent, chez GEODIS, d'aucune concession. En 2025, nous avons renforcé les critères RSE dans l'évaluation de nos fournisseurs et sous-traitants comme dans les contrats, et ce, à l'échelle de l'ensemble de nos Régions. Pour mieux accompagner nos acheteurs, nous déployons également un programme de formation dédié aux achats responsables.

— 2025 aura enfin été une année de preuves. Celle où les engagements se sont vérifiés sur le terrain, chiffres à l'appui. Dans un environnement exigeant, GEODIS a su garder le cap, en

déployant avec constance sa feuille de route stratégique et en confirmant la solidité de son modèle. L'acquisition de Transports Malherbe illustre notre ambition de croissance durable et ouvre de nouvelles perspectives de développement.

— En 2026 nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie pour accompagner nos clients dans leurs transformations et bâtir, ensemble, une logistique innovante, durable et éthique. Cela repose avant tout sur l'engagement quotidien de nos collaborateurs et partenaires, que je tiens à remercier sincèrement. ●

Chiffres clés 2025

Chiffre d'affaires 2025

10,6 Mds€

Évolution du chiffre d'affaires
(en Mds€)



Répartition du chiffre d'affaires
par Métier



Sites

975

Évolution de l'EBITDA
(en M€)



Collaborateurs



Clients actifs

86 000

GEODIS est une filiale à 100 % de Groupe SNCF via SNCF Participations.

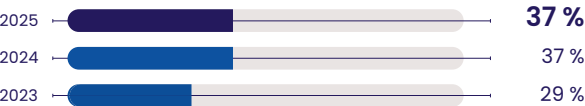
Environnement

Trajectoire de décarbonation basée sur la science entre 2022 et 2030

Les objectifs de GEODIS sont :

Scopes 1 et 2	- 42 % d'émissions de GES en valeur absolue
Performance 2025	- 21 % par rapport à 2022
Scope 3	- 25 % d'émissions de GES pour les services de transport sous-traités (en absolu pour le transport aérien, en intensité par tonne kilomètre [t.km] pour les autres modes de transport)
Performance 2025	+ 4 % aérien + 2 % (autres modes) par rapport à 2022

Évolution des certifications ISO 14001 des sites
(gestion de l'environnement)



Éthique

91 %
Taux de collaborateurs concernés formés à la Charte Éthique

100 000
Nombre de fournisseurs et sous-traitants

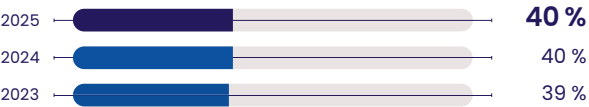
76 %
Part des fournisseurs majeurs évalués par EcoVadis

Social

Taux d'engagement des collaborateurs



Part des femmes dans l'effectif total



Taux de fréquence des accidents avec arrêt



Reconnaissance

72/100
Reconnaissance de niveau « Argent »
(évaluation 2025 basée sur les données de 2024)

Climate A-List
Parmi les 4 % des entreprises les mieux évaluées
(évaluation 2025 basée sur les données de 2024)

16 pays
accrédités, représentant 3 000 collaborateurs

Présence mondiale — Chiffre d'affaires et nombre de collaborateurs par zone géographique au 31 décembre 2025

Amériques	France & Maghreb	Europe (hors France)	APAC & Moyen-Orient
3,1 Mds€	3,1 Mds€	3,3 Mds€	1,0 Md€
20 283 collaborateurs	15 374 collaborateurs	9 138 collaborateurs	3 160 collaborateurs

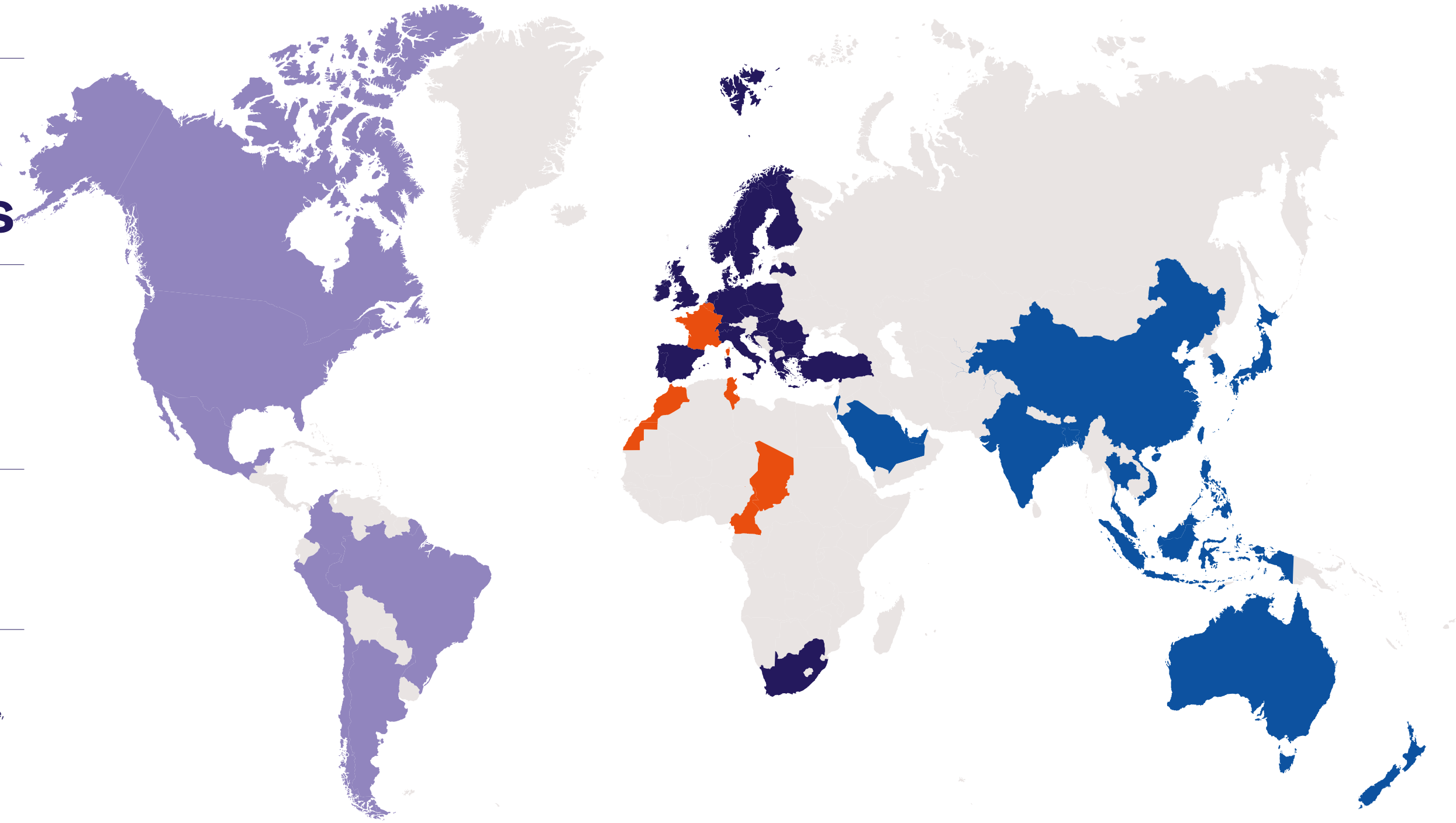
Présence dans

66 pays et territoires

166 pays desservis

975 sites

- Amériques
- France & Maghreb (à l'exception du Métier Réseau Routier Européen)
- Europe (hors France) (les activités de transport routier en France, Pologne, Hongrie, Roumanie, Finlande, Slovaquie, République tchèque sont rattachées au Métier Réseau Routier Européen)
- Asie-Pacifique (APAC) & Moyen-Orient



Nous l'avons fait —→ Faits marquants de l'année 2025

AVRIL
Éolien flottant, GEODIS se jette à l'eau à Marseille



GEODIS a réalisé une opération logistique majeure en partenariat avec Eiffage Métal : le transport et la mise à l'eau de trois structures éoliennes flottantes de 2 500 tonnes chacune, conçues par *Principle Power* pour le projet pilote Éoliennes Flottantes du Golfe du Lion (EFGL), l'un des plus grands parcs éoliens flottants au monde avec une capacité de 30 MW.

Menée entre avril et juin au Grand Port Maritime de Marseille, cette mission a nécessité des calculs précis de ballastage, une barge semi-submersible spécialement adaptée et une coordination constante avec les autorités portuaires. Le succès de ces mises à l'eau démontre le savoir-faire de GEODIS dans les opérations de fret complexe.

MAI
GEODIS AirSmart : décarboner le fret aérien



GEODIS a dévoilé sa solution innovante *GEODIS AirSmart* lors du salon *Transport Logistic* de Munich. En sélectionnant les appareils les moins énergivores et en optimisant les itinéraires grâce à l'analyse de données externes et internes, cette offre permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 20 à 30 % en moyenne selon l'itinéraire.

Les clients peuvent suivre leurs progrès réels en matière de réduction d'empreinte environnementale *via* le portail numérique de GEODIS. Cette initiative s'inscrit dans l'objectif du Groupe de réduire de 25 % ses émissions absolues de CO₂ de fret aérien d'ici 2030.

JUIN
Égalité professionnelle : une dynamique internationale



En juin 2025, GEODIS a reçu le Trophée GEEIS-SDG attribué par le label GEEIS (*Gender Equality & Diversity European and International Standard*), qui valorise les initiatives en faveur de l'égalité des genres, de la diversité et de l'égalité des chances au sein des organisations. Cette récompense met en avant le projet du *GEODIS Women's Network* sur l'éducation financière des femmes qui porte notamment sur la négociation salariale, avec l'objectif de former plus de 300 collaboratrices. Cette reconnaissance s'appuie sur une démarche de fond : en 2025, 21 pays du Groupe détiennent le label GEEIS, couvrant 44 % des effectifs (20 956 collaborateurs).

JUIN
MyGEODIS, la logistique en trois clics



En juin 2025, GEODIS a lancé en France une plateforme de vente entièrement numérique destinée aux TPE et PME. Avec son parcours d'achat simplifié et des solutions adaptées à leurs besoins ponctuels, ce canal offre un parcours simplifié, du devis au paiement sécurisé, en passant par le suivi en temps réel et la preuve de livraison. Il couvre ainsi toutes les étapes des services Express (livraison J + 1) et Messagerie (livraison sous 48 h), à destination de la France métropolitaine et de l'Europe intra-communautaire. Il s'agit de la première étape d'un déploiement plus large, incluant d'autres services (transports aérien et maritime) et de nouveaux pays. Ce canal de vente a attiré plus de 90 % de nouveaux clients, petites entreprises de secteurs d'activité très variés (réparation automobile, industrie, agriculteurs...) qui apprécient son accès 24/7 et la qualité de service d'un grand groupe comme GEODIS.

NOVEMBRE
Diesel renouvelable : GEODIS ouvre la voie en Asie du Sud-Est



GEODIS a lancé la première opération de transport routier transfrontalier en Asie du Sud-Est alimentée par du diesel renouvelable *Neste MY Renewable Diesel™*. Ce projet pilote, mené en collaboration avec *Neste* et *Interion*, relie Singapour à la frontière Thaïlande-Malaisie avec un camion Euro 5 fonctionnant au HVO (huile végétale hydrotraitée) produit à partir de matières premières 100 % renouvelables comme les huiles de cuisson usagées. Cette solution permet de réduire jusqu'à 82 % les émissions de GES par rapport au diesel conventionnel sur l'ensemble du cycle de vie du carburant. Une initiative destinée à être plus largement déployée, en ligne avec les objectifs de décarbonation validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi).

DÉCEMBRE
GEODIS et EDF, cap sur la logistique bas carbone



GEODIS et EDF ont signé un partenariat ambitieux visant à décarboner la chaîne logistique en France et à l'international. Les deux groupes travailleront sur l'approvisionnement énergétique bas carbone des sites GEODIS, l'optimisation de la performance énergétique des entrepôts, la production locale d'énergies renouvelables et le déploiement d'infrastructures de recharge pour les véhicules légers, utilitaires et poids lourds. Le partenariat prévoit également que GEODIS fournisse des prestations logistiques pour les projets de production d'énergie d'EDF. Un enjeu majeur : le secteur de la logistique représente 16 % des émissions de CO₂ en France⁽¹⁾.

(1) <https://infos.ademe.fr/mobilite-transport/2025/la-logistique-angle-mort-de-la-transition-ecologique/>

1.0 Identité, métiers & stratégie

1.1 — A better way to deliver

Dans un monde en constante évolution, la logistique est une activité essentielle au service de la compétitivité des entreprises. GEODIS se place parmi les leaders mondiaux dans son secteur et accompagne ses clients au quotidien pour les aider à gérer leurs contraintes logistiques.

Le Groupe se réinvente en permanence en adaptant son organisation, ses processus et ses outils afin de répondre à l'évolution des marchés, aux exigences de ses clients et aux attentes de ses parties prenantes. Pour atteindre l'excellence opérationnelle, GEODIS a défini sept Règles d'Or et sept Principes de Leadership. Associés à sa raison d'être, ces fondamentaux constituent le système de management de GEODIS : ils nourrissent la culture du Groupe et contribuent à sa performance.

Raison d'être —

Au service de tous, nous mettons en œuvre une logistique innovante, durable et éthique, pour distribuer, partout dans le monde, les produits dont nous avons besoin.

Vision —

Nous voulons être le partenaire de croissance privilégié de nos clients.

Valeurs —

Engagement, innovation, confiance, solidarité, passion.

Signature de marque —

A better way to deliver.

Sept Règles d'Or pour atteindre l'excellence opérationnelle

Sept Règles d'Or définissent les principes d'actions communs du Groupe. Elles sont associées à des indicateurs clés de performance suivis sur les différents périmètres du Groupe. Trois relèvent de la responsabilité sociétale.

Faciliter l'accès des clients à nos services	Conquérir, fidéliser et développer des clients rentables	Offrir une qualité de service parfaite	Être rémunéré pour nos prestations	Recruter, former et fidéliser des collaborateurs de talent	Garantir la santé et la sécurité des personnes partout et à tout moment	Être une entreprise responsable
--	--	--	------------------------------------	--	---	---------------------------------

Sept Principes de Leadership qui définissent les comportements à adopter

Sept compétences clés sont destinées à toute personne ayant la responsabilité d'une équipe. Elles sont indispensables pour maintenir le leadership du Groupe sur ses marchés et activités.

Être ambassadeur de GEODIS	Privilégier l'intérêt commun	Impliquer et responsabiliser les collaborateurs	Débattre. Décider. S'aligner	Devoir de communiquer	Être exemplaire	Gérer les résultats
----------------------------	------------------------------	---	------------------------------	-----------------------	-----------------	---------------------

1.2 — Tendances sectorielles

Les tensions géopolitiques fragilisent le commerce mondial et la confiance des entreprises. Sanctions, embargos, restrictions technologiques et droits de douane pèsent sur des chaînes d'approvisionnement qui résistent et s'adaptent malgré tout aux évolutions des tendances de consommation. Dans ce contexte incertain, entreprises et partenaires logistiques doivent travailler de concert pour ajuster leurs stratégies, de l'achat jusqu'à la distribution.

Transition et adaptation climatiques

—> **DÉFIS** : l'incertitude sur les disponibilités et les coûts des technologies et sources d'énergie complexifie la planification des schémas de transition énergétique indispensables à la décarbonation de l'économie. Pour les entreprises, le choix de partenaires engagés est clé pour les aider à assurer cette transition. La question du partage des coûts de transition reste un frein au passage à grande échelle. Par ailleurs, les effets du changement climatique peuvent affecter les conditions de travail, la santé, les infrastructures de transport, la continuité des opérations et augmenter les coûts.

—> **RÉPONSE DU GROUPE** : mise en œuvre d'un plan de transition climat pour réduire progressivement l'utilisation des énergies fossiles et réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Amélioration de l'efficacité énergétique, mise en place de solutions multimodales, optimisation des chargements et des circuits de livraison et déploiement progressif de technologies et énergies bas carbone. Développement d'une stratégie d'adaptation et de gestion des risques climatiques afin de maintenir la continuité des opérations logistiques et protéger les collaborateurs.

De la mondialisation à la régionalisation

—> **DÉFIS** : dans un monde multipolaire, hétérogène et conflictuel, les entreprises ajustent leur stratégie d'approvisionnement, de production, de logistique et de distribution de leurs produits. Les mesures protectionnistes et la nouvelle politique douanière des États-Unis ont fragilisé la mondialisation et modifié l'intensité des flux du commerce mondial. La Chine cherche à réorienter ses exportations vers d'autres marchés comme l'Union européenne. Le commerce mondial se transforme également avec la signature d'accords bilatéraux et la constitution de zones régionales de libre-échange. Ce contexte volatil incite certaines entreprises à revoir leur implantation industrielle et à raccourcir leurs chaînes d'approvisionnement (*re-shoring* ou *near-shoring*) ou les rendre moins vulnérables aux chocs géopolitiques (*friendshoring*).

—> **RÉPONSE DU GROUPE** : déploiement d'une écoute active auprès des clients, et notamment des grands comptes que GEODIS accompagne sur plusieurs Régions et Métiers. L'objectif est de bien comprendre leurs enjeux et pouvoir leur proposer et développer avec eux des solutions alternatives performantes.

Transformation digitale

—> **DÉFIS** : le secteur de la logistique est au cœur d'une transformation globale pour fluidifier les parcours clients et se positionner face à l'émergence de *pure players* digitaux. La maîtrise de la donnée, gisement de performance et de compétitivité, est devenue stratégique pour optimiser la gestion des flux, diminuer les coûts, participer à la décarbonation et réagir plus rapidement face aux imprévus. L'automatisation et la robotisation permettent de traiter davantage de flux et en un temps record.

—> **RÉPONSE DU GROUPE** : utilisation des données et des technologies numériques comme leviers d'innovation adaptés aux réalités du terrain et rentables pour les métiers de la *supply chain*. Amélioration de la compétitivité et de la productivité grâce à l'apprentissage automatique (IA). Recours au *machine learning* pour optimiser les itinéraires de livraison, planifier les inventaires, réduire les coûts et les pertes.

Économie circulaire : un modèle économique structurant

—> **DÉFIS** : l'économie circulaire s'impose aujourd'hui comme un levier stratégique de compétitivité, de résilience et de souveraineté industrielle. Longtemps perçue comme un sujet principalement environnemental, elle est désormais reconnue comme un modèle économique à part entière, capable de générer une valeur durable pour les entreprises. Elle ne se limite plus à la gestion des déchets mais devient un véritable moteur de performance globale, au croisement des enjeux économiques, industriels et environnementaux. Cette transformation est portée avant tout par une réalité physique et économique : la raréfaction des ressources, la dépendance aux matières premières critiques et la volatilité des coûts obligent les entreprises à repenser leurs arbitrages industriels. Dans ce contexte, le réemploi, la réparation, le reconditionnement ou encore le *remanufacturing* s'imposent comme des choix économiquement rationnels, bien avant d'être uniquement environnementaux.

—> **RÉPONSE DU GROUPE** : face à ces mutations, GEODIS accompagne ses clients dans la création, la mise en place et le passage à l'échelle de chaînes logistiques circulaires. En s'appuyant sur ses expertises en *reverse logistics*, en réparation, en reconditionnement, en pilotage de la performance et en traçabilité, GEODIS aide ses clients à transformer les défis logistiques en avantages compétitifs mesurables, au sein de modèles fondés sur la coopération, l'innovation et des partenariats de long terme.

1.3 — Quatre Métiers complémentaires

En soutien de la *supply chain* de ses clients, GEODIS propose un savoir-faire unique en matière de pilotage de la chaîne logistique, adapté aux besoins de chaque marché et de chaque géographie. Pour fournir un service complet de bout en bout à ses clients, le Groupe s'appuie sur ses propres actifs ainsi que sur un réseau de sous-traitants partenaires et intervient dans quatre Métiers complémentaires.



Distribution et Transport Express (Distribution & Express)

— Avec plus de 110 agences en France et un puissant réseau de partenaires en Europe, GEODIS se positionne comme le premier opérateur français de solutions d'express (livraisons en J + 1 matin) et de messagerie (en 24 à 48 heures) vers les professionnels et les particuliers. Ce Métier apporte à ses clients de toutes tailles des solutions innovantes adaptées aux exigences de leur secteur et aux spécificités de leurs destinataires.

Quelques exemples de services

- livraison express de colis et palettes le lendemain avant 13 h en France ;
- livraison de colis et palettes vers toute l'Europe en messagerie ;
- solutions de transports dédiés pour envois urgents et atypiques.

Chiffres clés

- 100** millions de colis par an
- 6 000** tournées par jour
- 100 000** destinataires livrés quotidiennement
- 15 %** des livraisons réalisées grâce à plus de 700 véhicules⁽¹⁾ à énergies alternatives⁽²⁾ (dont des solutions cyclo-logistiques dans 11 villes de France)
- 100** premières villes françaises (hypercentres) livrées en véhicules à énergies alternatives à fin 2025

(1) Incluant une partie en sous-traitance.

(2) Véhicules roulant avec les énergies suivantes : HVO, B100, électrique, (Bio)GNC, GNL. Il s'agit de la flotte de véhicules dédiés au transport de marchandises (poids lourds et véhicules utilitaires légers).



Logistique Contractuelle Monde (Global Contract Logistics)

— GEODIS compte parmi les principaux acteurs du marché de la logistique contractuelle. Le Groupe propose des solutions à forte valeur ajoutée combinant l'entreposage, en gestion manuelle et/ou automatisée, ainsi qu'un ensemble de prestations de services, incluant la logistique des retours, l'assemblage de commandes, la personnalisation marketing des commandes et la distribution.

Quelques exemples de services

- gestion de commandes et livraisons (B2B, B2C, bord de chaîne...) ;
- centres de distribution spécialisés (santé, industrie, e-commerce...) ;
- logistique *in situ* ;
- solutions d'optimisation de la chaîne logistique (pilotage des flux et des stocks, différenciation retardée).

Chiffres clés

- 379** entrepôts offrant des solutions logistiques dans 22 pays dans le monde
- 7,4** millions de m² d'entrepôts



Commission de Transport International (Global Freight Forwarding)

— GEODIS propose des solutions flexibles et efficaces de transport multimodal (maritime, aérien, routier, ferroviaire) au niveau mondial, intégrant des services à valeur ajoutée comme les opérations de douane, afin de garantir à ses clients un acheminement optimal de leurs marchandises en termes de délai, de coût et d'impact environnemental.

Quelques exemples de services

- gestion de la *supply chain* : prestations et conseil en optimisation de chaîne logistique, pilotage de prestataires et externalisation stratégique, logistique des retours ;
- douane et conformité commerciale ;
- logistique de projets : solutions spécifiques et sur mesure pour les projets d'envergure des secteurs de l'industrie, du transport ferroviaire et de l'énergie ;
- intégration de la *supply chain* client avec information en temps réel des commandes, produits et stocks.

Chiffres clés

- 275 255** tonnes de fret aérien
- 696 340** EVP (équivalent vingt pieds) de fret maritime
- 163** pays desservis
- 720 000** ordres clients gérés en *Supply Chain Management*



Réseau Routier Européen (European Road Network)

— Avec 5 372 véhicules et moyens propres (tracteurs, semi-remorques, porteurs, caisses mobiles, véhicules légers) ainsi qu'un puissant réseau de partenaires, GEODIS est l'un des principaux acteurs européens en matière de transport de lots complets et semi-complets. Le Groupe développe et met en œuvre des solutions à valeur ajoutée de gestion de flux de transport multimodes et de logistique en Europe.

Quelques exemples de services

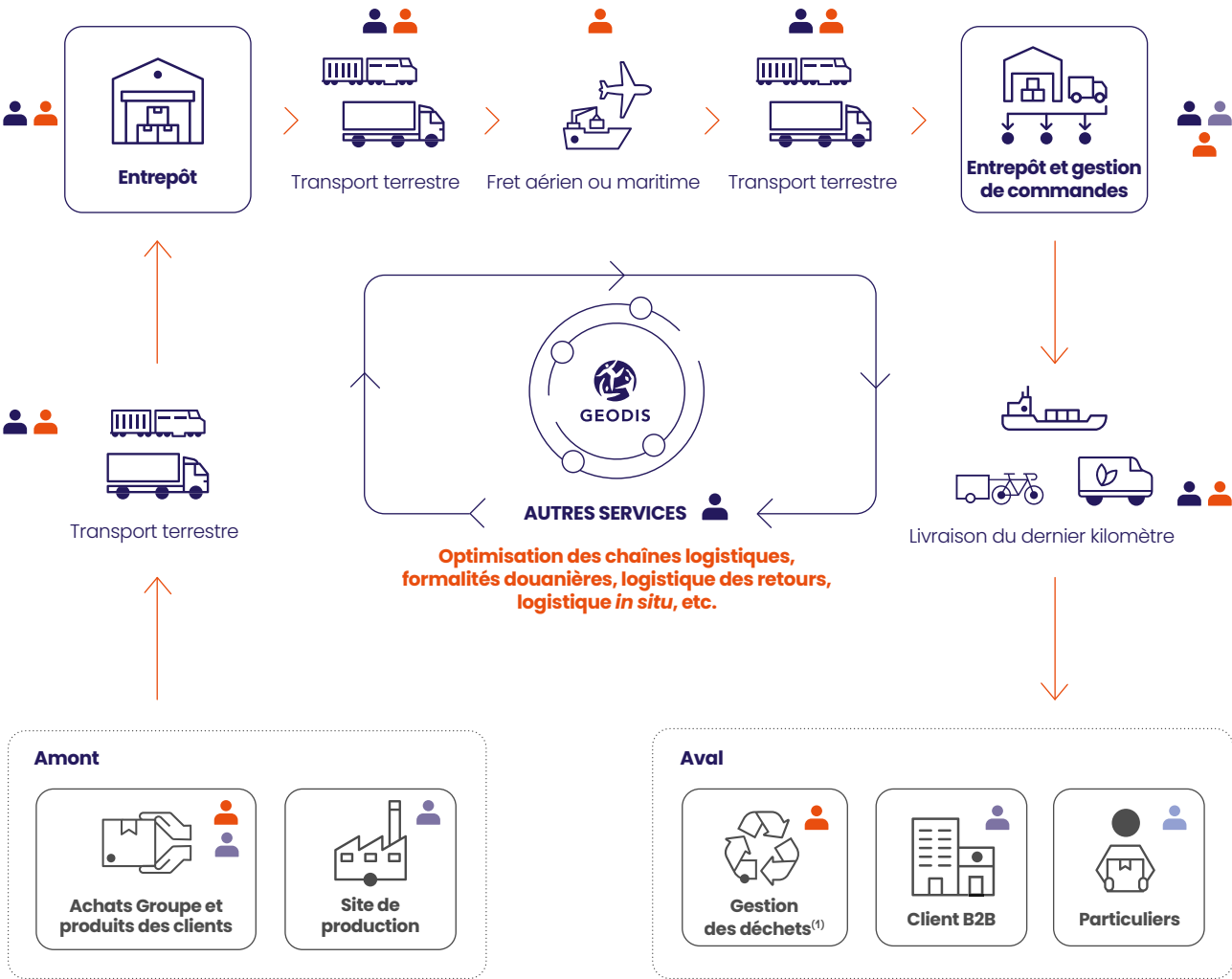
- transport de spécialités pour les produits chimiques, industriels et automobiles ainsi que pour la distribution et les produits de grande consommation ;
- transport multimodal : combiné rail-route, transport maritime et fluvial ;
- logistique associée de produits conditionnés ou en vrac ;
- pilotage de flux et conseil ;
- formalités douanières.

Chiffres clés

- 74** plateformes logistiques dans
- 14** pays européens
- 1 275** véhicules moteurs et
- 4 097** tractés en propre

Optimisation de la chaîne logistique de bout en bout

Pour réaliser l'ensemble des prestations, GEODIS met en œuvre ses propres moyens et s'appuie sur un réseau de partenaires.



Parties prenantes :

Sont représentées ici les parties prenantes les plus impliquées dans la chaîne de valeur de GEODIS. Pour une liste exhaustive des parties prenantes, voir section 2.4.

Collaborateurs
Fournisseurs et sous-traitants

Clients B2B
Clients particuliers

(1) Valorisation et élimination.

Huit marchés verticaux

Afin d'aider ses clients à développer ou conserver leur avantage concurrentiel, le Groupe apporte son expertise et des solutions personnalisées dans huit marchés verticaux, ainsi qu'au travers d'un programme dédié aux *French Champions*. Ces marchés et les solutions proposées sont les suivants :

Industrie

Solutions de transport et de logistique standard et sur-mesure pour les charges lourdes, les marchandises hors gabarit ou dangereuses. Optimisation des flux d'approvisionnement, de distribution et d'après-vente.

Retail

Priorité à la satisfaction client avec une gestion unifiée, sécurisée et fiable des stocks au service d'une distribution multi-canal pilotée par une visibilité de bout en bout. Rapidité, flexibilité et coût de la livraison et des retours sont au cœur des solutions apportées.

Luxe

Une solution logistique unifiée et fiable pour les produits de luxe, qui vise à réduire pour les clients la distance et les délais entre leurs artisans et leur clientèle haut de gamme à travers le monde. Une logistique sur-mesure et sécurisée avec un service d'excellence, pour une expérience client exceptionnelle.

Automobile & Mobilité

Services logistiques robustes avec visibilité en temps réel et livraison en juste-à-temps pour maintenir la continuité et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement. Accompagnement des clients pour reconfigurer leur chaîne logistique face aux nouveaux défis : électrification des véhicules, nouvelles formes de mobilité, etc.

Biens de grande consommation

Solutions innovantes pour servir à la fois les modèles de vente au détail traditionnels et ceux de vente directe aux consommateurs. Automatisation pour améliorer la productivité et la flexibilité des opérations.

High Tech

Solutions de mise sur le marché rapides et sécurisées, avec une visibilité en temps réel. Services de bout en bout flexibles, sécurisés et fiables garantissant une livraison rapide et permettant de s'adapter aux fluctuations importantes de la demande.

Santé

Expertise dans le transport de produits pharmaceutiques à travers l'ensemble des circuits logistiques, en assurant le contrôle de la température. Maîtrise de la traçabilité nécessaire à la sécurisation des approvisionnements.

Aérospatial & Défense

Gamme de services logistiques stratégiques et tactiques, conçue pour répondre aux particularités des produits, tout en assurant une gestion conforme aux exigences de confidentialité, de sécurité et de fiabilité. Solutions innovantes et flexibles pour répondre efficacement à l'augmentation rapide de la demande.

French Champions

GEODIS accompagne les entreprises françaises reconnues sur leur segment de marché au travers de solutions logistiques multi ou omnicanales et soutient le *Made in France* sur le marché national ainsi qu'à l'international.

1.4 —> Stratégie : Ambition 2027



Le plan stratégique Ambition 2027 de GEODIS répond aux besoins croissants d'adaptation et d'efficacité de la *supply chain* clients à travers trois objectifs :

- poursuivre l'accompagnement des entreprises dans leurs schémas logistiques mondiaux en leur offrant des solutions diversifiées, sur mesure et à valeur ajoutée ;
- accélérer la croissance des performances financières du Groupe ainsi que sa qualité opérationnelle ; et
- continuer à placer les engagements sociétaux et environnementaux au cœur de la stratégie de croissance du Groupe.

Une ambition en six dimensions

1. Une ambition de conquête commerciale

—> GEODIS mise sur les synergies et la complémentarité entre ses Métiers pour être le partenaire de croissance de ses clients. Augmenter son volume d'affaires en travaillant plus étroitement avec son portefeuille de grands comptes, développer la vente croisée sur certains segments de clientèle, se développer sur les marchés verticaux les plus porteurs, innover pour gagner en agilité et en qualité de service client, font partie de ses objectifs de développement. GEODIS capitalise sur le savoir-faire des équipes et une présence sur tous les métiers du transport et de la logistique sur tous les continents pour accompagner la transformation de ses clients.

2. Une ambition de performance opérationnelle et économique

—> Dans un contexte d'instabilité à l'échelle planétaire, de volatilité des prix, de restrictions ou fermetures momentanées de certaines routes maritimes ou voies aériennes, GEODIS mise sur une organisation matricielle et l'efficacité de son modèle pour absorber de nouveaux volumes et améliorer en permanence la productivité des opérations. Le Groupe continue d'investir dans les nouvelles technologies, l'optimisation de ses processus et infrastructures, la digitalisation de ses activités, pour réduire ses coûts de fonctionnement et gagner en agilité et performance.

3. Une ambition de renforcement de l'ADN premium de GEODIS

—> Le Groupe propose un portefeuille de produits et services qui couvre l'ensemble des besoins des entreprises en matière de *supply chain*, de bout en bout. L'excellence opérationnelle, l'écoute et la satisfaction client sont placées au cœur de son ADN. Un engagement récompensé avec un *Net Promoter Score* (NPS) client de + 39 en 2025.

4. Une ambition digitale

—> Des investissements massifs ont été menés dans les domaines de la donnée, de l'architecture d'entreprise et de la cybersécurité, pour simplifier la vie des clients et collaborateurs et accroître les performances opérationnelles. C'est par les synergies résultant d'une combinaison de l'expertise métier et de la science de la donnée que le Groupe s'engage à créer plus de valeur pour ses clients et partenaires. En 2024, 3,5 % du chiffre d'affaires a été investi dans les technologies s'appuyant sur les outils digitaux.



5. Une ambition de croissance externe

—> GEODIS poursuit l'intégration de nouvelles sociétés pour compléter et renforcer son offre sur des marchés clés à l'international et se positionner en tant que leader de la logistique durable. Ces acquisitions lui permettent d'accéder à des savoir-faire complémentaires, d'élargir son offre de services et de capitaliser sur les synergies de revenus.

6. Une ambition de développement durable et éthique

—> Le Groupe considère que la stratégie RSE est un levier différenciant dans ses Métiers pour se développer, fidéliser ses clients et répondre aux attentes de ses parties prenantes. Son engagement s'articule autour de trois priorités : agir pour le climat et réduire l'empreinte environnementale, être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société, choisir des relations éthiques fondées sur la confiance.

1.5 —> Innovation

La capacité d’innovation de GEODIS est à la fois un facteur de différenciation, un moyen de créer de la valeur pour ses clients et un levier de performance et de compétitivité. L’innovation accompagne la croissance, contribue à l’excellence opérationnelle et répond également à des objectifs de durabilité. Le Groupe opère une veille active au sein de son écosystème pour repérer les technologies ou services de demain.

Les trois principaux axes d’innovation du Groupe sont l’intelligence artificielle (IA), la robotisation et la réduction de l’empreinte environnementale.

L’intelligence artificielle au service de la création de valeur et du développement commercial

—> Pour améliorer l’efficacité opérationnelle en interne et délivrer un service à valeur ajoutée à ses clients, GEODIS a mis en place une gouvernance solide permettant d’assurer la qualité des données pour garantir la pertinence et la fiabilité des applications d’intelligence artificielle. Sur cette base, le Groupe a déployé des solutions d’IA pour soutenir sa dynamique commerciale, notamment dans l’identification d’opportunités de *cross-selling* (ventes croisées) auprès de ses clients internationaux. En exploitant les données internes et les tendances de marché, les équipes commerciales peuvent, par un ciblage efficace, proposer à leurs clients des offres complémentaires à fort potentiel.

Cette approche *data-driven*, déployée à grande échelle, permet de concentrer les actions commerciales sur les segments à haute valeur ajoutée. Les modèles prédictifs guident les campagnes, optimisent la priorisation des opportunités et maximisent la couverture géographique, contribuant significativement à la génération de revenus additionnels.

GEODIS s’appuie également sur l’IA pour répondre plus efficacement aux appels d’offres : la solution permet d’analyser les flux historiques, d’identifier et d’évaluer les flux en fonction des opérations actuelles, afin de sélectionner et de proposer automatiquement les meilleures offres.

Par ailleurs, GEODIS a conduit une seconde enquête sur l’utilisation de l’intelligence artificielle au sein du Groupe en 2025 : près de 1 900 collaborateurs issus de 50 pays y ont participé. Les résultats confirment que l’IA occupe désormais une place centrale dans le quotidien chez GEODIS, avec des attentes croissantes de la part des collaborateurs et un taux d’adoption s’élevant à 79 %. L’efficacité opérationnelle reste une attente majeure (automatisation des tâches répétitives, rationalisation des processus, accès aux systèmes GEODIS pour fournir des réponses précises et contextualisées). Enfin, les collaborateurs souhaitent davantage d’opportunités d’apprentissage et des instructions pratiques pour exploiter pleinement l’IA dans leurs missions.

Excellence opérationnelle et automatisation des processus

—> Plusieurs solutions innovantes s’appuient sur l’IA pour optimiser en continu les processus internes, réduire les risques et accroître la qualité de service. La détection automatisée des fuites de revenus et des écarts de poids dans les flux de transport sont parmi les cas d’usage notables. Elle permet d’identifier en temps réel les anomalies de facturation ou de pesée, grâce à des modèles d’IA qui analysent des milliers de transactions chaque mois. Cette approche proactive offre une récupération rapide des erreurs de facturation et réduit significativement le temps de traitement manuel.

Parallèlement, l’automatisation intelligente de processus, tels que la gestion de la preuve de livraison ou la création automatique de réservations à partir de documents non structurés, permet de traiter des volumes très importants en un temps record, tout en allégeant la charge des équipes opérationnelles. Grâce à ces solutions déployées en France, le Groupe a pu réduire significativement les risques d’erreurs, accélérer ses cycles de traitement – avec 70 % des paiements fournisseurs issus de l’extraction des preuves de livraison réalisés en moins d’un jour après livraison.

Automatisation et robotique dans les entrepôts

—> Les entrepôts automatisés, la robotique et l’intelligence artificielle sont au cœur de la gestion des flux logistiques dans le commerce électronique. La technologie réduit l’intervention humaine et améliore la sécurité de l’atelier. Pour le Groupe, confronté à des pics d’activités saisonniers avec des volumes d’expéditions importants, la mise en place de robots intelligents qui se déplacent de manière autonome dans les entrepôts diminue les risques d’accidents et évite les tâches répétitives. Ces robots mobiles autonomes (AMR) prennent en charge le levage de charges lourdes réduisant ainsi le risque de blessures manuelles des opérateurs et caristes qui peuvent se concentrer sur d’autres tâches. Le système de gestion de commandes automatisé mis en place sur le site facilite les préparations de commandes de marchandises, le réapprovisionnement, le stockage et l’expédition en magasin avec une interaction humaine minimale.

Certaines applications, telles que la reconnaissance d’images, jouent un rôle clé dans la gestion des flux logistiques. Les équipes du Groupe ont ainsi déployé sur le site Logistique Contractuelle Monde de Moissy-Cramayel (France) une application qui photographie et aide à identifier chaque référence réceptionnée à l’entrepôt. L’outil se base sur un algorithme de *machine learning* pour analyser la forme, la couleur, la taille et la profondeur des produits afin de les identifier. Cette fonction de reconnaissance d’image est particulièrement utile pour fluidifier les opérations, notamment lorsque des produits de clients sont réceptionnés sans code barre pour permettre leur identification.

Innovation logistique : déploiement d’une solution robotique avancée

—> Engagé en faveur de la performance de ses clients, GEODIS a accompagné un client de la grande distribution dans l’implantation d’une solution robotique de pointe sur son site logistique, en collaboration avec un partenaire spécialiste de l’automatisation des entrepôts. Ce système, reposant sur une flotte de robots autonomes, marque une étape majeure dans la transformation des opérations logistiques à destination des points de vente du client. Cette innovation permet d’optimiser le délai et la fiabilité du tri des retours, d’améliorer l’ergonomie des postes de travail et de renforcer la traçabilité des flux. Par ailleurs, la solution se distingue par son agilité et sa capacité à s’adapter aux variations saisonnières et aux futurs besoins opérationnels. Ce projet illustre la capacité de GEODIS à proposer des solutions technologiques innovantes, au service de l’excellence opérationnelle de ses clients.

Le machine learning au cœur de la performance opérationnelle

—> GEODIS innove pour optimiser ses processus opérationnels et offrir aux équipes des outils d’amélioration de la performance. Parmi les innovations déployées, le *cold & hot clustering* constitue un exemple marquant. Les équipes Digital & Technologie ont développé des modules de *machine learning*, autonomes ou interfacés avec les systèmes de gestion d’entrepôt (WMS), qui visent à optimiser le placement des produits en entrepôt grâce à l’analyse des historiques de commandes. En plaçant stratégiquement les produits communément commandés ensemble, il est ainsi possible de limiter les déplacements dans l’entrepôt et, par conséquent, le temps de préparation des commandes. Sur les sites où ces solutions ont été mises en œuvre, une réduction des déplacements de 25 à 50 % ainsi qu’une augmentation de la productivité supérieure à 10 % ont été constatées.

Technologies pour réduire l’empreinte carbone

—> Les investissements en Recherche & Développement sont cruciaux pour répondre aux défis de décarbonation de la logistique. Ils ont pour but d’identifier et de valider les technologies ou nouvelles énergies qui permettront de réduire l’impact carbone des activités et la dépendance des chaînes logistiques aux énergies fossiles. GEODIS travaille avec les entreprises, les partenaires, mais aussi des coalitions et organisations professionnelles pour contribuer à la décarbonation du transport terrestre, maritime et aérien, qu’il soit opéré en propre ou sous-traité. Ces solutions sont présentées dans le chapitre Environnement du rapport.

Écosystème d’innovation

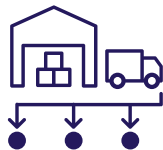
- > Pour repérer les technologies de demain, GEODIS travaille avec un écosystème de partenaires parmi lesquels :
- Bpifrance : un acteur impliqué dans la logistique à travers le financement d’entreprises innovantes ;
 - le fonds 574 *Invest* de la SNCF qui accompagne les start-ups investies notamment dans la mobilité durable ;
 - la plateforme européenne ALICE qui soutient la recherche et l’innovation technologique pour l’accélération de la transition vers les émissions nettes zéro du transport et de la logistique ; et
 - Movin’On : le premier écosystème mondial d’anticipation stratégique et de co-innovation en faveur de la mobilité durable, réunissant les grands fournisseurs de solutions et les constructeurs de véhicules de transport.

Challenge innovation

- > En 2025 s’est tenue la 12^e édition des *GEODIS Golden Globes de l’Innovation*. Cette compétition est l’opportunité de créer et de déployer une culture de l’innovation en interne. Parmi les projets significatifs en 2025 :
- VITE, une plateforme d’orchestration de la chaîne logistique assistée par IA, permettant une collaboration entre entrepôts, opérations de transport et réseaux de colis. Cette solution apporte une intégration fluide des clients, une visibilité des opérations en temps réel et un traitement plus rapide des commandes ;
 - MyGEODIS, le canal de vente en ligne permettant d’offrir une expérience client simplifiée au travers d’un point de contact unique, quels que soient les services de GEODIS, avec l’obtention d’un devis et un paiement en ligne en trois clics ;
 - le projet Bonnes Pratiques des Opérations de Manutention (BPOM) pour la réduction de l’accidentologie et des avaries marchandises, combinant une formation des opérateurs utilisant la réalité virtuelle, un système ergonomique de déclaration d’anomalie via l’outil de pointage de quai et du reporting dynamique pour chaque niveau hiérarchique.

1.6 —> **Modèle d'affaires**

Une offre globale pour accompagner nos clients de bout en bout pour leurs besoins logistiques : gestion du fret, entreposage et services logistiques à valeur ajoutée.

Nos ressources	Notre modèle d'affaires		Impact pour nos parties prenantes
Humaines 47 955 collaborateurs dont 40 % de femmes dont 69 % hors France	Nos atouts Une identité forte en tant qu'entreprise française internationale, soutenue par un actionnaire stable Une maîtrise de la donnée pour optimiser la performance et anticiper le futur	Une capacité à produire des services sur mesure grâce à une compréhension approfondie des besoins clients Une logistique responsable soutenue par un engagement solide et des actions concrètes	Notre plan stratégique Ambition 2027  Conquête commerciale  Performance opérationnelle et économique  Renforcement de l'ADN premium de GEODIS  Croissance externe  Ambition digitale  Développement durable et éthique Pour nos collaborateurs Taux de satisfaction des collaborateurs : 81 % Taux d'engagement des collaborateurs : 81 % Recommandation : NPS + 24 Santé-Sécurité : politique <i>Health & Safety with Heart</i> Taux de fréquence des accidents avec arrêt : 9,2 Taux de gravité des accidents (en jours calendaires) : 0,70 Taux de femmes dirigeantes⁽¹⁾ : 33 %
Partenaires d'affaires & actionnariat 86 000 clients actifs dans le monde 100 000 fournisseurs et sous-traitants Actionnariat stable 100 % SNCF (notations : A par S&P et A1 par Moody's)	Nos Métiers  Commission de Transport International Solutions de transport multimodal (maritime, aérien, routier et ferroviaire)  Logistique Contractuelle Monde Gestion des entrepôts et des centres de distribution, livraisons associées		Pour nos partenaires d'affaires Taux de satisfaction globale des clients : 92 % Recommandation : NPS + 39
Opérationnelles 975 sites, réseau couvrant 166 pays 9,7 millions de m² d'entrepôts et de surfaces opérationnelles Flotte : 4 268 véhicules moteurs en propre	 Réseau Routier Européen Solutions de transport spécialisé et transport routier en Europe  Distribution et Transport Express Solutions de distribution du dernier kilomètre en express et en messagerie	Nos huit marchés verticaux - Industrie - Retail - Luxe - Biens de grande consommation - Automobile & Mobilité - High Tech - Santé - Aérospatial & Défense	Pour la société et la planète Trajectoire de décarbonation validée par SBTi Évaluation CDP Climat : A-List Évaluation EcoVadis : 72/100 (argent) 25 % de sites triplement certifiés Qualité-Sécurité-Environnement Impôts et taxes : 211 M€

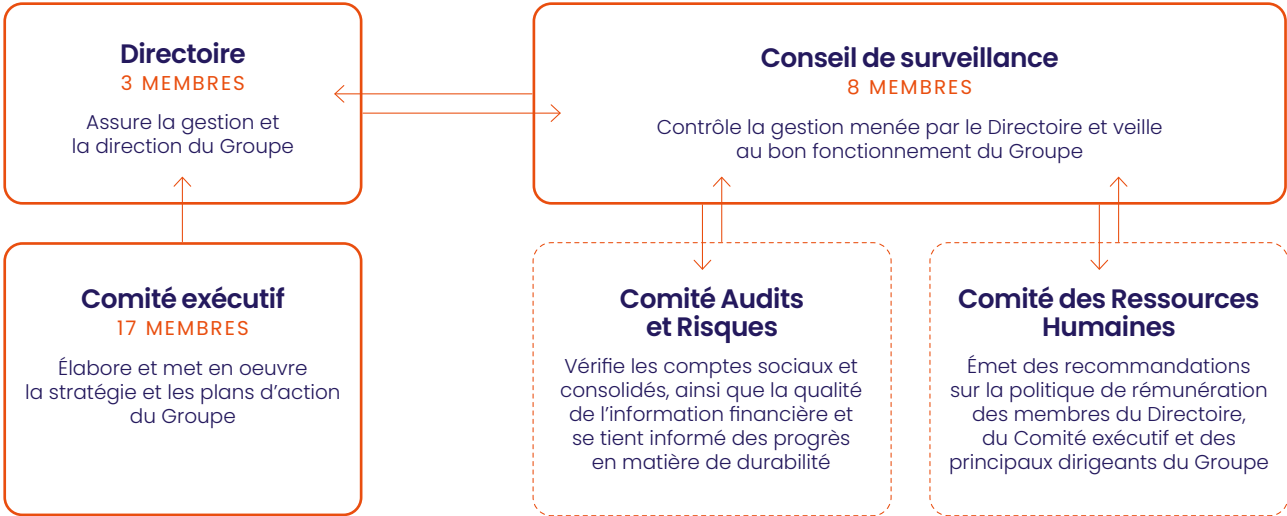
(1) Cette population comprend les membres du TopEx et les membres de tous les comités de direction des pays, soit plus de 750 collaborateurs.



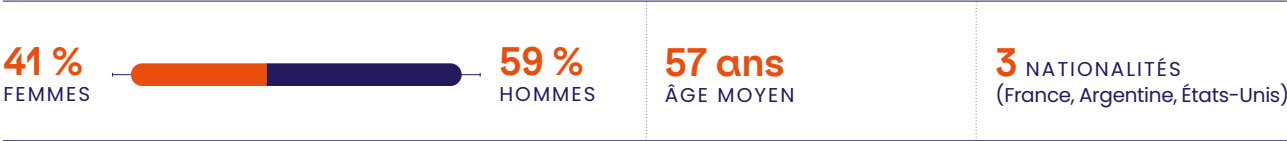
2.0 Gouvernance & pilotage RSE

2.1 — Gouvernance d'entreprise

La gouvernance du Groupe repose sur plusieurs instances de décision qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les différentes parties : le Directoire, le Conseil de surveillance et le Comité exécutif.



Le Comité exécutif (au 31 mars 2026)

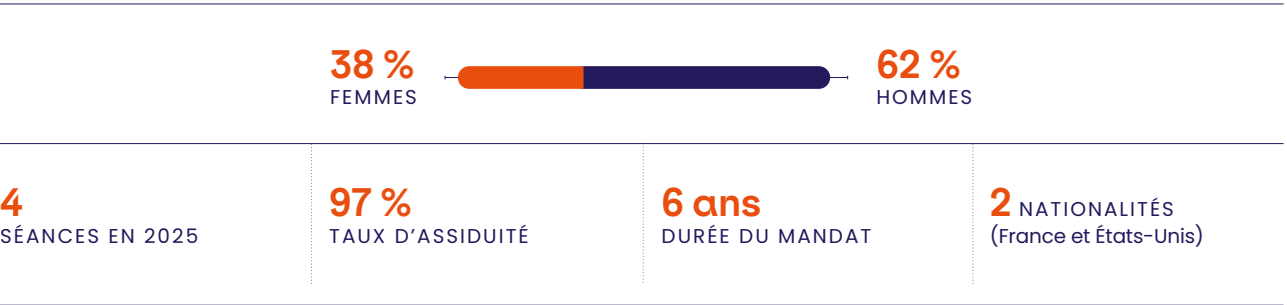


Membres du Comité exécutif

- | | | | |
|---|---|--|--|
| ● Marie-Christine LOMBARD
Présidente du Directoire | ● Hervé CORNÈDE
Directeur des Affaires Publiques | ● Stéphanie HERVÉ
Directrice générale Logistique Contractuelle Monde | ● Camille PORGÈS
Directrice Gouvernance Risques et <i>Compliance</i> |
| ● Carole BESNARD
Membre du Directoire
Directrice financière | ● Gilles DÈCHER
Directeur général Distribution et Transport Express | ● Henri LE GOUIS
Directeur général Commission de Transport International | ● Laura RITCHEY
Directrice générale Amériques |
| ● Jean-Benoît DEVAUGES
Membre du Directoire
Secrétaire général | ● Virginie DELCROIX
Directrice du Développement Durable | ● Éric MARTIN-NEUVILLE
Directeur général Asie-Pacifique et Moyen-Orient | ● Amaury VALICON
Directeur général Europe |
| ● François BOTTIN
Directeur du Digital et de la Technologie | ● Albertine HANIN
Directrice Juridique et Assurances | ● Laurent MELAINE
Directeur général Commerce, Marketing et Communication | ● Marc VOLLET
Directeur général Réseau Routier Européen |
| ● Mario CECCON
Directeur des Ressources Humaines | | | |

Le Conseil de surveillance (au 31 mars 2026)

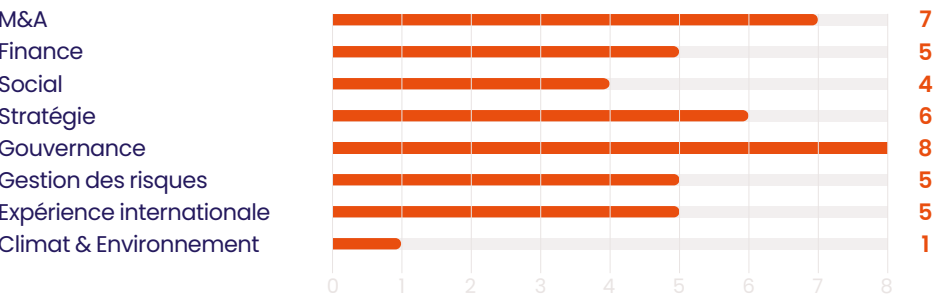
Le Conseil de surveillance est composé de huit membres, dont quatre sont externes au Groupe SNCF.



Membres du Conseil de surveillance

- | | | | |
|---|--|--|---|
| ● Laurent TREVISANI ★
Directeur général délégué Stratégie Finances du Groupe SNCF
Directeur général délégué SNCF | ● Albertine HANIN VP
Directrice Juridique et Assurances du groupe GEODIS | ● Patrick BERARD ★*
Directeur général de Wolseley
Administrateur de LKQ
Président de Transformation Advisory | ● Carine de BOISSEZON ▲*
Directrice de la Direction Impact du Groupe EDF
Membre du Comité Climat de Bpifrance
Co-présidente du Comité Raison d'être de STOA |
| ● Frédéric DELORME
Président de Rail Logistics Europe | ● Raphaël POLI ▲
Directeur général Adjoint de SNCF Gares & Connexions
Président de SNCF Retail & Connexions | ● Sylvie CHARLES ★*
Administratrice indépendante de SANEF
Membre du conseil d'administration de Kaufman & Broad | ● Randy TUCKER ▲*
Membre du Conseil d'administration de Wineshipping |
- ▲ Comité Audits et Risques
★ Comité des Ressources Humaines
- P Présidence
VP Vice-présidence
- Un représentant des collaborateurs (membre du Comité européen de Concertation) est invité au Conseil de surveillance.
*Membre externe au Groupe SNCF.

Compétences des huit membres du Conseil de surveillance



Le Directoire

→ Le Directoire de GEODIS SA est l'organe exécutif collégial dont le rôle est d'assurer la gestion et la direction de la Société. Il est placé sous le contrôle du Conseil de surveillance, auquel il présente, pour avis, la stratégie générale de la Société et du Groupe, les budgets annuels et les plans pluriannuels de la Société et du Groupe.

Le Conseil de surveillance

→ Le Conseil de surveillance joue un rôle de contrôle sur la gestion menée par le Directoire et veille au bon fonctionnement de la Société. Il donne notamment son avis pour tout engagement significatif et opération d'investissement ou de désinvestissement. Ses missions sont notamment les suivantes :

- examiner et orienter les budgets annuels ;
- orienter les priorités en matière d'innovation et de R&D ;
- approuver et/ou superviser les mesures d'incitation pour les collaborateurs ;
- contrôler les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du Groupe ;
- suivre la mise en oeuvre du plan climatique et des actions en matière de responsabilité sociale, environnementale et éthique ;
- contrôler le respect des politiques et/ou des engagements ;
- examiner et orienter le processus d'évaluation des dépenses, des impacts, des risques et des opportunités.

Par ailleurs, pour examiner les enjeux de durabilité au sein du Groupe, le Conseil de surveillance de GEODIS s'appuie sur les compétences de :

- Carine de BOISSEZON, directrice de la direction Impact du Groupe EDF, membre du Comité Climat de Bpifrance, co-présidente du Comité Raison d'être de STOA ; et
- Sylvie CHARLES, administratrice externe, membre du Comité RSE de Kaufman & Broad depuis 2024.

Le Conseil de surveillance s'appuie sur les travaux de deux comités spécialisés pour structurer sa gouvernance :

- **le Comité Audits et Risques** (CAR) vérifie les comptes sociaux et consolidés, ainsi que la qualité de l'information financière ; et
- **le Comité des Ressources Humaines** (CRH) émet des recommandations sur la politique de rémunération des membres du Directoire, du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe.

Chaque comité se réunit *a minima* deux fois par an et est composé de trois membres du Conseil de Surveillance, dont le Président. Ce dernier est un membre externe au Groupe SNCF.

Le Conseil de surveillance est régulièrement informé des enjeux de durabilité et des politiques menées au cours de l'exercice. En 2025, les membres du Conseil de surveillance ont été :

- informés sur les faits marquants et performance RSE 2024 ;
- consultés et ont rendu un avis positif sur la feuille de route 2025 et les objectifs à moyen terme.

Le Comité exécutif

→ Le Comité exécutif élabore et met en œuvre la stratégie opérationnelle du Groupe tout en assurant la cohérence de ses actions. Il se réunit *a minima* mensuellement pour suivre au plus près l'activité, évoquer les performances opérationnelles et financières, discuter des projets stratégiques.

Les membres du Comité exécutif assurent la diffusion et l'application de la politique RSE dans l'ensemble des Métiers, Régions et directions fonctionnelles du Groupe selon leur périmètre de responsabilité. Les Métiers et Régions ont chacun une organisation en charge des aspects RSE qui coordonne la déclinaison opérationnelle de la politique du Groupe et conduit les actions spécifiques en réponse aux enjeux qui lui sont propres.

Rémunération

→ Depuis 2022, 25 % de la rémunération variable annuelle des membres du Directoire, du Comité exécutif et des principaux cadres dirigeants repose sur l'atteinte d'objectifs extra-financiers. Une de ces métriques est liée à la performance Santé-Sécurité et représente 9 % de la rémunération variable totale.

Le plan de rémunération variable long terme (LTI) comprend également une composante extra-financière comptant pour 30 % du total. Elle s'appuie sur des critères d'émissions de gaz à effet de serre, de diversité de genre dans la population des cadres dirigeants et de satisfaction client mesurée par un *Net Promoter Score*. Chacun de ces critères pèse 10 %.

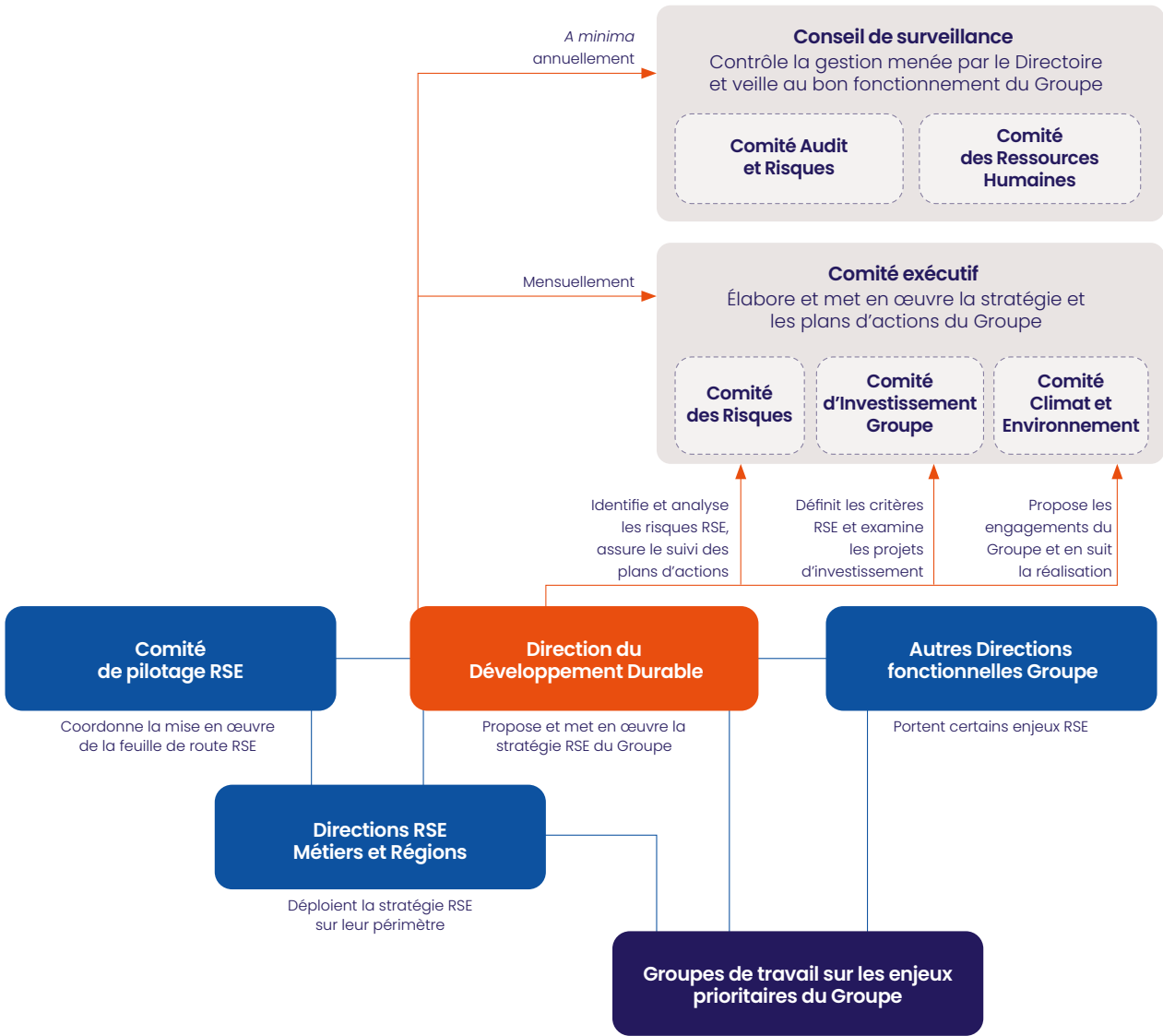
Le Conseil consultatif

→ En 2025, GEODIS s'est doté d'un Conseil consultatif international. Il a pour vocation d'être un laboratoire dynamique permettant d'anticiper les tendances et mutations de la logistique.

Pensé comme un espace de réflexion libre, interdisciplinaire et prospective, il réunit 12 personnalités issues d'horizons variés – académique, économique ou associatif – pour enrichir la vision du Groupe. Ces experts éclairent les choix stratégiques de long terme de GEODIS, confronté à des mutations simultanées d'ordre technologique, géopolitique, économique et énergétique.

Le Conseil consultatif s'est réuni une fois en 2025. Cette première réunion a permis de créer du lien entre ses membres et de poser les bases d'un dialogue ouvert et exigeant. Les échanges ont porté sur plusieurs thématiques structurantes : tensions géopolitiques et recomposition des interdépendances, conjoncture internationale et transformation des flux, énergie, transition environnementale et pressions réglementaires, digitalisation et souveraineté numérique, et formation, compétences et dynamiques sociales.

La gouvernance RSE



La directrice du Développement Durable du Groupe est membre du Comité exécutif et reporte à la présidente du Directoire. Elle tient le Comité exécutif régulièrement informé de l'avancement de ses activités, afin de donner tout appui nécessaire à l'instance dirigeante dans sa prise de décision. Elle encadre une équipe corporate de dix collaborateurs spécialisés par domaines d'expertises (climat et environnement, santé-sécurité, reporting ESG, communication, etc.). Elle propose une politique RSE et une feuille de route mise à jour annuellement au Comité exécutif et coordonne sa mise en œuvre une fois qu'elle a été validée. Elle

présente les points d'étape RSE chaque mois au Comité exécutif et au moins une fois par an au Conseil de surveillance.

Elle oriente et s'assure du déploiement des feuilles de route en s'appuyant sur un réseau de huit responsables RSE représentant les Régions et Métiers. Ces responsables RSE sont chargés de mettre en œuvre les plans d'actions dans les Régions et Métiers du Groupe. Un comité de pilotage composé de ces responsables et des responsables RSE corporate complète ce dispositif.

2.2 —> Gestion des risques et contrôle interne

Pour accomplir sa mission, remplir ses objectifs et sécuriser ses engagements, le Groupe a défini, sous l’impulsion de la présidente du Directoire, des règles et principes guidant les collaborateurs dans leurs missions quotidiennes. Le *Book of Business Principles* décrit notamment les règles de gouvernance, les seuils d’autorisation et les processus de contrôle interne.

Comités spécialisés

—> Pour veiller à la bonne application de ces règles et éclairer sa politique, le Directoire s’appuie sur deux comités spécialisés :

- **le Comité d’investissement Groupe**, qui se réunit hebdomadairement et valide les engagements d’investissement et les contrats commerciaux à partir d’un certain seuil. Ce comité est composé de neuf membres permanents, représentant les différentes directions du Groupe (contrôle de gestion, finances, juridique, *compliance*, développement durable, etc.), auxquels des experts peuvent se joindre ponctuellement, selon la nature des projets présentés. Les projets sont examinés au regard des éléments clés fournis pour chaque dossier : contexte et motivation du projet, données financières, principales caractéristiques du projet, analyse *SWOT*, évaluation et plan d’atténuation des risques financiers, sociaux, environnementaux et de *compliance*. Les autres éléments également portés à la connaissance des membres du comité incluent une description opérationnelle détaillée, le cadre juridique, les hypothèses financières détaillées et des avis d’experts. Les projets n’atteignant pas le seuil de passage en Comité d’investissement Groupe sont examinés par des comités équivalents en place selon les Régions et les Métiers. Pour certains projets, l’approbation du Groupe SNCF doit être obtenue ;
- **le Comité des risques** qui est composé de neuf membres permanents choisis en raison de leur fonction, de leur expertise et de leur connaissance de l’organisation et des activités du Groupe. Le comité est chargé de suivre l’évolution des facteurs internes et externes de risque ayant un impact majeur sur la stratégie et les objectifs, en s’appuyant sur la cartographie des risques, les rapports d’audit interne, les meilleures pratiques externes et l’inventaire des risques et des litiges dans l’ensemble des entités du Groupe. Il prend toutes les décisions et les orientations utiles en matière de prévention et de gestion des risques, de contrôle interne, d’éthique et de *compliance* afin de renforcer le niveau de maîtrise de tous types de risques financiers et extra-financiers. Son rôle est d’identifier et d’analyser tout risque potentiel ou avéré, de décider des actions préventives ou correctives à déployer, de veiller à leur mise en œuvre effective et d’en assurer un suivi régulier.

Fonction, Gouvernance, Risques et Compliance (GRC)

- > La fonction globale Gouvernance, Risques et *Compliance* rassemble trois directions :
- la direction Éthique et *Compliance* ;
 - la direction Contrôle interne et Gestion des Risques ; et
 - la direction Audit interne.

La directrice de la fonction Gouvernance, Risques et *Compliance* est membre du Comité exécutif de GEODIS et reporte directement à la présidente du Directoire. Elle informe régulièrement le Comité Exécutif de l’avancement de ses activités, afin de fournir à l’instance dirigeante l’appui et l’information requise pour une prise de décision éclairée. Chaque direction, à l’exception de l’Audit interne qui est centralisée, dispose d’une équipe centrale et d’un réseau de correspondants au sein des Régions et Métiers, afin d’assurer la cohérence globale du programme de la direction et son déploiement adapté au bon niveau de l’organisation.

Direction Éthique et Compliance

—> La direction Éthique et *Compliance* a pour mission de gérer tout risque de violation des règles applicables en matière de lutte contre la corruption, de droit de la concurrence, de protection des données personnelles, de douanes et de contrôle des exportations, telles que prévues par les lois et réglementations applicables, ainsi que par la Charte Éthique du Groupe. Elle a également sous sa responsabilité la gestion du dispositif d’alerte éthique interne, qui permet de recueillir les signalements de tous les collaborateurs ainsi que des tiers, concernant la potentielle violation des lois et réglementations, ainsi que des dispositions de la Charte Éthique du Groupe.

La direction se compose de plusieurs équipes, chacune ayant l’expertise requise dans le domaine concerné et s’appuyant sur un réseau de correspondants dans les Métiers et les Régions afin d’accompagner efficacement les opérationnels dans une approche dynamique d’amélioration continue.

Direction Contrôle interne et Gestion des risques

Contrôle interne

—> Conformément aux standards internationaux, le dispositif de Contrôle interne et de Gestion des risques de GEODIS repose sur trois lignes de maîtrise – les directions opérationnelles et fonctionnelles (première ligne), les fonctions de contrôle et de *compliance* (deuxième ligne), et l’Audit interne (troisième ligne) – chacune d’elles ayant des rôles et responsabilités bien définis dans la maîtrise des risques sur son périmètre.

Dans son rôle de deuxième ligne de défense, la direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques du Groupe assure la coordination des plans de contrôle interne. Elle accompagne les directions fonctionnelles et opérationnelles (première ligne) dans la mise en œuvre de leurs contrôles, veillant à leur cohérence avec les règles et procédures internes, telles que référencées dans le *Book of Business Principles*, qui constitue le cadre de gouvernance du Groupe. Cette organisation permet d’assurer un déploiement effectif et adapté du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques pour toutes les activités et dans toutes les entités du Groupe.

Les plans de contrôle interne sont conçus afin de garantir l’alignement avec les objectifs stratégiques et opérationnels du Groupe, tout en tenant compte de son niveau d’exposition aux risques. Ils reprennent les principes communs du cadre de référence (séparation des tâches et des fonctions, délégation d’autorité, revue des accès et des identités, conservation des documents) ainsi que la sécurisation des processus majeurs du Groupe.

Le cycle de revue des contrôles internes s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue, en évaluant systématiquement les résultats obtenus, en définissant des plans d’action adaptés et en ajustant les dispositifs de contrôle en fonction du niveau de maturité des processus concernés.

Gestion des risques

—> Au sein du dispositif de Contrôle interne et de Gestion des risques de GEODIS, la gestion des risques occupe une place centrale. Elle guide l’orientation des contrôles, la priorisation des plans d’action clés, ainsi que l’allocation optimale des ressources disponibles. Cette démarche s’appuie sur l’élaboration de différentes cartographies des risques, qui formalisent et structurent l’ensemble des actions menées.

La cartographie des risques repose sur un processus structuré et itératif permettant d’identifier, d’analyser et de hiérarchiser l’ensemble des risques susceptibles d’impacter les activités, la performance et la pérennité de l’organisation.

Le Groupe évalue, tant au niveau global que local, l’impact, la probabilité et la criticité de ces risques. Chaque risque majeur est placé sous la responsabilité d’un membre du Comité exécutif et fait l’objet d’un dispositif de maîtrise spécifique et d’un plan d’actions dédié (audits, modification de procédures ou de processus, investissements, etc.). Les cartographies des risques sont élaborées pour les Métiers, Régions et au niveau Groupe. Les cartographies des risques des Métiers sont validées par le Comité des Risques. La cartographie des risques consolidée du Groupe est validée par le Comité exécutif.

Certains risques majeurs identifiés font l’objet de cartographies spécifiques, notamment le risque de corruption et de trafic d’influence, le risque de violation du droit de la concurrence ou le risque de violation des règles de protection des données personnelles. Cela permet d’évaluer ces risques à un niveau de granularité plus fin (scénarios de risques) et d’ajuster les plans d’actions en conséquence. En 2025, GEODIS a amorcé une transformation digitale de son dispositif de Contrôle interne et de Gestion des risques en déployant un système d’information dédié. Cette nouvelle solution, qui sera déployée en 2026, permettra d’optimiser l’ensemble des processus d’identification, d’évaluation et de gestion des risques, tout en renforçant la réactivité et la qualité du pilotage des actions associées.

Direction Audit interne

—> La mission de la direction Audit interne est de fournir une assurance indépendante et objective sur le degré de maîtrise des opérations du Groupe, d’apporter des conseils pour améliorer la conduite des activités et de contribuer ainsi à créer de la valeur pour l’organisation. La direction, centralisée et constituée d’experts qualifiés, réalise des revues au sein de l’ensemble de l’organisation conformément au plan d’audit annuel. Ce plan est présenté au Comité exécutif et soumis à la validation du Comité Audit et Risques.

Risques de durabilité

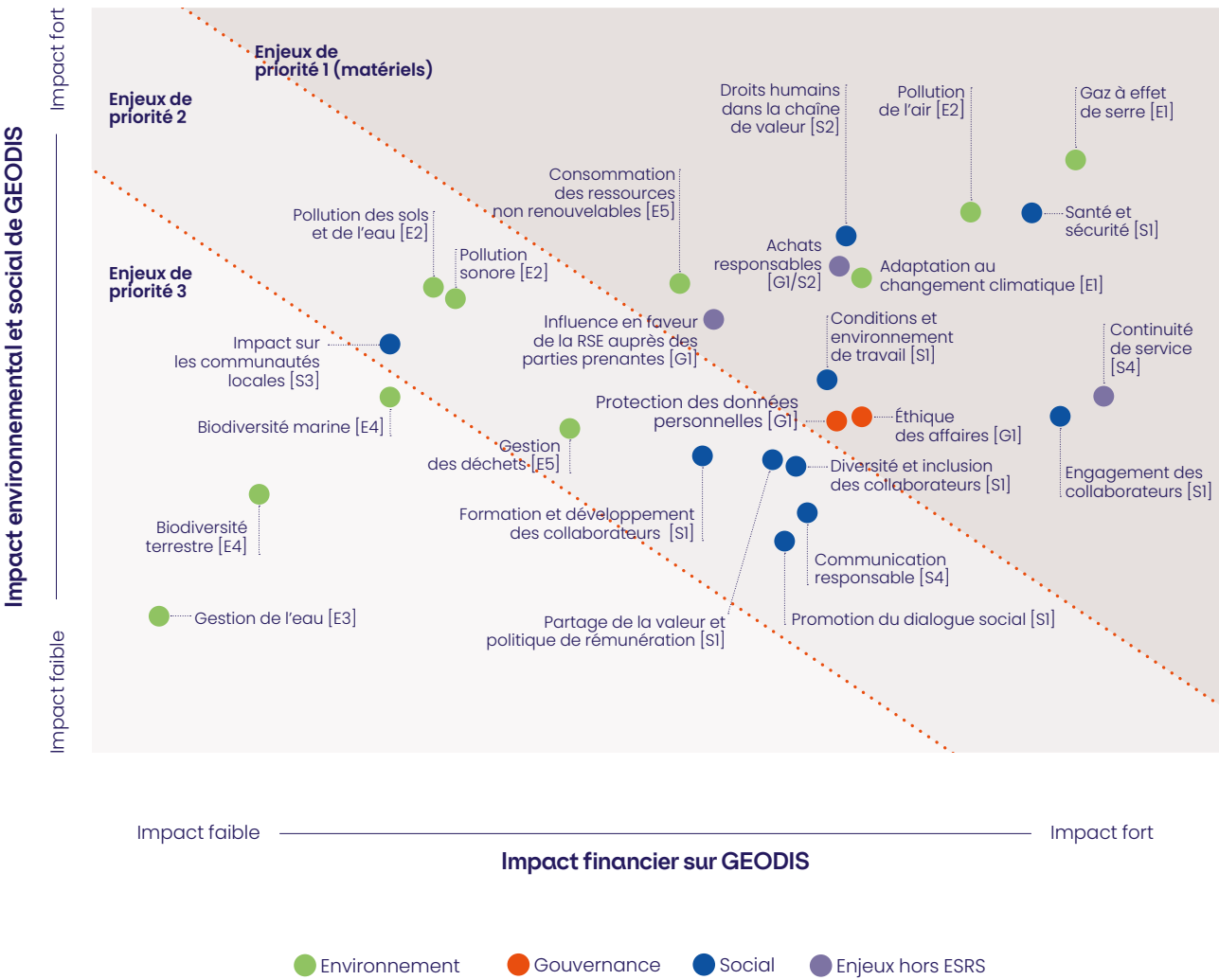
- > Six risques liés à des enjeux de durabilité figurent dans la cartographie des risques majeurs du Groupe :
- climat : risque de non-atteinte de la trajectoire de décarbonation du Groupe ;
 - climat : risque de catastrophe naturelle et multiplication d’événements climatiques extrêmes et disruptifs ;
 - risque de pollution ;
 - risque d’atteinte à la santé-sécurité des personnes (y compris accident routier et pandémie) ;
 - risque d’atteinte aux droits humains ;
 - les achats responsables⁽¹⁾.

(1) Les achats responsables ne sont pas un risque majeur à part entière mais ont été considérés comme inclus dans le risque : « risque de mauvaise qualification et de pilotage d’un fournisseur et/ou sa chaîne de sous-traitance ».

2.3 — Analyse de double matérialité

GEODIS a publié en 2023 une analyse de double matérialité afin de mettre à jour et de prioriser ses principaux enjeux. Ce travail a consisté à croiser la matérialité d’impact et la matérialité financière. Un enjeu peut être matériel d’un point de vue de la matérialité d’impact, de la matérialité d’impact ou des deux. L’évaluation de la matérialité d’impact identifie l’impact (positif ou négatif) des activités de l’entreprise sur son environnement et la société. L’évaluation de la matérialité financière mesure les risques et opportunités liés à un enjeu ESG sur le développement, la performance et les résultats financiers de l’entreprise.

Matrice de double matérialité et lien avec les ESRS de la CSRD ⁽¹⁾



(1) Les ESRS (European Reporting Sustainability Standards) sont les normes de reporting de durabilité définies dans le cadre de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

En 2025, le Groupe a revu son analyse de double matérialité pour en réévaluer la pertinence. L’étude a comparé les enjeux identifiés comme matériels par GEODIS vis-à-vis de ceux les plus couramment retenus pour le secteur du transport et de la logistique. Par ailleurs, en l’absence d’événement majeur modifiant substantiellement le contexte du Groupe, l’étude a confirmé la pertinence des enjeux matériels et a conclu au maintien des scores de matérialité des enjeux déjà identifiés.

Méthodologie

—> L’analyse de matérialité a été réalisée sous la responsabilité de la direction du Développement Durable avec l’aide d’un cabinet d’experts extérieur. Une équipe projet interne représentant différents Métiers et Régions a été constituée pour contribuer à l’étude et faciliter le dialogue. Le processus a été supervisé par un comité de pilotage comprenant cinq membres du Comité exécutif.

- Ce travail s’est déroulé durant six mois en trois étapes :
- 1 sélection de 25 enjeux de durabilité (environnementaux, sociaux et de gouvernance) potentiellement matériels de GEODIS ;
 - 2 écoute active des parties prenantes. Plus de 50 entretiens individuels ont été réalisés auprès des parties prenantes internes (dirigeants, collaborateurs, syndicats et instances représentatives du personnel) et externes (clients, fournisseurs et sous-traitants, communauté académique, communauté financière, acteurs territoriaux, pouvoirs publics, société civile, etc.). L’objectif était de recueillir le point de vue de ces acteurs sur l’importance des enjeux de durabilité sélectionnés, l’impact financier et extra-financier sur les activités GEODIS. L’étude s’est également appuyée sur l’enquête annuelle collaborateurs et l’enquête annuelle de satisfaction client. Un atelier collaborateurs de différentes Régions et des entretiens de cinq experts sectoriels ont complété le dispositif ;
 - 3 consolidation et construction de la matrice, en s’appuyant sur la campagne de consultation, les ateliers de travail ainsi que des sources et outils externes (cadres sectoriels et agences de notation (SASB, MSCI, DJSI) pour la matérialité financière, référentiels internationaux (SBTN) et outils tels qu’UNEP FI ou ENCORE pour la matérialité d’impact). L’évaluation de la matérialité d’impact s’appuie sur les contributions des experts interrogés lors de la phase d’entretiens. Elle apprécie les enjeux sous trois angles : leur criticité, leur portée et leur irréversibilité. L’évaluation de la matérialité financière s’appuie elle sur les contributions des parties prenantes et les conclusions de l’atelier de matérialité financière (collaborateurs experts). Elle estime l’impact financier des enjeux sur l’entreprise.

Afin de gérer de manière efficace et ciblée l’ensemble des enjeux selon leur niveau d’importance, GEODIS les a répartis en trois catégories, correspondant aux lignes pointillées orange sur la matrice :

- **Enjeux de priorité 1** : 13 enjeux dits matériels sont placés au cœur des activités du Groupe et de sa chaîne de valeur. Ces enjeux ont été pris en compte dans l’élaboration de la feuille de route RSE afin qu’ils soient tous gérés via une gouvernance spécifique, des objectifs à long terme et des indicateurs de suivi ;
- **Enjeux de priorité 2** : le Groupe maintient ses efforts, dans un souci d’amélioration continue, par des programmes déployés dans les Régions et Métiers concernés, accompagnés d’indicateurs de suivi et pour certains d’objectifs à moyen terme ;
- **Enjeux de priorité 3** : le Groupe maintient le suivi de sa performance par des indicateurs appropriés.

En complément, les enjeux spécifiques désignent des thématiques qui ne figurent pas explicitement dans la nomenclature des ESRS. Ils ont néanmoins été identifiés comme matériels, en lien avec les enjeux propres aux activités et au contexte du Groupe. L’approche méthodologique, ainsi que les résultats de l’analyse de double matérialité, ont fait l’objet d’une restitution en interne et en externe. Une note explicative est publiée sur le site internet du Groupe⁽¹⁾.

Enjeux considérés comme non matériels selon la classification CSRD

- > Parmi les enjeux identifiés comme non-matériels pour le Groupe, certains ont néanmoins été traités dans ce rapport, comme la biodiversité et les écosystèmes (ESRS E4). Une section est également consacrée à la pollution (ESRS E2), alors que seule la pollution de l’air a été évaluée comme un enjeu matériel pour GEODIS.
- En revanche, les enjeux non-matériels de l’ESRS E3 (ressources hydriques et marines) et de l’ESRS S3 (communautés affectées) n’ont pas été retenus dans ce rapport, car considérés comme trop éloignés de l’activité ou avec un impact limité.

(1) Source : https://geodis.widen.net/s/tbmhlmgpl/16506_global_csr_materiality-assessment_brochure_v4_fr

2.4 — Interactions avec les parties prenantes

Pour réduire l’impact environnemental et social de sa chaîne de valeur, assurer la disponibilité des produits, maîtriser les coûts et améliorer les délais de livraison, le Groupe interagit avec son écosystème, en intégrant son réseau de partenaires en amont et en aval. La communication et le dialogue sont essentiels pour assurer une qualité de service optimale aux clients et engager les équipes. En favorisant le partage d’idées et de connaissances, GEODIS développe un climat de confiance propice à la co-construction, la résolution de problèmes et à l’innovation.

Parties prenantes	Attentes en matière de durabilité	Modes de dialogue	Finalité	Modalités de prise en considération des résultats
Clients	● Décarbonation de leur <i>supply chain</i> et reporting de leurs émissions de GES ● Innovation et co-développement de produits/services ● Excellence opérationnelle ● Qualité et continuité de service ● Chaîne de valeur responsable ● Transparence, communication responsable	● Enquêtes de satisfaction globale ● Revues d'activité régulières ● Réunions/ateliers clients à l'échelle locale ● Événements clients ● Site internet ● Cellule de crise conjointe en cas de situation d'urgence	● Identifier les enjeux, attentes, contraintes et leviers des clients en matière de durabilité pour mieux les accompagner ● Favoriser la co-construction et l'innovation ● Prioriser les actions du Groupe ● Se positionner en leader de la logistique durable ● Renforcer la confiance et la fidélité des clients ● Assurer la continuité de service, y compris en situation dégradée	● Vérification de l'adéquation entre l'offre du Groupe et les besoins des clients ● Développement de nouvelles offres ● Prise en compte des résultats des enquêtes et retours clients dans les plans d'amélioration continue ● Partage des avancées et des propositions avec les clients lors des revues d'activité régulières
Collaborateurs	● Santé, sécurité, sûreté au travail ● Respect des droits humains ● Conditions de travail ● Partage de la valeur ● Équité et diversité ● Développement de l'employabilité	● Enquête de satisfaction annuelle ● Entretiens annuels ● Interactions collaborateur/manager ● Communication interne ● Dialogue social ● Séminaires et événements internes ● Procédures d'alerte	● Anticiper et répondre aux attentes des collaborateurs concernant leurs conditions de travail ● Veiller à leur santé, sécurité et qualité de vie au travail ● Renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement ● Impliquer les équipes dans la démarche RSE, l'amélioration des processus et des performances ● Promouvoir l'évolution professionnelle et le développement des compétences	● Adaptation et mise à jour des politiques et programmes RH, santé sécurité, inclusion et diversité et conditions de travail. Prise en compte des résultats des procédures d'alerte dans les processus d'amélioration continue du Groupe

89 %

des clients déclarent être bien informés de la politique RSE de GEODIS. Parmi ceux-ci, 68 % estiment que le Groupe performe mieux que ses concurrents en matière de durabilité.

83 %

des collaborateurs ayant participé à l'enquête collaborateurs en 2025 ont estimé que la raison d'être de GEODIS donne un sens à leur travail.

+ 83

Indicateur de recommandation⁽¹⁾ de GEODIS par ses fournisseurs : 8 fournisseurs sur 10 extrêmement susceptibles de recommander GEODIS à leur réseau professionnel.

Parties prenantes	Attentes en matière de durabilité	Modes de dialogue	Finalité	Modalités de prise en considération des résultats
Fournisseurs et sous-traitants	● Respect des droits humains ● Juste rémunération ● Relations pérennes et équitables ● Respect des délais de paiement	● Code de conduite des partenaires d'affaires ● Enquête de satisfaction ● Évaluations RSE ● Interactions acheteur/fournisseur ● Revues fournisseurs ● Procédures d'alerte	● Prévenir les risques de violation des droits humains, de la santé-sécurité et de l'environnement afin de garantir une chaîne de valeur responsable et durable ● Assurer des relations pérennes et équitables ; renforcer la confiance, la collaboration et l'innovation ● Comprendre les enjeux et défis de la <i>supply chain</i> et comment GEODIS peut soutenir ses fournisseurs	● Prise en compte de l'évaluation <i>compliance</i> et RSE dans le choix des fournisseurs ● Mise en place de démarches d'amélioration continue avec les fournisseurs et sous-traitants ● Terminaison anticipée de contrat en cas de manquement majeur
Partenaires et organisations professionnelles	● Mobilisation collective autour des enjeux sociaux, environnementaux et des évolutions réglementaires ● Partages et retours d'expérience ● Union des partenaires et représentants filières autour de positions communes	● Membre d'associations professionnelles, de syndicats patronaux et de groupes de travail ● Contribution au processus normatif et réglementaire ● Réflexions et échanges, participation à des publications	● Partager des expériences et bonnes pratiques sectorielles ● Contribuer à l'élaboration de standards et de normes du secteur ● Renforcer l'innovation collaborative pour des solutions logistiques durables ● Participer collectivement à la transition environnementale et réglementaire	● Contribution aux positions sectorielles et mise à jour de la politique RSE du Groupe ● Intégration des recommandations dans les politiques internes et référentiels opérationnels ● Pour les enjeux clés dont le climat, vérification du bon alignement des positions du Groupe et de celles des organisations dont il est membre

(1) L'indicateur de recommandation représente le pourcentage de promoteurs (fournisseurs se déclarant extrêmement susceptibles de recommander GEODIS, notes de 8 à 10), duquel on soustrait le pourcentage de détracteurs (fournisseurs peu ou pas susceptibles de recommander GEODIS, notes de 0 à 4).

Parties prenantes	Attentes en matière de durabilité	Modes de dialogue	Finalité	Modalités de prise en considération des résultats
Pouvoirs publics 	● Chaîne logistique durable ● Développement économique et création d'emplois ● Transparence, éthique et conformité	● Relations avec les autorités publiques nationales ● Relations avec l'Union européenne via les organisations professionnelles ● Consultations et publications réglementaires ● Relation avec les institutions publiques locales, nationales et internationales	● Assurer la conformité réglementaire et anticiper les évolutions législatives ● Soutenir le développement économique et contribuer à l'emploi local ● Promouvoir des pratiques éthiques et responsables dans le secteur ● Sensibiliser les politiques publiques en faveur de la logistique durable	● Alignement des pratiques opérationnelles avec la réglementation ● Suivi et intégration des évolutions législatives sur le reporting réglementaire ● Identification des opportunités de participation à des programmes publics de soutien à l'innovation
Actionnaire et analystes extra-financiers 	● Réduction des risques ● Performance financière et extra-financière ● Gouvernance responsable ● Communication transparente	● Participation aux programmes RSE mis en place par l'actionnaire ● Réponses aux questionnaires des agences de notation extra-financière ● Communication financière ● Rapport annuel et site internet	● Réduire les risques RSE et garantir une gouvernance responsable ● Identifier les axes d'amélioration ● Maintenir la confiance grâce à une communication transparente	● Mise en œuvre des mesures de contrôle des risques RSE ● Intégration des attentes de l'actionnaire dans la stratégie RSE et la gouvernance ● Intégration des critères d'évaluation extra-financière dans le système de reporting du Groupe et dans sa démarche d'amélioration continue
Société civile 	● Réduction des impacts environnementaux et de la pollution ● Santé-sécurité des usagers, riverains et utilisateurs finaux ● Communication transparente et responsable	● Conseil consultatif ● Études d'impacts ● Collaboration avec des ONG ● Partenariat avec des associations locales ● Site internet	● Enrichir et éclairer la réflexion stratégique du Groupe ● Viser l'acceptabilité des opérations logistiques du Groupe par les populations locales ● Protéger la santé-sécurité des clients et des riverains ● Collaborer à des actions philanthropiques locales	● Intégration des spécificités locales aux opérations du Groupe ● Prise en compte de l'impact sur les communautés locales dans les décisions de projets d'investissement ● Communication transparente et responsable

2.5 — Feuille de route RSE

Le développement durable est l'une des six dimensions composant le plan stratégique Ambition 2027. Le Groupe s'engage en effet à développer une logistique innovante, durable et éthique et à apporter à ses clients des solutions logistiques durables.

Feuille de route

→ La feuille de route RSE du Groupe a été élaborée à partir des enjeux de la matrice de double matérialité. Elle s'organise autour de trois dimensions (environnement, social et éthique) et a été élaborée en conformité avec les principaux cadres internationaux que sont :

- les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales ;
- les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- les principes et les droits fixés par la charte internationale des droits humains ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- le Pacte mondial des Nations unies, dont GEODIS est signataire depuis 2003.

GEODIS s'appuie sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 des Nations unies et a intégré dans sa politique sept de ces ODD, en cohérence avec son activité et ses zones d'implantation (voir la **section « l'essentiel »** en ouverture des **chapitres 3, 4 et 5**).

Déclaration de durabilité

→ En 2024, le Groupe a publié sa Déclaration de durabilité qui décrit son approche, ses engagements et ses priorités en matière de pratiques durables. Cette politique regroupe ses enjeux matériels autour de trois priorités :

- **Environnement : agir pour le climat et réduire notre impact environnemental.**
GEODIS est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre dans le respect de l'Accord de Paris. Le Groupe se mobilise pour s'adapter aux effets du changement climatique, optimiser l'utilisation des ressources, prévenir et réduire les émissions polluantes et les nuisances afin d'atténuer l'impact sur les personnes et les écosystèmes ;
- **Social : être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société.**

Le Groupe place parmi ses priorités la santé et la sécurité des collaborateurs et tiers, ainsi que le respect des droits humains et des conditions de travail. GEODIS mène une écoute active auprès de ses collaborateurs pour s'assurer de leur plein engagement ; et

- **Éthique : choisir des relations éthiques fondées sur la confiance.**
GEODIS promeut une éthique des affaires rigoureuse en matière de concurrence et d'anticorruption. Engagé dans une politique d'achats responsables, le Groupe attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils agissent conformément à son code de conduite des partenaires d'affaires.

2.6 — Impacts, risques et opportunités (IRO)

→ Le tableau ci-dessous reprend les enjeux identifiés comme matériels par les parties prenantes dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Pour chacun de ces enjeux, les principaux impacts, risques et opportunités ont été répertoriés, en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie du Groupe.

Les impacts concernent les **impacts positifs ou négatifs**, réels ou potentiels du Groupe sur les personnes ou l'environnement, à court, moyen ou long terme. À l'inverse, des événements externes environnementaux, sociaux ou de gouvernance peuvent avoir un **impact négatif (risques)** ou **positif (opportunités)** sur le développement du Groupe et sa performance financière.

La méthodologie visant à identifier, évaluer et classer les impacts, réels et potentiels, de l'entreprise sur la population et l'environnement s'est appuyée d'une part sur des informations déjà disponibles au sein du Groupe (notamment la cartographie des risques majeurs), et d'autre part sur une analyse complémentaire propre au nouveau cadre de reporting de la CSRD. Cette logique a également été suivie pour identifier les risques et opportunités. Les impacts, risques et opportunités ont été évalués selon un horizon temporel réparti comme suit : court terme (CT, moins d'un an), moyen terme (MT, entre un et cinq ans) et long terme (LT, supérieur à cinq ans).

Les IRO ont été présentés au Comité des risques par la directrice du Développement Durable Groupe.

Impact

● Négatif

⊕ Positif

Risques et opportunités

⚠ Risques

✓ Opportunités

Temporalité

🕒 Court terme

🕒 Moyen terme

🕒 Long terme

Environnement

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
Émissions de GES et énergie (E1 Atténuation du changement climatique)	●	●	●	⊖	Les activités de GEODIS émettent des gaz à effet de serre (GES) et contribuent à l'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère et donc au changement climatique. Les émissions de GES proviennent de l'énergie consommée par les activités de transport (routier, aérien, maritime, ferroviaire) qui s'appuient majoritairement à ce jour sur des énergies fossiles , et par les activités sur les sites (manutention, bureaux, entrepôts, hubs).	🕒
				⊕	Contribution à la décarbonation des chaînes logistiques : optimisation des flottes et des trajets, report modal vers des solutions moins émissives, amélioration des efficacités énergétiques et développement de technologies bas carbone.	🕒 🕒
				⚠	De marché : risque de perte d'opportunités et de parts de marché si l'offre de GEODIS n'est pas en ligne avec les attentes du marché (manque d'offres bas carbone ou offres bas carbone à un coût trop élevé).	🕒 🕒
				⚠	Réglementaire : perte d'activité si les moyens mis en œuvre n'étaient pas conformes. Coûts supplémentaires dus à une mauvaise anticipation de la réglementation concernant les GES (taxe carbone, quotas d'émissions, etc.).	🕒
				⚠	Technologique : disponibilité insuffisante de véhicules bas carbone, manque d'infrastructures de distribution d'énergies alternatives, approvisionnement limité en énergies bas carbone. Coût des investissements de la transition technologique et énergétique rendant leur développement non compétitif.	🕒 🕒
				⚠	Réputationnel : incapacité du Groupe à atteindre ses objectifs de décarbonation. Dégradation de l'image du Groupe auprès des clients et collaborateurs.	🕒 🕒
				✓	De marché : développement de l'activité grâce à une proposition de services bas carbone bien positionnés (réponse aux besoins des clients, accès à de nouveaux marchés et diversification de la clientèle).	🕒 🕒

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
	●	●	●	✓	Technologique : accroissement du report modal (route vers rail ou aérien vers maritime ou rail) et développement de technologies alternatives (biocarburants, électrique, etc.).	🕒 🕒
				✓	Économique : amélioration de l'efficacité énergétique des sites et des véhicules . Gains économiques par la réduction de la consommation énergétique.	🕒 🕒
				✓	Ressources humaines : engagement des collaborateurs qui attendent que GEODIS soit un acteur engagé : impact positif sur l'attractivité et la rétention des talents.	🕒
Adaptation au changement climatique (E1 Adaptation au changement climatique)	●	●	●	⊖	Exposition des personnes, des sites et des activités du Groupe aux conséquences physiques du dérèglement climatique (inondations, chaleur, glissement de terrain, etc.) avec un impact significatif sur l'activité de GEODIS (détérioration des bâtiments, désorganisation du transport de marchandises et de la logistique, dégradation des conditions de travail).	🕒 🕒
				⊖	Perte d'activité et baisse du niveau de la qualité de service aux clients (retards de livraisons, détérioration ou perte des marchandises transportées) dues aux événements climatiques.	🕒 🕒
				⊕	Plan d'adaptation pour assurer la sécurité pour tous , l'intégrité des moyens et le maintien de la distribution de biens essentiels à la population.	🕒 🕒
				⚠	Opérationnels : interruption d'activité, incapacité d'assurer des missions logistiques essentielles (exemples : secteur de la santé ou produits nécessitant d'être conservés en température contrôlée). Détérioration de marchandises et des matériels. Baisse de la qualité de service.	🕒
				⚠	Financier : perte de chiffre d'affaires. Coûts de remédiation et de remise en état. Risques assurantiels. Coûts d'adaptation (Capex et Opex).	🕒
				⚠	Santé et sécurité : risques d'accidents, blessures, malaises, décès. Conditions de travail dégradées pouvant conduire à un droit de retrait des collaborateurs. Difficultés d'accès aux sites et conditions de vie des collaborateurs à domicile difficiles. Risques de maladies et de déshydratation.	🕒 🕒
				✓	Opérationnelle : avec une bonne anticipation des risques, capacité du Groupe à assurer la continuité des opérations logistiques des biens essentiels (exemple : secteur de la santé) en cas d'événements climatiques extrêmes.	🕒 🕒
				✓	Ressources humaines et biens : capacité du Groupe à protéger les collaborateurs et les biens.	🕒 🕒
Pollution de l'air (E2 Pollution de l'air)	●	●	●	⊖	Des polluants atmosphériques (NO _x , SO _x , particules fines) sont émis au sein de la chaîne de valeur (flotte en propre et flotte des sous-traitants, compagnies aériennes et transporteurs maritimes), contribuant à la dégradation de la qualité de l'air. Ces polluants atmosphériques ont des effets néfastes sur la santé humaine, la faune et la flore.	🕒 🕒
				⊖	Des pollutions toxiques ayant un impact sur la santé humaine et sur l'environnement peuvent aussi être générées lors d'accidents majeurs (circulation, incendie, explosion).	🕒
				⚠	Réglementaire : pour limiter les émissions dans les zones urbaines, les réglementations se renforcent, à l'image de l'Europe et la France dans les grandes agglomérations (Zones à Faibles Émissions). Ces réglementations impactent le transport et la livraison des marchandises et nécessitant une évolution des solutions logistiques.	🕒
				⚠	Financier : perte d'opportunités et de parts de marché si l'offre de GEODIS n'est pas en ligne avec les attentes du marché. Augmentation des coûts d'adaptation des flottes.	🕒
				⚠	Réputationnel : dégradation de l'image du Groupe auprès des clients et collaborateurs.	🕒 🕒
				✓	De marché : différenciation par mise en œuvre volontaire de solutions à faibles émissions allant au-delà de la réglementation, permettant une croissance de l'activité et des parts de marché.	🕒

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
Consommation des ressources non renouvelables (E5 Utilisation des ressources et économie circulaire)	●	●	●	⊖	Dépendance du Groupe à des ressources non renouvelables (utilisation d'énergies fossiles, d'emballages et autres consommables).	🕒 🕒
				⊕	Réduction de la pression sur les écosystèmes grâce à l'engagement du Groupe dans des démarches de sobriété et d'économie circulaire.	🕒
				⊕	La réduction de l'utilisation des ressources, combinée à une gestion plus sobre et des procédés optimisés, entraîne une réduction de la production de déchets, ainsi qu'une diminution des coûts liés à leur traitement.	🕒
				⚠️	Financier : augmentation du coût du carburant et de l'énergie due à la raréfaction des ressources non renouvelables. Mauvaise anticipation des investissements nécessaires à la transition énergétique.	🕒 🕒
				⚠️	Stratégique : forte dépendance aux énergies fossiles avec un risque d'accès restreint en cas de tension géopolitique sur les sources énergétiques.	🕒 🕒
				⚠️	Opérationnel : en cas de tension sur l'approvisionnement, perturbations dans la chaîne d'approvisionnement pouvant impacter l'activité du Groupe et la qualité du service aux clients.	🕒
				⚠️	Réglementaire : impact potentiel sur certains coûts en cas de renforcement des obligations de <i>sourcing</i> renouvelable (part d'énergies renouvelables ou de matières renouvelables).	🕒 🕒
				✔️	De marché : développement de nouvelles activités liées à l'économie circulaire telles que l'offre de service de reconditionnement spécialisée pour répondre à la demande des clients.	🕒
				✔️	Financière : une gestion économe des ressources permet une meilleure maîtrise des coûts pouvant constituer un avantage concurrentiel.	🕒

Social

Conditions et environnement de travail (S1 Effectifs de l'entreprise)	●	●		⊖	Mal-être de collaborateurs pouvant affecter leur santé physique ou mentale en raison de conditions de travail inadaptées ou détériorées.	🕒 🕒
				⊖	Grèves ou mouvements sociaux en raison d'une organisation du travail qui ne prend pas suffisamment en compte les attentes des collaborateurs.	🕒
				⊕	Bien-être des collaborateurs, préservation de leur santé physique et mentale, productivité et fidélisation grâce au respect d'un cadre de travail inclusif, de l'équilibre vie professionnelle, vie privée, et de la sécurisation des conditions de travail.	🕒 🕒
				⚠️	Opérationnel : baisse de la motivation. Augmentation du <i>turnover</i> . Recrudescence des arrêts maladies courtes ou longues durées.	🕒 🕒
				⚠️	Réputationnel : dégradation de la réputation du Groupe pouvant avoir des répercussions sur l'attractivité de GEODIS auprès des collaborateurs et la fidélité des clients.	🕒
				⚠️	Financier : litiges sociaux et condamnations.	🕒
				✔️	Ressources humaines : fidélisation des collaborateurs grâce à un environnement de travail propice au bien-être et à l'évolution des carrières, renforcement de l'attractivité de l'entreprise.	🕒
				✔️	Ressources humaines : développement de l'employabilité avec des programmes de gestion de carrière et de formation.	🕒

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
Engagement des collaborateurs (S1 Effectifs de l'entreprise)		●		⊖	Baisse de la productivité, instabilité de la main-d'œuvre, perte d'expertise susceptible de remettre en cause la continuité de service.	🕒 🕒
				⊕	Meilleur service aux clients, réputation et attractivité du Groupe, sécurisation et accélération de la croissance de l'activité.	🕒
				⊕	Renforcement d'une culture d'entreprise forte et partagée, du sentiment d'appartenance des collaborateurs. Meilleures collaboration et cohésion des équipes.	🕒
				⊕	Hausse de la motivation et de la productivité, de l'initiative et de la créativité.	🕒 🕒
				⚠️	Opérationnel et financier résultant de la fuite des talents, de difficultés de recrutement ou d'un fort taux de rotation du personnel. Coûts accrus du recrutement et de la formation des nouveaux collaborateurs.	🕒 🕒
				✔️	Réputationnelle : promotion de la culture et des valeurs contribuant à l'attractivité du Groupe. Meilleure résilience face aux changements et aux défis.	🕒
				✔️	Opérationnelle : motivation et performance des collaborateurs se transformant en performance opérationnelle au service des clients.	🕒 🕒
Santé et sécurité (S1 Effectifs de l'entreprise)	●	●	●	⊖	Accidents du travail graves impliquant des collaborateurs, des sous-traitants ou des tiers. Conditions de vie altérées (décès, handicap, blessure, etc.) et impacts sur la santé physique et mentale ainsi que sur les conditions de travail des personnes.	🕒
				⊖	Accidents industriels (fuites de produits chimiques, explosion, incendie, catastrophe naturelle) susceptible d'impacter la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers.	🕒 🕒
				⊕	Réduction du nombre et de la gravité des accidents. Réduction des risques psychosociaux. Contribution à la réduction des dépenses de santé publique.	🕒 🕒
				⊕	Amélioration des enjeux de santé-sécurité sur toute la chaîne de valeur.	🕒
				⚠️	Opérationnel : désorganisation due au manque de personnel et baisse de la qualité de service. Risque de perte d'autorisations d'exploiter en cas de manquement grave.	🕒 🕒
				⚠️	Réputationnel : perte de confiance des collaborateurs et partenaires entraînant une baisse de la fidélisation.	🕒 🕒
				⚠️	Financier : coût des redevances à l'État pour les accidents. Éventuels coûts de remise en conformité dans un délai court.	🕒
				✔️	Ressources humaines : déploiement d'une culture santé-sécurité et sûreté au travail contribuant au bien-être des collaborateurs et des partenaires.	🕒
				✔️	Opérationnelle : amélioration de la productivité, de la qualité de service et de la compétitivité du Groupe. Réduction de l'absentéisme.	🕒 🕒
				✔️	Réputationnelle : amélioration de l'attractivité et de la rétention du Groupe, qui s'attache à prendre soin de ses collaborateurs, intérimaires et sous-traitants.	🕒
Droits humains dans la chaîne de valeur (S2 Travailleurs de la chaîne de valeur)	●			⊖	Violation des droits humains. Le non-respect des réglementations locales et normes internationales peut avoir un impact lourd sur la santé physique et mentale des collaborateurs.	🕒
				⊖	Contribution indirecte du Groupe à des violations des droits humains à travers les achats de biens ou de services.	🕒

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
Droits humains dans la chaîne de valeur (S2 Travailleurs de la chaîne de valeur) suite	●			+	Amélioration des conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants grâce à une démarche d'amélioration continue (sensibilisation, clauses contractuelles, partage de bonnes pratiques, audits sociaux, etc.).	
				⚠	Réputationnel et marché : des violations avérées/suspectées aux droits humains peuvent générer un désengagement des collaborateurs, un risque de rupture anticipée de contrats ou de non-intégration aux appels d'offres de la part des clients et une image dégradée auprès de la société en général.	
				⚠	Réglementaire : le non-respect des obligations légales (devoir de vigilance) peut conduire à des poursuites judiciaires et des réparations pour préjudices subis.	
				✓	De marché : développement de relations de confiance avec les parties prenantes, base pour une relation pérenne, équilibrée et durable.	
				✓	Réputationnelle : réponse aux exigences de transparence et de contrôle de la chaîne de valeur de la part des clients et de la société civile.	
Continuité de service (S4 Consommateurs et utilisateurs finaux)		●	●	-	Incapacité à livrer les biens essentiels aux clients directs ou indirects, pouvant engendrer des conséquences significatives, notamment dans certains secteurs tels que la santé.	
				+	Assurer la logistique en toutes circonstances. Le maintien par le Groupe de ses chaînes logistiques, y compris dans des contextes difficiles, répond aux attentes des clients et des consommateurs finaux.	
				⚠	De marché : perte d'activité par manque de qualité de service au client.	
				✓	De marché : en assurant la distribution de biens et services essentiels, GEODIS renforce son image de proximité et de partenaire de confiance. Opportunités de développement d'activité.	

Éthique

Éthique des affaires (G1 Conduite des affaires)		●	●	-	Manquement à l'éthique des affaires (corruption, fraude fiscale, non-respect des lois de la concurrence, etc.) et aux règles de <i>compliance</i> .	
				⚠	Réputationnel : litiges pouvant impacter négativement l'attractivité du Groupe et la fidélisation des clients. Risque de responsabilité pénale des dirigeants ou des personnes mises en examen dans des affaires de corruption, susceptibles de nuire à la réputation de GEODIS.	
				⚠	Réglementaire : exposition à des enjeux de <i>compliance</i> liés aux évolutions réglementaires et fiscales diverses.	
				⚠	Financier : sanctions et actions en justice pouvant donner lieu à des amendes, pénalités financières et à l'arrêt d'activités.	
				✓	De marché : travailler dans un environnement de confiance peut constituer un avantage commercial pour le Groupe.	

ENJEUX PRIORITAIRES ET NORMES ESRS RATTACHÉES	AMONT	OPÉRATIONS PROPRES	AVAL	NATURE	DESCRIPTION	TEMPORALITÉ
Achats responsables (S2 Travailleurs de la chaîne de valeur ; G1 Conduite des affaires)	●	●	●	-	Déficit d'évaluation et de contrôle de l'impact des fournisseurs et sous-traitants pouvant masquer des non-conformités avec les pratiques éthiques du Groupe et les principes internationaux clés.	
				-	Dépendance des fournisseurs. Le Groupe s'appuie sur un vaste réseau de sous-traitants, parmi lesquels un grand nombre de TPE/PME dont il est parfois le principal client. Cette dépendance peut les mettre en difficulté financièrement et fragiliser leur développement.	
				+	Fiabilisation de la chaîne de valeur. Accompagnement à la diffusion de pratiques responsables sur l'ensemble de la chaîne fournisseurs pour assurer la transition durable du secteur.	
				+	Partage équitable de la valeur.	
				⚠	Juridiques et réputationnel : poursuite en justice dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance. Exposition médiatique très négative.	
				⚠	Financier : perte de chiffre d'affaires générée par l'atteinte à la réputation et la perte de clients potentiels.	
				✓	Opérationnelle : contribution des fournisseurs à la performance durable de GEODIS grâce à leurs actions (décarbonation, santé-sécurité, etc.). Relations de confiance sur le long terme permettant de développer l'activité.	
				✓	Réputationnelle : meilleure traçabilité de la chaîne fournisseurs pour répondre aux attentes des clients et investisseurs.	
Protection des données personnelles (G1 Conduite des affaires)	●	●	●	-	Non-respect des réglementations en matière de protection et d'utilisation des données personnelles. Atteinte à la vie privée et au respect des droits humains.	
				-	Cyberattaques : perturbations importantes des chaînes logistiques. Sécurité des personnes et des biens.	
				⚠	Financier : poursuites judiciaires et amendes. Coûts liés à la gestion de crise.	
				⚠	Réputationnel : perte de confiance des clients et/ou des collaborateurs et impact sur la réputation et la performance commerciale du Groupe.	
Influence en faveur de la RSE auprès de nos parties prenantes (G1 Conduite des affaires)	●	●	●	+	Lobbying responsable. Par son influence et l'éclairage qu'il apporte aux parties prenantes concernées, le Groupe contribue à l'évolution du cadre normatif et réglementaire dans le but de rendre plus durables les chaînes d'approvisionnement, et notamment de décarboner le secteur des transports.	
				+	Participation à des groupes de travail sectoriels pour faire évoluer les pratiques et comportements des clients, mais aussi du grand public.	
				✓	Réglementaire : travail avec les organismes représentatifs pour être force de proposition sur les normes et réglementations en participant à des groupes de travail et en répondant aux consultations publiques.	
				✓	Réputationnelle : sensibilisation des parties prenantes de façon à accélérer la diffusion des meilleures pratiques sociétales.	

La durabilité à l'épreuve du concret

Dans un contexte de pression réglementaire croissante, GEODIS a fait un choix : renforcer l'ancrage de la durabilité dans ses activités plutôt que dans les seuls reportings. Trois ans plus tard, les résultats lui donnent raison.



Virginie Delcroix,
Directrice du Développement Durable Groupe



Ivan Siew,
Directeur Général de la région Grande Chine

À mesure que la CSRD s'imposait comme nouvelle norme européenne, Virginie Delcroix, Directrice du Développement Durable Groupe, a vu le danger se préciser : « Il y avait un risque de voir les équipes consacrer tout leur temps au reporting au détriment de l'action concrète. » Le piège était subtil : remplir des cases plutôt que transformer des pratiques. GEODIS en a décidé autrement. Portée sans ambiguïté par la direction générale, une conviction s'est imposée comme ligne de conduite : « La durabilité comme contrainte n'apporte pas de valeur. En revanche, la durabilité comme facteur de développement est une opportunité. »

Ce positionnement a transformé en profondeur la structure même de l'organisation. L'équipe RSE passe de 3 à 10 personnes au siège et se déploie en réseau mondial, avec une direction dédiée dans chaque Métier et chaque Région. Signal fort adressé autant en interne qu'aux partenaires extérieurs, les critères de durabilité entrent dans tous les processus : achats, investissements, projets, etc. Ils représentent 25 % de la rémunération des cadres dirigeants. Les objectifs de décarbonation sont validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), ceux de réduction des accidents formalisés et suivis. L'évaluation RSE des fournisseurs devient systématique. « Travailler sur la durabilité, c'est gérer des transformations en continu », souligne Virginie Delcroix. « Les obstacles font partie du parcours. » Car chaque avancée ouvre un nouveau chantier.

Ce qui prouve la solidité d'un pari, c'est toujours le terrain. En Chine, où GEODIS assure la logistique de grandes maisons de luxe, Ivan Siew, Directeur Général de la région Grande Chine, observe une bascule nette : la RSE est devenue un critère de sélection que les clients intègrent dans la rédaction de leur cahier des charges. « Lorsque nous partageons les mêmes objectifs, cela renforce encore nos partenariats. »

Dans les entrepôts, les émissions de CO₂ s'affichent en temps réel sur des tableaux de bord visibles de tous. Les infrastructures sont progressivement certifiées LEED Gold et Platinum. La culture sécurité, par un travail continu, a permis d'atteindre sur la zone Chine un bilan de zéro accident avec arrêt en 2025. Et la conversion progressive des livraisons en véhicules à faibles émissions est déjà engagée, jusqu'au corridor routier reliant Singapour à la Chine.

La reconnaissance extérieure est venue confirmer ce que les équipes mettent en action. En intégrant la « A List » du CDP Climate Change – l'une des plus hautes distinctions mondiales en matière de transparence et d'engagement climatique –, GEODIS a vu naître une fierté collective qui dépasse largement les fonctions RSE pour gagner les commerciaux et les équipes terrain, et des retours clients que Virginie Delcroix qualifie d'« extrêmement touchants ». « Lorsqu'une entreprise a véritablement enclenché sa transformation, elle peut difficilement faire marche arrière », conclut-elle. Chez GEODIS, la durabilité est devenue l'affaire de tous, au-delà du seul reporting. ●





3.0 Environnement

ESRS E1 | E2 | E5

→ GEODIS accélère sa transition écologique avec une stratégie ambitieuse : réduction des émissions, lutte contre la pollution de l'air et circularité. Par des actions concrètes sur l'adaptation aux risques climatiques, le Groupe renforce la résilience de ses opérations et la protection de ses collaborateurs.

3.0 —> Environnement : l'essentiel

Conscient des impacts environnementaux des activités de logistique et de transport ainsi que de la tendance mondiale à l'accroissement de la demande, GEODIS est engagé dans la transition écologique grâce à la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques, couplée à une gestion plus sobre des ressources. Le Groupe développe pour ses clients des solutions à faible impact environnemental (transport alternatif bas carbone, solutions multimodales, boucles vertueuses d'économie circulaire, etc.) et adapte ses opérations aux effets du changement climatique.

Agir pour le climat et réduire notre impact environnemental —>

Émissions de gaz à effet de serre Voir section (3.1)



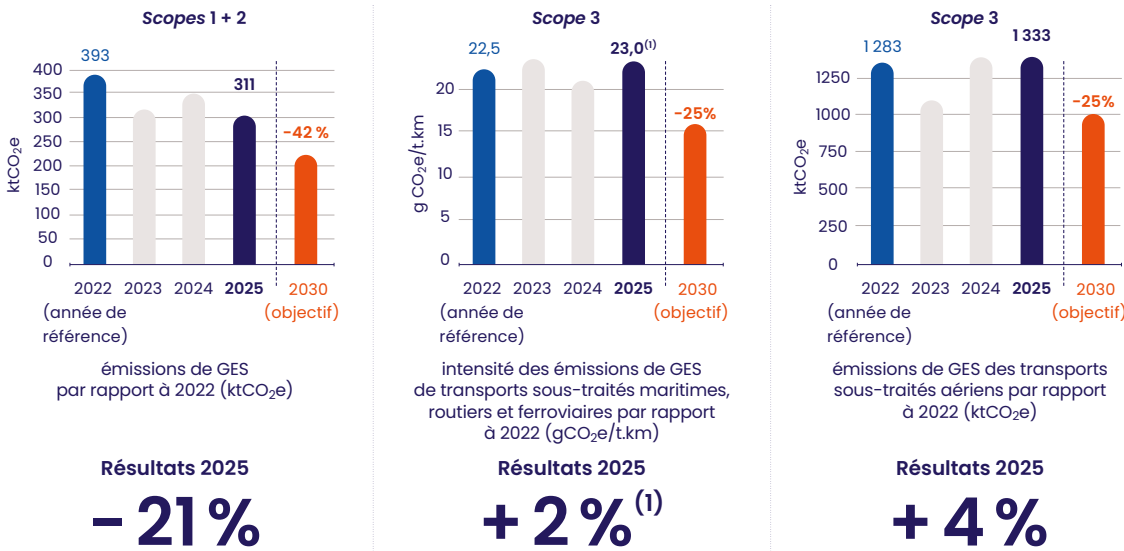
Principaux sujets

- Réduction des émissions de GES dans le respect de l'Accord de Paris ;
- Réduction de la consommation énergétique.

Principales actions

- Plan de transition ;
- Transition vers une flotte bas carbone ;
- Électrification des engins de manutention ;
- Optimisation des flux et des modes de transport ;
- Efficacité énergétique des opérations ;
- Utilisation d'énergies renouvelables.

Résultats



* Objectifs de développement durable (ODD).
(1) Un changement méthodologique a été appliqué sur le calcul des émissions de 2025. Sans ce changement, la valeur de l'intensité serait égale à 21,9 gCO₂/t.km, soit - 2 %.

Adaptation au changement climatique Voir section (3.1)



Principaux sujets

- Adaptation des sites, des opérations et des conditions de travail aux impacts climatiques ;
- Continuité de service.

Objectifs

Réduire la vulnérabilité des activités du Groupe aux effets du changement climatique. Assurer la protection des collaborateurs et la continuité de service auprès des clients du Groupe.

Principales actions

- Étude d'exposition selon les projections du GIEC ;
- Diagnostics de vulnérabilité des opérations ;
- Plans de continuité d'activité et mise en place de mesures d'adaptation.

Résultats



Pollution de l'air Voir section (3.2)



Principaux sujets

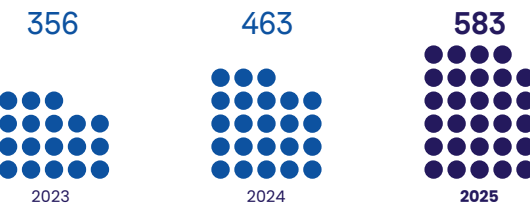
- Réduction des émissions polluantes dues au transport de marchandises qui ont un impact sur la santé des personnes et l'environnement.

Résultats

Nombre de véhicules à énergies alternatives appartenant à la flotte GEODIS :

Principales actions

- Déploiement d'une flotte de véhicules à énergies alternatives ;
- Livraison du dernier kilomètre dans les grandes métropoles en solutions basses émissions.



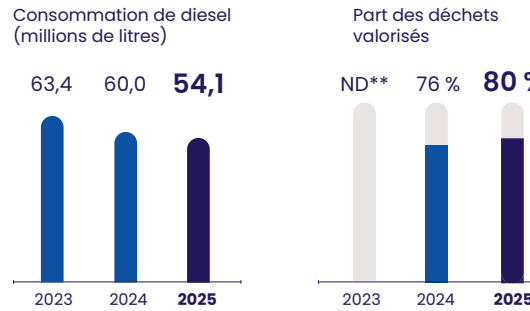
Consommation des ressources non renouvelables Voir sections (3.1) et (3.3)



Principaux sujets

- Réduction de la dépendance aux énergies fossiles ;
- Préservation des ressources non renouvelables.

Résultats



Principales actions

- Basculement progressif vers des énergies non fossiles ;
- Formation à l'écoconduite ;
- Optimiser l'utilisation des ressources naturelles en suivant l'approche « réduire, réutiliser, recycler » ;
- Logistique des retours ;
- Réduction de la production de déchets et valorisation.

** Non disponible.

3.1 —> Changement climatique

3.1.1_ Gouvernance

Face à l'urgence climatique, GEODIS s'est inscrit dans une trajectoire de décarbonation selon une approche fondée sur la science, alignée avec l'objectif de l'Accord de Paris de contenir l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2 °C et de poursuivre les efforts pour la limiter à 1,5 °C. Le Groupe est engagé de longue date aux côtés de ses clients et partenaires pour mesurer et réduire l'impact sur le climat et a obtenu en 2024 la validation de ses objectifs de réduction de ses émissions de GES couvrant ses émissions de *scopes* 1, 2 et 3 par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi). En parallèle des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre, GEODIS a engagé la définition d'une stratégie d'adaptation aux effets du changement climatique.

La stratégie climat du Groupe est intégrée à la stratégie Ambition 2027 et suivie au plus haut niveau de l'organisation :

- **le Conseil de surveillance** a été consulté sur plusieurs décisions importantes depuis deux ans, dont le plan de transition et la feuille de route pour atteindre les objectifs climat à moyen terme ;
- **le Comité exécutif** suit la politique et les engagements climat tout au long de l'année ;
- **le comité de pilotage climat**, composé de membres du Comité exécutif dont la direction générale, la direction du Développement Durable, la direction financière, la direction Stratégie, les directeurs des Métiers et Régions, est chargé d'examiner et de valider les points d'étape liés aux risques de transition et d'adaptation chaque trimestre ;
- **la direction des Programmes Climat et Environnement** pilote le plan de décarbonation et suit les feuilles de route opérationnelles développées par les Métiers et Régions du Groupe. Des points mensuels sont organisés avec les relais dans les Métiers et Régions pour partager l'avancée des travaux. Ces relais sont aussi chargés de la collecte et la remontée des informations et indicateurs environnementaux ;
- **le directeur de la Transition Durable de la flotte de véhicules** accompagne les Métiers et les Régions et coordonne leurs actions au niveau Groupe ;
- **chaque Métier et Région** est doté d'un expert environnement et climat pour s'assurer de la définition et du pilotage du plan d'action sur son périmètre ; et
- **la direction Risques et la direction du Développement Durable** évaluent les risques climat qui sont intégrés à la cartographie des risques Groupe. Les enjeux, les progrès et les résultats sont présentés au Conseil de surveillance et lors des réunions du Comité des risques.

Rémunération

—> La rémunération long terme (LTI) des cadres dirigeants comprend une composante climat à hauteur de 10 % avec un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (trois *scopes*) en cohérence avec les engagements du Groupe.

Formation

—> GEODIS déploie depuis 2023 des actions de sensibilisation et de formation au climat auprès de l'ensemble des collaborateurs. Le Comité exécutif, les cadres dirigeants, les équipes commerciales et certains clients ont participé à la Fresque du Climat. Ces fresques sont déployées par des animateurs internes au siège et dans les Régions. Fin 2025, le Groupe comptait 34 facilitateurs internes et plus de 1 500 collaborateurs sensibilisés. En 2023, le Groupe a intégré la *Climate School - Time for Action* dans les programmes de la *GEODIS University*. Basé sur le principe de comprendre pour mieux agir, ce parcours de *micro-learning* déployé en huit langues est accessible à tous les collaborateurs connectés et propose des parcours personnalisés en fonction des besoins métiers. Le Groupe organise également *via* la *Sales Academy* des sessions spécifiques dédiées aux équipes commerciales. Les objectifs de réduction des émissions de GES ainsi que les solutions de décarbonation à proposer aux clients font partie des thématiques abordées.

3.1.2_Stratégie

Maillon essentiel de l'économie mondiale, le secteur de la logistique doit limiter sa dépendance aux énergies fossiles et réduire son impact environnemental sur toute sa chaîne de valeur. La disponibilité des technologies bas carbone, la présence d'infrastructures d'avitaillement efficaces, la capacité des acteurs à engager les fournisseurs dans la transition, conditionnent la vitesse de transformation de la filière. C'est donc tout un écosystème qui doit opérer sa révolution industrielle autour de schémas et feuilles de route communes avec des échéances à court, moyen et long terme. Le défi est de taille, car les flux de marchandises mondiaux poursuivent une tendance à la hausse, dopés notamment par l'explosion de l'e-commerce. Pour décarboner son activité et s'inscrire dans une trajectoire de réduction des émissions de GES en ligne avec l'Accord de Paris visant à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C, GEODIS poursuit la transition et l'adaptation de son modèle d'affaires, à travers notamment cinq leviers de décarbonation :

- la gestion optimisée des flux de transport ;
 - la combinaison optimale des modes de transport ;
 - l'optimisation des moyens : taux de chargement des transports et densité dans les entrepôts ;
 - l'amélioration de l'efficacité énergétique des moyens de transport et des bâtiments ;
 - l'utilisation de technologies et d'énergies bas carbone.
- Ces défis sont aussi des sources d'opportunités pour le Groupe à travers sa contribution à la décarbonation de la chaîne de valeur de ses clients, l'accès à de nouveaux marchés (le développement de l'économie circulaire et des énergies renouvelables) ainsi que la réduction des coûts énergétiques.

Politique

—> Le Groupe a formalisé et publié sa politique Climat et Environnement. Elle est déployée dans toutes ses Régions et Métiers autour des engagements suivants :

- **climat** : réduire l'empreinte carbone en suivant une trajectoire fondée sur la science, alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris. Cela signifie non seulement réduire les émissions de gaz à effet de serre, mais aussi s'adapter aux effets du changement climatique ;
- **pollution** : prévenir et réduire les émissions polluantes et les nuisances en atténuant l'impact des activités sur les personnes et les écosystèmes exposés ;
- **économie circulaire** : optimiser l'utilisation des ressources en adoptant l'approche « réduire, réutiliser, recycler » pour minimiser la consommation de ressources au niveau des opérations et des services proposés aux clients.

Le Groupe s'appuie également sur les normes ISO 14001 et ISO 50001 (gestion de l'environnement et gestion de l'énergie) pour intégrer le changement climatique dans ses processus et réduire ses risques industriels, environnementaux et de pollution.

3.1.3_Atténuation du changement climatique

Aligner son modèle d'affaires sur une trajectoire bas carbone est impératif pour continuer à opérer dans un environnement soumis à de fortes contraintes réglementaires, à la pression des clients, des consommateurs et plus globalement de la société civile. Ne pas traiter cet enjeu en priorité représente un risque financier important pour GEODIS en termes de développement du chiffre d'affaires, de pérennité, mais aussi en termes de réputation.

Risques de transition

—> GEODIS a identifié les évolutions réglementaires, technologiques et la perte d'activité comme des risques de transition significatifs susceptibles d'affecter la résilience de son modèle d'affaires.

Risques réglementaires

—> À l'instar de l'Europe avec le paquet législatif européen *Fit for 55*, de nombreux pays et régions durcissent leurs exigences sous la forme notamment de normes techniques, de quotas ou de taxes. En France, par exemple, le décret tertiaire impose une réduction des consommations énergétiques dans les bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m². Le décret BACS (*Building Automation and Control System*) s'inscrit dans une volonté d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires en imposant l'automatisation et la supervision des installations techniques. En Europe, les réglementations *FuelEU* pour le transport maritime et *RefuelEU* pour le transport aérien imposent la réduction des émissions de GES, notamment par l'incorporation croissante de carburants durables. Il est impératif pour le Groupe d'anticiper les réglementations pour pouvoir continuer à opérer. La non-conformité aux normes environnementales en vigueur pourrait engendrer des coûts importants avec un impact sur les performances financières et le règlement de taxes substantielles. Pour anticiper ces risques, le Groupe mène une veille réglementaire active dans ses pays d'implantation. L'impact potentiel des nouvelles réglementations est évalué et inclus dans sa feuille de route opérationnelle et financière pour les années à venir.

Risques technologiques

—> L'adaptation du modèle d'affaires de GEODIS repose en partie sur les nouvelles technologies. Si les fournisseurs et gestionnaires de technologies bas carbone – constructeurs, responsables d'infrastructures, fournisseurs d'énergies renouvelables – ne mettaient pas à disposition les moyens nécessaires à un coût abordable, GEODIS serait dans l'incapacité d'atteindre ses objectifs. Pour anticiper ces risques, le Groupe contracte des partenariats stratégiques avec les fournisseurs et partenaires clés, participe à des initiatives sectorielles et utilise progressivement ces technologies. GEODIS est par exemple membre actif de l'*European Clean Trucking Alliance* qui soutient l'accélération des réglementations sur les standards CO₂ des camions ou le développement des infrastructures de recharge électrique. Il est en effet indispensable que tout l'écosystème du transport agisse de façon concertée pour réduire l'utilisation des énergies fossiles. Le Groupe s'y emploie avec notamment le développement d'énergies alternatives (biocarburants et électricité) pour ses flottes et l'accompagnement de ses sous-traitants.

Risques de marché

—> Les clients de GEODIS sont de plus en plus nombreux à exprimer des attentes claires en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de leur chaîne de valeur. La majorité des grands comptes du Groupe ont soumis pour validation leurs engagements auprès de l'initiative SBT. L'incapacité du Groupe à répondre à leurs attentes pourrait entraîner une perte d'activité et une baisse du chiffre d'affaires. GEODIS recourt pour une large part à la sous-traitance pour la gestion de ses opérations de fret. Le Groupe doit donc accélérer la transition environnementale de ses activités, mais aussi celle

de ses partenaires. Le Groupe évalue ainsi ses fournisseurs et sous-traitants sur des critères RSE. Les partenaires peuvent aussi bénéficier du développement progressif du réseau GEODIS d’infrastructures de ravitaillement bas carbone (stations HVO et bornes de recharge électrique) à des conditions avantageuses.

Plan de transition pour l’atténuation du changement climatique

→ Le Groupe a défini une trajectoire de réduction de ses émissions de GES à échéance 2030, dont les objectifs basés sur la science ont été validés en décembre 2024 par l’initiative SBT. Cet organisme indépendant confirme que les objectifs définis à l’horizon 2030 sont alignés avec l’Accord de Paris. Certains éléments constitutifs du plan de transition sont encore en cours de précision, notamment les effets financiers jusqu’à 2030.

Le plan de transition a été défini en intégrant les projections de croissance du plan stratégique Ambition 2027, qui ont été revues jusqu’à 2030.

Les scopes 1 et 2 représentaient sur le périmètre d’engagement, en 2022, 393 ktCO₂e et 9 % des émissions du Groupe : 70 % de ces émis-

sions provenaient du transport de marchandises (aérien et routier), 28 % des sites et bureaux et 2 % des voitures de fonction. En 2025, ces émissions ont diminué de 82 ktCO₂e soit - 21 % par rapport à 2022.

Les actions clés pour atteindre les objectifs 2030 des scopes 1 et 2 sont les suivantes :

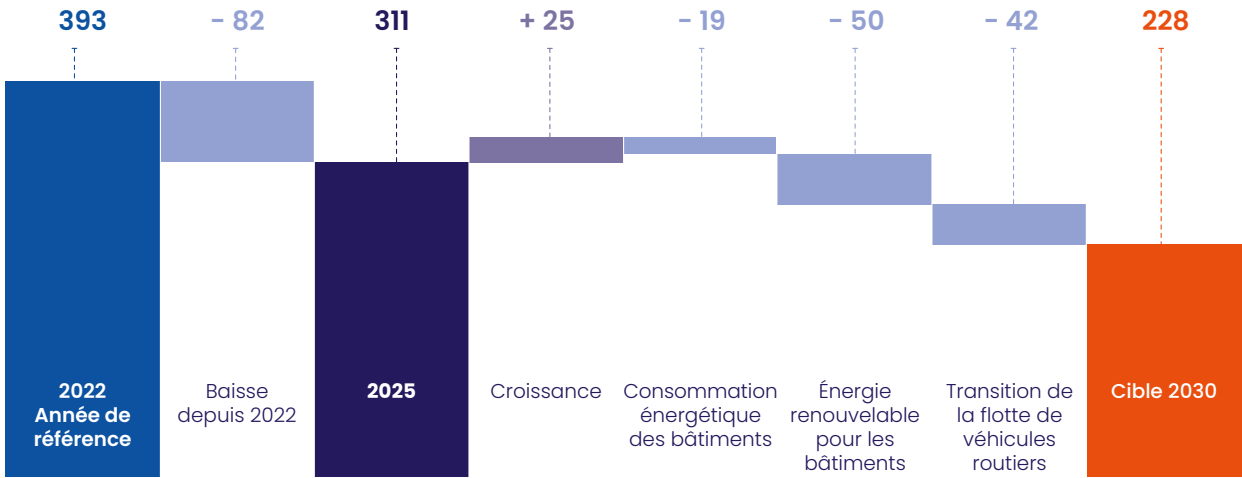
- **consommation d’énergie des bâtiments** : 40 % de réduction des émissions au niveau mondial grâce à des projets d’efficacité énergétique et à un éclairage 100 % LED ;
- **achat d’électricité** : au moins 90 % d’électricité bas carbone (renouvelable ou nucléaire) ;
- **transport routier** : optimisation de la consommation de carburants, électrification et utilisation de biocarburants pour la flotte de véhicules ; et
- **matériels de manutention** : abandon des combustibles fossiles.

Cinq objectifs de réduction des émissions de CO₂ à échéance 2030

Objectifs	Périmètre	Type	2022 Année de référence	Cible 2030
Scopes 1 et 2 ⁽¹⁾				
Réduction absolue de 42 % des émissions de GES liées à la consommation d’énergie ⁽²⁾	Groupe à l’exclusion de trans-o-flex	Absolu	393 000 tCO ₂ e	- 42 %
Scope 3				
Réduction absolue de 25 % des émissions de GES provenant des activités liées aux carburants et à l’énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	Groupe à l’exclusion de trans-o-flex	Absolu	123 987 tCO ₂ e	- 25 %
Réduction de 25 % par t.km des émissions de GES provenant des opérations sous-traitées de transport maritime par conteneurs, routier ⁽³⁾ et ferroviaire	Métiers Commission de Transport International, Réseau Routier Européen, Distribution et Transport Express	Intensité	22,55 gCO ₂ e/t.km	- 25 %
Réduction de 25 % des émissions absolues de GES du transport aérien	Métier Commission de Transport International	Absolu	1 282 979 tCO ₂ e	- 25 %
Réduction de 42 % des émissions absolues de GES liées à l’utilisation de produits fossiles vendus ⁽⁴⁾	Métier Réseau Routier Européen	Absolu	233 581 tCO ₂ e	- 42 %

(1) La limite de l’objectif comprend les émissions et les absorptions liées aux terres provenant des matières premières bioénergétiques.
(2) Émissions directes fugitives non incluses.
(3) Camions de gammes lourdes et intermédiaires.
(4) Le champ d’application de GEODIS est actuellement limité aux combustibles fossiles vendus.

Détail des leviers de décarbonation scopes 1 et 2 (ktCO₂e)



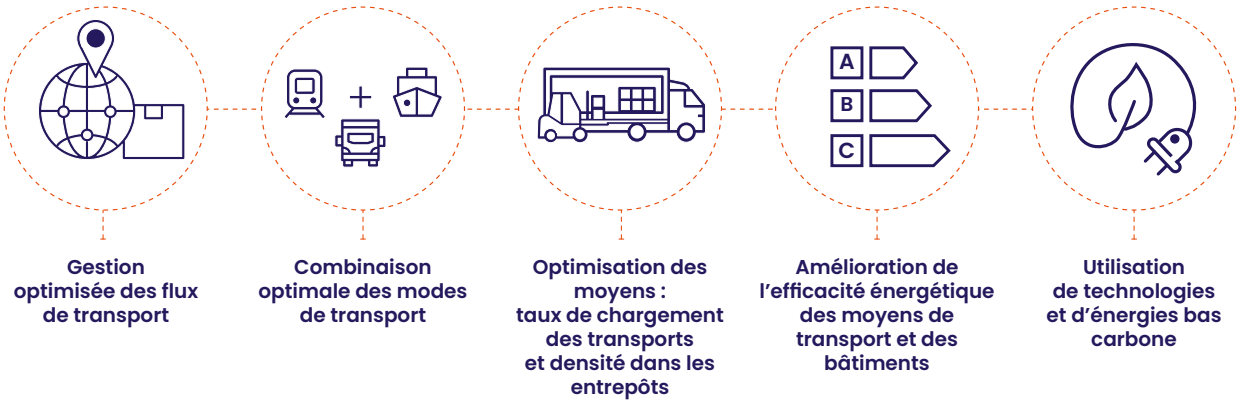
→ Le scope 3 représentait en 2022 92 % des émissions du Groupe, ce qui correspond en très grande partie au transport sous-traité. Le Groupe mène un travail d’influence et d’accompagnement auprès de ses sous-traitants pour favoriser la transition énergétique de ces partenaires. Les actions clés pour atteindre les objectifs du scope 3 (transport sous-traité) sont les suivantes :

- **transport maritime** : - 8 % en intensité grâce à l’optimisation des chargements et à une amélioration de la sélection des routes et des navires, et - 15 % grâce à l’utilisation de carburants marins durables ;

- **transport routier** : - 12 % en intensité grâce à l’optimisation des chargements et des trajets et aux mesures d’efficacité énergétique, - 15 % grâce à la sélection et à l’engagement des sous-traitants de transport routier dans la transition de leurs flottes ;
- **transport ferroviaire** : - 8 % en intensité grâce à l’optimisation des chargements et à des mesures d’efficacité énergétique, - 15 % grâce à l’électrification des trains ;
- **transport aérien** : - 15 % avec la sélection des meilleures routes et avions et - 10 % en utilisant des carburants aériens durables.

Leviers de décarbonation

Pour atteindre ses objectifs, GEODIS a identifié cinq axes de décarbonation sur l’ensemble de sa chaîne de valeur, issus des travaux⁽¹⁾ de la plateforme européenne ALICE (*Alliance for Logistics Innovation through Collaboration in Europe*) et du Smart Freight Centre.



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

La gestion optimisée des flux de transport

—> L'expertise des équipes associée à une couverture géographique de près de 170 pays et la complémentarité des Métiers permet à GEODIS de restructurer la *supply chain* et les flux de transport de ses clients. Le Groupe offre des solutions combinant efficacité énergétique et circuits courts, avec pour objectif de réduire le nombre de kilomètres parcourus.

La combinaison optimale des modes de transport

—> GEODIS propose des combinaisons multimodales rail-route pour les longues distances comme alternative au fret routier ou aérien. Ces solutions qui conjuguent excellence opérationnelle et réduction de l'impact environnemental séduisent les clients. Le recours au transport rail-route en Europe a permis, pour la seule année 2025, d'éviter 40 447 tCO₂e.

Miser sur le rail pour optimiser ses flux logistiques et réduire son empreinte carbone

—> En 2025, les volumes de fret ferroviaire de GEODIS aux États-Unis ont augmenté de 50 % par rapport à 2024 : l'utilisation du rail a représenté, pour un client fabricant de boissons, engagé dans la durabilité, une opportunité pour expédier d'importants volumes à travers le pays. Ce client avait décidé d'approvisionner le marché américain à partir d'une usine de production située en Arizona, au lieu de l'Europe. En produisant localement, il réduit de manière significative ses émissions de CO₂, grâce à la réduction des flux intercontinentaux et le choix d'un mode de transport terrestre peu émissif.

GEODIS accompagne un client dans la décarbonation de sa *supply chain* grâce à une solution multimodale innovante

—> GEODIS opère pour le compte d'un spécialiste des soins de la peau un flux logistique multimodal associant rail et route entre le Nord et le Sud de la France. Les marchandises sont collectées dans la région des Hauts-de-France, puis transportées par camion vers une plateforme multimodale avant de poursuivre leur trajet en train jusqu'en Provence, où elles sont livrées par camion à l'entrepôt final. Ce nouveau schéma logistique, qui concerne environ 300 camions complets par an, permet de réduire significativement l'empreinte carbone du client : près de 400 tonnes de CO₂ sont ainsi économisées chaque année par rapport à une solution exclusivement routière. La solution mise en place garantit par ailleurs un haut niveau de qualité, de confidentialité et de sécurité, grâce à l'utilisation de caisses sécurisées et à la mobilisation de chauffeurs attitrés, répondant ainsi aux exigences spécifiques du secteur cosmétique.

Sur le dernier kilomètre, les régions et pays dans lesquels GEODIS opère renforcent à un rythme soutenu les réglementations environnementales. C'est le cas de l'Europe avec la mise en place de Zones à Faibles Émissions (ZFE) dans les grandes agglomérations, rendant les centres-villes partiellement inaccessibles à certains véhicules. GEODIS utilise des solutions multimodales impliquant du transport fluvial et de la cyclo-logistique en complément d'un nombre croissant de véhicules à faibles émissions pour l'activité du dernier kilomètre.

L'optimisation des moyens : taux de chargement des transports et densité dans les entrepôts

—> Les équipes de *Supply Chain Optimization* ont développé un programme de calcul pour l'optimisation des plans de chargement, en utilisant les informations dimensionnelles et pondérales, tout en respectant les contraintes de sécurité des produits transportés. Le logiciel favorise également le regroupement des marchandises selon leur provenance ou leur destination en un minimum de conteneurs. Les camions remorques double plancher font aussi partie des leviers utilisés pour améliorer les capacités de chargements.

En 2025, le Métier Réseau Routier Européen a investi dans 12 nouveaux *duotrailers* (ensembles de deux remorques de grande taille tirées par un seul camion), suite à l'évolution de la législation espagnole qui en a libéralisé l'utilisation sur certains itinéraires. Cette acquisition porte à 18 le total exploité par l'activité du Réseau Routier Européen en Espagne. Les nouveaux tracteurs ont une puissance nominale de 640 chevaux, suffisante pour tracter deux remorques d'une longueur totale de 32 mètres et transportant une charge utile allant jusqu'à 72 tonnes. La réduction nette des émissions de CO₂ par rapport aux unités remorques traditionnelles équivalentes est de plus de 30 %. GEODIS a déployé ces *duotrailers* pour desservir des clients dans les industries du papier, de l'acier et de l'automobile, car c'est principalement dans ces secteurs qu'une demande croissante pour le transport à haute capacité a été identifiée.

L'amélioration de l'efficacité énergétique des moyens de transport et des bâtiments

—> Les outils numériques sont des dispositifs déployés par le Groupe pour renforcer la sécurité routière, réduire la consommation de carburant et les coûts de maintenance. Les équipes du Métier Réseau Routier Européen utilisent l'outil informatique *Trimble* à bord des véhicules pour améliorer le comportement au volant. La solution permet de récupérer les données de conduite (profils d'accélération et de décélération, etc.), de partager les résultats avec les conducteurs et les managers opérationnels pour identifier les besoins de montée en compétences des chauffeurs et mettre en place de nouveaux rituels.

L'outil est associé à un programme d'écoconduite proposé depuis plusieurs années par une équipe de formateurs et moniteurs internes au Métier Réseau Routier Européen. En 2025, 292 conducteurs ont été formés.

Aux États-Unis, GEODIS a également déployé, en 2025, une solution d'informatique embarquée visant à renforcer sa gestion réglementaire, la sécurité routière et la protection des marchandises transportées pour ses clients. Cette solution, installée par *Samsara*, intègre un module de suivi de la consommation de carburant et d'écoconduite. Cette solution innovante a également été testée en France par le Métier Distribution et Transport Express.

Au premier semestre 2025, GEODIS a mené un appel d'offres européen pour le renouvellement de sa flotte de poids lourds. Des critères RSE ont été pris en compte dans la sélection, afin de s'assurer de l'engagement des partenaires en matière de durabilité. L'évaluation a porté sur la sécurité active et passive des matériels, leur consommation normalisée (directive européenne VECTO), la localisation de la production et l'empreinte carbone des véhicules, la traçabilité et recyclabilité des matériaux. Enfin, d'autres critères plus larges ont été intégrés au processus de sélection : engagement SBT, note EcoVadis, taux de fréquence des accidents et économie circulaire.

Système de gestion de l'énergie (Europe)

—> La mise en œuvre d'un système de gestion de l'énergie sur les sites du Groupe en Allemagne, au Royaume-Uni et en Hongrie a renforcé l'intégration de l'énergie au cœur de la culture opérationnelle. En intégrant des indicateurs de performance dans les protocoles d'achat, de conception et de maintenance, l'efficacité énergétique est désormais un critère obligatoire dans chaque processus concerné. Pour garantir la pérennité de ces avancées, le système établit des rôles et des responsabilités clairs sur chaque site. La définition d'actions de suivi spécifiques et de structures de gouvernance permet de passer d'une gestion réactive à une gestion proactive des ressources. Cette approche structurée garantit que chaque collaborateur comprend son rôle dans le maintien des standards de performance énergétique. Fort de cette expérience, GEODIS prévoit d'étendre le déploiement d'un système de gestion de l'énergie en 2026 à d'autres sites et pays. En parallèle, le Groupe a mené en 2025 la préparation à la certification ISO 50001 de 54 sites trans-oxflex en Allemagne et Autriche, dont le processus s'est achevé en janvier 2026.

Lancement de l'offre *GEODIS AirSmart* : une nouvelle solution pour la décarbonation du fret aérien

—> En sélectionnant les appareils les moins énergivores et en optimisant les itinéraires, l'offre *GEODIS AirSmart* permet de réduire les émissions de GES. Grâce à l'analyse de données, la solution facilite la prise de décision en termes d'efficacité, de performances et de réduction des émissions. Cette innovation marque une nouvelle étape dans le parcours de décarbonation de GEODIS - réduire de 25 % ses émissions absolues de fret aérien d'ici 2030 - et soutient activement ses clients pour atteindre leurs objectifs climatiques. Les clients de *GEODIS AirSmart* ont la possibilité d'analyser et de comparer leur progrès réel en matière de réduction de leur empreinte environnementale, grâce au portail numérique de visibilité de GEODIS.

L'utilisation de technologies et d'énergies bas carbone

—> GEODIS s'appuie sur la technologie et les énergies alternatives pour accélérer la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le Groupe travaille avec ses partenaires, sous-traitants et l'ensemble de son écosystème pour développer l'usage et la disponibilité des sources d'énergie alternatives.

- **Fret routier :** pour le transport routier, GEODIS électrifie sa flotte et utilise des biocarburants de type B100 (en France) et HVO, ainsi que du biogaz. En 2025, le Groupe a augmenté sa consommation de biocarburants de 57 % par rapport à 2024, ce qui a entraîné une baisse de 2 430 tCO₂e⁽¹⁾ sur la même période. Ces solutions ont eu en 2025 un coût légèrement supérieur au diesel. Qu'elles soient basées sur des biocarburants ou de l'électricité, ces solutions sont élaborées avec les clients et sous-traitants. En 2025, GEODIS a renforcé sa veille sur le développement de nouvelles générations de camions électriques et renforcé ses partenariats avec les constructeurs.
- **Fret maritime :** le transport maritime international émet environ 1 000 MtCO₂ chaque année, ce qui correspond à 2 à 3 % des émissions mondiales de GES⁽²⁾. Le carburant marin durable issu d'huiles recyclées (SMF – *Sustainable Marine Fuel*) est une piste majeure pour décarboner le secteur. GEODIS propose à ses clients l'incorporation de carburants alternatifs *via* un service de *book & claim*.
- **Fret aérien :** le règlement *Refuel EU* adopté en 2023 vise à accroître la part de carburants durables distribués dans les aéroports européens de 2 % en 2025, à 6 % en 2030, 20 % en 2035 pour atteindre 70 % en 2050. D'autres pays et régions mettent progressivement en place des politiques similaires. Ces réglementations sont ambitieuses, mais insuffisantes pour atteindre une trajectoire en ligne avec l'Accord de Paris. GEODIS accompagne ses clients pour accélérer la transition en proposant des biocarburants supplémentaires, issus de la biomasse (SAF – *Sustainable Aviation Fuel*) *via* un service de *book & claim*.

(1) Biogaz non inclus, n'étant pas reconnu par le GHG Protocol.
(2) Source : https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC_AR6_WGIII_SOD_Chapter10.pdf

Résultats

- En 2025, l'offre de carburant durable pour les transports aérien et maritime a permis de réduire les émissions de 16 713 tCO₂ dans la trajectoire de décarbonation du Groupe.
- En 2025, la part des véhicules alternatifs au sein de la flotte GEODIS représentait 14 %.
- 635 conducteurs formés à l'écoconduite au sein du Groupe en 2025.
- 40 447 tCO₂ évitées grâce aux solutions rail-route en Europe.

Prologis & GEODIS : mise en service d'une centrale photovoltaïque au Mexique

→ En mai 2025, GEODIS a inauguré, en partenariat avec le propriétaire du site Prologis, une centrale solaire en toiture de 619 kWc à Tepotzotlán, au Mexique, dans le cadre du projet *Solar Smart*. Installée sur le bâtiment Park Grande 3, cette infrastructure devrait produire près de 892 MWh d'électricité à faible émission de carbone par an. Ce projet illustre l'engagement de GEODIS à réduire l'empreinte environnementale de ses activités et à promouvoir l'utilisation d'énergies renouvelables dans ses solutions logistiques à l'échelle mondiale. Ce projet a été étendu également à deux sites aux États-Unis, renforçant ainsi cette dynamique durable sur plusieurs implantations.

3.1.4_ Émissions de gaz à effet de serre

En 2025, les émissions reportées (*scopes* 1, 2 et 3) de gaz à effet de serre de GEODIS s'élèvent à 5 047 ktCO₂e. Les émissions de *scopes* 1 et 2 représentent 6,7 % de ces émissions, respectivement 276 et 62 ktCO₂e. Le *scope* 3 représente 93,3 % des émissions, dont une très grande partie est due au transport sous-traité.

La baisse de 6 % des émissions de *scope* 1 entre 2024 et 2025 est principalement due à une activité aérienne réduite (– 10 ktCO₂e), et une baisse des consommations de carburant (– 10 %).

Émissions 2023, 2024 et 2025 par *scope* (en ktCO₂e)⁽¹⁾

Émissions de GES en ktCO ₂ e	Scope 1	Scope 2 (location-based)	Scope 2 (market-based)	Scope 3	Total (location-based)	Total (market-based)
2023	268	85	71	3 997	4 350	4 336
2024	294	84	78 ⁽²⁾	4 446 ⁽³⁾	4 824	4 818
2025	276	73	62	4 708	5 058	5 047
Évolution en 2025 par rapport à 2024	– 6 %	– 14 %	– 21 %	+ 6 %	+ 5 %	+ 5 %

(1) Une majorité des données énergie *scopes* 1 + 2 de Need It Now Delivers sont estimées sur la base des surfaces construites des sites. Les données carburants 2023 sont estimées alors que les données 2024 ont été calculées à partir des dépenses en dollars.
(2) Correction du facteur d'émission *market-based* de Singapour.
(3) Correction du transport sous-traité de l'activité *Supply Chain Optimization*.

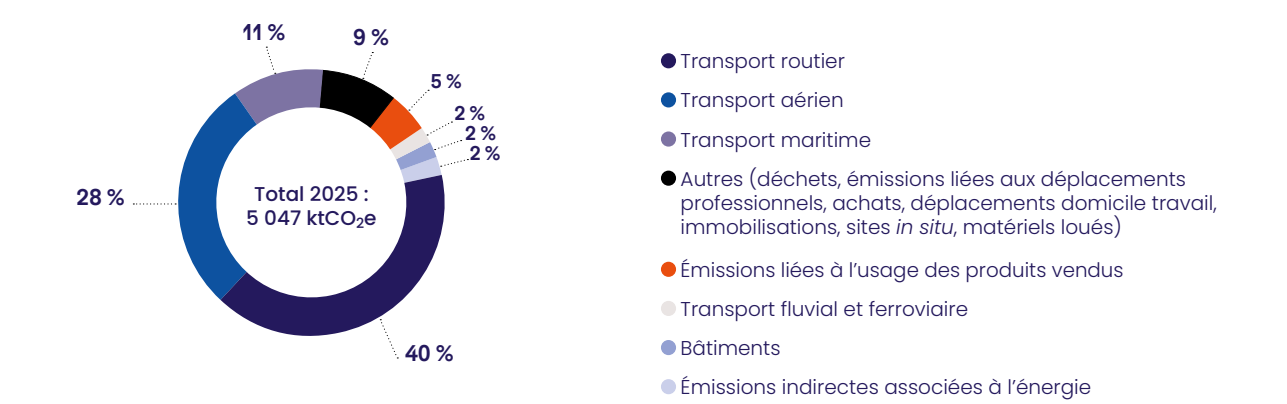
La hausse de la consommation de chauffage est portée par le périmètre Need It Now Delivers aux États-Unis qui poursuit la fiabilisation de son reporting. Les données de consommation 2024 d'un site européen avaient été estimées et ont été corrigées à la baisse.

S'agissant des carburants, les entités européennes de transport routier Réseau Routier Européen et Distribution et Transport Express ont amplifié les efforts de décarbonation de leurs opérations en 2025 avec pour résultat une réduction des émissions de 7,6 % du *scope* 1 sur leur périmètre, soit un peu plus de 10 000 tCO₂e inférieures à 2024. La consommation de gazole a baissé de 4,3 millions de litres. En parallèle, les consommations de biodiesel B100 et HVO ont augmenté de 57 % et dépassé les 3 millions de litres en 2025. La flotte de camions électriques a augmenté de 19 % et leur usage s'est intensifié avec un kilométrage total augmenté de 25 % par rapport à 2024. En parallèle, les kilomètres parcourus au total ont baissé de 2,1 %. Sur le périmètre Amériques, une comptabilité plus précise aboutit à une moindre consommation de carburant.

La forte diminution des émissions de *scope* 2 en *location-based* résulte d'une activité plus réduite en entrepôts et à la comptabilisation des sites *in situ* et sites mis à la location en *scope* 3. Cette comptabilisation masque une augmentation significative de la consommation électrique sur le périmètre Amériques identifiée grâce à une comptabilité plus précise. La baisse supplémentaire des émissions de *scope* 2 *market-based* est liée à une hausse des achats d'électricité renouvelable en France et en Europe en 2025 par rapport à 2024.

Les émissions de *scope* 3 sont en hausse de 6 % avec des évolutions différentes selon les sources. Les émissions du transport sous-traité augmentent principalement sur la route et le ferroviaire pour deux raisons différentes : le transport routier subit l'actualisation du facteur d'émission diesel (+ 11 %) avec la réévaluation des fuites de méthane en amont ainsi que l'inclusion à partir de 2025 des émissions de transport sous-traité de Need It Now Delivers ; le rail bénéficie de la relocalisation de la production d'un client aux États-Unis qui privilégie le train aux autres modes de transport. Les émissions de GES du transport aérien sont en légère hausse, non compensée par la vente de carburant aérien durable. Les performances d'émissions de GES à la t.km maritimes se sont améliorées de 9 %. Par ailleurs, les ventes de produits fossiles ont diminué par rapport à 2024 mais restent supérieures à la référence en 2022 (+ 3 %).

Répartition des émissions des *scopes* 1, 2 et 3 en 2025 par activité (en %)



Suivi des engagements de réduction de GEODIS⁽¹⁾

État des lieux des objectifs basés sur la science⁽²⁾

	2022 (année de référence)	2024	2025	2030 (cible)
Scopes 1 & 2 (ktCO ₂ e)	393	353	311	228
Scope 3				
3.4. Transport sous-traité (gCO ₂ e/t.km) hors aérien	22,5	22,3	23,0 ⁽³⁾	16,9
3.4. Transport aérien sous-traité (ktCO ₂ e)	1 283	1 349	1 333	962
3.3. Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le <i>scope</i> 1 ou le <i>scope</i> 2) (ktCO ₂ e)	124	111	91	93
3.11. Vente de produits fossiles (ktCO ₂ e)	234	321	240	135

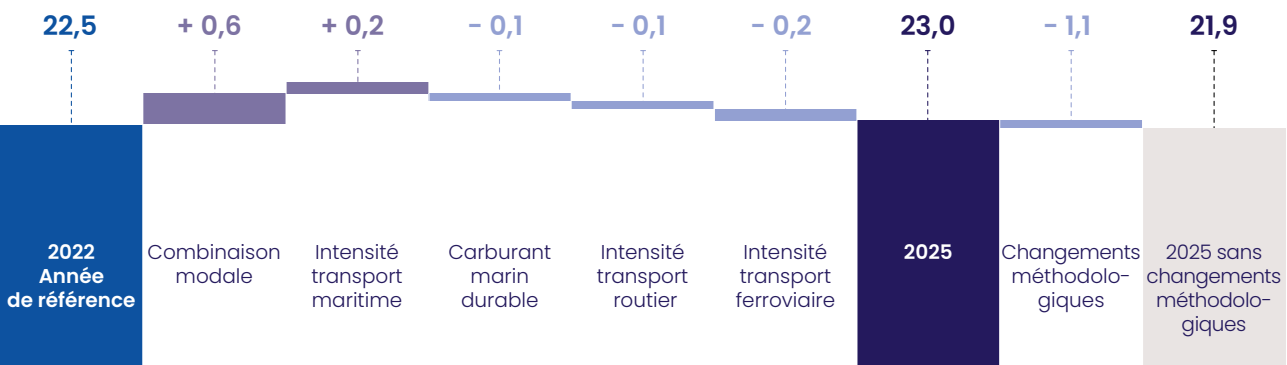
Pour les évolutions des émissions absolues de *scopes* 1, 2 et 3, se reporter aux explications apportées plus haut.

Il est à noter qu'en application des standards de reporting auxquels GEODIS se réfère, des évolutions de méthodes et valeurs de références ont été prises en compte en 2025 et ont généré une hausse de l'indicateur d'intensité « Transport sous-traité (gCO₂e/t.km) hors aérien ». Ces évolutions concernent d'une part la méthode de calcul des émissions de transport maritime et routier, et d'autre part le facteur d'émission du transport routier évoqué précédemment. Sans l'application de ces évolutions (conditions de calcul identiques à 2024), l'intensité serait de 21,9 gCO₂/t.km et non de 23,0 gCO₂/t.km.

Par ailleurs, la part modale du transport maritime n'a pas retrouvé le niveau de 2022, conséquence de la situation géopolitique en mer Rouge et des incertitudes internationales sur le commerce mondial.

(1) Sur le périmètre d'engagement, trans-o-flex, gaz réfrigérants et *scope* 3 de Need It Now Delivers non inclus.
(2) La limite cible inclut les émissions et les absorptions liées à la terre provenant des matières premières bioénergétiques.
(3) La méthodologie de calcul a été mise à jour en 2025. Sans cette mise à jour, la valeur serait de 21,9.

Évolution de l'intensité des émissions de transport sous-traité (hors aérien) entre 2022 et 2025 (gCO₂e/t.km)



L'impact des changements méthodologiques sur l'objectif en intensité du transport sous-traité (hors aérien) entre 2024 et 2025 est de 1,1 gCO₂e/t.km. Sans ces changements, le résultat serait de 21,9 gCO₂/t.km.

Intensité carbone par mode de transport (gCO₂e/t.km)

	2022	2024	2025
Transport aérien	704	659	687
Transport maritime	8,4	9,4	8,6
Transport routier (poids lourds)	93	89	92,3
Transport routier (véhicules utilitaires légers)	964	964	964
Transport ferroviaire	29	17	16

Émissions de GES verrouillées à 2030

→ Les émissions de GES verrouillées sont celles des véhicules et des bâtiments possédés ou opérés en 2025 et qui continueront à émettre des émissions directes et indirectes liées à l'énergie en 2030. Le total des émissions GES verrouillées à 2030 en prenant en compte les consommations d'énergie des véhicules et des bâtiments (électricité et gaz) est estimé à 76 483 tCO₂e.

Effets financiers

→ La décarbonation des activités de transport et de logistique passe par l'amélioration de l'efficacité énergétique, qui peut générer une réduction de coûts. Cependant, GEODIS n'étant propriétaire que d'environ 10 % des bâtiments qu'il opère et les contrats logistiques étant par essence de court à moyen terme, l'investissement dans l'amélioration de l'efficacité énergétique n'est pas toujours synonyme de gains financiers. Concernant la flotte de véhicules, les investissements dans les dernières générations d'outils télématiques et de suivi des consommations de carburants ont permis d'en réduire la consommation et de mieux cibler l'accompagnement et la formation des conducteurs. Par ailleurs, la transition énergétique de la flotte représente des enjeux financiers majeurs. À l'horizon 2030, le coût total de possession (ou *Total Cost of Ownership*, TCO) des camions élec-

triques pourrait converger avec celui des camions thermiques pour bon nombre d'usages. Cependant, en 2025, le coût d'acquisition d'un camion électrique reste environ 2,5 fois supérieur à celui d'un équivalent thermique, ce à quoi s'ajoutent le coût des infrastructures de recharge. En termes de coût d'exploitation, les économies escomptées sur l'achat d'électricité sont aujourd'hui masquées par un roulage quotidien trop faible compte tenu d'une autonomie limitée à 300 km environ. Des tests prometteurs en conditions réelles d'exploitation ont pu être réalisés avec les derniers modèles de tracteurs électriques offrant jusqu'à 500 km d'autonomie. À la suite de ces tests, une première commande de deux unités a été validée par le Métier Réseau Routier Européen fin 2025. Cependant, les TCO électriques restent significativement supérieurs à leurs équivalents diesels et ne se rapprochent pour certains usages que grâce à des aides d'État. Dans les années à venir, les progrès technologiques et l'effet d'échelle devraient réduire le TCO de l'électrique quand celui du diesel devrait augmenter avec la mise en place de la taxe carbone (ETS 2) et de la future norme Euro 7. GEODIS a une approche systématique des impacts environnementaux dans ses Comités d'investissements et en particulier sur la trajectoire de décarbonation de ses activités. Certains Métiers se sont déjà projetés jusqu'en 2040 pour anticiper les investissements nécessaires à la transition énergétique de la flotte en France et en Europe, que ce soit pour les véhicules ou les infrastructures de recharge.

3.1.5_ Énergie et mix énergétique

Enjeux et impacts

→ GEODIS possède près de 4 300 camions et véhicules utilitaires légers, dont une grande majorité roulent en Europe. Cette flotte constitue le premier poste de consommation énergétique du Groupe et reste dépendante des énergies fossiles, malgré le développement de l'électrification et l'utilisation de biocarburants. La maîtrise de la consommation de carburants et la transition énergétique de la flotte sont des enjeux majeurs pour le transport routier. La transition énergétique nécessite une approche intégrée, prenant en compte les aspects économiques (investissements et TCO), opérationnels (adaptation aux nouveaux modes opératoires), technologiques (disponibilités des véhicules et des infrastructures de recharge), sociaux (acceptation et formation des chauffeurs) et environnementaux (émissions de GES et polluants). GEODIS opère 975 sites dans ses quatre Régions et Métiers, en France et à l'international. Ces sites représentent une surface de 9,7 millions de m² d'entrepôts et de surfaces opérationnelles. Le Groupe est propriétaire d'environ 10 % de ces sites. Les actions d'efficacité énergétique sont donc menées en partie avec les bailleurs et clients du Groupe.

Le niveau de performance énergétique des actifs du Groupe n'est pas homogène. Les obligations réglementaires et les coûts de l'énergie, dans une optique d'incitation à la réduction de consommation, varient fortement selon les régions. Aux États-Unis, par exemple, le Groupe exploite 4,7 millions de m² et la consommation d'énergie de ces sites est en moyenne 50 % plus élevée par m² qu'en France. Néanmoins, la mise en place de politiques et de plans d'actions à l'échelle globale et locale pour mieux maîtriser la consommation d'énergie des sites et pour accroître la part d'énergies renouvelables permet de réduire l'impact des activités du Groupe sur le réchauffement climatique. Par ailleurs, GEODIS opère depuis 2022 un avion-cargo pour le transport de marchandises de ses clients. Sa consommation a représenté 26,2 millions de litres de kérosène en 2025.

Plan d'actions

→ Plus de 60 % de l'objectif de réduction d'émissions de CO₂ du Groupe sur les scopes 1 et 2 peut être atteint par des actions d'efficacité énergétique réalisées dans les entrepôts, les plateformes de transport et les bureaux, et par l'utilisation d'électricité bas carbone. Pour sa flotte de véhicules, GEODIS poursuit ses actions visant à réduire et maîtriser la consommation de carburants, essentielles pour minimiser son impact environnemental et les coûts. Une trajectoire annuelle de décarbonation et de transition de la flotte a été définie à horizon 2040 pour chacun des Métiers. Elle sera révisée annuellement et tiendra compte des dernières évolutions technologiques. Elle est traduite en budgets et objectifs qui se déclinent progressivement pour chaque pays et sites GEODIS. Le plan d'action est une combinaison d'électrification graduelle et d'usage de biodiesel pour décarboner les flottes thermiques existantes.

Réduction des consommations de carburant de la flotte de véhicules routiers

Objectif : continuer à améliorer la performance de consommation de la flotte. Le Groupe déploie depuis de nombreuses années des programmes d'écoconduite, de maintenance de la flotte et de suivi des pneumatiques pour réduire la consommation de carburant. Les équipes opérationnelles et la direction Achats Groupe collaborent avec des constructeurs pour renouveler la flotte avec les véhicules les plus performants et adaptés à chaque type d'opération. Par rapport à 2022 et sur un périmètre comparable, la consommation de carburants de la flotte de camions GEODIS a diminué, malgré l'augmentation du nombre de véhicules. Pour le Métier Réseau Routier Européen la consommation moyenne observée de carburants diesel et biodiesel (B100 et HVO) a baissé de plus de 6 % entre 2022 et 2025. Cette réduction est principalement attribuable à l'optimisation de la consommation de gasoil sur le périmètre européen.

Transition énergétique de la flotte de véhicules routiers

Objectif : développer les énergies alternatives pour le transport routier pour réduire les émissions et la dépendance aux énergies fossiles. Le plan d'actions de GEODIS s'appuie sur les véhicules électriques à batterie et les biodiesels de dernière génération : HVO et B100. En 2025, GEODIS a consommé plus de 3 millions de litres de HVO et B100 au sein de sa flotte, soit une augmentation de 566 % par rapport à 2022. La flotte de camions électriques a augmenté de 11 % en 2025 et son usage s'est intensifié avec un kilométrage augmenté de 25 % par rapport à 2024.

Sobriété énergétique

Objectif : pour les bâtiments, - 40 % des émissions de CO₂ grâce à des projets d'efficacité énergétique et un éclairage 100 % LED d'ici 2030. *Éclairage LED :* les entrepôts et les plateformes logistiques sont généralement peu exposés à la lumière du jour et fonctionnent souvent en continu. GEODIS mise sur les éclairages LED et les capteurs connectés pour réduire ses coûts et faire baisser sa consommation énergétique. *Audits énergétiques :* des audits énergétiques sont déployés sur les différents périmètres en mettant l'accent sur les 20 % des sites qui consomment 80 % de l'énergie du Groupe (gaz et électricité).

Éclairages LED

	2023	2024 ⁽¹⁾	2025
Pourcentage de surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED	62 %	68 %	70 %

Électricité bas carbone

Objectif : 90 % d’électricité bas carbone (d’origine renouvelable ou nucléaire) à échéance 2030.

GEODIS poursuit le programme de décarbonation de l’électricité consommée sur les sites exploités, avec la production et l’achat de contrats d’électricité renouvelable. Le Groupe a démarré en mars 2025 un contrat d’achat d’électricité 100 % renouvelable pour tous les sites en France. Au Danemark, en Norvège et aux Pays-Bas, le Groupe est passé au 100 % renouvelable sur sa consommation d’électricité (certificats d’énergie verte). Ces quatre pays représentent 25 % des consommations d’électricité du Groupe.

Dans le but de renforcer ses actions en matière de sobriété énergétique, d’électrification des usages et de consommation d’électricité décarbonée, GEODIS a signé en décembre 2025, un accord de partenariat stratégique avec EDF. L’accord, d’envergure mondiale, porte sur différents enjeux majeurs à étudier et développer conjointement :

- l’approvisionnement énergétique bas carbone des sites GEODIS en France et à l’international ;
- l’optimisation de la performance énergétique des installations logistiques de GEODIS ;
- la production locale d’énergies renouvelables sur les sites du Groupe ;
- le déploiement d’infrastructures de recharge pour les véhicules légers, utilitaires et poids lourds de GEODIS et de ses sous-traitants, afin d’accélérer l’électrification globale de l’écosystème logistique.

Le Groupe mise aussi sur l’installation de panneaux solaires pour réduire ses émissions et sa facture énergétique. Le développement, porté par la France et l’Europe ces dernières années, s’accélère dans de nouvelles régions. La nouvelle plateforme logistique de Distribution et Transport Express à Brie-Comte-Robert (France) est équipée d’une centrale photovoltaïque de 3 800 panneaux solaires. À Singapour, GEODIS a contracté un accord d’achat d’électricité (PPA) pour installer des systèmes photovoltaïques sur ses sites. Trois sites sont opérationnels. La solution a produit environ 3 600 MWh en 2025 et devrait contribuer à la réduction des émissions GES (scope 2) d’ici 2030.

Électrification des équipements de manutention des entrepôts

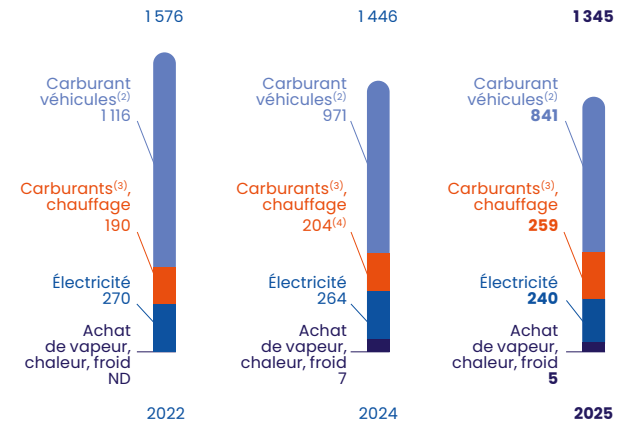
→ Dans le cadre du plan de décarbonation, le Groupe a fixé pour 2030 un objectif de conversion à l’électrique de 100 % de la flotte d’engins de manutention. Un appel d’offres mondial a été lancé en 2024 afin que les Régions bénéficient des meilleures conditions possibles. Cet appel d’offres va permettre la conversion progressive des équipements et l’élimination des engins de manutention équipés d’un moteur gaz ou diesel.

Résultats

- 11 sites certifiés ISO 50001.
- 70 % des surfaces équipées d’éclairage LED.
- 49 % d’électricité bas carbone (d’origine renouvelable ou nucléaire).

La consommation totale d’énergie a diminué de 14 % entre 2022 et 2025 malgré l’intégration de nouvelles activités et d’une comptabilité plus complète (achat de vapeur, chaleur, froid notamment). La consommation de carburants de la flotte de camions GEODIS est en baisse par rapport à 2022 sur un périmètre comparable, malgré l’augmentation du nombre de véhicules : cela est notamment dû à l’amélioration de la consommation de diesel et biodiesel sur le périmètre européen, où la consommation a baissé de 6 %. La consommation de kérosène est en baisse en 2025 par rapport à 2024 due à l’immobilisation de l’avion pour des opérations de maintenance. Les audits énergétiques se déploient et ont commencé à porter leur fruits. Ces efforts sont masqués par les consommations d’énergie des États-Unis qui représentent une part prépondérante des consommations du Groupe.

Consommation d’énergie 2023, 2024 et 2025 par poste de consommation (en GWh)



(1) La révision des surfaces opérationnelles de 2024 a entraîné une modification du pourcentage de surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED. Le pourcentage publié en 2024 (66 %) a été mis à jour dans ce tableau.

(2) Véhicules de transport, engins de manutention, véhicules de fonction, tracteurs de cours : diesel, essence, kérosène, BI00, HVO, GNC, LNG.

(3) Gaz, LPG, fioul.

(4) Correction du gaz de chauffage sur un site européen.

3.1.6_ Adaptation au changement climatique

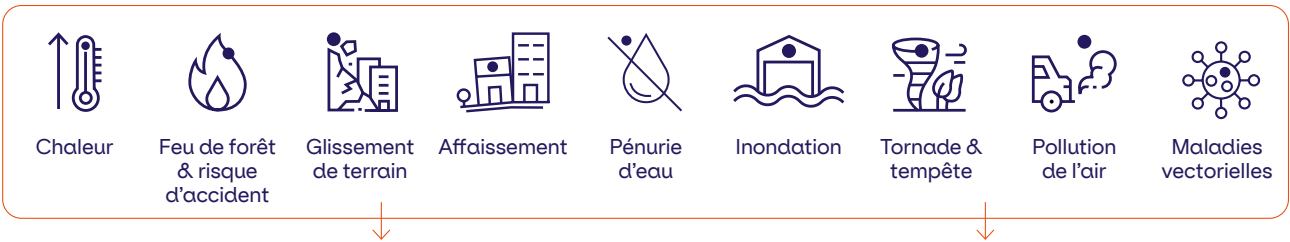
Enjeux et impacts

→ Selon le programme européen d’observation de la Terre Copernicus⁽¹⁾, l’année 2025 a été la troisième année la plus chaude jamais enregistrée sur Terre, avec le mois de janvier le plus chaud jamais enregistré à l’échelle mondiale. Ce réchauffement climatique met à rude épreuve les chaînes logistiques. Aucune région n’est épargnée par l’augmentation de la fréquence et de l’intensité des phénomènes météorologiques et climatiques. Parallèlement, de nouvelles réglementations sont instaurées afin d’aider les pays à mieux anticiper et gérer ces défis. À titre d’exemple, le décret chaleur impose en France, depuis juillet 2025, de nouvelles obligations aux employeurs pour renforcer la protection des travailleurs face aux risques liés aux fortes chaleurs.

Tout au long de l’année 2025, les phénomènes extrêmes ont provoqué des bouleversements socio-économiques considérables et causé de nombreuses pertes humaines. GEODIS est aussi impacté par ces aléas qui peuvent affecter son personnel et ses actifs de différentes manières : santé et conditions de travail, interruption d’activités, incapacité à assurer des missions logistiques pour répondre aux besoins essentiels des populations, détérioration de marchandises et de matériels. Les aléas climatiques peuvent également augmenter l’incapacité du personnel à se déplacer sur leur lieu de travail et impactent potentiellement leurs conditions de vie (altération du sommeil, irritabilité au travail, etc.). L’augmentation de l’intensité des vagues de chaleur peut aussi endommager les infrastructures de transport, les inondations entraîner la fermeture de routes, etc.

L’adaptation au changement climatique est un sujet transverse

Aléas et effets du changement climatique



Impacts potentiels sur GEODIS

DIRECTS	Santé & sécurité	Immobilier	Produits	Équipements & infrastructures
	● Conditions de travail dégradées (risques de maladies et d’accidents) ● Inconfort des collaborateurs ● Pollutions toxiques	● Détérioration ou destruction des bâtiments	● Détérioration ou perte de marchandises	● Détérioration de matériel ● Accidents industriels
INDIRECTS	Baisse de la productivité et interruption des activités		Diminution des revenus et coûts imprévus	
	● Incapacité des collaborateurs à se rendre sur leur lieu de travail ● Perturbation des flux entrants et sortants ● Désorganisation des activités ● Insatisfaction des collaborateurs et baisse de la motivation ● Augmentation de l’absentéisme ● Grèves ou mouvements sociaux ● Augmentation du turnover		● Exclusion d’appels d’offres : perte de clients et d’activité ● Baisse de la qualité de service : dégradation de la réputation du Groupe ● Perturbation dans la chaîne d’approvisionnement : incapacité d’assurer des missions essentielles ● Coûts immobiliers : remise en état et travaux de protection, assurances ● Coûts sociaux : redevances pour les accidents, recrutement, formation, litiges et condamnations	

(1) Source : <https://climate.copernicus.eu/copernicus-2025-was-third-hottest-year-record>

Quelques événements et aléas climatiques significatifs pour GEODIS en 2025

Région	Description	Impacts pour le Groupe	Actions principales du Groupe
Amérique du Nord	En janvier 2025, la ville de Los Angeles a subi une série d’incendies ayant entraîné de nombreuses pertes humaines et la destruction de milliers d’habitations.	Impacts directs : Aucun site GEODIS directement impacté par les feux ou les évacuations. Impacts indirects : Cinq sites de la région du Grand Los Angeles indirectement impactés en raison des niveaux élevés de l’indice de qualité de l’air (IQA) et des avis de circulation régionaux. Ces sites sont restés opérationnels pendant toute la durée des feux et la continuité des activités a été assurée.	● Surveillance permanente de l’Indice de Qualité de l’Air (IQA). ● Fourniture aux collaborateurs de masques contre l’inhalation de particules de fumée. ● Surveillance des impacts sur les axes routiers afin d’assurer la déviation éventuelle des flux. ● Soutien psychologique aux collaborateurs.
Europe	Des températures très élevées ont été enregistrées dès le mois d’avril. Les records nationaux de température maximale en juin ont été battus au Portugal et en Espagne, où les températures ont dépassé 46 °C (115 °F) ⁽¹⁾ . Des records régionaux ont également été battus dans au moins dix autres pays.	Impacts directs : Risques de coup de chaleur pour les collaborateurs. Impacts indirects : Fatigue, irritabilité des collaborateurs, baisse de la productivité et de la capacité de concentration.	● Suivi régulier du niveau de vigilance canicule. ● Installation de ventilateurs et/ou de brumisateurs pour rafraîchir l’atmosphère. ● Campagne de sensibilisation à la reconnaissance des symptômes relatifs aux coups de chaud. ● Adaptation des temps et de la fréquence des pauses.
Asie	Des pluies torrentielles ont provoqué des inondations sur la région de Hong Kong, la plaçant au niveau « noir » d’alerte.	Impacts directs : Fermetures temporaires des entrepôts et suspension des opérations (de quelques heures à une journée). Impacts indirects : Incapacité des collaborateurs à se rendre sur le lieu de travail.	● Suivi et partage des dernières informations et recommandations des autorités locales. ● Mise en place d’une équipe d’intervention pour coordonner les actions et communications. ● Pré-positionnement de moyens d’urgence (sacs de sable). ● Formation d’agents de sécurité pour surveiller en permanence les conditions intérieures de l’entrepôt. ● Communication aux clients et partenaires des éventuels impacts et mesures de rattrapage.

Analyse d’exposition

→ L’évaluation des risques physiques repose sur deux types de risques :

- aigus quand ils découlent d’événements extrêmes : vagues de chaleur ou vagues de froid, aléas extrêmes liés aux vents (tempêtes, tornades) ou à l’eau (sécheresses, inondations), glissements de terrain ;
- chroniques lorsqu’ils résultent de changements graduels : modification des températures (air, eau douce et eau de mer), modification des régimes des vents et des précipitations (pluie, grêle, neige), élévation du niveau de la mer, érosion des sols.

En 2025, GEODIS a actualisé son analyse d’exposition de ses sites aux aléas climatiques physiques avec le support d’experts externes en incluant les dernières acquisitions. 979 sites (entrepôts, plateformes, bureaux, *data centers*, etc.) ont été évalués en utilisant deux scénarios du GIEC (Groupe Intergouvernemental d’Experts sur l’évolution du Climat), le SSP2-4.5 et le SSP5-8.5 à horizons 2030 et 2050. L’utilisation de scénarios contrastés permet de couvrir un éventail plausible de risques et d’incertitudes afin d’élaborer des plans d’adaptation robustes et flexibles.

Ces scénarios comparent la situation de référence (la moyenne des températures entre 1985 et 2015) avec deux projections :

- le scénario SSP2-4.5 intermédiaire correspond aux objectifs de l’Accord de Paris 1,6 à 2,5 °C au milieu du siècle et un réchauffement de 2,1 à 3,5 °C à la fin du siècle ; et
- le scénario SSP5-8.5 de référence élevée, propose une projection qui devrait entraîner un réchauffement de 1,9 à 3 °C au milieu du siècle et de 3,3 à 5,7 °C à la fin du siècle.

Les changements méthodologiques apportés à la nouvelle étude ont permis d’affiner l’analyse de l’exposition des actifs GEODIS, notamment sur les points suivants :

- une meilleure prise en compte des risques liés à la chaleur, grâce à l’amélioration des indicateurs et des modèles d’impact intégrant les conditions extrêmes locales, ainsi qu’à des hypothèses adaptées à chaque type d’occupation (par exemple : sites à température dirigée et sites à température ambiante) ;
- une redéfinition des modèles de projection pour les risques d’inondation, et la prise en compte des dispositifs de protection publique en place.

L’analyse a permis d’identifier les lieux (régions, pays, sites) et les actifs les plus exposés aux risques climatiques extrêmes ou élevés qui pourraient avoir un impact significatif sur le portefeuille et la continuité des activités du Groupe. D’ici 2030, 43 % des actifs (423 actifs) seront exposés à un risque élevé ou très élevé pour au moins un aléa climatique (contre 30 % – 297 actifs – dans le scénario de référence). Les actifs localisés en Région Amériques sont les plus exposés du portefeuille.
La chaleur constitue le risque principal pour les actifs exposés de GEODIS : 27 % (264 actifs) des actifs GEODIS présente un risque élevé ou très élevé de stress thermique⁽¹⁾ ou de vague de chaleur⁽²⁾ d’ici 2030. Certaines régions connaîtront une aggravation des risques de glissements de terrain et d’inondations.

Plan d’actions

- En 2025, GEODIS a complété les objectifs suivants :
- élaboration d’une méthodologie et d’un outil interne pour la réalisation de diagnostics de vulnérabilité sur l’ensemble des sites GEODIS ;
 - formation de plus de 40 collaborateurs à la réalisation de diagnostics de vulnérabilité et à la définition de plans d’adaptation à l’échelle locale ;
 - réalisation d’une quinzaine de diagnostics de vulnérabilité répartis sur l’ensemble des Métiers et Régions du Groupe.
- En 2026, le Groupe prévoit de poursuivre la réalisation de diagnostics de vulnérabilité sur ses sites afin de déployer la culture adaptation au changement climatique et de progressivement mettre en place les mesures adaptées à l’exposition et à la vulnérabilité.

S’adapter au changement climatique constitue également une opportunité pour GEODIS : cela permet non seulement d’anticiper les interruptions d’activité et de limiter les impacts opérationnels, humains et financiers liés aux événements climatiques, mais aussi de renforcer la collaboration avec les différentes parties prenantes externes (propriétaires, clients, acteurs publics). Par ailleurs, les mesures d’adaptation ne se traduisent pas systématiquement par des coûts élevés : certaines actions, fondées sur la sensibilisation et la prévention, peuvent être mises en œuvre rapidement et à moindre coût. On parle alors de solutions « *no-regret* », bénéfiques quelles que soient les évolutions climatiques futures.

Bonnes pratiques

→ Quelques exemples de mesures et de solutions d’adaptation en place chez GEODIS sont présentés dans le tableau suivant :

Les aléas climatiques et les exemples de mesures d’adaptation associées

	Vagues de chaleur ● Affiches de sensibilisation à la reconnaissance des symptômes relatifs aux coups de chaleur ● Définition de modalités de signalement de malaise et des moyens de porter secours rapidement ● Adaptation des temps et de la fréquence des pauses ● Sensibilisation à la gestion des vagues de chaleur en dehors du lieu de travail ● Tests d’EPI adaptés aux fortes chaleurs
	Inondations ● Surveillance des sites publics d’alerte en ligne ● Mise à disposition de batardeaux amovibles et de sacs de sable ● Stockage en hauteur de produits sensibles ● Mise à jour des plans de continuité d’activité en intégrant le risque inondation ● Augmentation de la fréquence de maintenance des réseaux d’assainissement du site ● Installation de crapaudines aux niveaux des descentes d’eau pluviale
	Feux de forêts ● Mise à jour des plans de continuité d’activité en intégrant le risque feux de forêt ● Maintenance régulière de la végétation du site et aux alentours

Mesures d’adaptation aux États-Unis
→ La réalisation d’un diagnostic de vulnérabilité sur le site de Redlands en Californie a permis de mettre en avant les bonnes pratiques en place, d’identifier les vulnérabilités du site face au risque de vagues de chaleur et de renforcer les mesures de prévention. La résilience opérationnelle a été améliorée par des contrôles quotidiens : surveillance des zones à risque de chaleur, signalement de problèmes de ventilation, surveillance du bon fonctionnement des portes, plaques de quai et équipements. Les collaborateurs ont été formés à la reconnaissance des symptômes liés aux coups de chaleur, ainsi qu’au suivi des protocoles d’hydratation. Des *cooling zones* offrent aux collaborateurs hydratation et serviettes rafraîchissantes. Enfin, des films thermiques ont été posés sur les vitres exposées au soleil afin de protéger de la chaleur les produits stockés et les collaborateurs.

(1) <https://climate.copernicus.eu/major-heatwave-southwestern-europe-during-third-warmest-august-record>

(1) L’indicateur stress thermique est utilisé pour quantifier l’impact de la chaleur sur la perturbation des activités en raison de conditions de travail dégradées mettant en danger la santé des travailleurs.
(2) L’indicateur vagues de chaleur est utilisé pour quantifier une baisse d’efficacité ou un arrêt des systèmes de refroidissement pouvant entraîner des perturbations de l’activité.

3.2 — Pollution de l'air

3.2.1 Émissions à l'échappement

Enjeux et impacts

—> Le secteur des transports représente environ un cinquième des émissions mondiales de particules fines (PM)⁽¹⁾. La pollution de l'air liée aux transports est un mélange complexe de gaz et de particules résultant des émissions des véhicules à moteur, comprenant à la fois les émissions issues de la combustion et celles qui ne le sont pas, comme la poussière de route ou l'usure des freins et des pneus. En 2022, dans l'UE-27, le transport routier était la principale source des émissions de PM2.5, de carbone suie (*Black Carbon* ou BC) et d'oxydes d'azote (NO_x), tandis que le transport maritime représentait la plus grande part des émissions d'oxydes de soufre (SO_x)⁽²⁾.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), 99 % de la population mondiale est exposée de manière chronique à des concentrations de pollution dépassant ses seuils de référence, faisant ainsi de la pollution de l'air l'un des risques environnementaux les plus critiques pour la santé⁽³⁾. Pour GEODIS, la combustion de carburants fossiles est le premier facteur de génération de polluants atmosphériques. Les actions menées par le Groupe dans le cadre de son engagement de décarbonation (**voir section 3.1**) incluent une réduction de l'utilisation de carburants fossiles et contribuent ainsi à la réduction des polluants atmosphériques.

Les principaux polluants atmosphériques générés par les activités de transport sont :

- les oxydes d'azote (NO_x) ;
- les oxydes de soufre (SO_x) – provenant majoritairement du transport aérien et maritime ;
- les particules fines (PM2.5 et PM10) ;
- le monoxyde de carbone (CO) ;
- les hydrocarbures non méthaniques (NMHC).

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités de la pollution de l'air en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6**.

Zones à Faibles Émissions mobilité (ZFE-m), ce qui a changé en 2025 en France

—> Lutter contre la pollution de l'air au dioxyde d'azote et aux particules fines est la finalité des Zones à Faibles Émissions mobilité (ZFE-m). Les agglomérations françaises qui connaissent des dépassements réguliers des seuils réglementaires doivent ainsi respecter un calendrier de restrictions. Paris et Lyon sont ainsi qualifiées de « territoires ZFE ». À partir du 1^{er} janvier 2025, la loi prévoyait l'extension des ZFE à toutes les agglomérations métropolitaines de plus de 150 000 habitants ne respectant pas les valeurs guide de l'OMS. 43 agglomérations étaient concernées, parmi lesquelles 12 ZFE « historiques » effectivement en place à fin 2024. Cependant, l'application des restrictions reste très hétérogène selon les villes et certaines disposent de dérogations, de calendriers progressifs ou de restrictions limitées. Des projets de loi simplification visant la suppression des Zones à Faibles Émissions étaient encore en discussion en fin d'année 2025.

Gouvernance

—> La stratégie, les programmes et les objectifs de la politique environnementale de GEODIS sont validés par les membres du Comité exécutif qui en assurent la diffusion et l'application dans l'ensemble du Groupe.

Plan d'actions

—> Pour limiter l'impact de ses activités sur la qualité de l'air et la santé des populations, GEODIS développe progressivement une flotte de livraison bas carbone et basses émissions, compétitive, adaptée aux enjeux environnementaux sur la route et dans les centres-villes (pollution, bruit, saturation de la circulation, etc.). Intervenant notamment comme opérateur du dernier kilomètre intra-urbain, le Groupe met en œuvre plusieurs initiatives pour prévenir et réduire les émissions polluantes (NO_x, SO_x, particules fines) et les nuisances dans les agglomérations :

- GEODIS dispose d'une flotte de camions répondant aux normes les plus récentes (Euro 5 ou Euro 6 en Europe). L'expérimentation et l'usage de véhicules alternatifs, qu'ils soient électriques, biodiesel ou biogaz contribuent à réduire graduellement les émissions polluantes (NO_x, SO_x, particules fines) et le niveau de bruit (camions électriques et biogaz) ;
- le déploiement de bases logistiques urbaines : espaces dédiés à la livraison et au stockage de proximité qui permettent de minimiser les distances de trajets ; et
- l'utilisation de modes alternatifs tels que le fluvial et les vélos cargos.

Nombre de véhicules à énergies alternatives appartenant à la flotte GEODIS⁽¹⁾

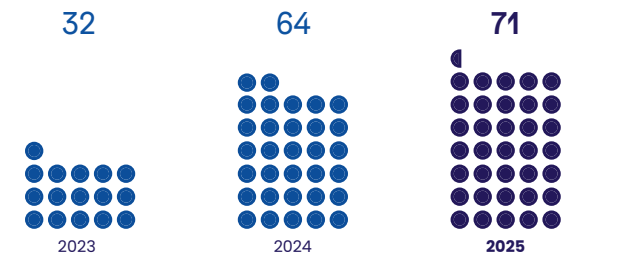
2023	2024	2025
356	463	583

Depuis 2022, le nombre de véhicules à énergies alternatives dans le parc GEODIS a été multiplié par 2,5. L'utilisation de BI00 et de HVO présente des avantages en termes de réduction de certaines pollutions telles que les SO_x, les PM et les NMHC. Cependant, l'impact sur les émissions de NO_x diffère selon les types de biocarburants. Selon les études scientifiques⁽²⁾, l'utilisation de BI00 pourrait augmenter les émissions de NO_x par rapport au diesel, tandis qu'à l'inverse l'utilisation de HVO permettrait de les réduire. Cette situation montre que la corrélation positive entre décarbonation et réduction de la pollution atmosphérique n'est pas automatique, en particulier pour le BI00. Il est donc pertinent de développer des objectifs et un suivi spécifique concernant la pollution de l'air.

Résultats

- 99,3 % des véhicules GEODIS répondent aux normes EURO 5 ou EURO 6 (diminution des oxydes d'azote et des particules fines) en Europe, ou sont des véhicules électriques, contribuant à une meilleure qualité de l'air.
- 14 % de véhicules alternatifs au sein de la flotte GEODIS.
- l'objectif 2025 a été atteint avec la livraison des hypercentres de 100 villes françaises par une flotte basses émissions (flotte électrique, vélos cargos). La prochaine phase vise désormais à étendre ce dispositif aux 200 plus grandes villes de France d'ici juin 2027, représentant un changement d'échelle décisif au niveau national.

Nombres de véhicules électriques au sein de la flotte



Estimation des émissions de polluants atmosphériques pour la flotte en propre des Métiers Distribution et Transport Express et Réseau Routier Européen :

Polluants atmosphériques liés aux émissions à l'échappement (kg)

	HC	CO	NO _x	NMHC	PM2.5	PM10
2024	5 968	37 430	88 705	4 433	1 231	1 230
2025	5 491	31 775	72 321	3 764	1 021	1 020

Même si les avancées technologiques permettent de diminuer les émissions de polluants, la mesure des émissions de polluants atmosphériques demeure complexe. Cela s'explique notamment par l'absence de méthodologies standardisées et reconnues pour le calcul de ces émissions. Les estimations précédentes se basent sur la méthode de calcul des émissions de polluants publiée en octobre 2025 par le *Smart Freight Centre*⁽³⁾ et sur les facteurs d'émissions proposés dans le HBEFA 5.1⁽⁴⁾. Il s'agit d'un premier exercice d'estimation pour le Groupe. La méthodologie sera affinée en 2026.

Les estimations présentées ici pour la flotte en propre des activités de Distribution et Transport Express et Réseau Routier Européen représentent environ 79 % de la flotte en propre de l'ensemble du Groupe.

La baisse des émissions de polluants à l'échappement sur 2025 s'explique par la réduction des kilomètres parcourus, la modernisation de la flotte avec des véhicules répondant à des normes EURO plus récentes, et l'augmentation de la part de trajets réalisés avec des carburants alternatifs.

Réduire l'empreinte environnementale par l'optimisation du dernier kilomètre

—> Dans le cadre de sa stratégie de décarbonation, Distribution et Transport Express déploie le projet THOR, un outil d'optimisation et de planification des livraisons. Grâce à des algorithmes puissants, THOR propose un classement intelligent des tournées, en tenant compte des exigences spécifiques des clients et de multiples contraintes : créneaux d'ouverture, typologie des véhicules, horaires de travail, conditions de trafic, réglementations routières, etc. Au-delà du gain d'efficacité opérationnelle, THOR contribue à la réduction des kilomètres parcourus et donc des émissions de polluants et de CO₂, tout en garantissant un haut niveau de service client, même en période de forte rotation des équipes. Les superviseurs et conducteurs, notamment les moins expérimentés, bénéficient ainsi d'un outil d'aide à la décision fiable et rassurant. Sur les 104 agences incluses dans le périmètre, 60 sont déjà équipées de THOR, dont 39 utilisent l'outil à 100 %. Cette adoption représente environ 2 880 tournées optimisées sur les 6 600 estimées au total, illustrant l'impact positif de la solution sur la performance opérationnelle et environnementale.

(1) Hopke P, Dai Q, Li L, Feng Y. Global review of recent source apportionments for airborne particulate matter. Sci Total Environ. 2020;740. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048969720336111>

(2) Source : European Environment Agency. Air pollution. <https://www.eea.europa.eu/en/analysis/publications/sustainability-of-europes-mobility-systems-2025/air-pollution> (2024)

(3) Source : Organisation mondiale de la Santé.

(1) Véhicules : tracteurs, porteurs, véhicules utilitaires légers et vélos cargos. Énergies alternatives : électrique, biodiesel, HVO, BI00, (Bio)GNC et GNL.

(2) Sources : <https://ideas.repec.org/a/gam/jsusta/v14y2022i12p7324-d839317.html> ; <https://assessments.epa.gov/biofuels/document/&deid%3D363940>

(3) Le *Smart Freight Centre* (SFC) est une organisation internationale à but non lucratif qui se concentre sur la réduction des émissions liées au transport mondial de marchandises. Source : https://smart-freight-centre-media.s3.amazonaws.com/documents/Report_AP.pdf

(4) Le *Handbook Emission Factors for Road Transport* (HBEFA) est une source de données européenne qui fournit des facteurs d'émissions de polluants pour toutes les catégories de véhicules routiers pour une grande variété de situations de trafic.

3.2.2_ Émissions hors échappement

Enjeux et impacts

—> Selon l’Agence française de l’Environnement et de la Maîtrise de l’Énergie (ADEME), l’utilisation des pneus représente la seconde source de microplastiques⁽¹⁾ primaires dans les océans, après les textiles synthétiques. L’usure des pneus génère en effet des microplastiques qui se retrouvent ensuite principalement dans les eaux de surface (et terminent en sédiments) et dans les sols. L’émissions de particules de frein représentent un véritable enjeu sanitaire puisque ces poussières, chargées de cuivre, zinc, manganèse ou chrome se déposent au fond des poumons. La pollution de l’air aux particules fines a provoqué le décès de 253 000 personnes dans l’Union européenne en 2021⁽²⁾. À l’échelle mondiale, le trafic routier génère 3 millions de tonnes de particules de pneus par an et 200 000 tonnes de particules de freins⁽³⁾.

L’Union européenne prévoit de réduire la pollution de microplastiques libérés dans l’environnement de 30 % entre 2016 et 2030 et d’améliorer la qualité de l’air pour réduire de 55 % le nombre de décès prématurés dus à la pollution atmosphérique. À ce titre, les futures normes EURO pourraient intégrer des limites d’émissions pour les particules générées par l’usure des plaquettes et disques de freinage ainsi que sur l’abrasion des pneumatiques.

Plan d’actions

—> Les fabricants de pneumatiques investissent massivement dans de nouvelles gommess réduisant l’abrasion tout en maintenant adhérence et longévité. Les constructeurs de véhicules devront quant à eux optimiser les systèmes de freinage régénératif, adopter des plaquettes basse émission (céramique, carbone) et améliorer la captation des particules par des couvercles de disques.

GEODIS mène une veille sur ce sujet et attend de ses fournisseurs pneumaticiens et constructeurs le renforcement des études d’impact, des outils de mesure et de technologies réduisant la résistance au roulement et le phénomène d’abrasion. Chez GEODIS, les conducteurs formés à l’écoconduite adoptent des pratiques de conduite responsables qui contribuent à la fois à la réduction de la consommation de carburant et à la préservation de l’environnement. L’un des principes essentiels de l’écoconduite consiste à éviter les freinages puissants à répétition. Cette approche permet non seulement d’optimiser la consommation énergétique, mais aussi de limiter l’abrasion des pneus ainsi que l’usure prématurée des plaquettes et des disques de freins.

3.2.3_ Autres types de pollution : pollution de l’eau et des sols

Enjeux et impacts

—> La contamination des eaux de surface et des eaux souterraines représente un enjeu environnemental de premier plan, entraînant des répercussions sur la qualité de l’eau potable, la santé des écosystèmes aquatiques et les activités humaines.

Plan d’actions

—> Bien que cet enjeu ne ressorte pas comme matériel pour le Groupe, GEODIS intègre le risque de pollution des sols et des eaux dans ses actions au quotidien, aussi bien au sein de ses entrepôts et ses plateformes que lors des opérations de transport.

Le risque de pollution de l’eau et des sols provient principalement des risques de déversements accidentels de produits chimiques. Afin de minimiser ce risque, les produits chimiques et les cuves de carburant sont stockés sur rétention, des protocoles d’intervention en cas de pollution accidentelle sont en place sur les sites logistiques et des kits anti-pollution sont mis à disposition des collaborateurs. Concernant l’activité Réseau Routier Européen dédiée au transport de produits chimiques et de gaz en citerne, un manuel est remis à chaque conducteur. Il précise notamment les modalités de manipulation des produits chimiques lors des opérations de transport, de lavage, de chargement et de déchargement des citernes. Les risques d’accident, en particulier les cas de fuite de produits, y sont également détaillés.

3.3 —> Économie circulaire et gestion des ressources

Enjeux et impacts

—> L’essor de l’économie circulaire, considéré comme l’une des priorités du Pacte vert européen, crée des boucles de flux plus vertueuses qui permettent la récupération, la réutilisation, le traitement, la réparation ou encore le recyclage des produits. Ce modèle est aussi vecteur de nouvelles opportunités de *business* pour les acteurs de la logistique positionnés sur le marché de la logistique des retours, car ces nouvelles boucles de flux nécessitent une organisation et des opérations différentes.

La collaboration entre différents acteurs (logisticiens, entreprises, collecteurs, recycleurs, etc.) et la mise en commun des processus, ressources, partage de la donnée, sont indispensables pour rendre le modèle pérenne et pertinent (mutualisation et massification des flux). La logistique des retours est une activité mondiale dont la croissance annuelle est estimée à plus de 13 % à horizon 2030⁽¹⁾. GEODIS s’est positionné depuis plus de dix ans sur la logistique des retours clients en allongeant la durée de vie des produits avec leur récupération, leur réparation ou leur recyclage en fin de vie.

Le processus d’identification des impacts, risques et opportunités de l’économie circulaire en lien avec le modèle d’affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6** du rapport.

Gouvernance

—> La stratégie, les programmes et les objectifs de la politique environnementale de GEODIS sont validés par les membres du Comité exécutif qui en assurent la diffusion et l’application dans l’ensemble du Groupe.

Plan d’actions

- > La politique climatique et environnementale du Groupe identifie l’optimisation des ressources comme un objectif majeur à atteindre :
- optimiser l’utilisation des ressources grâce à une approche « réduire, réutiliser, recycler », tant dans les opérations que dans les services proposés aux clients ;
 - réduire l’utilisation des ressources grâce à la mise en œuvre d’une gestion frugale et circulaire.

Enfin, le Groupe prévoit de déployer en 2026 un plan d’actions interne sur le management des ressources, afin de définir des objectifs communs d’optimisation de l’utilisation des ressources et des matériaux entrants et sortants.

3.3.1_ Développement de services d’économie circulaire au bénéfice des clients du Groupe

GEODIS développe pour ses clients une offre pour gérer la seconde vie ou la fin de vie de leurs produits, dans un objectif de réinjection physique des produits dans le circuit économique.

- pour les produits en milieu de cycle de vie : récupération, vérification, réparation, réinitialisation et reconditionnement en vue d’une remise sur le marché.
- pour les produits en fin de vie : récupération des pièces et des composants de valeur en vue de la réutilisation des pièces détachées et de la vente de certains matériaux (or, aluminium, cuivre) sur des marchés spécifiques.

Le Groupe dispose ainsi d’une dizaine de sites de revalorisation de produits dans le monde auxquels s’ajoute une trentaine de sites de partenaires pour avoir une couverture globale.

GEODIS positionne ses services d’économie circulaire sur trois marchés stratégiques :

- **marché High Tech** : GEODIS propose des solutions logistiques et techniques innovantes permettant une gestion durable du cycle de vie des équipements informatiques et électroniques, tels que smartphones, tablettes, ordinateurs, serveurs et objets connectés ;
- **marché Automobile & Mobilité** : GEODIS contribue à la circularité en prenant en charge la valorisation des déchets de production et des véhicules en fin de vie, notamment par la gestion des pièces obsolètes ou défectueuses et des matériaux issus de la fabrication ;
- **marché Industrie** : GEODIS adopte une approche collaborative pour co-développer des solutions circulaires destinées à la revalorisation des équipements industriels en fin de vie, permettant ainsi à ses clients de réduire à la fois leur empreinte carbone et leurs coûts opérationnels.

Depuis 2024, GEODIS a franchi une étape importante en élargissant son offre de services d’économie circulaire au secteur automobile. Cette solution permet de récupérer les rebuts de production métallique, de les retraiter, puis de les réintégrer directement dans les processus de production des fonderies. En 2025, ce sont 25 000 tonnes d’aluminium et d’acier qui ont ainsi été collectées, traitées et réintroduites en production. Ce service est actuellement déployé en France, en Allemagne, en Italie et en Pologne, illustrant la capacité de GEODIS à déployer des solutions circulaires à l’échelle européenne.

(1) Particules de plastiques de moins de 5 millimètres.
(2) Rapport de 2021 de l’Agence européenne de l’environnement (AEE).
(3) Norwegian Institute for Air Research, <https://www.nature.com/articles/s41467-020-17201-9>

(1) Source : <https://www.vantagemarketresearch.com/fr/industry-report/reverse-logistics-market-2392>

GEODIS au service de la co-création de la circularité de ses clients

—> La mise en place d’une chaîne d’économie circulaire peut s’avérer complexe, tant sur le plan opérationnel qu’éco-nomique. Pour accompagner ses clients dans cette transition, GEODIS met notamment à disposition son expertise afin de réaliser des analyses d’optimisation de la valeur circulaire appli-qu  es aux produits de ses clients. Cette approche permet d’évaluer et d’  identifier des modèles économiques viables favorisant la circularité des produits, en conciliant performance environnementale et création de valeur. Déjà déployé auprès de plusieurs clients des marchés *High Tech* et industriel, ce service permet notamment :

- d’  identifier les matériaux et composants à valeur de réemploi ou de recyclage ;
- d’intégrer l’ensemble des coûts de transformation, de stockage, de transport et de revente ;
- de concevoir des chaînes circulaires efficaces, pérennes et économiquement viables.

Par cette démarche, GEODIS contribue concrètement à la structuration de filières circulaires performantes, au service de la transition durable de ses clients.

L’outil *Reverse Visibility* au service de l’allongement de la durée de vie des produits

—> Aux   tats-Unis, GEODIS a développé l’outil *Reverse Visibility* qui permet la traçabilité des équipements informa-tiques. Accessible *via* internet, les clients peuvent suivre en temps réel le cycle de vie de leurs actifs : déploiement, r  pa-ration, rénovation ou démantèlement. Cela permet d’opti-miser le cycle de vie des équipements en minimisant les temps d’arrêt, en maximisant l’utilisation et en prolongeant leur durée de vie globale. Déployé sur le site GEODIS de New York, l’outil *Reverse Visibility* est également utilisé sur plusieurs sites GEODIS à l’international, notamment au Brésil, au Canada, au Mexique, en Colombie et au Royaume-Uni. Depuis 2025, la solution est aussi utilisée par des partenaires GEODIS en Europe, avec un déploiement en Asie prévu en 2026, illustrant la montée en puissance progressive de cet outil à l’échelle mondiale.

3.3.2_ Flux entrants et sortants de GEODIS

3.3.2.1_ Flux et ressources entrantes

—> Au niveau de ses propres opérations, le Groupe s’attache à préserver les ressources par une utilisation sobre et efficace de ses actifs et de sa consommation (juste besoin).

Les principaux flux entrants du Groupe sont les suivants : produits informatiques, électroniques et optiques, imprimantes et cartouches d’encre, produits d’entretien et de nettoyage, systèmes de stockage (  tag  res mobiles), véhicules routiers de transports de marchandises, véhicules et matériels de manuten-tion, consommables pour la maintenance et l’entretien des v  hi-cules, équipements de Protection Individuelle (EPI). Pour les acti-vit  s d’emballages et de conditionnement, il s’agit de palettes et caisses en en bois, de palettes réutilisables en plastique, de cartons, d’éléments de cerclage, de films plastiques, d’adhésifs, de polystyrène, de papier bulle et de bobines en papier.

L’emballage des colis est une ressource clé dans le secteur de la logistique. GEODIS s’emploie à diminuer son impact en r  dui-sant les quantités utilisées et en privilégiant les matières recy-cl  es. Le Métier Logistique Contractuelle Monde réutilise par exemple les cartons réceptionnés, soit pour caler les marchan-dises, soit en les r  employant pour l’expédition de colis. Pour réduire la consommation de matières premières, d’autres démarches sont mises en œuvre, telles que :

- la réduction de la taille des emballages et du film plastique pour économiser les ressources et optimiser le remplissage des camions ;
- les formations des clients sur les sites pour diminuer le volume des colis et maximiser la place dans les camions de livraisons.

Le Groupe s’emploie également à sensibiliser ses clients à une utilisation raisonnée des ressources entrantes :

- diminution des quantités d’emballages utilisées en amont ;
- conception et mise en œuvre d’opérations et de services incluant des actions d’économie circulaire (sur les emballages et les produits endommagés), limitant l’utilisation de matières premières vierges et favorisant l’intégration de matières premières secondaires.

Une initiative pour réduire la quantité de plastique utilisée lors du filmage des palettes

—> Le Métier Logistique Contractuelle Monde en Suède a mis en place une nouvelle solution permettant de réduire la quantité de plastique utilisée pour l’emballage. Grâce à l’em-ploi d’une feuille plastique plus fine qu’auparavant, la quantité de plastique utilisée chaque année a pu être réduite de 52 % (soit 4 521 kg), et le coût lié à l’emballage de 27 %, offrant à la fois des bénéfices environnementaux et économiques.

Utilisation de bacs réemployables en circuit fermé pour réduire l’usage et l’achat de consommables

—> En France, Logistique Contractuelle Monde s’engage à réduire l’achat de cartons, en partenariat avec l’un de ses clients, acteur majeur de la distribution de parfums et cosmétiques. Les commandes sont préparées dans les entrepôts GEODIS en utilisant des bacs en plastiques, exp  -di  es vers les magasins qui retournent ensuite les bacs vides à la plateforme logistique pour un réemploi en préparation de commandes. GEODIS a conçu les bacs grâce à son exper-tise interne : ils sont en plastique fourni localement, 100 % recyclables et conçus pour un empilement simple permet-tant d’optimiser le volume lors des retours des bacs vides. Les bacs endommagés sont revalorisés pour en fabriquer de nouveaux    l’aide d’un prestataire spécialisé dans le recy-clage des plastiques. Cette solution apporte un véritable gain environnemental (suppression des cartons et de la colle, diminution de la production de déchets cartons), un gain financier (amortissements des bacs sur six ans par rapport à l’achat de consommables cartons), une meilleure s  curi-sation des produits ainsi qu’une amélioration des conditions de travail dans les magasins du client (manipulation plus simple des bacs pour la mise en rayon).

Concernant la fin de vie de son matériel informatique, le Groupe a publié en 2025 une politique définissant une approche stan-dardis  e et structurée pour la gestion du cycle de vie des actifs informatiques au sein du Groupe. Elle vise à garantir la coh  -rence et la fiabilité opérationnelle en :

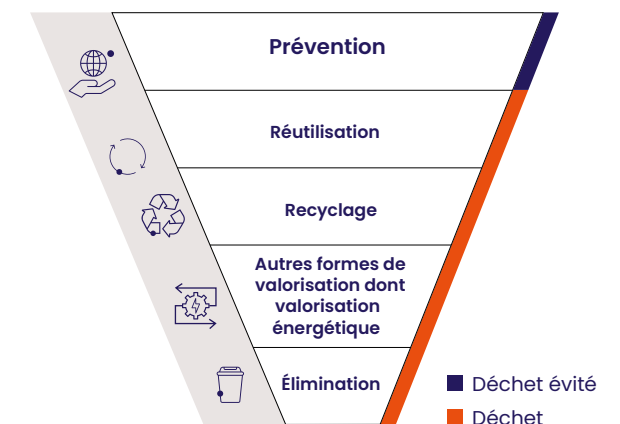
-   tablissant des durées de cycle de vie claires par catégorie d’actifs ;
- alignant le renouvellement des actifs avec les besoins métier, techniques et financiers ;
- réduisant le coût total de possession et les obsolescences imprévues ;
- soutenant les objectifs de conformité, de sécurité et de développement durable ;
- facilitant la gouvernance, la gestion et le reporting à l’échelle mondiale.

Parallèlement, GEODIS collabore avec des partenaires de recy-clage afin de revaloriser son matériel.

3.3.2.2_ Flux sortants : gestion des déchets

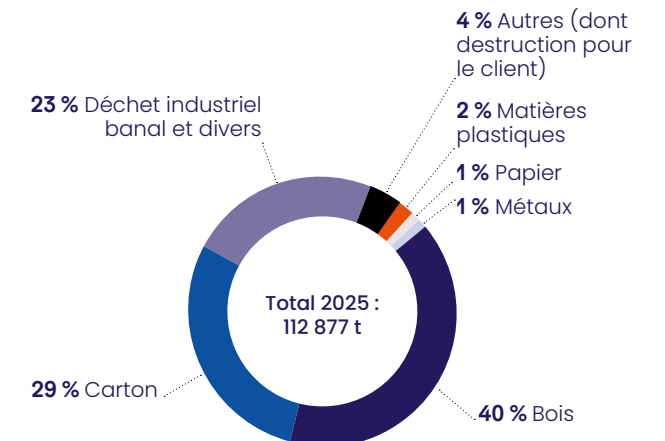
—> En 2024, GEODIS a mené dans ses quatre Régions un état des lieux de sa production de déchets et de leur fin de vie selon les modes de traitement réalisés (recyclage, incinération, enfouissement, etc.). L’optimisation de l’utilisation des ressources chez GEODIS et notamment la gestion des déchets, repose sur l’approche « réduire, réutiliser, recycler » telle que définie par l’Union européenne :

Hiérarchie des modes de gestion des déchets



En 2025, cet état des lieux a été largement partagé au sein du Groupe afin de quantifier plus précisément le volume de déchets, d’  identifier les sources de production de ces déchets et mettre en place des règles communes avec des objectifs en accord avec la hiérarchisation européenne des déchets⁽¹⁾. Les déchets produits par GEODIS sont directement liés au condi-tionnement des produits de ses clients. Leur répartition est la suivante :

Répartition des déchets non dangereux produits par le Groupe en 2025



(1) Source : Waste Framework Directive.

Les déchets dangereux sont d’une part des Déchets d’Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et d’autre part des boues (déshuileurs, débourbeurs) et des batteries qui proviennent majoritairement des ateliers de maintenance et des stations de lavage. Certains déchets dangereux peuvent également provenir de destructions de stocks à la demande des clients. En 2025, la production de déchets dangereux représente seulement 2,5 % de la production totale des déchets du Groupe.

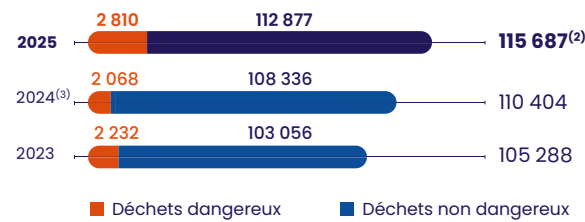
Les matières présentes dans les déchets produits sont principalement :

- du bois non traité provenant des palettes, caisses et matériaux de calage. Ces déchets sont issus d’emballages de transport et sont en grande majorité valorisables par des filières spécialisées, sous forme de recyclage matière ou d’énergie ;
- du papier et du carton provenant des emballages secondaires issus des entrepôts et des bureaux. Ils sont généralement collectés séparément pour être valorisés ;
- du plastique : films d’emballage (polyéthylène), housses de protection, cerclages (polypropylène). GEODIS s’attache à trier ces différents types de plastiques afin d’orienter un maximum de volumes vers des filières de valorisation adaptées ; et
- des hydrocarbures (huiles moteur et carburants) ou encore des composants chimiques de batteries (lithium, cobalt, nickel) qui sont redirigés vers des filières spécialisées dans la gestion des déchets dangereux, conformément à la réglementation.

Résultats

358 sites certifiés ISO 14001 en 2025.

Production de déchets en tonnes ⁽¹⁾



En 2025, 115 687 tonnes de déchets ont été générées, soit une augmentation de 4,8 % par rapport à 2024. Cette hausse s’explique par l’élargissement du périmètre de collecte des données déchets (les données de Need It Now Delivers ont pu être collectées en 2025), par une hausse de demandes clients sur l’évacuation de produits et par des opérations de nettoyage ponctuelles.

Répartition de la production de déchets en 2025 selon les types de valorisation et d’élimination (en tonnes)⁽⁴⁾

	Déchets dangereux	Déchets non dangereux	Total
Poids total des déchets générés avec informations fin de vie	2 410	99 041	101 451
Poids total déchets valorisés	1 082	79 815	80 897
Taux de déchets valorisés	ND	ND	80 %
Préparation en vue de la réutilisation	11	1 904	1 915
Recyclage	772	66 235	67 007
Autre valorisation	299	11 676	11 975
Poids total des déchets éliminés	1 328	19 226	20 554
Incinération	287	2 378	2 665
Mise en décharge	658	13 950	14 608
Autre élimination	383	2 898	3 281
Poids total déchets non recyclés ⁽⁵⁾	ND	ND	34 444
Taux de déchets non recyclés	ND	ND	34 %

(1) Need It Now Delivers non inclus en 2023 et 2024.
(2) Les données sur le réemploi de matières (palettes, cartons) sont actuellement incluses dans les déchets du Groupe. Un travail de clarification des notions de réemploi et réutilisation sera mené en 2026 pour fiabiliser ces données. Le réemploi est défini comme « toute opération par laquelle des substances, matières ou produits qui ne sont pas des déchets sont utilisés de nouveau pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus » article L. 5411.1 du code de l’environnement.
(3) Les données de 2024 ont été actualisées en excluant les données reliées à des services d’économie circulaire sur la fin de vie des produits. Dans ce cas, les déchets sont déclarés au nom du client et exclus du reporting GEODIS, qui agit seulement comme opérateur de traitement. Ces déchets inclus à tort dans le reporting 2024 représentaient 338 tonnes de déchets dangereux et 1 784 tonnes de déchets non dangereux.
(4) En 2025, l’information sur la fin de vie des déchets n’était disponible que pour 88 % du tonnage total de déchets générés par GEODIS. En effet, certaines entités du Groupe ne disposent pas encore de cette information, par leur organisation interne ou la réglementation des déchets propre à certains pays.
(5) Valeur calculée en soustrayant le total des déchets recyclés du total des déchets générés avec informations fin de vie.

3.4 Biodiversité

Enjeux et impacts

→ La protection de la biodiversité est un enjeu central pour les objectifs internationaux en matière d’environnement, tels que le Programme de développement durable à l’horizon 2030 et l’Accord de Paris sur le climat. À titre d’exemple, environ un tiers des réductions nettes d’émissions de gaz à effet de serre nécessaires pour réaliser les objectifs de l’Accord de Paris pourraient provenir de « solutions fondées sur la nature »⁽¹⁾.

Même si les enjeux liés à la préservation de la biodiversité terrestre et marine n’ont pas été identifiés comme prioritaires dans le cadre de l’analyse de double matérialité (**voir section 2.3**), GEODIS reste attentif à l’impact potentiel de ses activités. Le Groupe s’engage à limiter son empreinte sur les milieux naturels, en tenant compte des pressions exercées par la logistique et le transport sur les équilibres écologiques. GEODIS a réalisé en 2024 à l’aide d’experts externes une étude sur l’ensemble de sa chaîne de valeur qui évalue ses impacts, dépendances et risques associés.

Les résultats de ce diagnostic mettent en avant plusieurs priorités liées à la biodiversité sur lesquelles le Groupe s’appuie pour développer sa stratégie :

- la pollution (air, eau et sol) : les activités de transport de GEODIS émettent des polluants dans l’air, l’eau et les sols, notamment à travers les microparticules de pneus et les émissions de NO_x, SO_x et particules fines ;
- les Espèces Exotiques Envahissantes (EEE) : le risque d’introduction d’EEE est élevé notamment par le transport maritime (eaux de ballast, conteneurs) et le transport routier ;
- les émissions de gaz à effet de serre : au travers de ses activités, le Groupe émet des GES contribuant au réchauffement climatique qui impactent la biodiversité et les écosystèmes ;
- l’artificialisation et la fragmentation des habitats par le choix et la construction de nouveaux entrepôts ;
- le risque de collision avec la faune aux abords des routes et par l’utilisation des voies maritimes ;
- la destruction d’habitats de la faune ou de la flore, qui résulte de l’activité extractive de métaux (fabrication des véhicules ou de racks de stockage), de terres rares (batteries électriques), de matières de base pour l’emballage ou les biocarburants.

Depuis 2018, l’ensemble des sociétés ferroviaires du Groupe SNCF sont engagées dans le dispositif *act4nature international*. Ce cadre volontaire vise à encourager les entreprises à agir en intégrant la biodiversité dans leur stratégie pour en enrayer la perte. Les engagements, pris en 2018 puis renouvelés en 2021 et 2024, intègrent désormais GEODIS.

Cette étude permet donc à GEODIS de répondre à l’un des engagements *act4nature international* portés par le Groupe SNCF.

Plan d’actions

→ Cette première étape a permis au Groupe d’identifier les leviers sur lesquels le plan d’action à moyen terme sera construit.



(1) Source : The fifth edition of Global Biodiversity Outlook (GBO-5) – publication of the Convention on Biological Diversity (CBD) <https://www.cbd.int/gbo>

À Lille, l'art du port à porte

Face à des métropoles qui se transforment progressivement pour diminuer l'impact de la pollution de l'air sur la santé publique, GEODIS a choisi d'anticiper plutôt que de subir. Retour sur cette transformation, vue depuis Lille.



Gilles Décher,
Directeur général Distribution & Express



Franck Meurisse,
Directeur Région Nord & Belgique

Le signal n'a cessé de s'intensifier ces dernières années. Les villes se sont transformées bien plus vite que le secteur logistique : l'essor du e-commerce a densifié le trafic au moment précis où les métropoles ont commencé de restreindre l'accès des véhicules thermiques. Gilles Décher, Directeur général Distribution & Transport Express, identifie ce double mouvement comme le point de bascule : « Pour préserver l'accès aux centres-villes, nous devons changer de modèle. » Non par contrainte subie, mais par conviction : « Il nous fallait inventer une logistique plus sobre, plus intelligente, plus intégrée dans la ville. » Une feuille de route a donc été construite à partir des villes pionnières – Paris, Tours, Strasbourg – où ces mêmes contraintes avaient déjà encouragé l'innovation. Lille s'inscrit dans cette même dynamique : métropole dense, tissu commercial intense, accès contraints. Un territoire exigeant, qui illustre bien les défis auxquels GEODIS répond ville par ville. Plutôt qu'une zone logistique reléguée en périphérie, GEODIS a parié sur un nouveau hub au Port de Lille, mis à disposition par la Métropole européenne dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt. Franck Meurisse, Directeur Régional Nord & Belgique, mesure ce que cette implantation a changé : « Nous voulions que toutes les populations et entreprises résidant intramuros soient desservies avec des véhicules à énergies alternatives. Pour cela, il fallait un bâtiment

le plus proche possible du centre. » Depuis ce hub, sept à huit conducteurs sillonnent ainsi chaque jour la métropole avec une flotte de porteurs au biogaz, de véhicules légers électriques et de vélos cargo. Mais la proximité ne réduit pas seulement la pollution et l'empreinte carbone : elle élève aussi la qualité de service. La marchandise circule en flux continu, et tout aléa se régule dans l'heure. Pour les particuliers, cela se traduit par trois créneaux de livraison – au lieu de deux – dans la journée, chose impossible depuis une plateforme éloignée. L'emplacement au Port de Lille a ouvert une dimension supplémentaire avec du combiné rail-route vers plusieurs villes françaises. GEODIS a saisi l'opportunité : chaque jour, une caisse mobile chargée de colis à destination du Sud-Est quitte l'agence, rejoint le train en début d'après-midi, et arrive le lendemain matin à Avignon, où la distribution s'effectue également avec des véhicules à énergies alternatives. « Notre engagement ne s'arrête pas aux solutions à faibles émissions que nous déployons directement : chaque fois que cela est pertinent, nous explorons également les opportunités de décarbonation sur l'intégralité de la chaîne de transport », ajoute Franck Meurisse. Cette logique d'adaptation territoriale, déployée ville après ville, porte ses fruits. GEODIS a atteint 100 villes livrées en énergies alternatives fin 2025, avec plus de 700 véhicules représentant 15,6 % des livraisons urbaines. L'ambition est désormais de couvrir les 200 plus grandes villes françaises d'ici 2027. « Nous devons continuer à monter en puissance tout en nous adaptant au territoire », résume Gilles Décher. À Lille comme ailleurs, la contrainte s'est révélée être une invitation à réinventer la logistique du dernier kilomètre. ●



4.0 Social

ESRS S1 | S2 | S4

→ Si GEODIS place la santé, la sécurité et le bien-être de ses collaborateurs au cœur de ses priorités, leur épanouissement professionnel fait également l'objet de toutes les attentions. La qualité de vie au travail, la diversité et l'inclusion favorisent l'engagement des équipes, levier essentiel pour accompagner la croissance et les ambitions du Groupe.

4.0 — Social : l'essentiel

Pour accompagner sa croissance et dessiner la logistique de demain, GEODIS propose à ses collaborateurs un environnement de travail stimulant, propice au bien-être et au développement individuel et collectif. Cet engagement s'articule autour de plusieurs priorités : garantir la santé et la sécurité de tous en permanence, veiller à la satisfaction des collaborateurs et à leur développement professionnel, leur donner les moyens d'agir et de s'épanouir dans un groupe multiculturel et être attentif à la diversité et l'égalité des chances.

Être un employeur responsable qui s'implique dans la société —

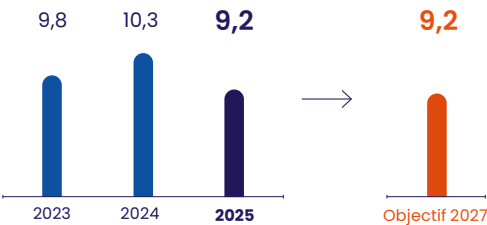
Santé-sécurité Voir section (4.1)

Principaux sujets

- Préservation de la santé-sécurité des collaborateurs et tiers.

Résultats

Taux de fréquence des accidents avec arrêt



Principales actions

- Culture de prévention des risques ;
- Suivi proactif de l'accidentologie ;
- Formations à la santé-sécurité.

Indice de bien-être des collaborateurs GEODIS⁽¹⁾



Droits humains dans la chaîne de valeur Voir sections (4.2) et (4.3)

Principaux sujets

- Prévention des risques de violations des droits humains dans la chaîne de valeur.

Résultats

Nombre d'incidents graves en matière de droits humains affectant les effectifs

Principales actions

- Code de conduite et procédure Connaître son partenaire d'affaires ;
- Procédure d'alerte.



(1) L'indice bien-être des collaborateurs a été mis en place en 2024 et est calculé en prenant en compte sept questions de l'enquête d'engagement collaborateurs annuelle.

* Objectifs de développement durable (ODD).

** Non disponible.

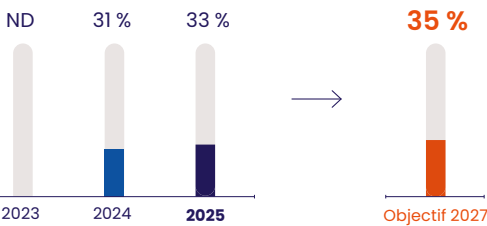
Conditions et environnement de travail Voir section (4.2)

Principaux sujets

- Conditions de travail décentes ;
- Égalité professionnelle ;
- Inclusion sociale.

Résultats

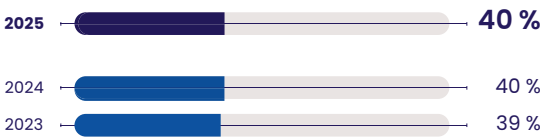
Taux de femmes dirigeantes (TopEx⁽¹⁾ + comités de direction des pays)



Principales actions

- Accords collectifs ;
- Programme diversité et inclusion sociale ;
- Bien-être au travail.

Taux de femmes parmi les collaborateurs de GEODIS



Engagement des collaborateurs Voir section (4.2)

Principaux sujets

- Attraction-rétention des talents ;
- Formation ;
- Développement de l'employabilité.

Résultats

Taux d'engagement des collaborateurs GEODIS



Principales actions

- Enquête de satisfaction annuelle ;
- Rémunération et avantages sociaux ;
- Formation/Université GEODIS.

Nombre total d'heures de formation (en millier d'heures)



Continuité de service Voir section (4.4)

Principaux sujets

- Maintien de l'approvisionnement et de la distribution de biens essentiels à la population.

Principales actions

- Plan de continuité d'activité ;
- Enquête de satisfaction client.

Résultats

Net Promoter Score (enquête de satisfaction client)



(1) Population interne transversale qui regroupe environ 170 managers (top management), dont les missions sont stratégiques pour l'entreprise.

Enjeux et impacts

→ La réussite du plan stratégique Ambition 2027 repose sur une feuille de route lisible et compréhensible pour tous les collaborateurs. L'intelligence collective, la collaboration et la coopération entre les équipes sont indispensables pour accompagner les projets du Groupe et délivrer une qualité de service optimale aux clients. Plus que jamais, GEODIS a besoin de l'expertise, de l'engagement, et du partage d'expérience pour progresser, innover et démontrer sa capacité à « faire ensemble » pour atteindre ses objectifs.

Stratégie Ressources Humaines

- Pour accompagner sa croissance, la stratégie Ressources Humaines du Groupe s'articule autour de trois axes :
- le développement des compétences avec un investissement important dans la formation pour adapter les expertises des équipes aux besoins du marché ;
 - la diversité et l'inclusion sociale, car le respect de chacun et l'ouverture à toutes les différences sont essentiels pour encourager la diversité des points de vue, apprendre et avancer ensemble ; et
 - le soutien au développement des activités en anticipant les besoins de demain en termes de talents, d'organisation RH et d'outils pour répondre aux besoins des clients partout dans le monde.

Ces priorités sont complétées par des engagements de longue date en matière de santé-sécurité des collaborateurs et tiers sur le lieu de travail.

Le Groupe s'attache à anticiper et suivre les principaux risques sociaux liés à son modèle économique et identifiés dans sa matrice de double matérialité : santé-sécurité des équipes, conditions et environnement de travail, climat social, et respect des droits humains sur sa chaîne de valeur. Des procédures et outils de gestion des Ressources Humaines permettent à GEODIS de suivre et contrôler les politiques mises en place.

Pour servir ses ambitions et limiter les impacts négatifs de ses activités auprès des collaborateurs, intérimaires, fournisseurs, sous-traitants, GEODIS porte une attention particulière à l'engagement des collaborateurs, à la réduction de la pénibilité au travail et au développement des compétences.

Gouvernance

→ Le directeur des Ressources Humaines du Groupe est responsable de la mise en œuvre des politiques et des engagements RH. Il est membre du Comité exécutif. La direction des Ressources Humaines s'appuie sur les directions Ressources Humaines dans les Métiers et Régions pour mettre en œuvre les feuilles de route. Des points mensuels permettent de vérifier l'avancée des projets.



4.1 → Santé, sécurité & sûreté au travail

Enjeux et impacts

→ GEODIS emploie près de 48 000 collaborateurs à travers le monde. Plusieurs milliers d'intérimaires et prestataires participent à son développement : conducteurs, manutentionnaires, ouvriers sur des opérations de transport de fret complexe, managers et fonctions support. Préserver la santé-sécurité et la sûreté des personnes et des biens est fondamental. C'est d'ailleurs l'une des sept Règles d'Or du Groupe : « Garantir la santé et la sécurité des personnes partout et à tout moment ».

Les activités du Groupe conduisent les collaborateurs à agir, manipuler, se déplacer, conduire, souvent dans un temps court et contraint. Toutes ces tâches exposent les collaborateurs, mais aussi les fournisseurs et sous-traitants à des risques d'accidents : chutes de plain-pied, accidents de la route, port de charges lourdes, interactions piétons/chariots, manipulation de matières dangereuses. Le secteur du transport et de la logistique est aussi confronté à des enjeux de sûreté importants qui se matérialisent sous la forme de vols de marchandises, violences, cyberattaques ou agressions verbales.

GEODIS est convaincu que la responsabilité des équipes est fondamentale pour créer un cadre de travail sûr et performant. La formation, l'écoute, le dialogue, l'engagement du management et des collaborateurs font partie des leviers qui contribuent à l'attractivité du Groupe et nourrissent la confiance des clients. Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités de la santé-sécurité en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6 du rapport**.

Gouvernance

→ La santé-sécurité et sûreté est suivie au plus haut niveau de l'organisation. Les indicateurs clés et les actualités sont remontés et partagés avec le Comité exécutif chaque mois et annuellement avec le Conseil de surveillance. À l'échelle opérationnelle, elle est pilotée par la direction générale de chaque Métier et Région du Groupe. Le réseau santé-sécurité est animé par la direction Santé et Sécurité du Groupe, elle-même rattachée à la directrice du Développement Durable, membre du Comité exécutif. Le réseau sûreté est animé par la direction de la Sûreté du Groupe, rattachée au directeur des Ressources Humaines, membre du Comité exécutif. Cette organisation s'appuie sur un réseau d'experts santé, sécurité et sûreté chargés de partager les retours d'expérience et de faire évoluer les pratiques.

Politiques

- La démarche santé-sécurité déployée à l'échelle locale se traduit par un corpus de règles et d'outils rédigés dans toutes les langues du Groupe, qui incluent l'évaluation régulière des risques, le développement des certifications, l'amélioration des matériels et des équipements individuels et la sensibilisation des équipes par des campagnes d'information et des formations. Pour limiter la probabilité et la gravité des accidents et nourrir une culture de la prévention, le Groupe déploie les politiques et procédures suivantes :
- une politique santé-sécurité *Health & Safety with Heart⁽¹⁾* en trois piliers ;
 - la poursuite d'un système de management Santé et Sécurité au Travail, en ligne avec les réglementations en vigueur et les politiques déployées par le Groupe en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement (QHSE) et s'appuyant sur la formation continue ;
 - une politique sûreté qui se traduit par le respect des exigences réglementaires, l'intégration de la sûreté dans la démarche de prévention, la formation des collaborateurs et la sécurisation de leurs déplacements à l'étranger ;
 - un rappel des règles et principes de base de sûreté présenté dans le *Book of Business Principles* pour protéger les personnes (collaborateurs, dirigeants, fournisseurs, visiteurs, sous-traitants, etc.), les biens matériels (entrepôts, bureaux, locaux techniques, *data centers*, etc.) et les biens immatériels (données, informations, l'image et la marque GEODIS, etc.) ;
 - des *due diligence* pour évaluer les cibles d'acquisitions ;
 - des processus Groupe de gestion des incidents majeurs et crises qui s'appuient sur une boîte à outils avec guides et fiches réflexes ; et
 - la procédure d'alerte Groupe (**voir section 4.3.1**).

Objectifs

→ Le Groupe s'est fixé un objectif de 9,2 pour le taux de fréquence des accidents avec arrêt en 2027 (collaborateurs).

87 %

des collaborateurs déclarent que la santé et la sécurité sont une priorité pour tous au sein de GEODIS (enquête de satisfaction collaborateurs 2025 réalisée par IPSOS).

(1) https://geodis.widen.net/s/fdwjfsjxt/17515_healthsafety_policy_fr_v2

Plan d’actions



—————> En 2025, GEODIS poursuit le déploiement de sa politique *Health & Safety with Heart*, structurée autour de trois piliers : se connecter aux risques, prendre soin de moi, prendre soin de nous.

Se connecter aux risques est nécessaire pour identifier, comprendre les risques de son environnement, reporter et analyser les incidents, et prendre en compte tous les changements sur son lieu de travail. La démarche de prévention reliée à ce pilier s’attache à maintenir la vigilance des collaborateurs et parties prenantes face aux dangers dans leur environnement : sur les activités de transport, par exemple, le Métier Réseau Routier Européen dispose d’un process de « contrôle avant départ », accessible *via* l’outil d’informatique embarquée. Il prévoit que le conducteur vérifie son véhicule sur la base de critères précis avant de prendre la route. Le retour d’expérience fait partie intégrante des pratiques utilisées pour mettre à jour le processus d’évaluation des risques et les remontées des *presqu’accidents* permettent quant à elles de détecter au plus tôt les dangers, les signaux faibles et anticiper les actions correctives à mettre en place.

En 2025, à partir de ces retours d’expérience, une grille d’analyse des sites a été construite. Elle se focalise sur les dix risques majeurs qui peuvent se produire, créant des accidents graves. Ce programme se poursuit sur 2026 afin de réduire la gravité des accidents. Cet engagement continu autour de la perception du risque et de la vigilance partagée se traduit dans les résultats de l’enquête annuelle collaborateur : 92 % des collaborateurs déclarent « savoir comment signaler les situations dangereuses ».

Prendre soin de moi pour me protéger des dangers, être à l’écoute de mon corps et de ma santé mentale pour rester en forme et concentré. Le comportement de chacun compte pour promouvoir une culture de la santé, sécurité et sûreté partout, pour tous, en toutes circonstances. La formation est essentielle pour ancrer cette culture et tendre vers le zéro accident. En 2025, 57 % des heures de formation ont été allouées à la santé-sécurité-sûreté. La sécurité routière, les gestes et postures dans les entrepôts font partie des sessions récurrentes. Les nouvelles recrues et intérimaires sont également formés dès leur arrivée *via* un accueil sécurité avec un questionnaire d’évaluation des compétences.

Dans le Métier Réseau Routier Européen, le critère « ergonomie » est intégré dans le process de sélection de nouveaux véhicules lors des essais réalisés par les formateurs dans le cadre des appels d’offres constructeurs.

La réduction de la pénibilité au travail est aussi un enjeu clé dans les Métiers du Groupe. Les collaborateurs sont souvent exposés à des tâches répétitives et des postures contraignantes. Des séances d’ostéopathie et le déploiement de programmes de réveil musculaire dans les entrepôts font partie des bonnes pratiques pour atténuer la fatigue et améliorer le bien-être des collaborateurs. Avec un résultat de 79/100, en progression de deux points par rapport à 2024, l’indice bien-être mesure l’adhésion des équipes à la culture santé-sécurité de l’organisation, les conditions de travail (matériel,

équipement, charge de travail notamment) et l’équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L’analyse de cet indice permettra au Groupe de mettre en place les actions nécessaires à l’amélioration du quotidien des collaborateurs.

Formation en ergonomie et IA au service de la sécurité dans les entrepôts américains

—————> En 2025, aux États-Unis, GEODIS s’est associé à un partenaire externe pour offrir une formation avancée en ergonomie sur site à l’ensemble des collaborateurs de niveau superviseur et plus. Ce programme combine des cours en salle et des observations sur le terrain avec l’aide d’une plateforme IA qui analyse en temps réel les mouvements des collaborateurs et recommande des ajustements pour réduire les tensions et prévenir les blessures futures. Cette initiative de formation coordonnée, déployée dans l’ensemble des entrepôts américains, a permis de réduire de 28 % les blessures de type entorse et foulure en 2025, par rapport à l’année précédente.

Renforcement continu de la culture santé-sécurité

—————> Tout au long de l’année, les équipes GEODIS multiplient les initiatives pour renforcer la culture sécurité sur l’ensemble des sites et agences. En 2025 en France, au sein du Métier Logistique Contractuelle Monde, plus de 250 managers ont ainsi participé activement à des formations dédiées au management de la sécurité, de solutions ergonomiques, et à l’analyse causale des incidents, contribuant à diffuser les bonnes pratiques à tous les niveaux de l’organisation. Plus de 100 chantiers cadrés avec des méthodes *Lean* participatives ont également été menés, principalement axés sur l’amélioration de la sécurité et de l’ergonomie. La tenue des *Safety Days* sur les sites logistiques en France et dans les pays du Maghreb a permis de rassembler cette année plus de 5 600 collaborateurs autour de 20 thèmes de sensibilisation à la santé-sécurité au travail. Ces temps forts permettent de valoriser les réussites, de partager les bonnes pratiques et d’ancrer chaque jour davantage la culture sécurité au sein de GEODIS selon sa politique *Health & Safety with Heart*.

Prendre soin de nous, car la réussite du Groupe repose sur l’esprit d’équipe et la force du collectif. Le dialogue et l’entraide, l’attention à l’autre, l’échange et le feedback sont indispensables pour maintenir un cadre de travail bienveillant et efficace. GEODIS s’y attache à travers les mesures suivantes :

- la mise en place de points sécurité quotidiens avec les équipes avant la prise de poste ; des visites terrains régulières pour recueillir le retour des collaborateurs, développer les bonnes pratiques et corriger les écarts ;
- la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle à travers les accords d’entreprise (égalité professionnelle, qualité de vie au travail) ;

- la prévention des risques psychosociaux, des addictions avec la mise à disposition de lignes d’écoute et d’accompagnement psychologique disponibles 24/7 gérées par des prestataires spécialisés. Ce dispositif est gratuit, indépendant et strictement confidentiel ;
- l’écoute des collaborateurs. Sur plusieurs sites dans le monde, des applications et outils mesurent de manière anonyme le niveau de stress ou le bien-être des collaborateurs par des questionnaires flash ou des commentaires. Les données recueillies permettent au management de repérer les signaux faibles en matière d’insatisfaction au travail ou d’épuisement professionnel ; et
- une démarche globale est en place pour mesurer l’impact du changement climatique sur la santé et le bien-être des collaborateurs du Groupe. Ces diagnostics de vulnérabilité sont menés avec une grille d’évaluation et des actions concrètes (*voir section 3.1.6*).

Résultats

764

accidents avec arrêt de collaborateurs au cours de l’exercice.

295 292

heures de formation dédiées à la santé-sécurité.

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d’heures travaillées (collaborateurs)



Taux de gravité (en jours calendaires)



Principaux indicateurs concernant les collaborateurs⁽¹⁾

	2023	2024	2025
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d’heures travaillées	9,8	10,3	9,2
Nombre d’accidents du travail avec arrêt	862	892	764
Taux de gravité (jours calendaires) ⁽²⁾	0,74	0,74	0,70
Nombre de décès	1	1	0
Nombre de jours calendaires perdus par accident avec arrêt en moyenne	57,1	55,1	57,4
Nombre d’heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP	5,45	5,95	6,14
Nombre de sites certifiés ISO 45001	256	255	253

(1) Need It Now Delivers non inclus en 2023.

(2) En 2024, le Groupe a changé de méthodologie afin de comptabiliser les jours calendaires perdus et non plus les jours ouvrés. Pour faciliter la comparaison, le taux de gravité des trois années est ici présenté en raisonnant en jours calendaires.

Prévenir le risque routier et le risque chimique

—————> Le Métier Réseau Routier Européen a déployé son programme global de prévention des risques professionnels intitulé *Roadcare*. Le dispositif comprend notamment un système d’intelligence embarquée permettant d’évaluer et d’améliorer les comportements de conduite des conducteurs avec un impact positif en matière de sécurité (qualité de maîtrise du véhicule) et d’environnement (réduction des consommations de carburant). En 2025, les équipes de la *Business Unit* Chimie Gaz ont travaillé à la mise en place d’un parcours d’intégration Santé-Sécurité & Environnement spécifique dédié aux nouveaux entrants afin de les sensibiliser aux risques liés aux produits transportés et à la spécificité des matériels utilisés.

Transportez-vous bien

—————> GEODIS participe en France au programme « Transportez-vous bien », mis en place par les organismes de protection sociale pour améliorer la santé physique et le bien-être des professionnels non-cadres du secteur transport. Le programme propose des actions de prévention sur différents aspects santé (nutrition, sommeil, risques cardiovasculaires, gestion des troubles musculo-squelettiques) et sous différentes modalités (par téléphone, en présentiel, à distance). En 2025, 993 collaborateurs du Groupe ont été formés dans le cadre de 199 sessions ; plus d’une centaine d’événements ont également été proposés sous forme de visioconférences, stands et ateliers.

Protéger les collaborateurs à l’étranger

—————> À l’international, le Groupe propose une sensibilisation et un suivi des collaborateurs en déplacement dans les pays à risque avec la mise en place de mesures de sûreté, de prévention et d’accompagnement dans les situations de crise de toute nature, y compris la gestion des catastrophes naturelles et les épidémies.

4.2 —→ Effectifs

Effectifs au 31 décembre 2025 et évolution par rapport au 31 décembre 2024

	2024			2025		
RÉGIONS	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Amériques	9 616	10 921	20 537	9 468	10 815	20 283
Europe (hors France)	3 730	5 883	9 613	3 397	5 741	9 138
France	4 566	11 185	15 751	4 454	10 920	15 374
Asie Pacifique	1 832	1 987	3 819	1 669	1 491	3 160
Total	19 744	29 976	49 720	18 988	28 967	47 955

Fin 2025, GEODIS comptait 47 955 collaborateurs, soit une diminution de 3,5 % par rapport à 2024. Ce recul s’explique principalement par la baisse des volumes de fret liée à l’évolution du contexte économique mondial.

Le Groupe a ajusté certaines de ses activités pour suivre la baisse de la demande de ses clients, eux-mêmes confrontés à une augmentation des coûts opérationnels.

Avant 2025, les données relatives aux acquisitions les plus récentes (Need It Now Delivers, trans-o-flex) n’étaient pas incluses dans le périmètre de consolidation des indicateurs présentés dans les sections suivantes. Les indicateurs 2024 s’appuient donc sur un périmètre restreint, représentant 45 936 collaborateurs (soit 92 % de l’effectif total). Depuis 2025, ces acquisitions sont intégrées dans le périmètre de consolidation.

Répartition entre collaborateurs permanents, temporaires, ventilée par sexe

	2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs permanents	17 026	25 348	42 374	16 955	26 685	43 640
Collaborateurs temporaires	1 624	1 938	3 562	2 033	2 282	4 315
Total	18 650	27 286	45 936	18 988	28 967	47 955

Départs

—→ Le nombre de départs du Groupe, toutes causes confondues, s’est établi à 17 780 en 2025, en baisse de 3,79 %. Cette diminution résulte notamment d’une baisse des démissions (– 8 %) et des fins de CDD (– 1 %), dans un contexte de marché du travail plus tendu sur l’ensemble du périmètre couvert par GEODIS.

Enfin, les fins de CDD représentent 17 % des départs : les activités du Groupe aux États-Unis requièrent en effet de la main-d’œuvre temporaire durant les pics d’activité et ces embauches sont majoritairement en CDD, le recours à l’intérim y étant peu répandu.

Répartition des départs entre 2023 et 2025 selon leur cause

	2023	2024	2025
Nombre total de départs	16 096	18 480	17 780
Dont licenciements	3 503	4 652	5 007
Dont démissions	7 183	9 022	8 321
Dont retraites	415	395	462
Dont fins de CDD	3 626	3 137	3 107
Dont décès	23	61	65
Dont autres	1 346	1 123	818

Absentéisme

—→ Le taux d’absentéisme en 2025 est de 5,13 % contre 5,83 % en 2024. Cette baisse est principalement portée par la Région Europe, dont le taux a fortement baissé en 2025. La méthodologie de calcul du taux d’absentéisme a été revue en 2025⁽¹⁾.

Ancienneté

—→ L’ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe s’établit à 6,7 ans, contre 6,9 ans en 2024. 49 % des effectifs permanents de GEODIS ont moins de quatre ans d’ancienneté.

Recrutement des jeunes talents (28 ans maximum)

Répartition par type de contrat

Zone géographique	Contrat à Durée Déterminée (CDD)	Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	Total
France	323	386	709
Groupe (hors France)	3 329	3 334	6 663
Total	3 652	3 720	7 372

Répartition par catégorie d'emploi

Zone géographique	Cadres	Non-cadres	Roulants et conducteurs	Total
France	422	198	89	709
Groupe (hors France)	1 109	5 546	8	6 663
Total	1 531	5 744	97	7 372

Le recrutement de jeunes talents a augmenté entre 2024 et 2025 (+ 2 %), principalement sur des contrats en CDD (+ 24 %) alors que le recrutement en CDI a baissé (– 13 %). L’augmentation du recrutement de jeunes talents est aussi dû à l’augmentation nombre de jeunes cadres recrutés par rapport à 2024 (+ 28 %).

Enjeux et impacts

—→ Le marché de l’emploi, dans la majorité des régions où le Groupe opère, est beaucoup moins tendu qu’au cours des années précédentes. Le nombre de candidatures sur les postes a fortement augmenté, dans tous les domaines. Les profils du secteur des technologies de l’information (*data*, cybersécurité et IA) restent toutefois en tension, mais à un niveau moindre qu’en 2024. En complément, GEODIS maintient une démarche volontariste pour les alternants et stagiaires, qui sont considérés comme un vivier de talents avec de vraies opportunités de carrière.

JumpIN

—→ En 2025, GEODIS a accueilli plus de 550 alternants, couvrant aussi bien les métiers opérationnels que les fonctions supports, du bac professionnel au bac + 5. L’alternance demeure un axe majeur de la stratégie RH du Groupe. Cette année, le programme jeunes *JumpIN* a été renforcé par l’organisation d’un webinaire à destination de l’ensemble des alternants et stagiaires en novembre 2025. Cette initiative favorise leur intégration, renforce leur sentiment d’appartenance et valorise les opportunités offertes par GEODIS. Elle marque la première étape dans la création d’un réseau d’alternants et de stagiaires. Deux sessions ont été proposées : une en français ayant réuni plus de 421 participants et une en anglais avec 125 participants. Ce dispositif est soutenu par des actions RH locales destinées à animer la communauté et à accompagner les débuts de carrière au sein de l’entreprise.

Plan d’actions

—→ Le Groupe propose aux futurs candidats d’évoluer dans un environnement international et challengeant. Pour animer et développer sa communauté de futurs et jeunes talents, le Groupe prend les mesures suivantes :

- **partenariats écoles** : GEODIS travaille avec des établissements supérieurs en France et à l’international pour faire connaître ses métiers et les opportunités de carrière dans la *supply chain*. En France, les équipes ont contracté un accord avec l’école AFT, spécialisée dans les métiers du transport et de la logistique. Des relations régulières sont maintenues avec des écoles de commerce (*SKEMA Business School*, *Kedge Business School*, *HEC*). Aux États-Unis, le Groupe a noué plusieurs partenariats avec l’*Université du Tennessee*, Knoxville (en particulier pour leur programme *supply chain*) et l’*Université du Middle Tennessee State* ;
- **réseaux sociaux** : les offres d’emploi et canaux de communication diffèrent en fonction des profils recherchés (*jobboards*, LinkedIn), chasseurs de tête pour les cadres supérieurs ;
- **les salons et forums d’emplois** sont l’opportunité d’aller à la rencontre des jeunes et alternants ; et
- **la cooptation** est également utilisée dans plusieurs pays.

Pour faciliter l’intégration des candidats, les différents périmètres prévoient des parcours d’accueil. Au niveau du siège, le dispositif *Welcome@GEODIS* présente l’organisation, les activités et la culture du Groupe. Ce parcours a vocation à être digitalisé afin de créer une meilleure expérience candidat. Les jeunes recrues sont invitées à suivre une formation de huit heures en présentiel et à distance pour s’approprier la culture, les valeurs et les procédures internes. Au sein du Métier Réseau Routier Européen, chaque nouvel arrivant se voit attribuer un *buddy* (réfèrent), c’est à dire un collaborateur plus expérimenté dans l’organisation et dans son métier, qui l’accompagne afin de faciliter son adaptation à son nouvel environnement.

(1) L’indicateur d’absentéisme a été revu en 2025 : il exclut du périmètre les États-Unis, dont les heures travaillées étaient comptabilisées sans que les heures d’absence des collaborateurs ne soient reportées, ce qui faussait la moyenne du Groupe. Par souci de comparaison, le taux d’absentéisme de 2024 a été recalculé et s’établit à 5,83 % au lieu de 3,99 %.

Résultats

—> En 2025, GEODIS a recruté plus de 17 000 collaborateurs dans le monde et plus de 550 contrats d'apprentissage et de professionnalisation, couvrant tous les métiers de l'entreprise : acheteurs, agents de transit, développeurs informatique, chargés de marketing et communication, affréteurs, commerciaux, chargés d'études, employés en logistique, etc.

Composition des recrutements entre 2023 et 2025

	2023	2024	2025
Recrutement au cours de la période (cumul)	17 360	16 878	17 471
Dont recrutements en CDI	11 161	10 429	9 628
Dont recrutements en CDD	6 199	6 449	7 843

Composition des recrutements en CDI par catégorie d'emploi

	2023	2024	2025
Non-cadres	8 216	7 290	5 953
Cadres	2 474	2 781	3 306
Roulants et conducteurs	471	358	369

Composition des recrutements en CDI par genre

	2023	2024	2025
Femmes	4 404	4 346	3 723
Hommes	6 757	6 083	5 905

Le niveau de recrutement dans le Groupe a légèrement augmenté en 2025 (+ 3,5 %) par rapport à 2024, porté par une hausse des recrutements en CDD (+ 21,6 %). En 2025, la proportion de cadres et de non-cadres recrutés en CDI a diminué, dû à la baisse globale du niveau de recrutement en CDI, tandis que la part des roulants et conducteurs parmi les recrutements en CDI a progressé de 3,1 %.

4.2.1_ Conditions de travail et bien-être des collaborateurs

Enjeux et impacts

—> Les conditions de travail dans le secteur de la logistique et du transport peuvent être physiques, parfois exigeantes et répétitives. Chez GEODIS, 45 % des effectifs travaillent dans les entrepôts ou le transport de marchandises (conducteurs). La tension sur certains métiers incite le Groupe à mettre en place une stratégie de recrutement ciblée et à porter une attention particulière au bien-être au travail et au dispositif de gestion et suivi des carrières.

La rétention et l'engagement des talents sont un sujet clé pour le Groupe qui doit trouver la main-d'œuvre disponible et les ressources qualifiées pour accompagner sa croissance dans un secteur qui souffre d'un déficit d'attractivité. Pour se différencier, GEODIS mise sur une culture forte qui a placé le collectif, l'esprit d'équipe et l'entraide au cœur de son ADN. Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités des conditions de travail en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en *section 2.6* du rapport.

Politiques et procédures

—> Pour répondre à ses ambitions stratégiques et gagner en efficacité, le Groupe a déployé en 2024 un schéma directeur mondial des Ressources Humaines. Cette nouvelle organisation RH organisée par pôles de compétences est supportée par un ensemble de procédures qui sont appliquées dans ses Métiers et activités, en France et à l'international. Avec à la clé une harmonisation des compétences dans une logique d'égalité professionnelle sur tout le cycle de vie du collaborateur : intégration, fiches de postes, parcours de carrière, formation, mobilité, plans de succession, etc. La digitalisation croissante de la fonction RH permettra aux équipes de gagner du temps et de se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée.

Ce travail a permis de revoir le référentiel métiers et compétences avec une rationalisation des métiers : 300 métiers et une bibliothèque de compétences clés. Intégré aux outils et programmes de gestion des carrières, le schéma directeur mondial des Ressources Humaines a vocation à aligner les ressources avec les objectifs de croissance du Groupe. Les politiques sociales, chartes et programmes déployés à l'échelle globale sont présentés tout au long de ce chapitre La transformation se poursuit avec la sélection, en 2025, d'un nouvel outil de gestion du capital humain (HCM - *PeopleLink*) dont le déploiement démarrera en 2026. Cette nouvelle plateforme digitale modernisera et simplifiera la gestion des Ressources Humaines chez GEODIS, permettant d'optimiser les processus, de générer des économies et d'améliorer significativement la qualité et l'analyse des données RH.

Plan d'actions

Le plan d'actions couvre les différents éléments présentés ci-après, constitutifs des conditions de travail et bien-être des collaborateurs, que ce soit la formation, la rémunération des collaborateurs, le dialogue social et l'engagement des collaborateurs ou encore l'équilibre vie professionnelle, vie privée.

4.2.1.1_ Management des talents

GEODIS est attentif à l'évolution des talents et à l'engagement des collaborateurs. De nombreux outils sont développés pour faire grandir les collaborateurs.

Suivi de carrière et entretien professionnel

—> GEODIS vise à ce que tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel de suivi des performances et d'évaluation des compétences. Ce rendez-vous permet également de fixer des objectifs en ligne avec ses ambitions et de discuter des besoins de formation pour développer l'employabilité des équipes. En 2025, 82 % des collaborateurs⁽¹⁾ ont bénéficié d'un entretien annuel ou, selon une répartition par genre, 84 % des collaborateurs et 79 % des collaboratrices (le reste représentant principalement les entrants et sortants).

Mobilité

—> Le Groupe réalise 69 % de son activité hors de l'Hexagone et opère sur quatre Métiers complémentaires. Cette diversité en termes d'expertises et d'implantations géographiques est source d'opportunités pour les collaborateurs qui souhaitent enrichir leur expérience professionnelle par un projet de mobilité. Le processus de mobilité interne et les principes sont édictés dans la politique mobilité du Groupe qui répond aux objectifs suivants :

- développer l'employabilité des collaborateurs ;
- fidéliser et motiver les talents ;
- mieux répondre aux besoins et enjeux de l'entreprise ; et
- valoriser les talents.

La politique détaille également tous les services proposés aux collaborateurs et à leur famille durant la mission. Lors des revues de carrière et tout au long de l'année, les managers et la direction des Ressources Humaines identifient les postes vacants et les profils nécessaires pour concrétiser les projets de mobilité. La bourse de l'emploi *InJOB*, ouverte à tous, s'inscrit dans ce contexte.

People Review et plans de succession

—> Le processus de *People Review* permet d'anticiper le départ de talents clés, de fidéliser ces collaborateurs et de préparer la relève. Il répond aux objectifs suivants :

- aligner les ressources sur l'ambition et les objectifs stratégiques du Groupe ;
- développer en interne la prochaine génération de leaders ;
- construire des profils capables de s'adapter dans un environnement complexe et changeant ;
- attirer et retenir les talents clés en leur donnant des perspectives de développement ; et
- utiliser ce processus pour contribuer aux objectifs de diversité et d'inclusion en interne.

Le processus de *People Review* est un exercice annuel qui se déroule en cascade. Il débute par les Régions et Métiers avant d'être consolidé au niveau du Groupe.

Programmes spécifiques pour anticiper la pénurie de talents

—> GEODIS s'attache aussi à développer un vivier de talents sur les postes en tension ou dans les régions clés. Les programmes *Rising Leader* en Europe et *Trajectoire et Évolution* (pour les managers) en France, *High impact* dans la Région Amériques pour les managers confirmés ou encore *Young Leaders* (pour les futurs managers) aux États-Unis s'inscrivent dans ce contexte. Le programme *fast trackers*, déployé au niveau Groupe, cible les collaborateurs à potentiel. Il s'appuie sur un cursus académique, des échanges avec les membres de la direction et un suivi personnalisé.

Certification *Investors In People*

—> Afin d'aider ses collaborateurs à réaliser pleinement leur potentiel, le Groupe s'appuie sur le référentiel *Investors In People* (IIP). C'est une évaluation externe qui mesure la culture d'entreprise et les principes de gestion des collaborateurs. La certification IIP est un outil de référence à l'échelle mondiale pour évaluer la qualité du management des organisations.

Résultats

- En 2025, 15 collaborateurs ont suivi le programme *fast trackers* dans toutes les Régions du Groupe.
- En 2025, GEODIS était détenteur de l'accréditation IIP dans 16 entités ou pays où le Groupe opère, ce qui correspond à 6,3 % des effectifs du Groupe (soit 3 000 collaborateurs).

(1) États-Unis non inclus.

4.2.1.2_ Développement des compétences

La formation est indispensable pour accompagner la transformation du Groupe, former aux nouveaux métiers, améliorer les compétences techniques et rappeler les fondamentaux en termes de santé-sécurité ou d'éthique des affaires. L'expertise des équipes, le savoir-être autant que le savoir-faire, l'échange d'expériences entre collègues, participent à cet apprentissage continu et nourrissent l'expérience collaborateurs. L'Université GEODIS est l'un des principaux dispositifs de formation du Groupe. Les formats d'apprentissage sont multiples – présentiel, e-learning, webinaires, *masterclasses*, tables rondes – et couvrent les besoins suivants :

- fondamentaux de GEODIS : raison d'être, vision, valeurs ;
- stratégie ;
- gestion et performance ;
- leadership ;
- savoir-faire métiers et fonctions.

Ce dispositif est complété par des programmes de leadership et d'experts pour s'assurer de l'adéquation entre les besoins du Groupe et les compétences des collaborateurs. *Manage* s'adresse aux futurs managers avec un format d'apprentissage à distance de 16 semaines en six langues. Depuis 2021, le programme rassemble les managers autour des objectifs suivants : développer la connaissance de son profil managérial, fournir des outils pour encourager une approche plus collaborative, instaurer un langage commun du leadership et harmoniser les comportements managériaux au sein du Groupe. Au cours des cinq dernières années, *Manage* a connu une croissance significative en termes de portée et d'impact. En 2025, il a enregistré un *Net Promoter Score* de 91, un taux témoignant d'une forte satisfaction des participants. 677 collaborateurs ont participé à ce programme dont 441 en première année et 236 en deuxième année.

Accelerate cible les *senior leaders* du Groupe et vise à développer les talents, renforcer une culture et des réseaux communs pour soutenir la transformation du Groupe. Ce programme a été mis au point en partenariat avec l'*IESE Business School* et se déroule sur les deux campus de Barcelone et de New York. Les formations sont dispensées pendant dix mois sur trois thèmes principaux : management stratégique, essentiels du business et leadership. Les candidats doivent travailler sur six projets stratégiques sponsorisés par des membres du Comité exécutif. Au cours des dernières années, 123 collaborateurs ont participé à ce programme. La promotion 2025/2026 compte 40 participants dont 16 femmes.

Sales Academy : ce programme de deux ans vise plus particulièrement la population commerciale. Il fournit une compréhension approfondie de la proposition de valeur de GEODIS, des compétences clés à développer pour la gestion des comptes clés, des standards attendus en matière de relation client. Les sessions comprennent un volet RSE pour sensibiliser les équipes

aux projets durables du Groupe et leur donner les bases lors des rencontres clients. Une soixantaine d'experts, dont de nombreux collaborateurs de GEODIS à travers le monde, participent à la formation des équipes.

Performance Academy : débutées en 2022, ces sessions forment les personnels financiers et managers non financiers à la pleine maîtrise des outils de pilotage de la performance.

Sustainability Academy : ce parcours de formation, dont le programme *Climate School*, lancé en 2023, constitue le premier élément, a pour vocation d'héberger toutes les formations liées aux thématiques RSE (empreinte environnementale, santé-sécurité, diversité, achats responsables, etc.). Elle s'est renforcée en 2025 sur les dimensions santé-sécurité et achats responsables.

76 %

des collaborateurs déclarent bénéficier d'opportunités pour développer leurs compétences au sein de GEODIS (enquête de satisfaction collaborateurs 2025 réalisée par IPSOS).

En complément des formations proposées par l'Université GEODIS, la plateforme d'e-learning du Groupe regroupe l'ensemble des contenus numériques de formation. Elle est accessible à près de 31 600 collaborateurs. En 2025, près de 23 400 apprenants actifs ont bénéficié de 128 728 heures de formation en e-learning, soit 5,3 heures de formation par apprenant connecté. Des webinaires bimensuels sensibilisent également les collaborateurs sur des sujets clés avec notamment l'intervention d'experts. L'automatisation, la feuille de route IA du Groupe, l'économie circulaire ou encore les droits humains ont fait partie des sujets traités en 2025.

Parcours de carrière : un nouveau cap pour la logistique au Mexique

→ Dans le Métier Logistique Contractuelle Monde au Mexique, un travail approfondi a permis de rendre les parcours de carrière plus clairs et accessibles pour tous les collaborateurs. Un livret, conçu comme un guide de navigation, centralise toutes les formations disponibles au Mexique : contenus digitaux, formations locales, offres régionales et ressources globales, facilitant ainsi l'accès à la bonne formation au bon moment. Plus qu'un simple catalogue, ce guide détaille pour chaque type de poste les parcours de carrière envisageables, les compétences à acquérir, les étapes clés et les formations recommandées pour progresser. Cette approche opérationnelle crée un langage commun entre collaborateurs, managers et RH, tout en renforçant la mobilité interne, la cohérence des compétences et l'efficacité des investissements en formation.

Résultats

- Nombre d'heures de formation : 642 348, dont 128 728 heures de formation en e-learning.
- Nombre d'heures de formation aux sujets RSE : 295 292 heures pour la santé-sécurité et 22 434 heures pour les autres thématiques sociales et environnementales (diversité, *Climate School*, etc.).

4.2.1.3_ Rémunération et avantages sociaux

Pour attirer, retenir et motiver ses collaborateurs, le Groupe s'appuie sur une politique de rémunération et d'avantages sociaux qui s'articule autour de trois axes :

- la compétitivité externe ;
- la rémunération de la performance, évaluée individuellement et collectivement ; et
- le soin et la protection sociale des collaborateurs.

Compétitivité externe

→ Afin de s'assurer de la compétitivité et de l'équité de la rémunération, GEODIS utilise une classification interne des emplois pour l'ensemble de ses collaborateurs et s'appuie sur le système d'évaluation *International Position Evaluation* (IPE) du cabinet spécialisé Mercer pour l'ensemble de ses cadres. Cette classification, croisée avec des données fournies par des cabinets spécialisés, permet de vérifier le positionnement du Groupe dans ce domaine par rapport au marché externe et l'équité en interne. Une révision des rémunérations est effectuée chaque année.

Performance

→ La grande majorité des cadres du Groupe bénéficient d'un plan de rémunération variable qui récompense les performances collectives et individuelles, *via* trois types d'objectifs⁽¹⁾ :

- financiers, assis sur la performance de l'entreprise ;
- sociaux et environnementaux, avec des critères liés à la santé, la sécurité, au climat, à la mixité et à la satisfaction des collaborateurs ; et
- individuels, définis avec le ou les responsables de chaque collaborateur.

GEODIS propose à tous ses collaborateurs une rémunération individualisée, équitable et compétitive qui reflète, entre autres, la performance et le niveau de responsabilité de chacun.

Plan d'épargne salariale Groupe

→ En France, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG) qui regroupe une large gamme de supports diversifiés. Ce plan totalise un encours de 119,3 millions €

à fin décembre 2025. Chaque collaborateur peut également constituer, à son rythme, une épargne afin de préparer sa retraite, à l'aide d'un Plan d'Épargne de Retraite Collectif (PERCOL). Ce plan totalise 55,3 millions € à fin décembre 2025. Les supports de placement de ces deux plans répondent à des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). Les versements volontaires des collaborateurs ainsi que le versement de la prime d'intéressement ont été abondés en 2025 par le Groupe à hauteur de 5,7 millions €.

Intéressement & participation

→ En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système global d'intéressement et de participation. Ces dispositifs restent développés en France avec, en 2025, des montants distribués de 24,6 millions € concernant la participation au titre de 2024 et de 8,2 millions € s'agissant de l'intéressement au titre de 2024 (soit 5,5 % de la masse salariale). En 2025, le Groupe a également procédé au versement de suppléments d'intéressement, en plus d'initiatives locales et des négociations habituelles. Il existe d'autres systèmes d'épargne et de partage de la valeur (*profit-sharing*) dans d'autres pays du Groupe (Brésil, Argentine, etc.).

Salaire décent

→ En ligne avec les fondamentaux de sa politique RH, le Groupe s'assure du respect des minimas salariaux applicables dans les différents pays où il est implanté et veille également à ce que chaque collaborateur soit payé en temps voulu et en totalité.

Écarts de rémunération

→ L'écart de rémunération des collaborateurs entre femmes et hommes représente le niveau moyen de rémunération des collaborateurs femmes en pourcentage par rapport au niveau moyen de rémunération des collaborateurs hommes. En France (31 % des effectifs du Groupe), ce taux est de 8,81 % en faveur des femmes. Cet écart de rémunération s'explique par une part de cadres plus importante chez les femmes (par rapport au total de femmes) que chez les hommes. Concernant le ratio, le calcul prend en compte 14 943 salariés présents et/ou rémunérés en 2025 ; les stagiaires, les alternants et les absents longue durée en sont exclus.

Soin et protection sociale des collaborateurs

→ Dans la majorité des pays où GEODIS opère (notamment France et États-Unis), des contrats d'assurance santé-prévoyance complémentaires sont proposés aux collaborateurs, en plus des couvertures obligatoires prévues légalement. En France, les collaborateurs bénéficient d'un programme de protection sociale complet : santé, chômage, accident du travail, congé parental, retraite. Dans les autres pays, l'adhésion à ces régimes complémentaires est soit volontaire, soit obligatoire. Le tableau suivant dresse un panorama du niveau de protection sociale dans les pays où GEODIS est implanté.

(1) Les pourcentages indiqués ci-après sont passibles de modifications en fonction de l'évolution de la politique de rémunération.

Nombre de collaborateurs couverts par une protection sociale⁽¹⁾
(par le gouvernement ou par GEODIS)

Causes	Nombre	%	Principaux pays où ce type de protection sociale est inexistant
Maladie	46 569	99 %	Émirats arabes unis, Cameroun, Tchad
Chômage	43 947	93 %	Cameroun, Inde, Philippines, Singapour
Accident du travail	46 577	99 %	Philippines, Cameroun, Tchad
Congé parental	45 765	97 %	Bangladesh, Cameroun, Tchad
Retraite	45 587	97 %	Bangladesh, Émirats arabes unis

4.2.1.4_ Dialogue social

GEODIS accorde une grande importance à la liberté d'association, au droit à la négociation collective ainsi qu'au droit des collaborateurs de rejoindre ou non une organisation syndicale. Ces principes sont d'ailleurs repris dans sa Charte Éthique, applicable à l'ensemble des collaborateurs GEODIS partout dans le monde.

Le dialogue social est favorisé dans le respect des spécificités et des législations locales, afin de permettre aux salariés d'être représentés, de discuter des sujets qui les concernent et d'être couverts par des accords leur garantissant des règles communes.

Ainsi, dans la Région Amériques 89 représentants syndicaux sont présents dans certains sites du Groupe aux États-Unis, à savoir 87 à Memphis (Tennessee) et 2 à Chicago (Illinois). En 2024, une convention collective a été signée à Memphis couvrant trois sites. Cet accord porte sur les conditions de travail, les salaires, les congés et l'ancienneté.

Au Brésil, une convention collective est en vigueur pour certains postes et couvre divers sujets, notamment la durée du travail et la participation des collaborateurs aux bénéfices. En Argentine, des conventions sont également en vigueur.

En Asie-Pacifique, deux conventions collectives sont en vigueur au Vietnam et à Singapour, au sein de l'entité GEODIS Logistics Singapore. Elles contiennent de nombreuses dispositions relatives aux conditions d'emploi, au temps de travail et aux salaires.

De façon plus globale, au niveau international, le statut des salariés s'est enrichi par la mise en œuvre de règles communes GEODIS, afin que tous les collaborateurs disposent d'un socle commun de droits sur des aspects fondamentaux de la relation de travail, notamment en matière de diversité et de santé-sécurité au travail, renforcés par le déploiement de politiques Groupe telles que la politique *Health & Safety with Heart*.

En Europe, un organe de représentation a été établi depuis plus de 20 ans : il s'agit du Comité Européen de Concertation (CEC), qui

réunit chaque année 27 représentants syndicaux. Il constitue un lieu d'échanges régulier sur la stratégie du Groupe, les informations économiques et financières, les activités du Groupe, les problématiques sociales et permet de négocier sur certains sujets d'actualité. Les sujets de discussions en 2025 ont notamment porté sur la mobilité inter-filiales au sein de l'Europe (signature d'un accord-cadre le 26 février 2025), les engagements en matière de RSE et de décarbonation, ainsi que sur la santé-sécurité et le bien-être, avec le déploiement de la politique Groupe *Health & Safety with Heart*.

Chaque pays européen dispose également localement de ses propres représentants du personnel, élus ou désignés par les organisations syndicales : 13 des 17 pays en Europe sont dotés de comités d'entreprise.

En France, la quasi-totalité des salariés est représentée par des représentants du personnel et, selon l'effectif de leur société, par des comités sociaux et économiques (CSE), des délégués syndicaux ou des représentants de proximité. Dans les entités de plus de 50 salariés, les CSE se réunissent mensuellement pour aborder des thèmes tels que les orientations stratégiques, la situation



économique et financière de l'entreprise, la politique sociale ainsi que les questions relatives à la santé-sécurité. Certains élus du personnel siègent également au Conseil de surveillance de GEODIS.

Les accords collectifs sont principalement conclus à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO), qui représentent plus d'une soixantaine d'accords et portent notamment sur les salaires, le partage de la valeur, l'intéressement, le télétravail, le temps de travail, la qualité de vie au travail, le handicap, la prévoyance, les frais de santé ou encore la prévention des risques psychosociaux.

Résultats

- **En France** : 165 accords collectifs ont été négociés et signés en 2025 entre les représentants des collaborateurs et les entités du Groupe.
- **En Europe (hors France)** : 76 accords collectifs ont été signés, notamment, 13 aux Pays-Bas, 12 en Espagne, 46 en Allemagne et en Autriche, deux en Italie, un au Danemark, deux en Suède. Ces accords traitent de sujets divers tels que la rémunération, les conditions de travail (bien-être des salariés, santé-sécurité) les évolutions organisationnelles, l'organisation et le temps de travail.
- **Au niveau du Groupe**, 42 % des collaborateurs sont couverts par une convention collective :
 - Au sein de l'Espace Économique Européen (EEE), seule la France représente plus de 10 % des effectifs du Groupe. En France, 100 % des collaborateurs sont couverts par une convention collective.
 - En dehors de l'EEE, seule la Région Amériques représente plus de 10 % des effectifs du Groupe. Le pourcentage de collaborateurs au sein de cette Région couverts par une convention collective est de 2 %.

4.2.1.5_ Engagement des collaborateurs

Depuis 2001 en France et depuis 2013 dans le monde, GEODIS mène chaque année une enquête de satisfaction collaborateurs. L'attention des cadres dirigeants et des managers portée à l'engagement des collaborateurs est l'un des trois critères RSE entrant dans le calcul de la part variable de leur rémunération. Depuis 2024, cette enquête est réalisée en format 100 % digital. Pour favoriser son accessibilité (52 % des collaborateurs ne disposant pas d'adresse professionnelle en propre), GEODIS déploie des moyens de réponse variés tels qu'ordinateurs connectés dans les sites logistiques, tablettes, affiches avec QR code. L'enquête s'est déroulée en juin 2025. Trois mois d'ancienneté dans le Groupe sont nécessaires pour être éligible et les alternants et stagiaires sont aujourd'hui intégrés.

Plus de 36 500 collaborateurs ont répondu à cette édition, soit un taux de participation⁽¹⁾ élevé (87 % contre 90 % en 2024). À périmètre constant (trans-o-flex ayant été intégré pour la première fois à l'enquête en 2025) ce taux est de 90 %. Le taux de satisfaction global des collaborateurs (81 %) est très satisfaisant, avec une hausse d'un point par rapport à 2024.

Après un léger recul observé en 2024, les résultats de l'édition 2025 de l'enquête de satisfaction collaborateurs sont en nette amélioration. Les indicateurs clés de performance affichent une progression significative. L'indice d'engagement atteint la note de 81, contre 79 en 2024, soutenu notamment par le fort attachement des collaborateurs à GEODIS et par des conditions de travail favorables. Le *Net Promoter Score* employeur est de + 24, en hausse de 4 points par rapport à 2024. Par ailleurs, l'indice de bien-être progresse et s'élève à 79 (contre 77 en 2024) et l'indice de leadership atteint 84, soit une augmentation de 3 points par rapport à l'année précédente.

Les résultats de l'enquête de satisfaction mettent en évidence une forte cohérence entre les principes affichés et les modes de fonctionnement. Ainsi, 83 % des collaborateurs déclarent adhérer à la culture et aux valeurs de GEODIS. Cette cohérence alimente un système vertueux, porteur de sens et de motivation au quotidien. Elle repose notamment sur un leadership reconnu, renforcé en 2025, ainsi que sur des conditions de travail favorables tant sur le plan matériel qu'émotionnel. À ce titre, pour 79 % des collaborateurs, GEODIS est perçue comme un lieu où « il fait bon travailler ».

Ces résultats soulignent l'importance de diagnostics menés au plus près des réalités locales afin d'identifier les axes d'amélioration. La coopération, l'inclusion et le développement professionnel demeurent des leviers de progressions pour renforcer l'engagement des collaborateurs. Enfin, bien que le taux de participation à l'enquête reste élevé, une légère baisse observée localement souligne la nécessité de maintenir la mobilisation des équipes, notamment par une communication renforcée sur les actions mises en œuvre à la suite de l'enquête : 218 plans d'actions ont été chargés sur la plateforme engagement du Groupe et 760 actions sont suivies.

Évolution du taux de satisfaction global des collaborateurs (réponse à la question : « Je suis satisfait de mon travail chez GEODIS »)

	2023	2024	2025
Favorable	81 %	80 %	81 %
Neutre	12 %	12 %	12 %
Défavorable	7 %	8 %	7 %

(1) Les données du tableau ont été extraites à fin novembre 2025. Elles sont basées sur un total de 47 191 collaborateurs, représentant 96 % des effectifs du Groupe.

Partage de la stratégie et communication

→ GEODIS s'engage à communiquer régulièrement des informations stratégiques, économiques, financières et RSE aux collaborateurs, ce qui se traduit par :

- des présentations accessibles sur le site internet et l'intranet Groupe MyGEODIS ;
- des articles et des newsletters internes (*Compliance*, Ressources Humaines, RSE, etc.) ;
- la présentation du plan stratégique Ambition 2027 aux équipes sous forme de réunions de présentation et une vidéo interne ;
- des événements *roadshow* organisés en 2025 dans plusieurs Régions du Groupe, réunissant les directeurs et managers des pays concernés et les membres du ComEx ; et
- la vérification de la bonne compréhension et circulation de ces informations auprès des collaborateurs, notamment par le biais de l'enquête de satisfaction.

4.2.1.6_ Équilibre vie professionnelle, vie privée

Ce qui est important pour son personnel l'est tout autant pour GEODIS qui s'engage à créer un environnement de travail accueillant et soucieux du bien-être de chacun.

Le Groupe a mis en place un programme de congé maternité minimum et rémunéré pour toutes les collaboratrices. Le congé pour les femmes est payé à 100 % pour huit semaines au minimum, quelle que soit la législation du pays dans lequel elles travaillent. Un guide de la parentalité est également mis à la disposition des collaborateurs. Une réflexion est engagée pour un programme Groupe paternité.

Les collaborateurs bénéficient de divers congés familiaux afin de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : congé parental, maternité, paternité, d'adoption ou pour événements familiaux. 59 % des effectifs (France et États-Unis) bénéficient de congés familiaux. Par ailleurs, des congés spéciaux sont proposés aux collaborateurs sous certaines conditions spécifiques (jeunes enfants, collaborateurs de plus de 55 ans, aidants, etc.) dans certaines Régions et Métiers.

Le télétravail est proposé aux collaborateurs selon les accords collectifs contractés au sein de chaque entité en France. Le télétravail est également répandu dans d'autres Régions, sans être toutefois systématiquement formalisé. En Australie par exemple, une journée de télétravail par semaine est proposée aux collaborateurs.

80 %

des collaborateurs de GEODIS déclarent arriver à bien concilier vie privée et vie professionnelle (enquête de satisfaction collaborateurs 2025 réalisée par IPSOS).

Le Groupe s'engage également en matière de prévention santé. En France, des journées de sensibilisation sont régulièrement organisées autour de la sécurité routière et de la prévention des cancers féminins et masculins. En 2025, l'ensemble des collaborateurs français ont eu la possibilité de réaliser un dépistage du cancer du sein ou de la prostate pendant leurs heures de travail. Au siège social, un assistant social et une psychologue assurent une permanence auprès des collaborateurs, plusieurs jours par mois. En 2025, 28 personnes ont bénéficié d'entretiens personnels et plusieurs ateliers ont été proposés (retraite, congé parental, etc.).

4.2.2_ Diversité et Inclusion

Enjeux et impacts

→ Dans un monde qui évolue très vite, embrasser la diversité et l'inclusion n'est pas seulement un impératif moral, c'est aussi un avantage stratégique. Créer un environnement de travail inclusif où chaque voix est entendue et chaque talent reconnu permet de stimuler l'innovation, améliorer la prise de décision et construire une organisation plus résiliente. Enfin, l'inclusion – au sein des équipes et avec un environnement de travail adapté – favorise l'attractivité et la rétention des talents.

Gouvernance

→ Cet enjeu est suivi au plus haut niveau de l'organisation et est porté par le directeur des Ressources Humaines du Groupe, responsable de la mise en œuvre de la politique diversité et inclusion.

Politiques

→ GEODIS déploie de longue date des efforts importants pour promouvoir un environnement inclusif et lutter contre toutes les formes de discrimination.

En 2024, le Groupe a franchi une étape en publiant sa politique Diversité et Inclusion globale. Ce document prône l'égalité des chances et interdit toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'appartenance ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'origine nationale, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée telle que définie par la loi applicable. Toutes les décisions en matière d'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, les promotions, les transferts et les licenciements, sont fondées sur le mérite, les qualifications et les besoins de l'entreprise. La politique a été élaborée de manière collective, par des consultations mondiales avec des groupes de discussion composés de collaborateurs de toutes les Régions et Métiers. La politique a

identifié quatre axes de travail à l'échelle mondiale : égalité hommes/femmes, intégration des personnes en situation de handicap, diversité des âges et diversité culturelle. Cette politique est diffusée et s'applique dans toutes les Régions et Métiers afin de garantir une approche unifiée de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble du Groupe.

Le Groupe a formalisé également ses engagements en matière de handicap dans une charte interne « Action Handicap ». Ce document sert de référence pour déployer une culture plus inclusive et sensibiliser les collaborateurs aux personnes en situation de handicap.

Plan d'actions

→ Le Groupe met de nombreux outils et documents à destination des managers et collaborateurs pour lutter contre toutes les formes de discrimination, parmi lesquels :

- un guide pratique du recrutement à l'intention des managers et des représentants RH pour s'assurer de recruter sans discriminer, sur la base des compétences et des motivations ;
- des formations et des interventions données par des spécialistes pour accompagner le développement des compétences comportementales ;
- une formation Diversité & Inclusion composée de mises en situation, disponible auprès de l'ensemble des collaborateurs ; et
- des outils de communication : vidéos sur le handicap *Toushanscène*, café diversité, page intranet pour briser les stéréotypes et faire évoluer les comportements.

4.2.2.1_ Égalité femmes/hommes

Dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, GEODIS s'engage en faveur de l'équité dans les parcours professionnels.

Formation : le Groupe s'appuie sur un dispositif complet pour faire évoluer les comportements (atelier *I am remarkable*), lutter contre les stéréotypes, accompagner les femmes dans la construction de leur carrière (coaching, programmes de leadership avec *Accelerate*).

Réseau féminin : le *GEODIS Women's Network* (GWN), créé en 2013, est une communauté déployée à l'échelle mondiale afin de développer l'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise en donnant des clés de réussite pour que les femmes développent leur plein potentiel. Le réseau est global avec des organisations locales qui déploient des actions adaptées à chaque Région : GWN Americas, GWN Europe, GWN France, etc. Ce réseau est structuré autour d'un Comité exécutif et de sous-commissions telles que la communication, les événements, les ambassadeurs ou la formation qui permettent de partager et de déployer les bonnes pratiques et de coordonner les actions. Après avoir structuré son organisation en 2024, le réseau France a déployé des

actions concrètes tout au long de l'année 2025 : webinaires, atelier de finance pour les femmes, ateliers « Mille pas » (gestion de carrière). L'action marquante de l'année est l'organisation de courses partout en France impliquant plus de 800 collaborateurs qui ont permis de financer quatre séjours bien-être pour des collaboratrices en rémission de cancer féminin. En Asie, le réseau a été réactivé avec une structuration du réseau des ambassadeurs.

Mentorat : des programmes complets existent dans plusieurs géographies. Au siège social du Groupe, le mentorat continue en 2025 avec 12 paires mentor/mentorée.

Indicateur parité : GEODIS a mis en place en 2022 un « indicateur parité » entrant dans la part de rémunération variable des membres du *TopEx*.

Recrutements : GEODIS veille à ce que le processus de recrutement interne comme externe soit appliqué de la même manière, que les candidats soient des hommes ou des femmes. *Idem* pour les promotions internes.

Égalité salariale : le Groupe proscrit toute différence de rémunération, fixe ou variable, entre les hommes et les femmes à compétences, expérience, diplômes et ancienneté de niveaux identiques.

Un label au service de l'égalité professionnelle

→ Le label GEEIS (*Gender Equality European & International Standard*) certifie le niveau des ressources mobilisées par l'entreprise pour atteindre l'égalité au travail ainsi que les performances obtenues. Son objectif est de promouvoir l'égalité des genres et la diversité au sein de l'organisation. De nombreux pays se sont approprié ce référentiel pour promouvoir la place des femmes dans l'organisation. En 2025, 21 pays du Groupe détiennent le label GEEIS (20 956 collaborateurs, soit 44 % des effectifs du Groupe) dont Hong Kong, Singapour, le Mexique, la Suède, le Danemark ou la Norvège. GEODIS a été récompensé par le label GEEIS pour son projet d'éducation financière porté par le *GEODIS Women's Network*, illustrant son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Cette reconnaissance internationale met en lumière la dynamique du Groupe : grâce à des actions concrètes, la parité s'impose comme un levier de transformation et de performance durable en matière de diversité et d'inclusion.

Un baromètre sur le sexisme en entreprise

→ Dans le cadre de son engagement pour un environnement de travail respectueux et inclusif, le *GEODIS Women's Network* a évalué en 2025 le niveau de sexisme au sein du Groupe à l'aide du baromètre de *Men@Work*. Plus de 4 000 collaborateurs ont participé à cette enquête globale, dont 63 % de femmes. Le baromètre a évalué les expériences d'inégalités, l'ambiance de travail et les différences de perception entre les genres. GEODIS a obtenu un score de 15,5/20, se plaçant dans le premier quart des entreprises, ainsi qu'un score de recommandation de 7,97/10, figurant dans le top 20 %.

Les résultats montrent que peu de femmes chez GEODIS se sentent exposées à des comportements sexistes, mais soulignent l'importance de poursuivre les efforts de sensibilisation et d'améliorer les dispositifs de signalement. L'enquête révèle cependant que les femmes perçoivent encore des inégalités d'opportunités de carrière et de rémunération. Tout en soulignant les progrès réalisés en matière de respect et d'inclusion, l'étude recommande de renforcer les actions sur l'égalité des chances, la transparence salariale et la lutte contre le sexisme au sein du Groupe.

Objectifs

→ Pour promouvoir une culture d'entreprise inclusive et équitable dans l'ensemble de ses Métiers et Régions, le Groupe s'est fixé un objectif de féminisation plus large que le seul *TopEx*.

35 %

GEODIS s'engage à atteindre en 2027 un taux de 35 % de femmes parmi les cadres dirigeants. Cette population comprend les membres du *TopEx* et les membres de tous les comités de direction des pays, soit plus de 750 collaborateurs. En 2025, ce taux était de 33 %, contre 31 % en 2024.

Pourcentage de collaboratrices chez GEODIS entre 2023 et 2025

Périmètre	2023	2024	2025
Groupe	39 %	40 %	40 %
Managers	35 %	36 %	36 %
Cadres dirigeants	ND	31 %	33 %
ComEx ⁽¹⁾	28 %	28 %	41 %

Le pourcentage des femmes au sein du ComEx a largement augmenté et est passé de 28 % à fin mars 2025 à 41 % à fin mars 2026, avec la nomination de deux femmes.

Index égalité : GEODIS (ensemble des sociétés GEODIS dans le périmètre France) a obtenu en 2025 la note de 91/100, comme en 2024.

4.2.2.2_ Handicap

L'égalité sur le lieu de travail passe également par l'intégration ou la réintégration des personnes en situation de handicap dans la sphère professionnelle. Engagé de longue date dans cette voie, GEODIS poursuit ses efforts et déploie des initiatives relayées à l'échelle globale, en ligne avec les engagements de sa charte Handicap :

- **informer les collaborateurs** : avec au minimum une action ou un événement annuel par Région ou pays. GEODIS a profité de l'initiative *DuoDay*, initialement réservée à la France pour lancer la Semaine internationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap. À l'international, 136 duos se sont formés dans les Régions du Groupe. En France, chaque nouvel arrivant reçoit désormais le guide du handicap pour l'informer sur ses droits et démarches à effectuer. Enfin, des bandes dessinées de sensibilisation aux stéréotypes sur le handicap, au handicap invisible et à la santé mentale ont été diffusées en plusieurs langues, permettant de sensibiliser au handicap de façon asynchrone ;
- **agir avec les collaborateurs** : c'est la vocation de la communauté IN dont la mission est de promouvoir dans les Métiers et Régions du Groupe la charte Handicap et de sensibiliser les équipes par des actions de formation. Le réseau compte à ce jour 55 correspondants IN dans le monde ;
- **contribuer à l'employabilité des personnes en situation de handicap** : le recrutement des candidats au siège en France est désormais rattaché au site d'emploi de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). En 2025, la Colombie s'est distinguée lors du « Mois de la diversité » en remportant le prix de la meilleure pratique Diversité et Inclusion, grâce à l'intégration de l'association *Best Buddies Colombia*, qui favorise l'emploi de personnes en situation de handicap sur un site logistique ; et
- **agir avec les partenaires** : parallèlement à l'engagement des collaborateurs, les Régions et Métiers du Groupe sont mobilisés pour confier trois prestations par an minimum aux entreprises, associations ou réseaux œuvrant pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel (entretien des espaces verts, restauration, etc.).

En France, l'audit des actions handicap mené en 2023 au siège avec l'Agefiph avait permis d'identifier les principaux axes d'amélioration. Ils portent sur un dispositif de communication plus visible, l'intégration systématique des offres d'emploi dans les *jobboards* spécialisés, la mise en place d'un processus structuré d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'accord handicap a été signé en septembre 2025 pour les sociétés du siège UES (Unité Économique et Sociale).

France : collaborateurs solidaires

→ En 2025 GEODIS a poursuivi et renforcé son engagement autour de la solidarité. Dans le cadre de son partenariat avec la Fondation SNCF, GEODIS soutient financièrement des projets en France et à l'international :

- le prix Guy Crescent valorise les projets liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap chez GEODIS. En 2025, les associations R'Mélodies et ENH41 ont chacune bénéficié d'un soutien financier de 2 000 € ;
- le prix Coups de cœur citoyens a permis de soutenir les associations Cœur étoilé et Le Chaînon manquant, distinguées pour leurs actions solidaires et soutenues à hauteur de 2 000 € chacune ;
- Grâce à son rayonnement international, GEODIS permet à la Fondation de soutenir des projets d'intérêt général à l'étranger, notamment en faveur de la jeunesse, de l'égalité des chances et du développement durable. En 2025, ce soutien s'est traduit par un financement de 20 000 € pour l'association *A Better Tomorrow* au Maroc, engagée pour l'accès à l'éducation après le séisme de 2023, ainsi que pour l'association *Mamita Santa Maria* en Colombie, qui œuvre à la réduction de la pauvreté et à la lutte contre le changement climatique ; et
- le siège social encourage l'engagement des collaborateurs : près de 50 personnes ont participé à la collecte des banques alimentaires du 28 novembre en Île-de-France, et d'autres équipes se sont mobilisées auprès d'associations locales pour soutenir les plus vulnérables et protéger l'environnement.

DuoDays

→ GEODIS place l'information et la sensibilisation de ses collaborateurs au handicap au cœur de sa démarche, avec l'organisation d'au moins une action ou un événement annuel par Région ou pays. En 2025, le déploiement international du *DuoDay* a permis de lancer la Semaine internationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, 136 duos ont été constitués à l'international. En France, la semaine a été rythmée par des événements variés : massages réalisés par des praticiens déficients visuels, arbre de sensibilisation aux préjugés animé par KLESIA, jeu de cartes mettant en lumière des célébrités avec des handicaps invisibles, et ateliers d'initiation à la langue des signes et au braille. À Dubaï, des *DuoDays* ont eu lieu avec le centre pédiatrique Rashid Center, et au Maroc, une conférence dédiée à l'insertion professionnelle a permis de valoriser les engagements du Groupe auprès de ses partenaires.

Résultats

Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap (en pourcentage d'ETP)

	2023	2024	2025
Groupe	3,0 %	4,0 %	3,4 %
France	4,0 %	4,4 %	4,8 %

Les collaborateurs en situation de handicap sont constitués de 39 % de femmes et de 61 % d'hommes.

4.2.2.3_ Diversité culturelle

En tant qu'entreprise de logistique mondiale, la diversité culturelle est inhérente à l'activité du Groupe. La compréhension et le respect des différences culturelles sont essentiels pour une communication, une collaboration et une prise de décision efficaces dans un environnement multiculturel. Chez GEODIS, la promotion de la diversité culturelle s'appuie sur des temps forts récurrents organisés tout au long de l'année à travers des événements mondiaux et locaux. Le mois de mai est ainsi consacré au Mois de la Diversité, organisé autour de la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement des Nations unies. À cette occasion, plusieurs initiatives (déjeuners multiculturels, webinaires sur la communication interculturelle, concours interne) sont proposées aux collaborateurs. Ces initiatives globales sont complétées par des actions locales adaptées aux contextes régionaux, telles que le *Black History Month* et le *Hispanic Heritage Month* aux États-Unis ou encore le Nouvel An lunaire en Asie. Ces moments forts servent de repères pour encourager la diversité et l'inclusion à tous les niveaux du Groupe.

(1) Sur la base de la composition du ComEx fin mars 2026.

Aux États-Unis, le réseau GOOD est composé de collaborateurs issus de la diversité afin de faire entendre la voix des minorités. Sa mission est de renforcer et d’animer cette communauté en identifiant et en mettant en œuvre des solutions pour attirer, retenir, développer et promouvoir les meilleurs talents issus de groupes sous-représentés.

Plusieurs initiatives ont été mises en place dans les entrepôts du Groupe aux États-Unis afin de développer l’implication des collaborateurs, quel que soit leur pays d’origine :

- l'utilisation d'un service de traduction en temps réel, gratuit et accessible à tous les collaborateurs, dans leur langue natale (plus de 100 langues et dialectes sont disponibles). Les collaborateurs peuvent suivre la traduction en direct lors des réunions et sessions de formations, depuis leur téléphone en téléchargeant l'application et en sélectionnant leur langue ;
- sur le campus de Nashville (Tennessee), certaines opérations de logistique sont effectuées par des robots, lesquels peuvent donner et recevoir des instructions en 25 langues différentes. Sur ce campus, les langues les plus utilisées outre l'anglais sont l'espagnol, l'arabe, l'iranien et le birman ;
- enfin, l'accent est mis sur une communication multilingue dans les sites, avec notamment le recrutement de managers d'origines différentes pour faciliter l'intégration des collaborateurs, ce qui a un impact positif sur l'attractivité et la rétention des talents. Des actions ont également été menées dans le Groupe pour promouvoir la diversité culturelle (concours photo, événements, etc.).

En France et dans plusieurs pays francophones d’Afrique du Nord, les Métiers Distribution et Transport Express et Logistique Contractuelle Monde ont mis à disposition de leurs collaborateurs et de leur famille le projet Voltaire, un programme de perfectionnement de l’expression écrite et orale en langue française. Cette formation accessible en ligne pendant les heures de travail, vise à permettre à chacun d’être plus à l’aise en français, compétence fondamentale dans la vie professionnelle comme dans la vie personnelle. En 2025, sur le périmètre de Distribution et Transport Express, 1 769 licences ont été activées pour les collaborateurs ; ce programme sera poursuivi jusqu’en 2027.

4.2.2.4_ Diversité des âges

La diversité des âges participe à la cohésion sociale à travers le partage des compétences et des connaissances. C’est un levier intéressant pour attirer les jeunes générations, former les futurs talents de la chaîne d’approvisionnement et instaurer un dialogue intergénérationnel pour maintenir la compétitivité du Groupe.

Répartition des collaborateurs GEODIS selon leur tranche d’âge en 2025

	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans
Hommes	5 394	14 860	8 713
Femmes	4 087	10 087	4 814
Total	9 481	24 947	13 527

Répartition des managers GEODIS selon leur tranche d’âge en 2025

	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans
Hommes	197	2 535	1 360
Femmes	132	1 556	602
Total	329	4 091	1 962

Parmi les jeunes générations (moins de 30 ans), la part des femmes managers (40 %) est identique à la part des femmes au sein des collaborateurs (40 %). Les collaborateurs de la tranche 30-50 ans en position de management constituent 64 % des managers du Groupe, alors qu’ils représentent 52 % de l’effectif total.

4.2.3_ Droits humains et libertés fondamentales

Enjeux et impacts

→ GEODIS s’engage à respecter les droits fondamentaux de ses collaborateurs et à leur offrir des conditions de travail dignes, justes et équitables. Le Groupe a déployé un corpus de règles et de processus internes afin que chaque individu dans sa sphère d’influence soit traité avec dignité et respect.

Gouvernance

→ Les directions des Ressources Humaines et du Développement Durable veillent au respect des règles et engagements qui s’appliquent au Groupe en matière de droits humains. La direction Gouvernance, Risques et *Compliance* rend

compte des informations remontées et des décisions prises par le Comité des risques au Comité exécutif. Les droits humains font partie de la cartographie des risques Groupe. Ils sont à ce titre suivis quatre fois par an et réévalués annuellement par le Comité des risques.

Politique

→ Le Groupe se réfère à des principes et normes volontaires en matière de droits humains notamment :

- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- l’adhésion au Pacte mondial des Nations unies, dont GEODIS est signataire depuis 2003.

Ces engagements sont formalisés dans plusieurs politiques Groupe qui s’attachent à promouvoir un cadre éthique respectueux des droits humains, des libertés fondamentales et de la sécurité des travailleurs. Le Groupe attend de ses collaborateurs, intérimaires et tiers qu’ils se conforment aux règles édictées dans les politiques suivantes :

- Déclaration de durabilité, publiée en 2024 (*voir section 2.5*) ;
- politique Droits humains, publiée en 2024 (*voir section 4.3*) ;
- politique Diversité inclusion, publiée en 2024 (*voir section 4.2.2*) ;
- la Charte Éthique Groupe (*voir section 5.1*) ; et
- les accords d’entreprise. La Déclaration de durabilité, les politiques Droits humains et Diversité et Inclusion ont été communiquées aux collaborateurs de GEODIS sur l’intranet et sont également accessibles aux parties prenantes sur le site internet du Groupe.

Plan d’actions

→ GEODIS s’engage à respecter les droits fondamentaux de ses collaborateurs, intérimaires et tiers en leur offrant des conditions de travail dignes et justes à travers les engagements suivants :

- un environnement de travail sûr et sécurisé, en vue d’assurer la santé-sécurité et le bien-être des collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (*voir section 4.1*) ;
- des conditions de travail décentes, le respect du temps de travail ainsi qu’une rémunération juste et équitable au regard des conditions locales ou régionales dans lesquelles le Groupe exerce ses activités (*voir section 4.2.1*) ;
- le respect de la liberté d’association, la reconnaissance du droit à la négociation collective ainsi que leur droit de rejoindre ou non une organisation syndicale en France et dans ses pays d’implantation (*voir section 4.2.1.4*) ;
- l’égalité des chances dans les processus de recrutement et le développement de carrière, la diversité et l’inclusion sociale (*voir section 4.2.2*) ;
- la lutte contre la violence, le sexisme et le harcèlement sur le lieu de travail (*voir section 4.2.2*) ; et
- le respect de la vie privée avec des mesures de protection des données personnelles (*voir section 5.3*).

Résultats

- Nombre de collaborateurs ayant déclenché la procédure d’alerte en 2025 : 338.
- Nombre d’incidents graves en matière de droits humains (travail des enfants, travail forcé ou traite des êtres humains) affectant les effectifs : 0.
- Montant total des amendes et des pénalités liées à des incidences graves en matière de droits humains : 0.
- Montant total des indemnisations financières liées à des incidences graves en matière de droits humains : 0.



4.3 — Droits humains dans la chaîne de valeur

Enjeux et impacts

—> Les travailleurs de la chaîne de valeur – prestataires, fournisseurs, partenaires commerciaux, clients et utilisateurs – jouent un rôle central dans l'écosystème opérationnel de GEODIS. Avec une présence dans 166 pays et un portefeuille de 100 000 fournisseurs et 86 000 clients actifs, GEODIS est exposé à des risques de violation des droits humains et des libertés fondamentales en amont et en aval de sa chaîne de valeur : travail forcé, travail des enfants, travail clandestin ou illicite, non-respect des droits des travailleurs, discrimination, violence, harcèlement, violation du droit au respect de la vie privée, etc.

Les risques pour le Groupe sont importants en matière d'image, de perte de marché et en termes d'impact financier (réparation des préjudices subis). Pour limiter ces risques, le Groupe s'appuie sur les cartographies des risques Régions ou Métiers, le dispositif de contrôle interne, le dispositif d'alerte, ses politiques, la démarche d'achats responsables et la responsabilité des collaborateurs comme premiers ambassadeurs du respect de ces principes dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

GEODIS attend également de ses fournisseurs et de leurs sous-traitants une pleine adhésion aux chartes ou codes de conduite éthiques en vigueur sur leur périmètre, leur engagement à respecter ces principes et à les faire respecter au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités des droits humains sur la chaîne de valeur en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6** du rapport.

Gouvernance

—> Les directions des Ressources Humaines et du Développement Durable veillent au respect des règles et engagements qui s'appliquent au Groupe en matière de droits humains et font un rapport régulier au Comité des risques du Groupe. La direction Gouvernance, Risques et *Compliance* rend compte des décisions prises par le Comité des risques au Comité exécutif. Enfin, la direction Achats Groupe pilote le déploiement de la démarche achats responsables et les procédures de vérification de l'intégrité des tiers (sous-traitants, prestataires de services, etc.).

Politique

—> Les engagements et politiques concernent toutes les activités quel que soit le pays où elles s'exercent. Ils recouvrent les principes fondamentaux définis par :

- l'adhésion au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003. Le Groupe s'engage à promouvoir et respecter les droits humains dont les normes relatives au travail, l'élimination du travail forcé et l'abolition effective du travail des enfants ;
- la Charte Éthique Groupe ;
- le code de conduite des partenaires d'affaires révisé en 2024, avec des exigences renforcées. Outre la fourniture d'un niveau de service de haute qualité, GEODIS attend de ses parties prenantes, tout au long de la chaîne de valeur, que leur fourniture de bien ou prestation de service soit réalisée dans le respect de l'ensemble des lois et réglementations applicables, ainsi que des standards les plus élevés en matière d'éthique, de sécurité environnementale et de qualité ; et
- la politique Droits humains. Publiée en 2024, cette politique s'adresse à tous les collaborateurs, entités et Métiers du Groupe ainsi qu'à son réseau de partenaires externes. Elle présente un cadre de référence pour prévenir et identifier les risques d'atteinte aux droits humains et les engagements du Groupe à reconnaître les droits humains, leur importance et leur universalité. Elle s'adresse plus spécifiquement à quatre typologies de parties prenantes : les collaborateurs (**voir section 4.2.3**), les clients, les fournisseurs et sous-traitants et les communautés locales. Elle est signée par la présidente du Directoire et le directeur des Ressources Humaines Groupe.

Plan d'actions

—> Pour limiter l'impact négatif de ses activités sur les droits humains, GEODIS s'engage à dialoguer avec les parties prenantes qui pourraient potentiellement être affectées par ses actions. Le Groupe est pleinement conscient des progrès à réaliser pour harmoniser et renforcer ses procédures de contrôle, maîtriser tous les niveaux de sous-traitance, diffuser une culture de la prévention auprès des collaborateurs et managers. La démarche s'inscrit donc dans un processus d'amélioration continue.

Pour les fournisseurs, sous-traitants et tiers : le Groupe renforce le processus de suivi des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les droits humains à ses processus d'évaluation et de sélection. En complément de son programme d'évaluation, GEODIS a lancé en 2024 un programme d'audits sociaux dans plusieurs pays pour s'assurer du respect des conditions de travail et de l'égalité de traitement sur ses sites au sein de sa chaîne de valeur. Ces audits sociaux peuvent, notamment par le biais de vérifications des listes du personnel, permettre de déceler des situations de travail dissimulé ou d'emploi de personnes en situation illégale.

Pour les clients et les collaborateurs : le Groupe s'engage notamment à protéger les informations confidentielles et les données à caractère personnel de ses clients qu'il pourrait être amené à traiter en qualité de sous-traitant ainsi que les données à caractère personnel de ses collaborateurs qu'il traite en tant que responsable des traitements (**voir section 5.3**).

Pour les communautés locales : le Groupe s'attache à ne pas porter atteinte aux communautés locales par ses activités, à respecter le cadre culturel et socio-économique local et à partager la valeur, notamment en générant des emplois et du développement économique.

GEODIS fait partie du Groupe SNCF, soumis à la loi sur le devoir de vigilance qui impose d'établir, de publier et de mettre en œuvre des mesures et plans d'actions pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes et à l'environnement. Le plan de vigilance pour l'exercice 2025⁽¹⁾ couvre l'ensemble du Groupe SNCF, y compris ses filiales dont GEODIS, qui y contribue par la remontée d'informations consolidées dans son périmètre.

4.3.1_ Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte

Le dispositif d'alerte, qui est décrit dans la Politique d'alerte, permet aux salariés, collaborateurs temporaires ou externes, ainsi qu'aux fournisseurs, partenaires et tiers d'effectuer des signalements, depuis la France ou l'étranger, concernant toute violation, potentielle ou avérée, de la loi, du règlement, de la Charte Éthique, ou tout risque d'atteinte grave aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ou à l'environnement. Le dispositif est conforme aux lois et réglementations applicables, en la loi française du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi Sapin II, la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Il est complémentaire des autres canaux de signalement à disposition des salariés et collaborateurs, notamment au supérieur hiérarchique, à la direction *Compliance* ou aux Ressources Humaines.

Le dispositif est accessible en dix langues sur une plateforme numérique dédiée (*Integrity Line*) garantissant la stricte confidentialité et la sécurité des données. Le dispositif d'alerte a fait l'objet d'une large communication lors de son déploiement en 2022, notamment par l'installation d'affiches sur les sites GEODIS. Des communications sont par ailleurs réalisées plusieurs fois par

an, que ce soit à l'occasion d'événements sur sites ou de la publication de lettres d'information trimestrielles de la *Compliance*. Les modules *Compliance* de formation en ligne font toutes référence au dispositif d'alerte, comme toutes les politiques du programme de *compliance*. Les utilisateurs peuvent adresser leur signalement en ligne directement sur la plateforme ou par voie téléphonique. Ils peuvent bénéficier de l'anonymat dans les pays où la loi locale l'autorise.

La Politique d'alerte garantit la protection du lanceur d'alerte, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne la confidentialité et l'interdiction de toute forme de représailles. La direction Éthique et *Compliance* centralise le recueil des alertes reçues, et en coordonne le traitement, en visant à assurer à la fois la compétence des équipes chargées du traitement (en fonction de la nature des allégations) et leur impartialité. Elle assure le suivi des données clés relatives aux alertes reçues et traitées, tant au niveau central que local, et les reporte au Comité des risques.

Résultats

- En 2025, 338 alertes ont été reçues *via* le dispositif d'alerte du Groupe, la plateforme d'alerte complémentaire de la Région Amériques, la boîte mail générique ethics@geodis.com ainsi que les canaux hiérarchiques, dont 134 ont été déclarées recevables. Parmi les alertes recevables, un peu plus de 50 % provient de la Région Amériques et près de 25 % porte sur des pratiques comportementales.
- 93 % des alertes reçues en 2025 ont été clôturées dans l'année. Ont également été clôturées les 25 alertes de l'année 2024 qui étaient encore en cours de traitement en fin d'année 2024.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec un incident grave en matière de droits humains en 2025 : 0.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec des incidents de discrimination : 45 dont 25 étaient recevables.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec des incidents de harcèlement moral et sexuel : 83, dont 61 alertes étaient recevables.
- Nombre de réclamations de collaborateurs (pour les conditions de travail, l'égalité de traitement et égalité des chances ou autres droits liés au travail, à l'exclusion des alertes reçues en lien avec des incidents de discrimination et harcèlement) *via* tout type de canaux : 155 en cours (dont 118 nouvelles reçues en 2025).
- Montant total des amendes et pénalités liées à des incidents et réclamations liées au travail : 0.
- Montant total des indemnisations financières liées à des incidents et réclamations liées au travail⁽²⁾ : 2,4 millions €.

(1) Source : https://www.groupe-sncf.com/medias-publics/2026-03/plan-de-vigilance-2026_1.pdf
(2) Sealogis non inclus.

4.4 — Consommateurs et utilisateurs finaux

Enjeux et impacts

—> GEODIS est une entreprise de services. Ses clients sont en majorité des entreprises, à l'exception du Métier Distribution et Transport Express qui livre également les clients finaux (particuliers). L'impact du Groupe sur les consommateurs et utilisateurs finaux n'est pas significatif, car les services et produits livrés ne sont pas fabriqués par GEODIS.

Néanmoins la raison d'être du Groupe place le maintien de la distribution de biens répondant aux besoins essentiels de la population, y compris dans les situations de crise sociale, économique ou sanitaire, au cœur de ses engagements. Dans ce contexte, la continuité de service fait partie des enjeux prioritaires identifiés dans la matrice de double matérialité.

En outre, le Groupe assure des missions de transport de marchandises de produits considérés comme dangereux. Les risques d'accidents et les risques de pollution susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des populations et riverains font donc partie de sa responsabilité.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités de la continuité de service en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6** du rapport.

Gouvernance

—> Pour s'assurer de la satisfaction client et de la fiabilité et de la sécurité des solutions et services proposés aux entreprises, le Groupe s'appuie sur une organisation régionale orientée clients. Une direction commerciale pilote l'offre et les services dans chaque Région, soutenue par une équipe de 1 200 commerciaux. Les équipes commerciales sont régulièrement sensibilisées aux enjeux de durabilité, facteur de compétitivité et de satisfaction client. La *Sales Academy* leur apporte les bases essentielles, notamment par son module approfondi dédié à la décarbonation.

Politiques

—> Le Groupe s'appuie sur son modèle de *business excellence* qui se décline en sept Règles d'Or et sept Principes de Leadership. Encadrés par la mesure fréquente et régulière d'indicateurs clés, ces fondamentaux permettent de combiner fiabilité de la chaîne logistique et confiance client. Certaines politiques permettant de prévenir, atténuer et corriger les impacts affectant les consommateurs et utilisateurs finaux sont développées dans d'autres chapitres du rapport de durabilité (politique sûreté et politique environnementale notamment).

Plan d'actions

—> Le plan d'actions couvre les principales dimensions de la relation que GEODIS entretient avec ses clients. Le Groupe a pour ambition d'assurer, en tant qu'acteur logistique, la continuité de service ; de maintenir un haut niveau de service pour viser la satisfaction de ses clients, et enfin de protéger la santé et la sécurité des clients, consommateurs et riverains. En 2025, de nombreux ateliers ont été animés par la direction du Développement Durable Groupe avec les responsables grands comptes ainsi que les directions commerciales et RSE des Métiers et Régions. Ces ateliers ainsi que les réponses relatives à la RSE de l'enquête annuelle auprès des clients permettent d'affiner la proposition de valeur durable de GEODIS.

4.4.1_ Continuité de service

Pour des causes internes ou externes à GEODIS, l'activité peut avoir à faire face à des situations exceptionnelles telles qu'une défaillance des systèmes d'information, la fermeture momentanée d'une route maritime, aérienne ou ferroviaire, un incident majeur sur un site du Groupe ou du client, etc.

Au-delà des bonnes pratiques mises en place pour prévenir ces risques, des plans de continuité sont établis avec de nombreux clients pour répondre aux attentes spécifiques et au niveau de sécurisation de service qu'ils ambitionnent. Dans les secteurs sensibles comme la santé, des Plans de Continuité d'Activité (PCA) sont systématiquement discutés et élaborés avec les clients. Ces PCA comprennent notamment une liste des produits prioritaires définie par le client, des schémas alternatifs de reprise des flux physiques correspondant aux différents scénarios identifiés, des sauvegardes des données de façon à pouvoir basculer en gestion manuelle si besoin, des processus de décisions communes pour déclencher les différentes étapes de la situation de crise si elle survenait. Des exercices *a minima* annuels pour tester la préparation des équipes, des processus et moyens techniques alloués aux scénarios envisagés complètent ce dispositif. Ces différents scénarios sont discutés périodiquement en pleine transparence avec les clients.

Assurer la distribution de médicaments en zones sensibles

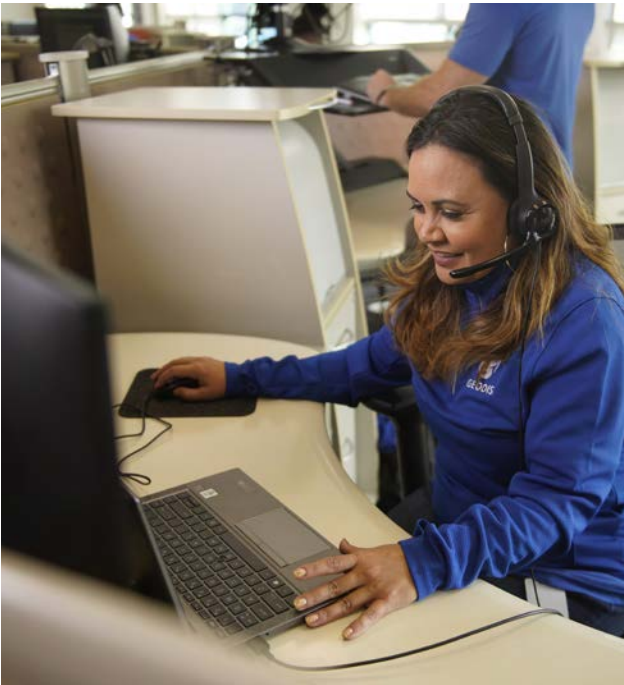
—> Afin de garantir l'approvisionnement continu en médicaments essentiels vers l'Europe de l'Est, dans un contexte géopolitique et réglementaire complexe, les équipes Grand-Est du Métier Réseau Routier Européen ont su maintenir des expéditions hebdomadaires depuis plusieurs pays européens vers l'Ukraine, la Russie, le Turkménistan, etc. Face aux restrictions de transit vers la Russie, deux routes logistiques distinctes ont été mises en place : une partie des flux a notamment été redirigée *via* la Lettonie. La collaboration étroite entre les équipes douanes et les autorités lettones a permis de sécuriser les opérations et d'adapter rapidement les schémas logistiques en fonction de l'évolution des sanctions et des exigences réglementaires. L'intégrité des produits pharmaceutiques a été assurée grâce au suivi de la température *via* une interface informatique connectée aux systèmes de suivi des expéditions, avec l'appui de partenaires locaux audités et qualifiés. Les compétences linguistiques des équipes ont facilité les échanges avec les autorités et partenaires, pour une coordination optimale. Ce dispositif s'appuie également sur un réseau de partenaires locaux qualifiés et sur une veille réglementaire continue.



4.4.2_ Satisfaction client

Chaque année, une large enquête permet de mesurer la satisfaction client. Disponible en 16 langues, ce questionnaire en ligne est précieux pour identifier les attentes, collecter les retours d'expérience et repérer les sources d'insatisfaction. En 2025, les résultats de ce baromètre sont en progrès. 92 % des clients interrogés dans le monde sont satisfaits de la relation. Le *Net Promoter Score* (NPS), qui mesure l'expérience client *via* notamment la propension à recommander le service, atteint + 39 en 2025 contre + 36 en 2024. Le *Customer Effort Score* qui répond à la question « Est-ce difficile de faire du *business* avec GEODIS ? » est aussi en progression depuis 2022 (2,3 en 2025 comme en 2024)⁽¹⁾.

Ces résultats s'expliquent notamment par l'efficacité et la réactivité des équipes dans la prise en compte des attentes clients, et sur tout le cycle de vie, grâce à un outil de gestion de la relation client transverse à tous les Métiers et Régions. Les engagements de GEODIS en matière de sécurité des collaborateurs et de transition environnementale répondent aussi aux exigences des clients. À cela s'ajoute le calculateur d'émissions (un outil en ligne permettant aux clients de comparer les différentes solutions de transport entre deux points) ainsi que la fourniture par GEODIS des données d'émissions de CO₂ à tous ses clients, pour les aider à mesurer leurs émissions de *scope* 3 et mieux piloter leur performance. Certains leviers de progrès persistent néanmoins comme le traitement des plaintes et réclamations clients.



Un mécanisme de *mass-balance* labellisé pour accélérer la décarbonation des flux logistiques des clients

→ Dans un contexte économique nécessitant une gestion rigoureuse des coûts, un des clients du Métier Réseau Routier Européen s'est fixé des objectifs ambitieux : réduire son empreinte carbone de 25 % en 2025 et atteindre la neutralité carbone en 2050. Pour répondre à ses attentes, GEODIS a mis en place un dispositif combinant plusieurs leviers de décarbonation, sur l'ensemble des flux traités pour ce client. GEODIS a développé des solutions multimodales pour les flux transfrontaliers, notamment entre la France et l'Italie, puis a accéléré l'intégration de camions électriques pour les navettes inter-sites, contribuant ainsi à la décarbonation des liaisons stratégiques. Enfin, un mécanisme de bilan massique (*mass-balance*), appliqué aux flux nationaux, a permis une diminution de l'empreinte carbone de 82 % sur ce périmètre. Ce mécanisme, labellisé par DEKRA en 2024, assure une parfaite traçabilité tout au long de la chaîne de production. L'ensemble de ces solutions a permis de décarboner 88 % des flux de GEODIS pour ce client !

95 000 offres commerciales

En 2025, les équipes commerciales de GEODIS ont effectué 370 000 visites, entretiens téléphoniques et autres actions commerciales. Ces actions ont généré 95 000 offres commerciales.

(1) Le *Customer Effort Score* mesure l'effort fourni par les clients pour réaliser une action ou un processus avec GEODIS. Plus le score est bas, plus l'effort est faible pour le client.

4.4.3_ Santé et sécurité des clients, des consommateurs et des riverains

GEODIS stocke et transporte tout type de marchandises dans le monde entier, dont certaines sont considérées comme dangereuses (produits chimiques, aérosols, batteries au lithium, liquides inflammables, etc.) et présentent un risque pour les personnes, les biens et l'environnement. Pour le stockage, les sites opérés par GEODIS susceptibles de provoquer des pollutions ou nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains, sont soumis à une réglementation stricte, visant à prévenir et à réduire les risques environnementaux. Il s'agit de la classification ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) en France ou ses équivalents internationaux.

Les sites classés ICPE opérés par GEODIS sont soumis au respect de normes strictes en matière de sécurité, de gestion des déchets, de prévention de la pollution et de protection de l'environnement. Le Groupe met en œuvre, dans ces sites, des mesures de prévention et des opérations de formations auprès des collaborateurs, qui doivent suivre des procédures strictes pour éviter tout incident ou pollution.



Sur la route, le Groupe se conforme aux réglementations applicables pour garantir la sécurité de ses opérations logistiques, comme l'ADR (Accord relatif au transport international des marchandises dangereuses par route). Ce traité international régit le transport de matières dangereuses par route en Europe et définit les règles en matière de classification, de documentation, d'équipement du véhicule et de formation. Par exemple, les conducteurs de GEODIS sont formés à l'identification des matières dangereuses et aux règles de sécurité à appliquer pour assurer des conditions de transport adéquates.

Un manuel sécurité pour les conducteurs de matières dangereuses

→ Le Métier Réseau Routier Européen diffuse un manuel santé-sécurité du conducteur destiné au transport de matières dangereuses (produits chimiques, gaz liquéfié, hydrogène). Actualisé en 2024 et disponible dans une dizaine de langues, ce document a pour vocation de rappeler les bonnes pratiques du métier de conducteur et de sensibiliser à la prévention des risques que présente sa mission. Il intègre les dernières évolutions réglementaires et détaille les procédures à suivre pour assurer la sécurité du conducteur et celle des autres, préserver sa santé et protéger l'environnement.

Résultats

89 %
des clients déclarent être bien informés sur la politique RSE du Groupe.

90 %
des clients déclarent être satisfaits de la performance de GEODIS en matière de santé-sécurité.

68 %
des clients ayant émis une plainte formelle ont été satisfaits par la façon dont celle-ci a été résolue par GEODIS.

Santé mentale, du tabou aux actes

Le Covid a révélé ce que le quotidien masquait : la fragilité psychologique des populations. GEODIS en a fait un chantier structurel, non une simple réponse de crise.



Mario Ceccon,
Directeur des Ressources Humaines Groupe



Diana Mancera,
Directrice des Ressources Humaines LATAM

Souvenez-vous des confinements liés à la pandémie de Covid-19. Du jour au lendemain, les échanges qui rythmaient la vie au travail disparurent. Mario Ceccon, Directeur des Ressources Humaines Groupe, se souvient que la crise sanitaire a agi comme un catalyseur brutal : « Si certains l'ont bien vécu, d'autres ont souffert de l'isolement ou de situations personnelles difficiles. Des fragilités psychologiques sont alors apparues. » GEODIS avait déjà mis en place, dans plusieurs pays, des webinaires animés par des experts et une ligne d'écoute psychologique. Cela n'a pas suffi. Quand l'activité a repris son rythme, les collaborateurs, eux, avaient changé de regard sur leurs priorités et leur équilibre de vie. Le Groupe se trouvait face à une question nouvelle : comment répondre à ce qui n'était plus une crise passagère, mais une transformation durable des attentes ? La réponse a été construite méthodiquement autour de limites claires. « Il ne s'agit pas d'entrer dans la vie privée des collaborateurs, mais de veiller à ce que chacun puisse trouver un soutien lorsque des difficultés commencent à affecter sa vie professionnelle », précise Mario Ceccon. À partir de 2023, la santé mentale entre à l'agenda du Comité exécutif. Des psychologues proposent des consultations confidentielles sur plusieurs sites, des assistants sociaux accompagnent les démarches administratives. Les managers,

mais aussi les collègues, sont formés à repérer les premiers signaux de mal-être. « Nous avons vite compris que cela ne devait pas reposer uniquement sur les managers. Les collègues sont souvent les premiers à percevoir qu'une personne traverse une période difficile. » Au Mexique, où la réglementation impose aux entreprises d'identifier et prévenir les risques psychosociaux, le défi est autant culturel que légal. Diana Mancera, Directrice des Ressources Humaines LATAM, l'exprime sans détour : « L'un de nos premiers objectifs a été de briser l'idée selon laquelle demander de l'aide serait quelque chose de négatif. » C'est la garantie de confidentialité qui a permis aux employés des entrepôts – souvent les plus exposés, souvent les plus silencieux – de franchir le pas. En 2025, le Groupe a préparé une nouvelle étape, qui sera déployée en 2026 avec le lancement d'un programme dédié et d'une application mobile mondiale intégrant santé mentale et physique : auto-diagnostic, formations à la détection des signaux faibles, consultations en chat ou vidéo avec des professionnels certifiés. Accessible grâce à un QR code, l'outil est conçu pour atteindre tous les collaborateurs, y compris les plus mobiles. « Appréhender la santé mentale sans prendre en compte la santé physique ne marche pas », résume Mario Ceccon. Au Mexique, les signaux sont là : le turnover recule depuis 2021, malgré une forte croissance des effectifs. Les échanges sur le bien-être sont devenus plus ouverts, plus libres. « Il ne s'agit pas de répondre à une crise » conclut Diana Mancera, « mais d'appliquer un principe simple : placer l'humain au cœur de GEODIS. » ●





5.0 Éthique

ESRS G1

→ GEODIS place l'éthique au centre de ses relations : cet engagement renforce la fiabilité des opérations menées par le Groupe, mais aussi la qualité des relations qu'il entretient avec ses clients. Tout en privilégiant la confiance, GEODIS promeut une culture d'éthique et d'intégrité auprès de ses collaborateurs, comme sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

5.0 —> **Éthique : l'essentiel**

GEODIS s'attache à promouvoir une culture et des règles strictes en matière d'éthique des affaires. Le programme éthique et *compliance* déployé par le Groupe veille à l'appropriation des principes d'intégrité au plus près des opérations, ainsi qu'au respect des lois et des réglementations internationales, notamment en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et de protection des données sur toute sa chaîne de valeur.

Choisir des relations éthiques basées sur la confiance —>

Éthique des affaires Voir section (5.1)



Principaux sujets

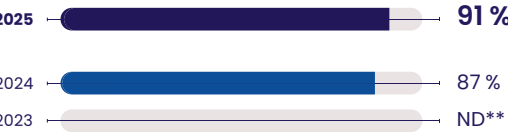
- Culture éthique et *compliance* ;
- Lutte contre la corruption.

Principales actions

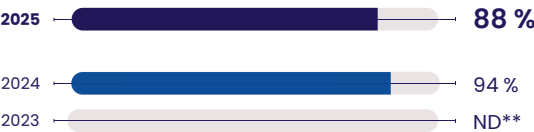
- Charte Éthique ;
- Formation des collaborateurs ;
- Dispositif d'alerte.

Résultats

Taux de collaborateurs ciblés ayant été formés à la Charte Éthique



Taux de collaborateurs ciblés ayant été formés à l'anticorruption



Protection des données personnelles Voir section (5.3)

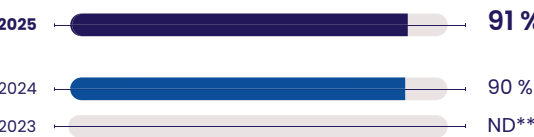


Principaux sujets

- Respect des réglementations en vigueur ;
- Procédure d'alerte.

Résultats

Taux de collaborateurs ciblés ayant été formés à la protection des données personnelles



Principales actions

- Formation des collaborateurs.

Achats responsables Voir section (5.2)



Principaux sujets

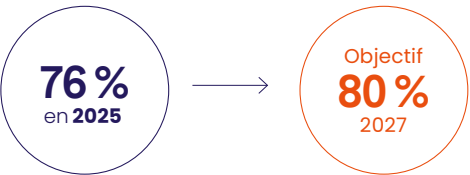
- Chaîne de valeur responsable.

Principales actions

- Évaluation RSE des fournisseurs ;
- Code de conduite des partenaires d'affaires.

Résultats

Taux de fournisseurs majeurs évalués par EcoVadis



Influence en faveur de la RSE auprès des parties prenantes Voir section (5.4)



Principaux sujets

- Collaborations sectorielles pour décarboner l'activité.

Résultats

Nombre de collaborateurs formés à la Fresque du Climat depuis 2023

+ 1 500

Principales actions

- Participation à des coalitions et organisations professionnelles et sectorielles ;
- Sensibilisation des clients et collaborateurs aux enjeux du changement climatique.

* Objectifs de développement durable (ODD).
** Non disponible.

5.1 — Gouvernance, éthique et compliance

Enjeux et impacts

—> GEODIS opère dans un environnement législatif et réglementaire complexe, marqué par la multiplication des lois et des réglementations locales et internationales. Le Groupe travaille avec des fournisseurs, sous-traitants, partenaires d'affaires, qui l'exposent notamment à des risques d'atteinte aux droits humains ou à l'éthique des affaires. GEODIS s'appuie sur sa raison d'être, ses valeurs, ses Principes de Leadership et ses standards en matière d'éthique et *compliance* pour s'assurer que l'ensemble des collaborateurs, y compris le personnel temporaire ou externe adopte un comportement éthique dans tous les pays où le Groupe opère. La responsabilité de chacun est indispensable pour maintenir la confiance des clients et assurer la pérennité des activités.

Engagement de l'instance dirigeante

—> L'engagement de l'instance dirigeante constitue le socle du dispositif en matière d'éthique et de *compliance*. Cet engagement est porté par la présidente du Directoire, les directeurs généraux des Métiers et Régions, et par chaque membre du Comité exécutif dans son domaine d'expertise.

Gouvernance

—> La direction de la *Compliance* et de l'Éthique, placée sous l'autorité de la présidente du Directoire réalise les missions suivantes :

- élaboration et mise en œuvre des programmes d'éthique et de *compliance* du Groupe ;
- mise en place d'une gouvernance assurant le déploiement effectif des programmes aux bornes du Groupe ;
- mesure et contrôle de l'efficacité des mesures mises en place ;
- sensibilisation et formation aux sujets d'éthique et de *compliance* ;
- pilotage des exercices de cartographie des risques et suivi des plans d'actions ;
- formulation de conseils et recommandations internes sur les questions d'éthique et *compliance* ; et
- gestion du dispositif d'alerte éthique.

La direction de la *Compliance* et de l'Éthique est appuyée par un réseau de 12 correspondants *Compliance* dans les Métiers et Régions du Groupe qui ont chacun pour rôle notamment de déployer le programme d'éthique et de *compliance* dans leur organisation, et d'informer la direction centrale de toute difficulté, amélioration ou ajustement nécessaire.

Le Comité des risques de GEODIS supervise la mise en œuvre du programme de *compliance* dans l'ensemble du Groupe, il est informé du niveau d'avancement dans le déploiement du programme sur chacun des sujets, et statue sur les questions remontées par la direction de la *Compliance* et de l'Éthique. Ce comité se réunit aussi souvent que nécessaire, au moins trimestriellement.

Plan d'actions

—> Le plan d'actions de GEODIS comprend les sujets liés à l'éthique et la *compliance*, la lutte contre la corruption, le respect de la concurrence libre et loyale, les douanes et le contrôle des exportations.

5.1.1_ Éthique et compliance

Le programme éthique et *compliance* vise à prévenir, détecter et remédier le cas échéant aux risques pour GEODIS en matière d'éthique et de *compliance*. Il repose sur un ensemble de politiques internes, complétées par des formations et un plan de communication et de sensibilisation.

Politiques

—> La Charte Éthique et la Politique d'alerte de GEODIS constituent les deux politiques de référence du programme éthique et *compliance*. Elles ont une portée générale et transverse, et sont complétées par des politiques internes dédiées à certains types de risques de manière plus spécifique : la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, la vérification des tiers, les cadeaux et invitations (**voir section 5.1.2**), la concurrence (**voir section 5.1.3**), les douanes et le contrôle des exportations (**voir section 5.1.4**), et la protection des données personnelles (**voir section 5.3.1**).

La Charte Éthique GEODIS, publiée en 2009, constitue la pierre angulaire du dispositif d'éthique et de *compliance* du Groupe. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs – y compris le personnel temporaire ou externe – dans toutes les entités du Groupe, ainsi qu'aux membres du Comité exécutif.

La Charte Éthique est complétée par la Politique d'alerte (**voir section 4.3.1**). Le dispositif d'alerte est accessible sur une plateforme sécurisée et est ouvert aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux tiers.

Communication et sensibilisation

—> Des lettres d'information concernant des sujets d'intérêt en matière de *compliance* sont diffusées chaque trimestre et couvrent systématiquement les quatre grands domaines de la *compliance* : lutte contre la corruption, respect du droit de la concurrence, contrôle des exportations et protection des données personnelles. Chaque édition propose des articles d'actualité qui établissent un lien concret avec les activités de GEODIS. En 2025, des événements sur site ont été organisés, offrant l'opportunité aux collaborateurs d'échanger directement avec les experts de la direction Éthique et *Compliance* sur ces thématiques.

Formation

—> La formation est une mesure essentielle pour s'assurer que les règles d'éthique et de *compliance* sont connues et comprises par tous les collaborateurs exposés et que les risques sont gérés efficacement. C'est pourquoi GEODIS a développé un programme de formation complet en matière d'éthique et de *compliance*, composé de cinq modules en ligne : Charte Éthique, Lutte contre la corruption et le trafic d'influence, Confidentialité et protection des données, Concurrence loyale et Règles douanes.

Ces formations sont disponibles en huit langues afin d'être accessibles au plus grand nombre de collaborateurs dans le Groupe.

Le module dédié à la Charte Éthique doit être suivi par l'ensemble des collaborateurs disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne. Il doit être réalisé dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux embauchés et doit être renouvelé tous les deux ans. Un certificat de réussite est délivré en fin de session.

Résultats

—> La campagne de formation en ligne dédiée à la Charte Éthique en 2025 a visé 10 304 collaborateurs. Parmi eux, 9 338 collaborateurs l'ont réalisée avec succès, soit 91 % de la population visée. Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2025, 16 466 collaborateurs ont complété la formation avec succès (certificat valable deux ans)⁽¹⁾.

5.1.2_ Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence fait partie intégrante du programme de *compliance* de GEODIS. Le programme de *compliance* mis en place dans l'ensemble du Groupe répond aux exigences prévues par la loi française du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite Sapin II). GEODIS applique en particulier une politique de tolérance zéro à l'égard

de toute forme de corruption ou de trafic d'influence, soutenue et incarnée par l'instance dirigeante du Groupe.

Cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence

—> Compte tenu de la diversité des activités du Groupe et de sa présence internationale, le risque de corruption et de trafic d'influence fait partie des risques majeurs identifiés par GEODIS. Il est évalué chaque année dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques majeurs du Groupe.

Une cartographie dédiée aux risques de corruption et de trafic d'influence est réalisée au niveau du Groupe, après consolidation des cartographies réalisées dans chaque Région et Métier. Elle est effectuée sur un outil digital de GEODIS qui permet la traçabilité des mises à jour et l'automatisation des calculs. Les plans d'actions sont suivis par la direction de la *Compliance* en coordination avec la direction du Contrôle Interne. La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence consolidée et les plans d'actions associés sont validés par le Comité des Risques du Groupe.

Politiques

—> La Charte Éthique pose le principe de tolérance zéro de GEODIS à l'égard de toute forme de corruption. Elle est complétée par la Politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, et par des politiques internes plus spécifiques dédiées à certaines situations identifiées comme à risques : Politique cadeaux et invitations ; Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts et Procédure « Connaître son partenaire d'affaires ». Ces politiques visent à expliquer clairement les règles applicables, les illustrer par des exemples concrets, en indiquant les comportements à adopter ou à proscrire. Elles sont accessibles à tous les collaborateurs sur l'intranet du Groupe et contribuent à la diffusion d'une culture d'intégrité et d'éthique au sein de GEODIS.

Vérification de l'intégrité des tiers

—> La procédure « Connaître son partenaire d'affaires » permet de vérifier l'intégrité des tiers avant l'entrée en relation contractuelle. Les partenaires d'affaires considérés comme les plus à risque font l'objet d'une analyse approfondie comprenant notamment :

- un questionnaire à compléter sur leur programme de *compliance*, leur actionnariat, leur bénéficiaire ultime ;
- une vérification d'intégrité effectuée à l'aide de bases de données externes ; et
- une formation spécifique dispensée par la direction *Compliance* Groupe.

(1) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs ayant un certificat de réussite valable (obtenu entre le 01/01/2024 et le 31/12/2025), disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne, (à l'exclusion des collaborateurs en congé longue durée).

Formation

————> La formation en ligne « Lutte contre la corruption et le trafic d'influence » s'adresse aux profils les plus exposés au risque de corruption et de trafic d'influence au sein du Groupe, identifiés sur la base de leur catégorie d'emploi. Elle doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux embauchés considérés comme exposés et doit être renouvelée tous les deux ans.

Le module présente les règles applicables en interne, et fournit aux collaborateurs les éléments leur permettant de prévenir et identifier les situations à risques, avec des cas pratiques et un quiz final. Il est disponible en huit langues afin d'être accessible au plus grand nombre.

Régime disciplinaire

————> Conformément aux lois et réglementations applicables, GEODIS a mis en place un régime disciplinaire ayant vocation à s'appliquer aux collaborateurs en cas de violation des règles prévues dans la Charte Éthique et les politiques internes liées à la *compliance*, en particulier en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Il est déployé par la direction des Ressources Humaines dans toutes les entités du Groupe.

Plan de contrôle interne anticorruption

————> GEODIS a élaboré un plan de contrôle de premier et de deuxième niveau du programme de conformité anticorruption, applicable à toutes les entités du Groupe, visant à évaluer de manière continue l'efficacité opérationnelle du dispositif mis en place, conformément aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption. Une évaluation indépendante du dispositif est assurée par la direction Audit Interne.

Résultats

- La campagne de formation en ligne « Lutte contre la corruption et le trafic d'influence » en 2025 a visé 6 109 collaborateurs. Parmi eux, 5 389 collaborateurs l'ont réalisée avec succès, soit 88 % de la population visée. Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2025, 13 554 collaborateurs ont complété la formation avec succès (certificat valable deux ans)⁽¹⁾.
- Nombre de condamnations résultant de violations des lois d'anticorruption : 0.
- Montant total des amendes résultant de violations des lois d'anticorruption : 0.

5.1.3_ Concurrence libre et loyale

Le respect des règles du droit de la concurrence, en particulier la prévention des ententes et autres pratiques anticoncurrentielles, est une priorité pour GEODIS, dans tous les pays dans lesquels le Groupe opère.

Cartographie des risques en matière de droit de la concurrence

————> Compte tenu de la diversité de ses activités et des différents marchés sur lesquels le Groupe opère, le risque de violation des règles de droit de la concurrence fait partie des risques majeurs identifiés par le Groupe. Il est évalué chaque année dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques majeurs de GEODIS. Une cartographie dédiée aux risques en matière de droit de la concurrence est réalisée au niveau du Groupe. Les plans d'actions sont suivis par la direction de la *Compliance* en coordination avec la direction du contrôle interne.

Politiques

————> Le respect des règles de droit de la concurrence, visant à assurer une concurrence libre et loyale sur le marché, fait partie des principes essentiels énoncés dans la Charte Éthique.

Sur le sujet, la Charte Éthique est complétée par la Politique pour une concurrence libre et loyale, qui présente les principes fondamentaux du droit de la concurrence, les règles internes applicables, les comportements à suivre ou à proscrire, ainsi que les mécanismes de notification des incidents.

La Politique rappelle notamment que les organisations professionnelles ne doivent pas être le lieu d'échanges ou de partage d'informations commercialement sensibles entre leurs membres. Pour limiter ce risque, le Groupe a mis en place une procédure de contrôle des demandes d'adhésion aux associations professionnelles, qui requiert que les collaborateurs concernés suivent une formation en ligne dédiée dont le contenu dépend du niveau de risque identifié.

En 2024, GEODIS a complété la Politique par des lignes directrices concernant le traitement des informations commercialement sensibles provenant de fournisseurs présents sur des marchés où GEODIS opère ses activités.

Formation

————> La formation en ligne « Concurrence loyale » s'adresse aux profils les plus exposés au risque de violation des règles de concurrence au sein du Groupe, identifiés sur la base de leur catégorie d'emploi. Elle doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux embauchés considérés comme exposés et doit être renouvelée tous les deux ans.

conformité douanière tels que la procédure de sous-traitance douane, le paiement des droits de douane, taxes et autres charges aux autorités douanières, et sont déployées dans toutes les entités du Groupe.

La « Procédure de Contrôle des Exportations » vise à encadrer les opérations et les activités d'exportation, d'importation, de transport domestique, de logistique, de dédouanement ainsi que les opérations de transit réalisées au sein de toutes les entités GEODIS, afin de s'assurer qu'elles n'impliquent pas de personnes désignées sur des listes de sanctions ni des marchandises prohibées. Toute activité commerciale en lien avec les pays ou marchandises identifiés dans la procédure est soumise à approbation préalable.

Contrôles de conformité sur site

————> Des contrôles de conformité sur site sont réalisés par la Direction de la Conformité Douanière et des Sanctions Internationales du Groupe afin de s'assurer de la bonne application de la réglementation en vigueur dans ces domaines, des Règles douanes et de la Procédure de Contrôle des Exportations.

Formation

————> En 2025, GEODIS a lancé une formation en ligne⁽²⁾ dédiée aux « Règles douanes » visant les collaborateurs dont les fonctions sont liées à la matière douanière (directeurs ou responsables douane, aux déclarants en douane), ainsi qu'aux collaborateurs des départements commerciaux, opérationnels, juridique/assurance et finance. Elle doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux embauchés considérés comme exposés et doit être renouvelée tous les deux ans. Le module présente les Règles douanes de manière claire et illustrée par des exemples concrets. Il est disponible en huit langues afin d'être accessible au plus grand nombre.

Le module présente les grands principes du droit de la concurrence ainsi que les règles visant à aider les collaborateurs à identifier les situations à risque et à prévenir les pratiques anti-concurrentielles. Il s'appuie sur des exemples concrets et des évaluations de connaissances. La formation est proposée en huit langues.

Régime disciplinaire

————> GEODIS a mis en place un régime disciplinaire s'appliquant en cas de violation des règles de la Charte Éthique et des politiques liées, notamment en matière de droit de la concurrence.

Résultats

————> En 2025, la seconde campagne de la formation en ligne « Concurrence loyale » a été lancée et a visé 3 433 collaborateurs. Parmi eux, 3 064 collaborateurs l'ont réalisée avec succès, soit 89 % de la population visée. Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2025, 9 666 collaborateurs ont complété la formation avec succès (certificat valable deux ans)⁽¹⁾.

Sensibilisation

————> En complément des lettres d'information trimestrielles sur les sujets de compliance, des fiches pratiques dédiées à la conformité au droit de la concurrence sont préparées et rendues disponibles chaque mois aux collaborateurs du Groupe. Elles couvrent les différents types de risques, sur lesquels une sensibilisation accrue est nécessaire, tels que : pratiques collusives, participation aux associations professionnelles, fusions et acquisitions, informations sensibles.

5.1.4_ Douanes et contrôle des exportations

Face à l'accroissement des échanges internationaux, GEODIS a mis en place un dispositif de conformité aux réglementations applicables dans le cadre de la réalisation des prestations douanières, ainsi qu'aux réglementations liées au contrôle des exportations.

Politiques

————> Les « Règles Douanes » visent à encadrer les opérations de dédouanement maîtrisées par GEODIS. Elles reposent sur les principes de l'Organisation Mondiale des Douanes (OMD), les réglementations des autorités douanières et d'autres instances gouvernementales, ainsi que sur les meilleures pratiques professionnelles. Elles couvrent les sujets essentiels du programme de

(1) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs exposés ayant un certificat de réussite valable (obtenu entre le 01/01/2024 et le 31/12/2025), disposant d'un accès à la plateforme de formation en ligne, (à l'exclusion des collaborateurs en congé longue durée ou en mobilité interne ayant entraîné un changement de catégorie de poste).

(1) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs exposés ayant un certificat de réussite valable (obtenu entre le 01/01/2024 et le 31/12/2025), disposant d'un accès à la plateforme de formation en ligne, (à l'exclusion des collaborateurs en congé longue durée ou en mobilité interne ayant entraîné un changement de catégorie de poste).
(2) La formation ayant été lancée fin 2025, le Groupe ne dispose pas du recul suffisant pour pouvoir communiquer un taux de réalisation sur 12 mois.

5.2 — Gestion des relations fournisseurs

Enjeux et impacts

—> Le modèle d'affaires de GEODIS repose sur un écosystème interne et externe qui lui permet de proposer une offre globale de bout en bout à ses clients. Pour effectuer ces opérations, le Groupe s'appuie notamment sur un réseau de fournisseurs et sous-traitants à qui il confie des prestations.

Les achats du Groupe sont structurés en cinq catégories :

- les sous-traitances de transport (aérien, maritime, routier et ferroviaire), de logistique et de services portant sur la maintenance, l'entretien et les travaux pour les équipements mobiles et les installations. Ces achats sont réalisés auprès d'acteurs locaux et de petite taille (PME, ETI...), mais aussi avec des groupes mondiaux de transport et de logistique ;
- le travail temporaire avec des prestations auprès de groupes multinationaux, des réseaux de franchise régionaux ou des groupes familiaux ;
- l'énergie achetée localement, auprès d'acteurs nationaux ou de filiales de fournisseurs internationaux ;
- les équipements et matériels roulants et industriels au cœur des dispositifs métiers et des enjeux de transition environnementale. À ce titre, ces achats font l'objet d'une évaluation en coût complet du cycle de vie (TCO) ou en performance d'usage (TCU) ;
- les achats indirects regroupant les achats généraux, l'informatique et télécommunication (équipements, logiciels et services) et les prestations intellectuelles.

Les risques de défaillance des fournisseurs et partenaires en matière de respect des droits humains, d'environnement ou d'éthique des affaires pourraient avoir un impact sur la performance de GEODIS et la confiance des clients. Pour limiter ce risque, GEODIS renforce son processus de sélection et d'évaluation RSE de ses fournisseurs et partenaires. En 2024, les achats responsables ont intégré la cartographie des risques Groupe.

Gouvernance

—> En 2024, GEODIS a étoffé et restructuré la direction Achats Groupe autour des missions suivantes :

- formaliser une feuille de route achats responsables en s'assurant qu'elle soit alignée sur le plan stratégique Ambition 2027 ;
- structurer le *sourcing* et la gestion des fournisseurs pour favoriser les synergies entre les Métiers et les Régions. Les fournisseurs transverses (environ 210) sont gérés à l'échelle continentale ou nationale ; et
- suivre la performance économique et RSE des achats en s'appuyant sur des processus, outils, normes et

standards édictés par le Groupe. Cette organisation est relayée par une équipe de 220 acheteurs déployés dans toute l'organisation qui définissent les stratégies propres aux Métiers et qui déploient les objectifs et programmes Groupe.

Le dialogue fournisseurs est déployé à l'échelle nationale et locale avec des revues et des journées fournisseurs, comme la *Carrier Affinity Conference*, réunissant chaque année les transporteurs partenaires du Groupe aux États-Unis.

32 pays

Les équipes achats de GEODIS sont présentes dans 32 pays et comptent plus de 220 collaborateurs.

Politiques

—> La démarche est structurée autour des politiques suivantes :

- un code de conduite des partenaires d'affaires (révisé en 2024) qui précise que tout manquement à ce code peut conduire à la suspension ou à la rupture du contrat avec le fournisseur ;
- la Charte Éthique Groupe ;
- l'adhésion aux 10 Principes du Pacte mondial ;
- une mise à jour de la clause contractuelle RSE détaille les principes fondamentaux de la RSE, que le Groupe demande à ses fournisseurs de respecter et de faire respecter auprès de leurs propres fournisseurs. Ce tronc commun est complété par des engagements en matière de droits humains et d'environnement, déployés selon les spécificités de chaque catégorie d'achats ;
- la procédure « Connaître son partenaire d'affaires » qui a pour but d'évaluer la *compliance* et l'engagement des partenaires de sa chaîne de valeur. Cette procédure doit être appliquée, indépendamment du pays, de la Région ou du Métier, à tous les tiers existants et potentiels (clients, fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires, notamment les agents, partenaires de *joint-venture* ou de consortium) travaillant avec GEODIS ou au nom ou pour le compte de GEODIS.

Plan d'actions

Intégration de critères RSE dans les processus achats et les appels d'offres

—> Les fournisseurs et sous-traitants transverses, nationaux et locaux sont sélectionnés par les directions Achats au sein du Groupe sur un ensemble de critères économiques, qualité, santé-sécurité, RSE et éthique des affaires tels que :

- **santé et sécurité** : vérification de l'existence d'un système de management de la sécurité, d'un plan d'urgence détaillant les actions à entreprendre en cas d'incident (incendie, blessure grave, etc.), du déploiement de formation à la sécurité routière ;
- **droits humains** : respect des textes fondamentaux protégeant les droits humains, et plus particulièrement l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et la traite d'êtres humains, la discrimination, la liberté d'association ;
- **environnement** : analyse de la consommation d'énergie, des émissions de CO₂, des déchets générés, de la pollution locale, des boucles de réemploi et de recyclage ;
- **social** : développement des partenariats avec les entreprises adaptées (permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités) ;
- **éthique des affaires et *compliance*** : s'appuyer sur la cartographie des risques achats responsables pour chaque catégorie de produits ou services pour les fournisseurs soumis aux appels d'offres.

Une coopération étroite pour des achats plus inclusifs

—> Dans le cadre de sa politique d'achats responsables et de sa stratégie RSE, GEODIS développe des partenariats avec des prestataires de services du secteur protégé et adapté tels que les Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA) en France. Ces partenariats favorisent l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Pour faciliter la recherche de ces fournisseurs, GEODIS a mis en place en 2025, avec le Groupe SNCF, une plateforme commune qui recense les prestataires déjà référencés dans différents domaines. Fier de son engagement social, GEODIS a construit des relations fortes avec plusieurs prestataires (emballage, entretien d'espaces verts, plateaux-repas, etc.).

Objectifs

80 %

des fournisseurs majeurs évalués par EcoVadis au cours des trois dernières années à l'échelle du Groupe en 2027. Les fournisseurs majeurs sont ceux qui représentent une dépense récurrente de plus de 5 millions € au périmètre du Groupe. L'indicateur ne comprend pas les fournisseurs et sous-traitants de douanes, import/export, taxes et immobilier.

Évaluation du risque fournisseurs

—> GEODIS utilise deux dispositifs pour évaluer son risque fournisseurs.

Les fournisseurs les plus critiques ou les plus exposés aux risques éthiques et *compliance* (pays, catégories d'achats, montant de

la dépense) font l'objet d'une analyse approfondie et sont soumis à un questionnaire de *compliance* et éthique des affaires. Ils doivent également suivre une formation spécifique sur le sujet. Les fournisseurs à risque moyen ou élevé doivent répondre à un questionnaire plus succinct.

L'évaluation RSE est gérée *via* la plateforme EcoVadis. Les prestataires dont la note est inférieure à 45/100 sont invités à mettre en place un plan d'actions correctives. En cas d'absence de mise en place dans un délai raisonnable d'actions pertinentes pour améliorer l'évaluation, le fournisseur ne sera plus référencé. En 2024, le Groupe avait publié un premier indicateur représentant la part des fournisseurs stratégiques évalués. L'objectif de 75 % à horizon 2027 ayant été dépassé dès 2025 avec un taux de 82 %, le périmètre de l'indicateur a été élargi pour intégrer notamment les fournisseurs et sous-traitants de transport et logistique. Ainsi, le taux de fournisseurs majeurs (supérieur à 5 millions €) évalués en RSE au cours des trois dernières années s'élève à 76 % sur l'exercice 2025, avec un objectif cible de 80 % en 2027. Au total, pour cette campagne d'évaluation, GEODIS a évalué 511 comptes fournisseurs et les fournisseurs majeurs évalués affichent une note moyenne supérieure à 70.

Formations

—> Pendant le second trimestre 2025, les directions du Développement Durable et Achats Groupe, avec le support de l'Université GEODIS, ont lancé un programme de formation sur les achats responsables (définition de l'impact des achats responsables, connaissance des engagements et objectifs de GEODIS, processus et outils à disposition des acheteurs, mises en situation et validation des connaissances) à destination de toutes les équipes achats et des directeurs RSE.

Résultats

76 %

Part des fournisseurs majeurs évalués par EcoVadis sur les trois dernières années (indicateur révisé en 2025).

Enquête annuelle fournisseurs

—> GEODIS a lancé en 2025 la seconde édition de son enquête fournisseurs auprès de 2 828 partenaires. Disponible en sept langues, ce questionnaire en ligne s'articulait autour de 20 questions (qualité de la relation commerciale, satisfaction et recommandation, évaluation de la démarche RSE et soutien à l'innovation). Le taux de participation a été de 19 % avec un taux de satisfaction globale de 89 %. La qualité de la relation fournisseur et le respect des délais de paiement font partie des points forts identifiés par les fournisseurs. En revanche, la communication et l'exécution des appels d'offres, ainsi que le soutien à l'innovation ont été identifiés comme des leviers d'amélioration.

5.2.1_ Délais de paiement fournisseurs

Les relations de GEODIS avec ses fournisseurs et sous-traitants sont essentielles à la qualité de ses prestations et au succès à long terme du Groupe. Elles sont basées sur les principes d'impartialité, d'équité, de loyauté, dans le respect de leur indépendance et de leur identité propre. GEODIS s'engage à ne pas abuser de sa position sur le marché pour obtenir un traitement privilégié ou imposer des conditions abusives et veille à ce que ses fournisseurs et sous-traitants ne soient pas dans une situation de dépendance économique excessive.

Les pratiques en matière de délais de paiement sont présentées dans le *Book of Business Principles*. Les collaborateurs sont invités à suivre les règles suivantes :

- respecter les délais légaux (en France 30 jours pour le transport) ;
- à défaut, limiter les délais de paiement à un maximum de 45 jours suivant la date de facturation ;
- refuser les lignes de crédit.

En cas de paiement de plus de 45 jours, il est nécessaire d'obtenir un accord préalable du Comité d'investissement Groupe de GEODIS (si la valeur du contrat excède 5 millions €).

Résultats

- Délais de paiement moyens DPO (*Days Payable Outstanding*) : 51,6 jours à fin décembre 2025 (par rapport à 49,1 jours à fin décembre 2024).
- Nombre de procédures judiciaires en cours dues à des retards de paiement : 0.
- Nombre de poursuites judiciaires pour retards de paiement : 0.

89 % des fournisseurs ayant répondu à l'enquête fournisseur 2025 réalisée par GEODIS déclarent être globalement satisfaits de leur expérience en tant que fournisseur du Groupe.

5.3 —> Protection des données et cybersécurité

Enjeux et impacts

—> La transformation digitale du Groupe, la multiplication des échanges numériques avec ses nombreux partenaires, accroissent les risques d'intrusion, de cyberattaques et d'utilisation malveillante des systèmes d'information.

Cette dépendance aux systèmes d'information expose également le Groupe à des risques de non-conformité aux réglementations à l'échelle mondiale qui pourraient conduire à des sanctions financières importantes et nuire à sa réputation.

En tant que partenaire numérique de confiance, GEODIS s'attache à adapter et améliorer de manière constante sa posture, qu'elle soit technique ou organisationnelle, qu'elle soit de prévention ou de réaction afin de se prémunir de toute interruption majeure de ses activités ou d'atteinte à la confidentialité des données pouvant impacter des tiers, ses opérations ou sa réputation.

Gouvernance

—> La direction Sécurité des Systèmes d'Information du Groupe opère en étroite collaboration avec le Comité exécutif. Elle déploie une stratégie et des processus globaux et souverains tant en France qu'à l'international, indépendamment des Métiers du Groupe.

Politiques et procédures

—> Les règles et principes édictés par le Groupe en matière de sécurité des systèmes d'information doivent être respectés par tous les Métiers et Régions, complémentirement aux réglementations locales en vigueur.

Le Groupe s'appuie sur un réseau de partenaires reconnus et engagés, ainsi que sur un catalogue significatif d'outils pour sécuriser les échanges, maintenir la vigilance des collaborateurs et converger vers les standards de sécurité internationaux les plus reconnus (NIST, ISO 27001). Sont ainsi mises en œuvre :

- une politique générale de sécurité Technologie de l'information, intégrée au *Book of Business Principles* ;
- des politiques thématiques, alignées avec les normes de références en la matière ;
- une approche *security by design* permettant d'inclure les exigences de sécurité dès les phases de conception des services et produits déployés par l'entreprise dans le cadre de sa transformation numérique ;
- des certifications sécurités reconnues internationalement sur des périmètres métiers clés ; et
- des analyses de risques et mesures d'atténuation *ad hoc*.

Plan d'actions

- > La feuille de route repose sur les moyens et ressources suivants :
- l'identification des risques, au travers de la classification des actifs, partenaires et menaces potentielles, pouvant impacter la confidentialité, disponibilité ou intégrité des données ;
 - la protection des actifs et la promotion de la cyberculture par la sensibilisation régulière des utilisateurs, premiers acteurs de la sûreté de l'entreprise, grâce à des formations ou des campagnes de simulation d'attaque. Plus de 30 000 utilisateurs sont ainsi entraînés chaque mois ;
 - la détection de compromissions potentielles sur plus de 40 000 équipements actifs ainsi qu'un *Vulnerability Operation Center* permettant de réduire continuellement sa surface d'attaque ;
 - les moyens de réaction aux alertes et incidents, représentés par son *Security Operation Center* et ses équipes d'intervention à travers le monde permettant une couverture 24/7 ; et
 - des procédures et exercices de crises réguliers permettant d'adresser les incidents majeurs éventuels avec plus de sérénité.
- Conscient de la place grandissante de l'intelligence artificielle dans les fonctions et Métiers, GEODIS œuvre pour une gouvernance globale de la donnée afin de garantir une utilisation éthique, transparente et conforme de l'IA dans ses différentes Régions.

5.3.1_ Données personnelles

Enjeux et impacts

—> Dans un contexte marqué par l'essor des réglementations relatives à la protection de la vie privée à l'échelle mondiale et par le développement rapide de technologies qui, sans les contrôles appropriés, pourraient devenir particulièrement intrusives, les entreprises voient leurs obligations et responsabilités s'accroître. Parallèlement, les contrôles s'intensifient et les sanctions en cas de non-conformité sont de plus en plus fréquentes.

Connaître les traitements qui sont mis en œuvre et garantir la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des données personnelles traitées par GEODIS est donc une priorité essentielle pour le Groupe.

Les principaux enjeux résident dans la définition et le maintien de standards élevés de protection, adaptés à chaque entité du Groupe. Il s'agit également d'assurer une tenue à jour rigoureuse des traitements réalisés et de leur documentation associée (telle que l'analyse d'impact sur la vie privée), de sécuriser les transferts de données, d'informer les personnes concernées sur les traitements effectués et de recueillir leur consentement lorsque cela est nécessaire. La gestion des demandes relatives aux droits des personnes et la détection rapide des incidents de sécurité, afin d'y apporter une réponse conforme à la réglementation en vigueur, complètent ces exigences.

À cette fin, GEODIS s'appuie sur une gouvernance dédiée, un corpus d'outils, des campagnes de formation et de sensibilisation pour renforcer la vigilance des collaborateurs autour de la protection des données personnelles.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités lié à la protection des données personnelles en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en **section 2.6** du rapport.

Gouvernance

- > Le délégué à la protection des données fait partie de la direction Gouvernance, Risques et *Compliance*. Il détermine et assure le déploiement homogène des standards et des politiques du Groupe. Il s'appuie sur un coordinateur à la protection des données au niveau central et un réseau de correspondants opérationnels assurant le déploiement effectif du programme aux bornes du Groupe, à plusieurs niveaux :
- les correspondants régionaux à la protection des données (relais régionaux) ;
 - les acteurs de la protection des données (relais secteurs d'activité) ;
 - les correspondants à la protection des données (relais pays) ; et
 - les correspondants fonctions (relais fonctions).

Politiques

- > Un corpus de documents et des outils sont mis à la disposition des collaborateurs pour s'assurer de la conformité des pratiques et du respect des réglementations applicables en matière de protection des données personnelles :
- la Charte Éthique énonce : « Nous respectons les personnes et assurons la protection de leur vie privée en conformité avec les Principes de Protection des Données GEODIS mis en place à cet effet. Nous nous engageons à respecter la confidentialité des données personnelles et à en assurer une protection optimale en conformité avec les lois applicables et les accords avec nos partenaires commerciaux » ;
 - la Charte Informatique rappelle que chaque collaborateur « doit toujours agir en conformité avec les législations locales (RGPD, CCPA, DPA 2018, etc.) » ;
 - le Code de Conduite des Partenaires d'Affaires engage les fournisseurs et sous-traitants : « [respecter] les personnes et [garantir] leur droit à la protection de leur vie privée et [se conformer] au Règlement Général sur la Protection des Données, ainsi qu'à l'ensemble des autres réglementations équivalentes en matière de protection des données dans chaque pays où nous sommes présents » ;
 - la Déclaration de Protection des Données détaille les processus et l'organisation mise en place pour protéger les données personnelles des collaborateurs, clients et fournisseurs ;
 - la Politique Droits Humains énonce que « le Groupe s'engage à respecter le droit à la vie privée et à protéger les

- informations confidentielles et les données à caractère personnel de l'ensemble de ses collaborateurs » ;
- des trames et modèles de documents (comme notamment des contrats de sous-traitance et un formulaire de déclaration d'incident de sécurité) sont mis à la disposition des collaborateurs pour leur permettre d'appliquer les standards du Groupe.

Cartographie des risques de violation en matière de protection des données personnelles

→ Le risque de violation en matière de protection des données personnelles fait partie des risques majeurs identifiés par le Groupe. Il est évalué chaque année dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques majeurs du Groupe.

Une cartographie dédiée aux risques en matière de protection des données personnelles est réalisée au niveau du Groupe. Elle est digitalisée sur un outil du Groupe qui permet la traçabilité des mises à jour et l'automatisation des calculs. Les plans d'actions sont suivis par le délégué à la protection des données en coordination avec la direction du Contrôle Interne.

Sensibilisation

→ GEODIS profite du *Data Protection Day* organisé chaque année en janvier pour communiquer sur ce sujet auprès des collaborateurs. Les équipes ont rappelé dans le cadre de cette journée la définition de la donnée personnelle et le programme de prévention déployé par le Groupe.

Formation

→ La formation à la protection des données a vocation à améliorer le niveau de connaissances des collaborateurs. Les formats des contenus sont adaptés aux profils des collaborateurs et à leur niveau d'expertise (présentation en direct, documentation et modules d'e-learning) et sont mis à disposition dans un dossier partagé.

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus de suivre la formation en ligne « Confidentialité et Protection des données ». Ce module présente les principales notions à connaître telles que les données personnelles, les données personnelles sensibles, la personne concernée, le responsable et le sous-traitant des traitements. Il expose également les principes fondamentaux applicables aux traitements de données : licéité, minimisation, transparence, finalité, responsabilité, sécurité et respect des droits des personnes.

Les règles internes sont rappelées tout au long du module et des liens vers les politiques et procédures applicables sont fournis afin de garantir que chaque collaborateur puisse accéder facilement aux outils mis à sa disposition. Pour renforcer l'apprentissage, des situations à risque telles que l'hameçonnage, sont illustrées à travers des cas pratiques, des conseils concrets et

des réflexes à adopter. Enfin, un quiz final permet de valider les connaissances acquises. Le module est proposé en huit langues afin d'être accessible au plus grand nombre. Le module doit être réalisé dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux embauchés et doit être renouvelé tous les deux ans. Un certificat de réussite est délivré en fin de session.

Régime disciplinaire

→ GEODIS a mis en place un régime disciplinaire ayant vocation à s'appliquer en cas de violation des politiques et procédures du programme de *compliance*, dont la Charte Éthique et la Charte Informatique. Ce régime disciplinaire est déployé au sein de toutes les entités du Groupe.

Plan de contrôle

→ Des campagnes d'auto-évaluation, qui constituent le plan de contrôle de premier niveau, sont régulièrement mises en œuvre au sein du Groupe.

Résultats

→ La campagne de formation « Confidentialité et Protection des données » en 2025 a visé 8 626 collaborateurs. Parmi eux, 7 832 collaborateurs l'ont réalisé avec succès, soit 91 % de la population ciblée. Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2025, 17 492 collaborateurs ont complété la formation avec succès (certificat valable deux ans)⁽¹⁾.

5.4 → **Influence responsable auprès des parties prenantes**

Auprès de ses clients et des prospects, GEODIS ne se contente pas de répondre aux demandes exprimées mais s'engage à être force de proposition en développant des solutions logistiques durables. Ainsi, le Groupe propose systématiquement une offre bas carbone chaque fois que possible, même si le client n'en a pas fait spécifiquement la demande dans l'appel d'offres. Dans ce cadre, GEODIS promeut ses initiatives et ses solutions pour réduire l'empreinte carbone de ses clients (carburants alternatifs, solutions multimodales, optimisation des chaînes logistiques, etc.).

En complément, GEODIS s'implique dans des organismes et groupes de travail sectoriels pour faire avancer la transition environnementale et sociétale au sein de sa sphère d'influence. La transition vers une logistique plus durable nécessite en effet une collaboration étroite entre les entreprises, les gouvernements, les fournisseurs de technologie et autres parties prenantes. La coordination à l'échelle sectorielle et intersectorielle est essentielle pour mettre en œuvre des changements systémiques.

Associations et organisations professionnelles

→ En tant que membre actif de l'Union des entreprises Transport & Logistique de France (TLF), GEODIS soutient la feuille de route publiée par l'association sur la décarbonation du transport routier de marchandises auprès du gouvernement. Ce document développe les conditions de succès pour le déploiement d'énergies alternatives telles que l'électricité et les biocarburants. TLF a également créé et mis à disposition du public un outil d'aide à la décision pour comparer les coûts et les émissions des énergies alternatives dans le cadre du renouvellement des flottes de véhicules. Les collaborateurs de GEODIS ont contribué au contenu de cet outil et à l'élaboration du site internet⁽¹⁾.

Le Groupe participe également à des ateliers et groupes de travail sur le transport multimodal et les biocarburants au sein d'organisations telles que : *Smart Freight Centre*, *Clean Cargo* (transport maritime), *Clean Air Transport* (transport aérien).

Coalitions

→ GEODIS a rejoint fin 2023 l'Alliance pour la décarbonation de la route dont l'objectif est de regrouper un panel d'entreprises, experts, collectivités territoriales, associations, assureurs, syndicats pour travailler au côté des pouvoirs publics. La feuille de route s'articule autour de quatre axes : la transition juste et acceptable

des mobilités, la décarbonation de la logistique, la route au cœur d'un système de mobilité en zone peu dense et rurale, la route et sa résilience face au risque climatique. En 2025, l'Alliance a publié plusieurs rapports, dont un rapport collaboratif « Transport routier de marchandises : activer les leviers de décarbonation ».

Le Groupe est aussi membre depuis 2020 de l'*European Clean Trucking Alliance* (ECTA), une coalition d'entreprises et d'organisations européennes qui préconise des solutions zéro émission pour le secteur du transport routier.

En France comme à l'international, GEODIS est en contact avec les autorités publiques dans les pays où il est implanté, que ce soit en son nom propre ou *via* des associations sectorielles. Il veille à promouvoir un encadrement législatif et réglementaire en adéquation avec ses engagements, afin de maintenir une compétitivité équitable tout en intégrant les enjeux de durabilité.

5.4.1_ **Engagement politique et activités de lobbying**

Les affaires publiques comprennent l'ensemble des actions permettant de promouvoir les droits et les intérêts de GEODIS et d'informer les organismes publics et les décideurs publics, en France et à l'étranger, susceptibles de prendre des décisions pouvant avoir un impact sur ses activités ou celles de ses filiales.

Le Groupe s'engage à appliquer les législations nationales d'inscription aux registres des représentants d'intérêts (comme en France pour la Haute Autorité de la transparence de la vie publique) lorsque l'activité de lobbying est présente dans le pays considéré.

Le Groupe interdit aux collaborateurs de participer, directement ou indirectement, sur sollicitation ou non, au financement d'activités politiques. Sont notamment visés les financements de partis politiques ou de campagnes électorales et quelle que soit la raison motivant cette contribution, qu'elle soit ou non envisagée dans le but d'obtenir certains avantages en contrepartie, et concerne aussi bien les contributions financières que les offres de services qui seraient faites au bénéfice d'un parti politique ou d'un candidat à une élection.

(1) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs ayant un certificat de réussite valable (obtenu entre le 01/01/2024 et le 21/12/2025), disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne (à l'exclusion des collaborateurs en congé longue durée).

(1) Outil sur le site internet du Groupe : <https://geodis.com/fr/calculateur-dempreinte-carbone-logistique>

La Compliance, un passeport pour les marchés qui comptent

Dans un environnement réglementaire toujours plus complexe et mouvant, GEODIS a fait un choix clair : transformer la *Compliance* – longtemps perçue comme une contrainte – en un levier de performance et de confiance pour ses clients. Un choix stratégique qui place désormais la *Compliance* au cœur de la relation client.



Camille Porgès,
Directrice Gouvernance, Risques et *Compliance*



Tae Kyung Bouman,
Global Account Manager Industrial

Appels d'offres plus exigeants, critères de sélection renforcés : la *Compliance* devient une condition de pré-sélection. Pour Camille Porgès, Directrice Gouvernance, Risques et *Compliance*, cette évolution traduit un mouvement de fond : « Les clients ne voient plus seulement la *Compliance* comme un gage de conformité réglementaire, mais comme un élément à part entière de l'offre de service, qui doit leur apporter concrètement de la valeur. »

Plus l'environnement est complexe (droits de douane américains, obligations de *reporting* européennes, devoir de vigilance sur la chaîne d'approvisionnement), plus la *Compliance* permet de faire la différence. Elle contribue à assurer aux clients la robustesse de leur chaîne logistique et la sécurité de leurs opérations. Pour jouer pleinement ce rôle, la *Compliance* doit être partagée à tous les niveaux de l'organisation : engagement fort de l'instance dirigeante, développement d'un réseau d'experts dédiés dans les Métiers et les Régions, actions continues de formation et de sensibilisation. Ainsi, plusieurs milliers de collaborateurs suivent chaque année les formations liées à la *Compliance* et l'éthique. Des modules ciblés à destination des équipes commerciales viendront les renforcer en 2026.

Ces actions sont clés, car la *Compliance* est désormais au centre de la relation commerciale. Grands comptes, entreprises cotées ou exerçant dans un secteur réglementé, de plus en plus de clients conditionnent désormais l'accès aux appels d'offres. « Si vous ne pouvez pas démontrer la solidité et l'efficacité de votre programme de *Compliance*, vous n'êtes tout simplement pas présélectionné », résume Camille Porgès.

Ce constat est partagé par Tae Kyung Bouman, Global Account Manager Industrial. Depuis plusieurs années, il organise pour l'un des clients historiques de GEODIS une revue annuelle du programme de *Compliance*. Celle-ci est « déterminante pour le renouvellement des contrats, la qualité et la pérennité de la relation ». « La *Compliance* doit faire partie de l'ADN de chaque collaborateur, et en particulier des commerciaux », conclut-il. Cette pratique, qui tend à se généraliser, est le signe d'une dynamique nouvelle : les clients les plus matures tirent leur *supply chain* vers le haut en élevant leur niveau d'exigence. GEODIS a pris les devants en plaçant la *Compliance* au cœur de la relation client. Autrefois perçue comme une « case à cocher » réglementaire, la *Compliance* est aujourd'hui un passeport pour accéder aux marchés qui comptent. ●





6.0 Annexes

6 — ANNEXES

Annexe 1_ Tableau des indicateurs

— La note méthodologique pour la définition de chaque indicateur et les éventuelles exclusions de périmètre est disponible sur geodis.com. L’avis d’assurance est également consultable sur le site internet du Groupe. Les indicateurs du tableau ci-dessous incluent l’ensemble du périmètre du Groupe, sauf mention contraire.

Les notes de bas de page se trouvent à la fin du tableau des indicateurs.

— Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 + 2 + 3	tCO ₂ e	4 335 760	4 818 288	5 046 889	
Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 + 2 (market-based)	tCO ₂ e	338 737	371 848	338 403	✓
Scope 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre					
Totales	tCO ₂ e	268 082	293 754	276 417	✓
(1.1) Émissions directes des sources fixes de combustion (gaz, fioul et GPL pour le chauffage des bâtiments)	tCO ₂ e	39 004	34 969	37 847	✓
(1.2) Émissions directes des sources mobiles de combustion	tCO ₂ e	227 095	249 706	221 361	✓
● Dont émissions issues de la consommation de gaz des chariots de manutention	tCO ₂ e	5 326	6 087	4 857	✓
● Dont émissions issues de la consommation de diesel	tCO ₂ e	157 892	150 619	135 241	✓
● Dont émissions issues de la consommation de kérosène	tCO ₂ e	37 201	77 092	66 667	✓
● Dont émissions issues de la consommation d'essence	tCO ₂ e	18 089	7 380	4 949	✓
● Dont émissions issues de la consommation de gaz des véhicules	tCO ₂ e	8 587	8 529	9 647	✓
(1.4) Émissions directes fugitives	tCO ₂ e	1 983*	9 078*	17 209***	
Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Scope 2 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie					
Totales (market-based)	tCO ₂ e	70 655	78 094	61 986	✓
Totales (location-based)	tCO ₂ e	84 622	83 847	72 495	✓
(2.1) Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité					
Market-based	tCO ₂ e	70 655	76 854	61 163	✓
Location-based	tCO ₂ e	84 622	82 607	71 672	✓
(2.2) Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	tCO ₂ e	ND	1 240	823	

* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.
** À l'exclusion de Need It Now Delivers.
*** À l'exclusion de trans-o-flex.
ND : Non disponible.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Scope 3 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre					
Totales	tCO ₂ e	3 997 023	4 446 440	4 708 486	
(3.1) Achats de biens et services **	tCO ₂ e	207 842	233 516	233 999	
(3.2) Immobilisations **	tCO ₂ e	79 816	95 336	103 316	
(3.3) Émissions indirectes associées à l'énergie, non incluses dans les scopes 1 & 2	tCO ₂ e	102 647	111 245	93 367	
(3.4) Transport de marchandises amont (sous-traité)	tCO ₂ e	3 254 381**	3 547 166**	3 901 498	✓
● Dont transport aérien	tCO ₂ e	1 054 196	1 354 592	1 346 149	
● Dont transport ferroviaire	tCO ₂ e	51 146	64 747	111 422	
● Dont transport barge	tCO ₂ e	1 815	2 130	1 335	
● Dont transport maritime	tCO ₂ e	494 127	602 345	564 726	
● Dont transport routier	tCO ₂ e	1 653 097	1 523 352	1 877 865	
(3.5) Déchets	tCO ₂ e	68 834**	77 928**	59 836	
(3.6) Déplacements professionnels **	tCO ₂ e	18 813	14 387	7 242	
(3.7) Déplacements domicile travail **	tCO ₂ e	44 261	41 225	40 114	
(3.8) Actifs en leasing amont	tCO ₂ e	ND	ND	22 133	
(3.11) Émissions des produits vendus	tCO ₂ e	216 102	320 713	239 874	
(3.13) Actifs en leasing aval	tCO ₂ e	3 966	4 924	7 107	
Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Consommations énergétiques					
Totales	GWh	1 369	1 446	1 345	✓
Consommation de gaz des surfaces bâties, engins de manutention et véhicules routiers	GWh	263	240	260	✓
Consommation d'électricité des surfaces bâties	GWh	263	264	240	✓
● Dont achat d'électricité renouvelable	GWh	63	44	87	✓
Consommation de diesel	Millions de litres	63,37	60,01	54,08	✓
	GWh	616	583	530	
Consommation d'autres types de carburants (B100, HVO)	Millions de litres	1,1	1,8	3,1	
	GWh	10	19	29	
Consommation d'essence	Millions de litres	8,3	3,4	2,3	
	GWh	73	30	20	
Consommation de kérosène	Millions de litres	14,7	30,5	26,2	
	GWh	144	299	257	
Consommation de fioul	Millions de litres	ND	0,4	0,4	
	GWh	ND	4	4	
Consommation de chaleur, vapeur, froid	GWh	ND	7	5	
Ratios					
Consommation d'électricité et gaz de chauffage au m² de surface bâtie ⁽¹⁾	kWh/m²	ND	46,9	50,0	✓
Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED	%	62 %	68 %	70 %	

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Consommation d'énergie et mix énergétique					
(1) Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon	MWh	ND	0	0	☑
(2) Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers ⁽²⁾	MWh	ND	915 785	734 435	☑
(3) Consommation de combustible provenant du gaz naturel	MWh	ND	228 989	238 665	☑
(4) Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles	MWh	ND	0	0	☑
(5) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	MWh	ND	106 764	87 179	☑
(6) Consommation totale d'énergie fossile (somme des lignes 1 à 5)	MWh	ND	1 251 538	1 060 279	☑
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	%	ND	87 %	79 %	☑
(7) Consommation provenant de sources nucléaires	MWh	ND	66 230	31 514	☑
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie	MWh	ND	5 %	2 %	☑
(8) Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) ⁽²⁾	MWh	ND	29 637	133 691	☑
(9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	ND	98 022	118 557	☑
(10) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	ND	ND	1 218	☑
(11) Consommation totale d'énergie renouvelable (somme des lignes 8 à 10)	MWh	ND	127 659	253 466	☑
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	ND	9 %	19 %	☑
Consommation totale d'énergie (somme des lignes 6, 7 et 11)	MWh	ND	1 445 427	1 345 259	☑
Production d'énergie non-renouvelable	MWh	ND	ND	0	☑
Production d'énergie renouvelable	MWh	ND	ND	2 671	☑

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Évolution du parc de véhicules					
Total	Nombre de véhicules	4 302	4 659 ⁽⁹⁾	4 268	☑
Euro 0 à 4	Nombre de véhicules	91	81	30	
Euro 5	Nombre de véhicules	165	113	92	
Euro 6 (ou USA Final Tier 4)	Nombre de véhicules	3 690	3 722	4 075	
Véhicules alternatifs	Nombre de véhicules	356	463	583	
● Dont véhicules électriques	Nombre de véhicules	32	64	71	
● Dont véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié ⁽⁴⁾	Nombre de véhicules	184	327	393	
● Dont véhicules au B100	Nombre de véhicules	28	61	119	
Part des véhicules alternatifs	%	8,3 %*	9,9 %	13,6 %	☑

Indicateur	Unité	2023	2024 ⁽⁶⁾	2025	Vérfié
Déchets					
Total	Tonnes	105 288**	110 404**	115 687	
● Dangereux	Tonnes	2 232	2 068	2 810	☑
● Non dangereux	Tonnes	103 056	108 336	112 877	☑
Total avec informations fin de vie ⁽⁶⁾	Tonnes	ND	97 656	101 451	☑
Déchets valorisés	Tonnes	ND	74 181	80 897	☑
Taux de déchets valorisés	%	ND	76 %	80 %	☑
● Dont préparation en vue de la réutilisation	Tonnes	ND	14 902	1 915	☑
● Dont recyclage	Tonnes	ND	54 278	67 007	☑
● Dont autre valorisation	Tonnes	ND	5 001	11 975	☑
Déchets éliminés	Tonnes	ND	23 475	20 554	☑
● Dont incinération	Tonnes	ND	8 843	2 665	☑
● Dont mise en décharge	Tonnes	ND	11 536	14 608	☑
● Dont autre élimination	Tonnes	ND	3 096	3 281	☑
Déchets non recyclés ⁽⁷⁾	Tonnes	ND	43 378	34 444	☑
Taux de déchets non recyclés	%	ND	44 %	34 %	☑

→ Certifications

Indicateur	Unité	2023*	2024**	2025	Vérfié
Nombre total de sites		1 079	1 080	975	
Certifications					
ISO 9001 ⁽⁶⁾	Nombre de sites	590	638	602	
ISO 14001 ⁽⁹⁾	Nombre de sites	308	367	358	
ISO 45001 ⁽¹⁰⁾	Nombre de sites	256	255	253	
TAPA ⁽¹¹⁾	Nombre de sites	33	37	61	
OEAL ⁽¹²⁾	Nombre de sites	350	410	367	
ISO 22000 ⁽¹³⁾	Nombre de sites	34	8	10	
ISO 13485 ⁽¹⁴⁾	Nombre de sites	3	5	7	
ISO 50001 ⁽¹⁵⁾	Nombre de sites	2	13	11	
SQAS ⁽¹⁶⁾	Nombre de sites	16	16	15	
HQE, LEED, BREEAM ⁽¹⁷⁾	Nombre de sites	27	34	42	

* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.
** À l'exclusion de Need It Now Delivers.

Indicateurs sociaux

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Effectif total		52 819	49 720	47 955	✓
Équivalent Temps Plein (ETP)		52 268	49 221	47 484	✓
Santé et sécurité au travail					
Nombre d'accidents du travail avec arrêt		862	892	764	✓
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (collaborateurs)		9,8**	10,3	9,2	✓
Taux de gravité en jours calendaires d'arrêt par millier d'heures travaillées		0,74**	0,74	0,70	✓
Nombre d'heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP ⁽¹⁶⁾	Heures	5,45*	5,95*	6,14	✓
Nombre de jours calendaires perdus par accident avec arrêt en moyenne (collaborateurs)		57,1	55,1	57,4	✓
Nombre de décès (collaborateurs)		1*	1	0	✓
Pourcentage de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité	%	ND	ND	100 %	✓
Indicateur	Unité	2023*	2024**	2025	Vérfié
Management des talents					
Nombre total d'heures de formation	Heures	542 049*	565 336*	642 348 ⁽¹⁹⁾	
Nombre d'heures de formation par ETP ⁽¹⁶⁾	Heures	10*	11*	14	
Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Diversité et inclusion					
Pourcentage de femmes dans l'effectif total	%	39 %	40 %	40 %	✓
Pourcentage de femmes au sein des cadres dirigeants	%	ND	31 %	33 %	
Pourcentage de femmes au sein du <i>TopEx</i>	%	22 %	25 %	29 %	✓
Score Index égalité professionnelle	/100	91	91	91	
Pourcentage de collaborateurs (ETP) en situation de handicap	%	3 %*	4 %*	3 %	

* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.
** À l'exclusion de Need It Now Delivers.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Engagement des collaborateurs					
Absentéisme ⁽²⁰⁾	%	ND	5,83 %	5,13 %	
Nombre de départs		16 096*	18 480*	17 780	
Ancienneté moyenne des collaborateurs	Années	7,3*	6,9*	6,7	
Taux de satisfaction des collaborateurs (enquête engagement)	%	82 %*	80 %*	81 %	
Taux d'engagement des collaborateurs (enquête engagement)	%	81 %	79 %	81 %	
Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Vérfié
Éthique					
Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la Charte Éthique ⁽²¹⁾	%	ND	87 %	91 %	
Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à l'anticorruption	%	ND	94 %	88 %	
Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la concurrence loyale ⁽²¹⁾	%	ND	91 %	89 %	
Pourcentage de fournisseurs majeurs évalués par EcoVadis	%	ND	ND	76 %	✓
Note moyenne obtenue par les fournisseurs évalués par EcoVadis	/100	65**	65*	70	
Pourcentage de fournisseurs ayant signé le code de conduite GEODIS	%	75 %*	76 %*	75 %	
Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la protection des données	%	ND	90 %*	91 %	

(1) La consommation d'électricité et de gaz de chauffage est divisée par la surface construite consommant *a minima* de l'électricité en excluant les sites ouverts ou fermés pendant l'année.

(2) La méthode de calcul a évolué en 2025 pour prendre en compte la part de biocarburants dans le diesel et l'essence selon la zone géographique de consommation.

(3) Dont 280 véhicules de Need It Now Delivers, non ventilés dans les catégories.

(4) Inclut également les véhicules qui étaient comptabilisés à part comme « véhicules au biogaz » en 2022 et 2023. Le nombre de véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié a donc été modifié (189 en 2022 au lieu de 149, 288 en 2023 au lieu de 184).

(5) Les données de 2024 ont été actualisées en excluant les données liées à des services d'économie circulaire sur la fin de vie des produits.

(6) Sur un périmètre représentant 88 % du tonnage total de déchets générés par GEODIS en 2024 et 2025.

(7) Valeur calculée en soustrayant le total des déchets recyclés du total des déchets générés avec informations fin de vie.

(8) Management de la qualité.

(9) Management environnemental.

(10) Management de la sécurité.

(11) Transport Asset Protection Association (sécurité du fret).

(12) Opérateur économique agréé (formalités douanières).

(13) Sécurité alimentaire.

(14) Qualité des dispositifs médicaux.

(15) Management de l'énergie.

(16) *Safety & Quality Assessment Series* (qualité et sécurité de la chimie).

(17) Performance environnementale des bâtiments : Haute Qualité Environnementale, *Leadership in Energy and Environmental Design, Building Research Establishment Environmental Assessment*.

(18) Need It Now Delivers et trans-o-flex non inclus, soit 45 556 ETP.

(19) Depuis 2025, les heures de formation en e-learning sont incluses. Sans cette inclusion, le total d'heures de formation de 2025 aurait été de 513 620 heures, soit 11 heures de formation par ETP.

(20) L'indicateur d'absentéisme a été revu en 2025 : il exclut du périmètre les États-Unis, dont les heures travaillées étaient comptabilisées sans que les heures d'absence des collaborateurs ne soient reportées, ce qui faussait la moyenne du Groupe. Par souci de comparaison, le taux d'absentéisme de 2024 a été recalculé et s'établit à 5,83 % au lieu de 3,99 %.

(21) Une méthodologie plus robuste a été appliquée par le Groupe en 2024 pour la comptabilisation des collaborateurs formés à la Charte Éthique et à l'anticorruption. En revanche, il n'a pas été possible de recalculer les données de 2022 et 2023 selon cette approche.

* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.

** À l'exclusion de Need It Now Delivers.

Annexe 2_ Table de concordance avec les ESRS de la CSRD

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS 2	INFORMATIONS GÉNÉRALES		
BP-1	Base générale pour la préparation du rapport de durabilité		
BP-2	Informations à fournir dans des circonstances particulières		
GOV-1	Rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance	2.1 Gouvernance d'entreprise	30
GOV-2	Questions relatives au développement durable traitées par les organes de gouvernance	2.1 Gouvernance d'entreprise	30
GOV-3	Rémunération au titre de la durabilité	2.1 Gouvernance d'entreprise	30
GOV-4	Déclaration sur la vigilance raisonnable	Annexe 3 Déclaration sur la vigilance raisonnable	136
GOV-5	Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité	2.2 Gestion des risques et contrôle interne	34
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.1 A better way to deliver	16
		1.2 Tendances sectorielles	17
		1.3 Quatre Métiers complémentaires	18
		1.4 Stratégie : Ambition 2027	22
		1.5 Innovation	24
		1.6 Modèle d'affaires	26
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.5 Feuille de route RSE	41
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités	2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
IRO-2	Exigences de publication des ESRS considérés comme matériels par l'organisation	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42

→ Environnement

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS E1	CHANGEMENT CLIMATIQUE		
EI-GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	3.1.1 Gouvernance	54
EI-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	3.1.3 Atténuation du changement climatique	55
EI-SBM-3	Impacts, risques et opportunités matérielles en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
		3.1.3 Atténuation du changement climatique	55
		3.1.6 Adaptation au changement climatique	65

EI-IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	2.6 Impacts, risques et opportunités	42
		3.1.3 Atténuation du changement climatique	55
		3.1.6 Adaptation au changement climatique	65
EI-2	Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique	3.1.2 Stratégie	54
		2.5 Feuille de route RSE	41
EI-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	3.1.1 Gouvernance	54
		3.1.3 Atténuation du changement climatique	55
		3.1.6 Adaptation au changement climatique	65
EI-4	Objectifs liés à l'atténuation et l'adaptation au changement climatique	3.1.3 Atténuation du changement climatique	55
		3.1.6 Adaptation au changement climatique	65
EI-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	3.1.5 Énergie et mix énergétique	63
EI-6	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	3.1.4 Émissions de gaz à effet de serre	60

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS E2	POLLUTION DE L'AIR		
E2-IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités en lien avec la pollution	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
E2-1	Politiques relatives à la pollution	3.1.2 Stratégie	54
		2.5 Feuille de route RSE	41
E2-2	Actions et ressources en matière de pollution	3.2 Pollution de l'air	68
		3.2.1 Émission à l'échappement	68
E2-4	Métriques et objectifs liés à la pollution de l'air	3.2 Pollution de l'air	68
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS E5	ÉCONOMIE CIRCULAIRE		
E5-IRO-1	Gestion des impacts risques et opportunités en lien avec l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
E5-1	Politiques en matière de ressources et d'économie circulaire	3.1.2 Stratégie	54
		2.5 Feuille de route RSE	41
E5-2	Plan d'actions et ressources	3.3 Économie circulaire et gestion des ressources	71
		3.3.1 Développement de services d'économie circulaire au bénéfice des clients du Groupe	71
		3.3.2 Flux entrants et sortants de GEODIS	72
		3.4 Biodiversité	75
E5-3	Métriques et objectifs	3.3 Économie circulaire et gestion des ressources	71
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128
E5-4/E5-5	Flux entrants et flux sortants	3.3.1 Développement de services d'économie circulaire au bénéfice des clients du Groupe	71
		3.3.2 Flux entrants et sortants de GEODIS	72

→ Social

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS S1	PERSONNEL DE L'ENTREPRISE		
SI-SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
SI-SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
SI-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	4.2 Effectifs	86
SI-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	4. Social	82
		4.2.1 Conditions de travail et bien-être des collaborateurs	88
		2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
SI-3	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations	4. Social	82
		4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	101
		2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
SI-4	Actions visant à atténuer les risques importants et saisir les opportunités concernant les effectifs de l'entreprise	4. Social	82
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
SI-5	Objectifs liés à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	4. Social	82
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
SI-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	4. Social	82
		4.2 Effectifs	86
SI-7	Caractéristiques des travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	4.2 Effectifs	86
SI-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	4.2.1.4 Dialogue social	92
SI-9	Métriques diversité	4.2.2 Diversité et inclusion	94
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128
SI-10	Salaires décents	4.2.1.3 Rémunération et avantages sociaux	91
SI-11	Protection sociale	4.2.1.3 Rémunération et avantages sociaux	91
SI-12	Personnes handicapées	4.2.2 Diversité et inclusion	94
SI-13	Métriques de la formation et du développement des compétences	4.2.1.2 Développement des compétences	90
SI-14	Métriques de santé-sécurité	4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail	83
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128
SI-15	Métriques équilibre vie privée, vie professionnelle	4.2.1.6 Équilibre vie professionnelle, vie privée	94
SI-16	Métriques d'écart de rémunération	4.2.2.1 Égalité femmes/hommes	95
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128
SI-17	Cas plaintes et incidences graves en matière de droits humains	4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	101

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS S2	TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR		
S2-SBM-3	Incidences, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
S2-1	Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeur	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	100
		4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail	83
		5.2 Gestion des relations fournisseurs	116
		2.5 Feuille de route RSE	41
S2-2	Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	100
		2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
S2-2	Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur	5.2 Gestion des relations fournisseurs	116
S2-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux d'interactions	4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	101
S2-4	Plan d'actions objectifs pour gérer les risques et opportunités	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	100
		4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail	83
S2-5	Métrique et objectifs	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	100
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128
Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS S4	CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX		
S4-SBM-3	Incidences risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
S4-1	Politiques relatives aux utilisateurs et consommateurs finaux	4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux	102
		5.3.1 Données personnelles	119
S4-2	Processus d'interaction avec les utilisateurs et consommateurs finaux	2.4 Interactions avec les parties prenantes	38
		4.4.2 Satisfaction client	104
S4-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant de faire part de leurs préoccupations	4.4.2 Satisfaction client	104
		4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	101
S4-4	Actions concernant les incidences, approches visant à gérer les risques et opportunités importants et à saisir l'efficacité de ces actions	4.4.1 Continuité de service	103
		4.4.2 Satisfaction client	104
		4.4.3 Santé et sécurité des clients, des consommateurs et des riverains	105
		5.3.1 Données personnelles	119
S4-5	Métriques et objectifs	4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux	102
		Annexe 1 Tableau des indicateurs	128

Thèmes	Description du thème	Section du rapport	Page
ESRS G1	GOUVERNANCE		
G1 GOV-1	Rôle des organes de surveillance et de direction	2.1 Gouvernance d'entreprise	30
G1-IRO-1	Gestion des incidences, risques et opportunités	2.3 Analyse de double matérialité	36
		2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	42
G1-1	Culture d'entreprise et politique en matière de conduite d'affaires	5.1 Gouvernance, éthique et <i>compliance</i>	112
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	5.2 Gestion des relations fournisseurs	116
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	5.1.2 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	113
G1-4	Cas avérés de corruption ou versements avérés depots-de-vin	4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	101
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	5.4 Influence responsable auprès des parties prenantes	121
		5.4.1 Engagement politique et activités de lobbying	121
G1-6	Pratiques en matière de paiement fournisseurs	5.2.1 Délais de paiement fournisseurs	118

Annexe 3_ Déclaration sur la vigilance raisonnable

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans le rapport de durabilité	Paragraphes dans le plan de vigilance SNCF
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	02. Gouvernance et pilotage RSE	01. Introduction
	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	2.4 Interactions avec les parties prenantes	05. Suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité
	4.2.1.4 Dialogue social	
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)	02. Cartographie des risques et actions d'atténuation ou de prévention des atteintes graves
		03. Procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants et fournisseurs au regard des risques
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	03. Environnement	02. Cartographie des risques et actions d'atténuation ou de prévention des atteintes graves
	4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail	04. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements
	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	
	5.2 Gestion des relations fournisseurs	05. Suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	03. Environnement	05. Suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité
	4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail	
	4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur	
	5.2 Gestion des relations fournisseurs	

MÉTHODOLOGIE

La note méthodologique pour la définition de chaque indicateur et les éventuelles exclusions de périmètre est disponible sur geodis.com. L'avis d'assurance est également consultable sur le site internet du Groupe.

REMERCIEMENTS

Le rapport d'activité et de durabilité 2025 de GEODIS a été publié par la direction du Développement Durable du Groupe et grâce à la participation des Régions, des Métiers, ainsi que de l'ensemble des fonctions support du Groupe. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui y ont contribué.

CRÉDITS PHOTOS

Tous droits réservés.
Page 07 : Christel Sasso, CAPA
Pages 12-13 : GEODIS ; Christel Sasso, CAPA ; GEODIS ; Hong Ray Photography ; GEODIS
Page 14 : Arnaud Hebert, REA
Pages 18-19 : Arnaud Hebert, REA ; Eli Hiller, Factstory ; L. Grandguillot, REA ; Baptiste de Ville d'Avray, Factstory
Page 23 : Patrick Schneider
Page 28 : Eli Hiller, Factstory
Page 49 : Jin Ta Wu, Zi Heng Agency
Page 50 : Julie Ravier, GEODIS
Page 75 : Sébastien Ortola, REA
Page 77 : Franck Crusiaux, REA
Page 78 : Mark Peterson, Factstory
Page 82 : Josh Edelson, Factstory
Page 92 : Eli Hiller, Factstory
Page 99 : Hellowork
Page 103 : Baptiste de Ville d'Avray, Factstory
Page 104 : Eli Hiller, Factstory
Page 105 : Arnaud Hebert, REA
Page 107 : GEODIS
Page 109 : Benjamin Betchet, REA
Page 123 : Getty Images
Page 124 : Sébastien Ortola, REA

www.geodis.com



GEODIS