

Rapport d'activité et de responsabilité sociétale d'entreprise 2023



GEODIS

A better way to deliver

MESSAGE DE MARIE-CHRISTINE LOMBARD	4	4. SOCIAL	58
1. PROFIL ET AMBITION	8	4.1 Santé, sécurité et sûreté	59
1.1 Présentation du Groupe	9	4.2 Les collaborateurs du Groupe	63
1.2 Activités	9	4.3 Management des talents	65
1.3 Modèle d'affaires et de création de valeur	14	4.4 Diversité et inclusion	70
1.4 Tendances	16	4.5 Rémunération et avantages sociaux	73
1.5 Stratégie	17	4.6 Dialogue social	74
1.6 Innovation	18	4.7 Engagement des collaborateurs	75
1.7 Gouvernance d'entreprise	21	4.8 Droits humains et libertés fondamentales	75
2. POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE	28	4.9 Actions citoyennes	76
2.1 Politique RSE	29	4.10 Continuité de service	77
2.2 Principaux enjeux et réponses de GEODIS	32	5. ÉTHIQUE	80
2.3 Parties prenantes	34	5.1 Conformité et éthique des affaires	81
2.4 Gouvernance RSE	36	5.2 Chaîne de valeur responsable	86
2.5 Reconnaissance	37	5.3 Protection des données	87
3. ENVIRONNEMENT	40	5.4 Influence en faveur de la RSE auprès de nos parties prenantes	88
3.1 Climat	41	6. TABLEAU DES INDICATEURS	92
3.2 Qualité de l'air	50	Indicateurs environnementaux	92
3.3 Gestion des ressources naturelles	52	Certifications	95
3.4 Autres enjeux environnementaux	54	Indicateurs sociaux	96



**Résilience,
solutions
logistiques
intégrées et
décarbonation :
trois marqueurs
forts de la
transformation
du Groupe**

Message de Marie-Christine Lombard

Présidente du Directoire de GEODIS

En 2023, GEODIS a su maintenir une performance robuste dans un contexte international difficile, marqué par un ralentissement économique global et des tensions géopolitiques. Le marché du fret a été affecté par la faiblesse de la demande, avec une diminution générale des volumes, et par la baisse significative des taux de fret dans l'aérien et le maritime.

Cette résilience se traduit dans nos résultats. Grâce à l'engagement de ses équipes à travers le monde, le Groupe a généré un chiffre d'affaires de

11,6 milliards d'euros en 2023 et est parvenu à améliorer ses marges grâce à son modèle d'affaires résilient et équilibré, à sa politique de revalorisations tarifaires couplées à des gains de productivité sur les coûts ainsi qu'à sa stratégie de développement commercial.

GEODIS a affirmé son ambition de développer des solutions logistiques mondiales afin d'accompagner ses clients. L'acquisition de *trans-o-flex*, leader allemand du transport express et sous température contrôlée de produits pharmaceutiques, en est le parfait exemple.

Elle traduit également notre volonté de renforcer nos positions dans des activités à fort impact sociétal telles que le secteur de la santé.

Forts de notre modèle, dont les derniers mois ont prouvé l'agilité et la résistance, nous souhaitons aller encore plus loin dans la recherche de performance. C'est ce que reflète notre plan stratégique *Ambition 2027*. Il vise en effet à poursuivre l'accompagnement de nos clients dans leurs schémas logistiques mondiaux et à accélérer la croissance de nos performances financières et de notre qualité opérationnelle tout en donnant toute leur place à nos engagements sociétaux et environnementaux, en cohérence avec notre raison d'être.

Sur le plan environnemental, la décarbonation est un véritable moteur de notre transformation. En ligne avec l'Accord de Paris, nous nous sommes fixé pour objectif une réduction de 42 % des émissions de GES de notre flotte et de nos bâtiments (*scopes 1 et 2*) et une diminution de 30 % de l'intensité carbone du transport sous-traité (*scope 3*) d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2022. Nous sommes profondément attachés à la réalisation de ces objectifs qui sont soumis à l'approbation de l'initiative *Science Based Targets*.

Nous mettons en œuvre de nombreux moyens pour y parvenir : entre autres, poursuite de la transition de notre flotte vers des énergies décarbonées ou biosourcées, livraison de 40 métropoles françaises avec des moyens bas carbone d'ici à fin 2024, accompagnement de nos clients dans l'optimisation des flux ou encore amélioration de l'efficacité énergétique de nos sites. Cet engagement et ces actions ont permis à GEODIS d'être reconnu en 2023 par l'organisation CDP au niveau *leadership*.

Sur le plan social, notre Groupe se doit de cultiver un environnement de travail et un état d'esprit ouvert et inclusif. En 2023, GEODIS comptait 39 % de femmes dans ses effectifs globaux, 35 % dans la population des managers et 22 % parmi les *Top Executives*. Nous continuons à mettre en place de nombreuses initiatives pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, initiatives dans lesquelles nos collaborateurs sont activement engagés. Je pense notamment au *GEODIS Women's Network*, notre réseau dynamique mondial qui a fêté ses dix ans en 2023 et qui est destiné à favoriser l'émergence de femmes à des postes de management tout en les accompagnant dans leur évolution professionnelle.

La diversité professionnelle passe également par l'inclusion des personnes en situation de handicap. Engagé de longue date dans ce domaine, GEODIS

développe des partenariats pour aider des personnes éloignées du monde de l'entreprise à retrouver une activité professionnelle stable. En septembre 2023, GEODIS a lancé un diagnostic auprès de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour s'engager dans une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Celle-ci sera déployée en 2024.

Notre métier n'existerait pas sans partenariats forts avec nos fournisseurs et nos sous-traitants, ce sont eux qui nous accompagnent pour apporter un service optimal à nos clients. Nous attachons une grande importance à leur qualification, au développement et au maintien de relations de confiance et nous sommes fiers de cheminer avec eux vers une logistique responsable.

GEODIS est conscient qu'il reste beaucoup à faire et cherche constamment à améliorer sa stratégie RSE. C'est dans cette optique que le Groupe a conduit en 2023 une analyse de double matérialité qui s'inscrit pleinement dans sa démarche de dialogue avec les parties prenantes. Développée dans ce rapport, cette analyse nous a permis d'identifier nos enjeux de durabilité prioritaires et les résultats obtenus nous guident afin de réviser et enrichir la stratégie RSE du Groupe.

En tant que logisticien, il est de notre responsabilité de maintenir en permanence l'approvisionnement et la distribution de biens répondant aux besoins essentiels des utilisateurs finaux. Cela se traduit dans notre raison d'être qui nous pousse à toujours aller plus loin :

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.

Enfin, je tiens à saluer l'engagement sans faille de l'ensemble de nos équipes qui travaillent chaque jour pour répondre à notre ambition d'être un opérateur global, capable d'offrir à chacun de nos clients, grand groupe ou petite entreprise, des solutions logistiques complètes, innovantes et sur mesure. Cet engagement est un atout considérable, qui jouera un rôle clé dans la réalisation de notre plan *Ambition 2027*. L'expertise et la capacité d'adaptation permanente des équipes permettent à notre Groupe d'être une entreprise encore plus proche des aspirations de ses clients et d'être, bien sûr, toujours plus performante et responsable.





Profil et ambition

1.1	PRÉSENTATION DU GROUPE	9
1.2	ACTIVITÉS	9
1.3	MODÈLE D’AFFAIRES ET DE CRÉATION DE VALEUR	14
1.4	TENDANCES	16
1.5	STRATÉGIE	17
1.6	INNOVATION	18
1.7	GOUVERNANCE D’ENTREPRISE	21

1. PROFIL ET AMBITION

Dans un monde en constante mutation, la logistique est devenue un facteur clé de la compétitivité des entreprises. GEODIS se place parmi les leaders mondiaux de son secteur et accompagne ses clients au quotidien pour les aider à surmonter leurs contraintes logistiques.

CHIFFRES CLÉS 2023 ⁽¹⁾

Dans un marché de la commission de transport international qui voit se refermer un cycle de deux années exceptionnelles, GEODIS a connu une réduction de 15 % de son chiffre d'affaires, sous l'effet de la normalisation des taux de fret sur l'aérien et le maritime et des baisses de volume liées au ralentissement économique mondial. En dehors de l'impact du retour à la normale des prix dans le secteur de la commission de transport international, GEODIS, grâce à son dynamisme commercial, a généré une croissance continue depuis trois ans. Dans ce contexte, le Groupe est parvenu à préserver ses marges grâce à un modèle économique diversifié, synonyme de résilience, et aussi grâce aux actions d'optimisation des coûts.

Chiffre d'affaires



● France & Maghreb ● Europe ● Amériques
● Asie-Pacifique (APAC) & Moyen-Orient

EBITDA



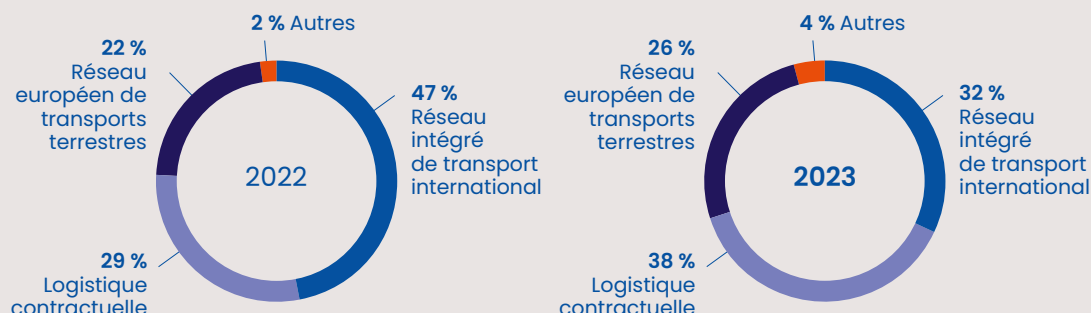
Nombre de collaborateurs :

52 819

Nombre de clients :

81 500

Répartition du chiffre d'affaires par activité



Nombre de pays desservis :

166

Nombre de sites :

1 079

(1) Les données financières sont exprimées selon le périmètre financier du Groupe au 31/12/2023.



1.1 Présentation du Groupe

Véritable partenaire de croissance de plus de 81 500 entreprises, PME locales comme multinationales, le Groupe est reconnu pour son expertise et sa maîtrise de l'ensemble des métiers de la *supply chain*. L'ambition du Groupe est d'accompagner ses clients en leur offrant un service de bout en bout, partout dans le monde.

Avec près de 53 000 collaborateurs et un réseau mondial couvrant près de 170 pays, GEODIS se classe au cinquième rang mondial de son secteur. En 2023, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 11,6 milliards d'euros.

La force du Groupe repose sur plus d'un siècle d'expérience, sur une approche de ses clients attentive et structurée et sur une innovation permanente. Sur cette base, GEODIS vise à offrir à ses clients, partout dans le monde, des solutions logistiques innovantes, totalement intégrées et personnalisées, qui optimisent la performance économique, opérationnelle et environnementale de leur *supply chain*.

Pour réussir dans un monde en pleine mutation, GEODIS se réinvente en permanence en adaptant son modèle économique, ses processus, ses outils et son organisation à l'évolution rapide des marchés, des besoins de ses clients et des attentes de ses parties prenantes.

Évolution du périmètre du Groupe

En 2023, GEODIS a réalisé des acquisitions en cohérence avec son ambition d'accompagner ses clients partout dans le monde en répondant à l'ensemble de leurs besoins en logistique.

- Acquisition de *trans-o-flex*, entreprise allemande spécialisée dans le transport sous température contrôlée de produits pharmaceutiques, leader dans le secteur du transport express premium. Grâce à cette acquisition, GEODIS se positionne parmi les acteurs majeurs du marché de la santé et renforce considérablement ses capacités de livraison en Europe.

- Acquisition de *Transports DEVOLUY*, opérateur familial français spécialisé dans la messagerie et l'express, partenaire de GEODIS depuis plusieurs décennies. Avec cette acquisition, le Groupe consolide son maillage territorial et ses capacités de distribution.
- Acquisition de *Southern Companies*, un des principaux prestataires de transport portuaire aux États-Unis, fondé à Miami en 1965. La société exploite des terminaux desservant sept ports stratégiques et propose une gamme complète de services d'import et d'export.
- Acquisition du commissionnaire de transport suisse *ITS (International Transport & Shipping Ltd)*. ITS propose des prestations de transport et de logistique pour des projets industriels et des services de fret maritime et de fret aérien.

1.2 Activités

Une offre spécifique par secteur d'activité

Le fondement de l'approche du Groupe pour mériter la confiance de ses clients réside dans la compréhension de leurs besoins, la conception des meilleures solutions, leur mise en application avec cohérence, la mesure de la performance opérationnelle et l'identification d'axes de progrès.

Afin de faciliter l'accès de ses clients à son offre, celle-ci s'articule autour de deux grands axes :

- la gestion du fret aérien, maritime et terrestre (route, rail) ;
- la gestion des stocks et des commandes.

Avec 81 500 clients actifs dans le monde, GEODIS connaît les besoins logistiques spécifiques à chaque secteur d'activité et fait preuve de l'agilité nécessaire pour y répondre. Afin d'aider leurs clients à surmonter les contraintes logistiques propres à leur marché et à se doter d'un avantage concurrentiel, les experts du Groupe conçoivent des solutions de transport et de logistique adaptées, spécifiques à leur secteur d'activité.



GEODIS offre une gamme complète de services qui s'appuie sur une segmentation clients très structurée. Cette approche permet de les accompagner plus efficacement pour chacun des marchés où le Groupe est présent. Ces solutions sur mesure, à l'échelle mondiale et locale, répondent à des défis précis à chaque maillon de la chaîne logistique et sont créatrices de valeur pour les clients.

Le Groupe apporte son expertise à ses clients dans sept marchés verticaux clés ainsi qu'à travers d'un programme dédié aux « French Champions ».

Industrie

GEODIS propose une gamme complète de solutions de transport multimodal et plus respectueuses de l'environnement pour répondre aux enjeux de ses clients tout au long de leur chaîne logistique. Celles-ci sont adaptées à chaque projet, y compris les plus inhabituels et exigeants, nécessitant un haut niveau d'expertise technique, une logistique solide et une grande précision. Elles visent à optimiser les flux d'approvisionnement, de distribution et d'après-vente.

Retail

GEODIS accompagne le marché de la distribution en mettant en œuvre les stratégies omnicanales de ses clients et en leur offrant les clés pour exploiter pleinement l'essor de l'e-commerce à l'aide de solutions spécifiques intégrées. Le Groupe aide ses clients à optimiser leurs chaînes logistiques en leur proposant une visibilité complète de leurs stocks en temps réel, une allocation stratégique des commandes grâce à un système de gestion décentralisée et un gain de visibilité sur la distribution pour ne manquer aucune vente.

Produits de grande consommation

GEODIS met à la disposition de ses clients spécialisés en produits de grande consommation une chaîne logistique à la fois agile et solide pour faire face aux importantes fluctuations de volumes dues aux phénomènes de micro- et macro-saisonnalité, aux retombées des campagnes marketing et au lancement de nouveaux produits. Mondiales et locales, les solutions logistiques du Groupe visent à s'adapter à toutes les échelles, quelle que soit la localisation des fournisseurs.

Santé

GEODIS, fournisseur de solutions flexibles pour de nombreuses sociétés pharmaceutiques, excelle dans le respect des législations les plus strictes tout au long de la chaîne logistique médicale. Le Groupe propose des solutions logistiques innovantes au niveau mondial et conformes aux réglementations, quel que soit le lieu où se trouvent les fournisseurs. De la planification de l'inventaire au stockage à température contrôlée en passant par le transport spécialisé, les solutions à valeur ajoutée de GEODIS s'adaptent aux besoins de ses clients pour une véritable excellence opérationnelle.

Automobile & Mobilité

GEODIS met des décennies d'expertise logistique au service de l'automobile pour aider ses clients à surmonter les défis d'une industrie en perpétuelle évolution. Les experts du Groupe aident leurs clients à reconcevoir leur chaîne logistique face aux nouvelles avancées que sont la conduite autonome, la mobilité partagée, la connectivité ou l'électrification des véhicules. GEODIS offre à ses clients les ressources et l'expertise nécessaires pour faire face aux complexités de la logistique automobile ainsi qu'aux exigences de la nouvelle ère de la mobilité.

High Tech

GEODIS propose des solutions agiles et sécurisées pour l'ensemble des opérations logistiques de ses clients *high tech*. Le Groupe accompagne ses clients tout au long de la chaîne de valeur de leurs produits, depuis l'approvisionnement des composants en VMI (*Vendor Managed Inventory*) jusqu'à leur recyclage final. GEODIS assure également la gestion des prises de commandes dans tous les canaux de vente et les livraisons directes aux revendeurs ou aux clients finaux.

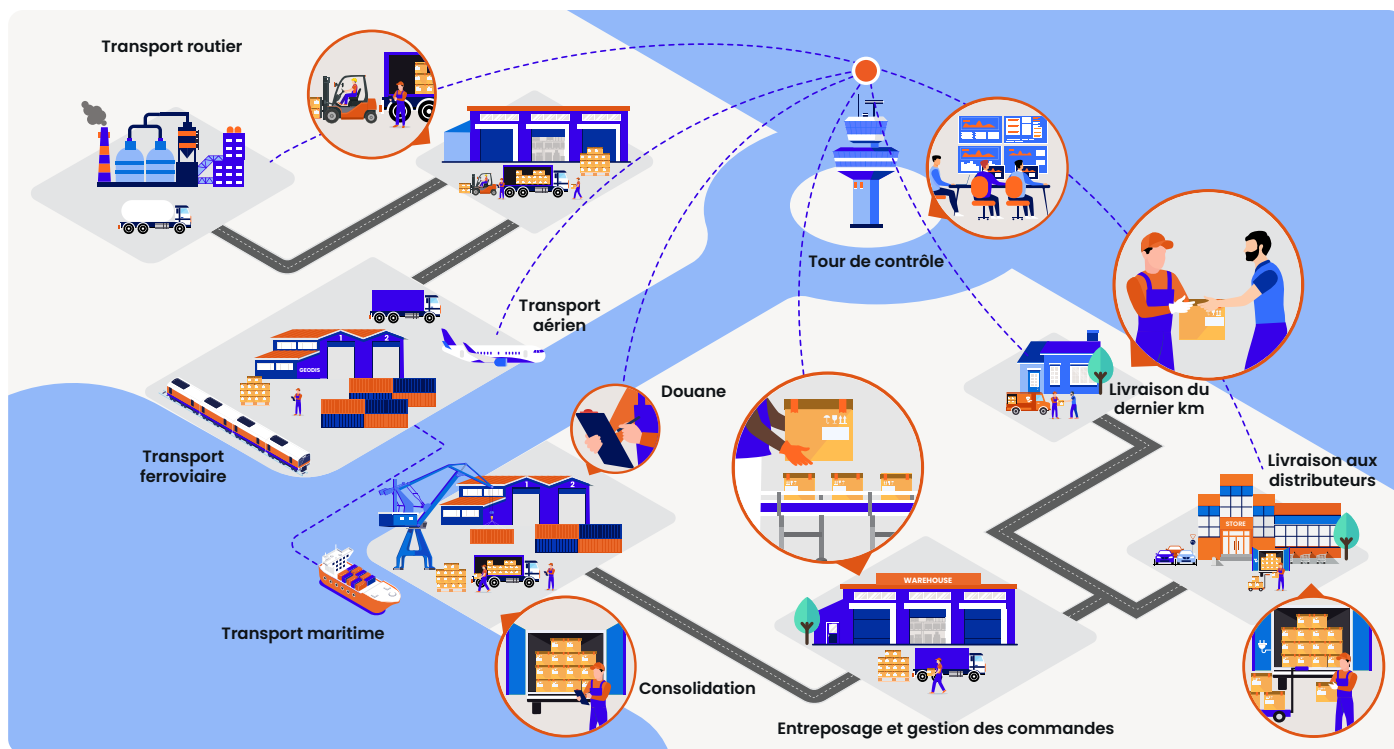
Aérospatial & Défense

L'offre de GEODIS pour les secteurs de l'aéronautique, de l'aérospatial et de la défense répond aux enjeux précis de chaque acteur, du fabricant au service après-vente. Le Groupe s'appuie sur ses connaissances de l'aéronautique et de la défense pour élaborer de nouveaux outils et méthodes afin d'optimiser les chaînes logistiques.

French Champions

GEODIS accompagne les entreprises françaises reconnues sur leur segment de marché au travers de solutions logistiques multi ou omnicanales et les soutient dans leur croissance sur le marché national ainsi qu'à l'international. GEODIS met à disposition son expertise pour les aider à améliorer l'expérience client en optimisant le réseau d'entrepôts et de transport ainsi que la disponibilité des produits.

1.



Quatre Métiers complémentaires au service de la création de valeur partagée

GEODIS intervient dans quatre Métiers complémentaires :

- Global Freight Forwarding (Commission de transport international) ;
- Global Contract Logistics (Logistique contractuelle monde) ;
- Distribution & Express (Distribution et transport express) ;
- European Road Network (Réseau routier européen).

GEODIS offre ainsi à ses clients un savoir-faire unique à chaque étape de la *supply chain*, adapté aux besoins de chaque marché et de chaque région du globe, dans une logique d'optimisation de bout en bout.

Pour apporter ce service complet à ses clients, GEODIS s'appuie sur ses propres ressources ainsi que sur son réseau de partenaires et de sous-traitants.

Distribution & Express : avec un réseau de plus de 100 agences en France, GEODIS se positionne comme le premier opérateur français de solutions d'express pour des livraisons en J + 1 matin et de solutions de messagerie pour des livraisons en 24 à 48 heures. Ce métier apporte à ses clients de toutes tailles et de tous secteurs des solutions innovantes adaptées à leurs expéditions et à leurs destinataires et couvre 35 pays européens. Il est spécialiste de la livraison bas carbone en milieu urbain dense.

- Plus de 100 millions de colis livrés par an
- Plus de 6 000 tournées par jour
- Plus de 120 000 destinataires livrés quotidiennement

Global Freight Forwarding : GEODIS propose des solutions de transport multimodal (maritime, aérien, routier et ferroviaire) au niveau mondial avec des services à forte valeur ajoutée intégrant les opérations de douane pour garantir à ses clients l'acheminement optimal de leurs marchandises en termes de délai, de coût et d'impact environnemental, quels que soient le lieu de départ et le lieu d'arrivée. Avec son activité de logistique de projets, GEODIS développe également des offres spécifiques et sur mesure, notamment pour des projets d'envergure, pour les secteurs pétrolier et gazier, minier, pétrochimique, ferroviaire et énergétique.

- 265 000 tonnes de fret aérien
- 858 000 EVP (équivalent vingt pieds) de fret maritime
- 909 000 ordres clients gérés par Supply Chain Optimization

Intégrée à Global Freight Forwarding, l'activité **Supply Chain Optimization** accompagne et conseille les clients souhaitant optimiser leur chaîne logistique. En plus du conseil en *supply chain*, de la sélection et du pilotage de prestataires et de l'externalisation stratégique de certaines étapes, d'autres solutions d'optimisation spécifiques sont également proposées, comme par exemple la logistique des retours.

Global Contract Logistics : avec plus de 360 sites et 8 400 000 m² d'entrepôts à travers le monde, GEODIS fait partie des principaux acteurs du marché de la logistique contractuelle. De la gestion des entrepôts (automatisés ou non) et des centres de distribution aux livraisons pour les lignes de production industrielle, le Groupe propose une large gamme de services enrichie de solutions innovantes qui sont ciblées pour gérer les flux de manière rentable, réduire les coûts de stockage, augmenter les rotations de stock et ainsi améliorer l'efficacité de la chaîne logistique. GEODIS est également un acteur majeur de l'e-commerce au travers de son offre de *fulfillment*, d'e-*fulfillment* et à destination des *Online Marketplaces*.

→ 360 entrepôts dans 34 pays dans le monde

→ Plus de 8,4 millions de m² d'entrepôts

European Road Network : avec plus de 6 500 véhicules en propre (véhicules moteurs et véhicules tractés) ainsi qu'un vaste réseau de partenaires, GEODIS est l'un des principaux acteurs

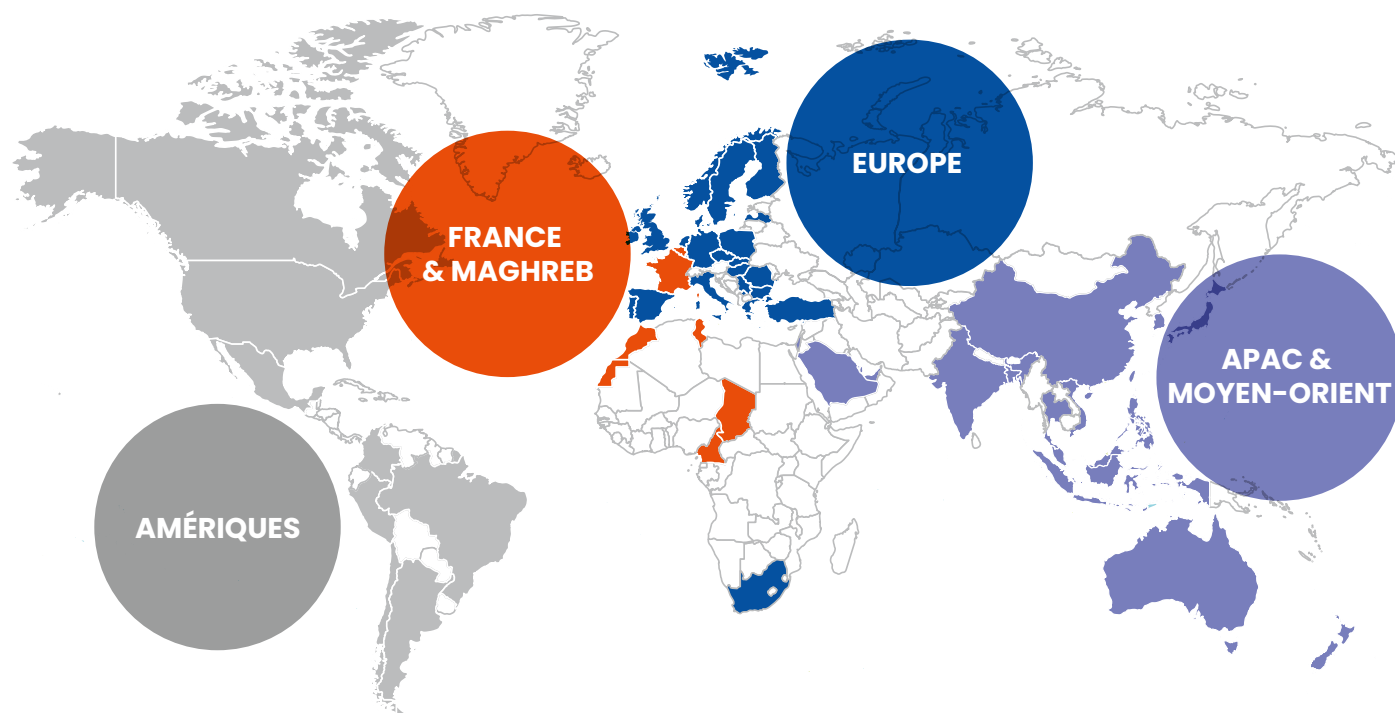
européens du transport de lots complets et semi-complets. Il offre une large gamme de solutions spécialisées pour les produits chimiques, industriels et automobiles ainsi que pour la distribution et les produits de grande consommation. Le Groupe développe, met en place et exécute des solutions à valeur ajoutée de gestion de flux de transport multimodes et de logistique en Europe, en conditionné et en vrac.

→ 73 plateformes logistiques dans 15 pays européens

→ Plus de 6 500 véhicules moteurs et tractés en propre

Une organisation régionale orientée client

Fort de ses quatre Métiers complémentaires, GEODIS assure ses prestations au travers d'une organisation régionale orientée client. Le Groupe est organisé en quatre grandes zones géographiques qui sont regroupées sous une direction unique responsable de l'ensemble de l'offre transport et logistique de GEODIS : France & Maghreb, Europe (hors France), Asie-Pacifique et Moyen-Orient, et Amériques.



● Amériques

● France & Maghreb
(à l'exception du métier European Road Network)

● Europe
(les activités de transport routier en France, Pologne, Hongrie, Roumanie, Finlande, Slovaquie, République tchèque sont rattachées au métier European Road Network)

● Asie-Pacifique & Moyen-Orient

1.3 Modèle d'affaires et de création de valeur

Leader mondial de la logistique, GEODIS, au travers de son expertise d'optimisation des chaînes d'approvisionnement et de distribution, s'attache à créer de la valeur à long terme pour ses clients, ses collaborateurs et partenaires, son actionnaire et plus largement pour la société. Ce positionnement et cette création de valeur s'inscrivent pleinement dans la raison d'être du Groupe : « 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 ».

Nos ressources

Humaines

52 819 collaborateurs
dont **39 %** de femmes
et dont **71 %** à l'international

Commerciales

81 500 clients actifs dans le monde
100 000 fournisseurs et
sous-traitants

Financières

Actionnariat stable 100 % SNCF
(notée AA- par S&P et Aa3
par Moody's)

Opérationnelles

1 079 sites
Réseau couvrant **166** pays
12 millions de m² d'entrepôts
et de surfaces opérationnelles
Flotte de **4 302** véhicules moteurs
en propre
Systèmes d'information avancés

Environnementales

Consommation de carburants :
76 millions de litres
Consommation d'électricité :
263 GWh
Consommation de gaz :
231 GWh

Notre raison d'être

*Au service de tous, nous mettons en œuvre une logistique
dans le monde, les produits dont nous avons besoin*

Les atouts d'un leader mondial

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

Les fondamentaux communs d'excellence

VISION

Nous voulons être le partenaire de croissance privilégié de nos clients

LES 7 RÈGLES D'OR

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

Dans sa recherche de performance, GEODIS applique son modèle de *business excellence* qui définit de façon opérationnelle l'organisation, les missions de chacun, les mesures prioritaires, les résultats attendus ainsi que les indicateurs de performance. Pour traduire ce modèle dans le quotidien de ses équipes, GEODIS a défini 7 Règles d'Or et 7 Principes de *Leadership* en s'appuyant sur le référentiel *Investors In People*. Les 7 Règles d'Or résument les actions importantes à mener pour atteindre l'excellence. Les 7 Principes de *Leadership* guident les managers pour accompagner, renforcer et mobiliser leurs équipes. À l'instar de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs, ces fondamentaux constituent la pierre angulaire de l'état d'esprit et de la culture de GEODIS.

innovante, durable et éthique, pour distribuer, partout

Une organisation structurée visant l'excellence

LIGNES DE MÉTIER

- Global Freight Forwarding & Supply Chain Optimization
- Global Contract Logistics
- European Road Network
- Distribution & Express

EXPERTISES VERTICALES

- Industrie
- Retail
- Produits de grande consommation
- Automobile & Mobilité
- High tech
- Santé
- Aérospatial & Défense

À PROXIMITÉ DE NOS CLIENTS

- Europe • France & Maghreb • Amériques • Asie-Pacifique & Moyen-Orient

Les vecteurs de transformation

INNOVATION & DIGITAL

- Data management
- Cybersécurité
- Robotisation
- Mobilité bas carbone

DURABILITÉ

- Climat & environnement
- Employeur responsable
- Éthique & conformité

VALEURS

Engagement | Innovation | Confiance | Solidarité | Passion

LES 7 PRINCIPES DE LEADERSHIP

- 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

Nos impacts

Pour les collaborateurs

Taux de satisfaction globale des collaborateurs : **82 %**

35 % de femmes managers

10 heures de formation par équivalent temps plein et par an

Taux de fréquence des accidents avec arrêt : **9,8**

Taux de gravité des accidents : **0,56**

Pour les clients

Taux de satisfaction globale des clients : **91 %**

Net Promoter Score : **+ 31**

23 % de sites triplement certifiés Qualité-Sécurité-Environnement

Pour l'actionnaire

CA de **11,6** Mds€

EBITDA de **1,12** Md€

Taux de transformation en *cash flow* opérationnel **84 %**

Pour la société

Évaluation EcoVadis : **70/100** (Or)

Engagements au service de la collectivité

Impôts et taxes en 2023 : **265** M€

Pour l'environnement

8,3 % de véhicules alternatifs au sein de la flotte de GEODIS

Émissions de CO₂ scopes 1 + 2 + 3 : **3,8** MtCO₂e

Évaluation CDP Climat : **A-**



1.4 Tendances

L'environnement mondial dans lequel opèrent les chaînes d'approvisionnement internationales demeure complexe. Les multiples crises des dix dernières années ont déclenché de profondes transformations dans la mondialisation et dans les systèmes de production internationaux des entreprises. Ces crises émergent sur fond de préoccupations persistantes concernant des questions à long terme : le réchauffement climatique, la perte de biodiversité, les inégalités sociales et économiques, l'insécurité énergétique, les risques géopolitiques et la gouvernance internationale. L'accroissement de complexité qui en résulte a introduit des incertitudes significatives dans le modèle de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

La combinaison des causes et des effets de ces crises diffère selon les zones géographiques, les pays, les marchés et les secteurs d'activités. Dans ce contexte mouvant, les entreprises mondiales sont de plus en plus contraintes de modifier leur stratégie en matière d'approvisionnement, de production et de logistique de distribution de leurs produits. Certaines d'entre elles, en Occident, ont réagi à la complexité économique et géopolitique accrue en raccourcissant simplement leur chaîne d'approvisionnement (*re-shoring* ou *near-shoring*) ou en la rendant moins vulnérable aux secousses géopolitiques (*friendshoring*). Cependant, pour de nombreuses entreprises, un changement de modèle stratégique s'appuyant sur le concept de « risque de la chaîne d'approvisionnement » plutôt que sur celui de la réduction des coûts nécessite des

transformations profondes. Ces transformations ne peuvent généralement être que progressives puisqu'elles imposent de reconsidérer les structures de coûts, de développer de nouveaux partenariats locaux et de revoir le positionnement de certains actifs.

Conséquences de ces évolutions du contexte mondial ou de ces transformations sociétales et environnementales, plusieurs facteurs s'imposent au secteur du transport et de la logistique :

- l'inflation forte constatée en 2023 dans de nombreux pays. Cette inflation a eu un impact sur le pouvoir d'achat des ménages, imposant aux employeurs de revoir à la hausse les salaires. Cet effet, combiné à un coût de l'énergie élevé, a conduit les entreprises à rechercher des économies, notamment par la mise en concurrence pour les prestations de logistique. Ainsi, un accroissement significatif du nombre d'appels d'offres a été observé en 2023 ;
- les restrictions ou fermetures momentanées de certaines routes maritimes, que ce soit pour des raisons environnementales comme pour le canal de Panama contraint de réduire le trafic par manque d'eau, ou pour des situations conflictuelles comme la mer Rouge qui a connu des attaques armées de navires. Face aux perturbations du trafic occasionnées, GEODIS s'adapte et propose à ses clients des alternatives permettant d'acheminer leurs marchandises dans les meilleures conditions ;

- l'incertitude concernant les disponibilités et les coûts des différentes sources d'énergie du fait des tensions géopolitiques, de la compétition des usages de la biomasse et des énergies nouvelles, et de la mise en place des infrastructures nécessaires à la disponibilité de ces dernières. Bien que l'impact de la volatilité des prix ait été limité pour GEODIS compte tenu de ses schémas contractuels, cette incertitude concernant les disponibilités et les coûts des énergies dans les différentes zones géographiques rend plus complexe la planification des schémas de transformation énergétique, indispensables à la décarbonation de l'économie ;
- le renforcement des réglementations en matière d'impact social et environnemental, lié en particulier au Pacte vert européen qui impose un rythme soutenu de transformation des flottes et de l'organisation de certaines chaînes logistiques. Concernant le volet climat et les émissions polluantes, les évolutions réglementaires sont particulièrement fortes avec le package *Fit for 55* ou encore la mise en place de zones à faibles émissions (ZFE) pour la livraison en centres-villes. GEODIS mène une veille permanente et cherche à anticiper ces transformations pour chacun de ses Métiers et de ses zones géographiques. Cependant, le manque de visibilité sur la disponibilité des technologies, des infrastructures et de l'accès aux énergies décarbonées à un coût compétitif constitue un frein à l'anticipation que le Groupe souhaite activer, en cohérence avec son engagement pour une trajectoire de décarbonation respectant l'Accord de Paris ;
- le maintien de l'e-commerce à un niveau très significatif, notamment pour les activités de *Retail* après la très forte croissance de 2020-2021. Cette évolution génère une augmentation du volume de petits et moyens colis à livrer dans des temps courts au plus proche des consommateurs, en zones urbaines ou périurbaines. Elle impose de repenser la gestion des flux et des stocks pour les optimiser tout en conservant la qualité de service. Pour accompagner cette demande, GEODIS s'adapte et innove en tenant compte des stratégies omnicanales de ses clients et leur apporte son savoir-faire d'optimisation de leurs chaînes d'approvisionnement en temps réel à travers une visibilité complète de leurs stocks et des flux ;
- enfin, les tensions dans certains métiers, l'essor de l'intelligence artificielle et les nouvelles attentes exprimées en termes de qualité de vie au travail influent sur les orientations stratégiques de recrutement et de développement des collaborateurs. Afin de continuer à attirer, développer et retenir les talents dont le Groupe a besoin, GEODIS adopte une approche proactive pour mieux faire connaître les métiers de la logistique et renforce sa marque employeur qui met en avant ses valeurs et intègre sa vision d'une logistique durable.

Conscient de ses responsabilités et des difficultés d'un monde devenu plus incertain et imprévisible, GEODIS s'adapte et évolue en permanence pour apporter à ses clients une offre de solutions globales répondant à leurs attentes. En tant qu'architecte de solutions logistiques et opérateur direct, GEODIS s'attache à faire preuve d'agilité en anticipant aux côtés de ses clients les changements à opérer pour faire face à ce contexte mouvant. Son expertise, la complémentarité de ses Métiers et sa couverture géographique placent le Groupe en bonne position pour accompagner ses clients

face aux risques de leur chaîne d'approvisionnement. Le plan stratégique « Ambition 2027 » de GEODIS, en renforçant ses exigences de performances opérationnelle, financière, sociale et environnementale, soutient pleinement la signature du Groupe « a better way to deliver ».

1.5 Stratégie

Après avoir atteint les objectifs de son plan stratégique pour la période 2018-2023, GEODIS poursuit son développement dans le cadre de son nouveau plan stratégique « Ambition 2027 ».

Ce nouveau plan stratégique s'inscrit dans la continuité du précédent, en amplifiant son ambition en termes de performance opérationnelle et financière. Le Groupe positionne plus que jamais la RSE et sa performance sociale et environnementale au cœur de ce plan stratégique dans le but de réduire significativement son empreinte carbone et d'être reconnu comme un leader de la logistique durable.

Grâce aux performances financières passées et futures de ses Métiers et fort du renforcement de son offre grâce à l'intégration de ses dernières acquisitions significatives (*Keppel, Need It Now Delivers en 2022 et trans-o-flex en 2023*), GEODIS va dégager des marges de manœuvre importantes pour continuer à innover et à investir.

Ces investissements vont supporter la croissance organique du Groupe, en lien avec les perspectives de croissance du marché du transport et de la logistique, et vont également accompagner une politique proactive d'acquisitions ciblées afin de saisir les opportunités offertes par le marché.



La stratégie de GEODIS vise à renforcer sa position de leader des solutions logistiques de bout en bout, durables et innovantes, pour aider ses clients à réussir et à se développer partout dans le monde. Cette stratégie continue de s'appuyer sur trois piliers, chacun nourri par l'esprit d'innovation et la capacité d'investissement du Groupe : l'expertise de ses Métiers cœurs en lien avec l'accompagnement de ses clients, l'accélération de sa transformation digitale et la poursuite de sa politique de croissance externe.

Développer l'expertise des Métiers cœurs et accompagner les clients du Groupe

En premier pilier, GEODIS capitalise sur le savoir-faire et la création de valeur de ses quatre Métiers cœurs dont la diversité, la complémentarité ainsi que la politique de *business excellence* doivent lui assurer un développement commercial constant et supérieur à celui de son marché. Le Groupe entend assurer la croissance de ses Métiers cœurs en accompagnant le développement de ses clients, en leur apportant plus de valeur et en tenant compte des spécificités de chaque marché.

Chacun de ces Métiers est organisé en fonction de ses spécificités afin d'optimiser le niveau de service offert aux clients. L'évolution de l'organisation du Groupe début 2023, avec la création d'une région Europe, d'une région France & Maghreb et d'une ligne de métier Global Contract Logistics, renforce la capacité du Groupe à suivre ses clients, tout en capitalisant sur ses Régions et ses Métiers.

Cette évolution permet à GEODIS d'allier l'expertise de ses Métiers à la connaissance fine des particularités régionales pour toujours plus d'efficacité commerciale et opérationnelle. Chaque Métier cœur dispose également de ses propres capacités d'investissement alliant les différents modes de détention et d'utilisation d'actifs en fonction des situations (notion d'*asset right*) et de l'esprit d'innovation qui anime le Groupe.

Accélérer la transformation digitale

L'innovation et l'investissement sont au centre du deuxième pilier de la stratégie de GEODIS : la transformation digitale. Le Groupe met notamment l'accent sur l'innovation afin de renforcer l'offre des services clients et de simplifier et faciliter l'accès à ces services.

Cette transformation concerne d'une part les fonctions support dans leur logique de *business excellence*, de pilotage et de contrôle interne *via* le programme commun de transformation dédié appelé *Odyssey*. La mutualisation des données permet en effet une analyse plus fine de la performance des activités de l'entreprise et le développement de nouvelles opportunités de *cross-selling*.

D'autre part, la transformation digitale concerne les Métiers, au cœur de leurs processus opérationnels : elle a pour vocation d'enrichir leur offre de services avec des solutions digitales innovantes afin de créer plus de valeur pour les clients et de faciliter l'accès aux services proposés.

Cette transformation s'appuie sur un ensemble de solutions fonctionnelles et techniques piloté par la direction du Digital et de la Technologie regroupant entre autres le *Data Office* et la *Digital Factory* afin de capitaliser sur la donnée, qui est un actif clé de l'activité du Groupe. Par exemple, *Upply*, *marketplace* digitale permettant de comparer en temps réel des tarifs de transport de marchandises, combine expertise métier et science de la donnée pour répondre aux exigences d'un marché de la logistique en pleine mutation. Depuis son lancement par le Groupe en 2018, la *start-up*

ne cesse de se développer en intégrant de nouvelles fonctionnalités à sa plateforme de mise en relation entre transporteurs et expéditeurs. En 2023, *Upply* a lancé *Connect*, une nouvelle plateforme de mise en relation directe entre expéditeurs, transporteurs et commissionnaires.

Poursuivre une stratégie proactive et ciblée de croissance externe

Le troisième pilier du plan stratégique est la poursuite de la politique de croissance externe de GEODIS, avec une approche proactive et ciblée afin de soutenir la croissance du Groupe et de le positionner en tant que leader de la logistique durable.

Cette volonté d'expansion a pour objectif à la fois de mieux répondre à la demande des clients en les accompagnant dans le développement de leurs activités avec un service de bout en bout, quelle que soit la configuration de leur chaîne logistique, et d'élargir l'offre de services en lien avec les ambitions RSE du Groupe, tout en renforçant une présence géographique dans les marchés stratégiques (Amérique du Nord, Europe et Asie du Sud-Est).

Dans un secteur encore largement fragmenté, il s'agit pour GEODIS de consolider ses positions en visant des entreprises dont les activités s'inscrivent dans les objectifs du Groupe d'offrir un service de bout en bout, tout au long de la chaîne logistique.

L'acquisition en 2023 de *trans-o-flex* (en Allemagne), société de transport du dernier kilomètre en température contrôlée pour le secteur pharmaceutique et de la santé, permet par exemple à GEODIS de proposer un réseau en température contrôlée de bout en bout entre l'Allemagne, l'Europe, l'Asie et les États-Unis.

1.6 Innovation

La capacité d'innovation de GEODIS est à la fois un facteur clé de différenciation face à ses concurrents, un moyen de créer de la valeur pour ses clients et un levier majeur de croissance et de performance.

La gestion des données et les technologies numériques sont deux dimensions fondamentales portées par la transformation digitale. Cette transformation accompagne les fonctions support dans leur logique de *business excellence*, de pilotage et de contrôle interne et les Métiers dans leurs processus opérationnels et leurs nouvelles offres.

Les trois axes principaux d'innovation de GEODIS sont :

- le numérique, présent à toutes les étapes des processus du Groupe depuis la relation client jusqu'à la livraison ;
- la robotisation, formidable levier de performance opérationnelle et de réduction de la pénibilité ;
- la décarbonation pour répondre à l'enjeu du climat (ce dernier aspect est développé dans la [section 3.1](#) dédiée au climat).

Innovier pour répondre aux défis des clients du Groupe

L'innovation est l'une des valeurs fondamentales de GEODIS, à la fois vecteur majeur d'excellence opérationnelle, source de création de valeur et facteur de différenciation dans les marchés où le Groupe est présent. Fort de ses processus élaborés, le Groupe propose des solutions aux nouveaux défis d'un monde en pleine évolution. En réponse à la montée en flèche de l'e-commerce, GEODIS fournit notamment aux marques BtoC un accompagnement logistique de bout en bout dont l'objectif est d'offrir au client la même expérience personnalisée en ligne et en magasin. Pour ce faire, la solution *eCommerce* de GEODIS s'appuie sur le réseau mondial d'entrepôts et de transports du Groupe pour orienter le client vers le produit disponible le plus proche grâce à une visibilité en temps réel des stocks dans le monde entier. Qu'il s'agisse de livraison en juste-à-temps, de visibilité sur la chaîne logistique ou encore de responsabilité sociétale, GEODIS s'efforce de mettre sa capacité d'innovation au service de ses clients.



Accélérer la robotisation

La robotique appliquée à la logistique s'est développée très largement et rapidement au cours de ces dernières années. L'automatisation des activités logistiques en entrepôt est un levier de performance considérable et permet de traiter davantage de flux en des temps records. Face à l'explosion

de la demande des consommateurs, en particulier via le commerce en ligne, des robots intelligents de plus en plus mobiles et autonomes réalisent des tâches de préparation de commandes, améliorant la qualité et la réactivité des opérations. Les solutions de gestion des données associées aux systèmes d'intelligence artificielle (IA) produisent des algorithmes qui renforcent l'efficacité des opérations et la pertinence des prévisions. En outre, les systèmes robotiques améliorent les conditions de travail et la productivité en entrepôt puisqu'ils réduisent les tâches répétitives et exigeantes physiquement pour l'opérateur (déplacements, flexions, ports de charges) et libèrent ainsi du temps pour des missions à plus forte valeur ajoutée.

Doté d'environ 80 sites fortement automatisés dans le monde, GEODIS est l'un des leaders de l'intégration des dernières générations de robots au sein des entrepôts. Ses équipes travaillent au développement d'interfaces de programmation applicatives (API) et de solutions *Plug & Play* rapides et fluides qui facilitent la connectivité avec les systèmes de ses clients. Cette avance dans le domaine de la robotique est à la fois une source de différenciation et un moteur de croissance pour le Groupe.

Donner la priorité au numérique

Les données et les technologies numériques restent deux dimensions fondamentales d'une innovation adaptée aux réalités du terrain et rentable pour les métiers de la *supply chain* et la gestion de l'entreprise. GEODIS travaille de façon continue en étroite collaboration avec ses clients et des partenaires académiques et industriels pour identifier les domaines où l'innovation numérique et l'exploitation des données peuvent faire la différence.

Le Groupe a mis en évidence un cas d'usage pertinent de la technologie *blockchain* pour relever les défis associés à la distribution de vaccins. Ses équipes ont ainsi assuré la logistique et le transport des lots dans le strict respect de la chaîne du froid et avec un suivi précis des données rapportées et validées automatiquement sous le contrôle de pharmaciens. Cette avancée technologique a permis de réduire de 12 heures le délai d'enregistrement des données, d'accélérer la distribution des vaccins et de limiter le nombre de doses gaspillées par manque d'efficacité logistique.

La qualité et la robustesse des référentiels de données sont des leviers incontournables de la performance, de la qualité des opérations et de la conformité réglementaire. Dans sa logique d'excellence opérationnelle, GEODIS utilise des algorithmes informatiques afin de détecter et de traiter les erreurs et les données manquantes.

Les activités multicanales des clients du Groupe (magasins traditionnels, vente en ligne) combinées à des stratégies de livraison au client final multiples (depuis les entrepôts, depuis les magasins – *ship from store, click & collect*) nécessitent de puissants logiciels de suivi en temps réel des stocks, de calcul de stratégies de réapprovisionnement et d'allocation de commandes et de suivi des expéditions et des livraisons (*Distributed Order Management System, DOMS*) pour lesquels GEODIS a acquis le *leadership* avec son partenaire éditeur.

Saisir les opportunités de la transformation digitale

Les dernières avancées technologiques permettent désormais d'embrasser une part croissante de la complexité des métiers de la logistique qui comprennent un nombre significatif de concepts distincts nécessaires aux opérations de la chaîne logistique contemporaine.

Le digital et la technologie permettent conjointement l'intensification des flux de communication et de données, soit une meilleure visibilité sur les temps d'arrivée des colis et des conteneurs confiés par les clients du Groupe. Ces flux de communication doivent être sécurisés – pour protéger les données des clients – mais aussi résilients, afin de garantir un niveau de service optimal.

L'exploitation de données captées, stockées, transformées puis transmises via le système d'information et les canaux numériques engendre des gains d'efficacité fonctionnels mais aussi opérationnels (optimisation des trajets des camions,

rapidité des livraisons pour le dernier kilomètre, vérification des conditions de transport sous contrainte – basse température, suivi en temps réel).

De plus en plus, l'intelligence artificielle permet à GEODIS d'exploiter des modèles prédictifs et de suggérer des services logistiques complémentaires tirés du catalogue d'offres du Groupe. GEODIS peut ainsi développer les ventes croisées et fidéliser ses clients par des opérations de bout en bout.

Enfin, plus généralement, le digital permet au Groupe de mieux intégrer les partenaires de son écosystème afin de proposer le service le plus adapté aux critères des clients. De plus, GEODIS participe aux travaux de développement d'un standard pour le monde de la logistique (*Shared Data Language*, SDL), afin de favoriser l'intégration des « petits » acteurs au sein de la chaîne de valeur. L'enjeu est de limiter les effets de verrouillage en favorisant une concurrence libre et équitable et en renforçant l'efficacité de la chaîne logistique de bout en bout.



Plusieurs faits marquants en 2023 témoignent de la dynamique d'innovation de GEODIS :

Le système de vérification des accès aux zones à faibles émissions (ZFE)

Les ZFE se multiplient dans les villes françaises et il est crucial pour les exploitants d'avoir la certitude que l'accès des véhicules de GEODIS et de ses sous-traitants est bien autorisé. La question est particulièrement complexe quand il s'agit de gérer près de 120 000 ordres de transport par jour alors que les règles de circulation en ZFE sont très peu harmonisées entre agglomérations et que GEODIS n'a pas la maîtrise directe des véhicules de ses sous-traitants. Les équipes Distribution & Express ont développé un système de vérification connecté à la base de données de l'administration française qui comporte près de 5 millions de véhicules enregistrés. À la saisie de la plaque d'immatriculation, le système qualifie instantanément le véhicule concerné.

Le suivi des performances de conduite grâce à un outil d'informatique embarqué

L'amélioration du comportement de conduite des conducteurs de GEODIS représente un enjeu majeur en termes de sécurité mais aussi de consommation d'énergie et de réduction des coûts de maintenance. Avec le module *Trimble*, outil informatique embarqué à bord des véhicules, les équipes de European Road Network ont accès à des données fines relatives au comportement de conduite de chaque conducteur, comme les accélérations et les décélérations brutales ou le bon usage du régulateur de vitesse. Ces données sont partagées avec les conducteurs et les managers opérationnels afin d'instaurer un dialogue autour des comportements de conduite et de créer une émulation positive entre les conducteurs. La collecte et l'analyse de ces indicateurs de conduite permettent également aux formateurs et moniteurs internes de European Road Network de mieux cibler les conducteurs à former et de leur proposer des programmes plus adaptés.

Un outil d'aide à la décision pour accompagner l'optimisation logistique

GEODIS optimise ses tournées de livraisons en France en s'appuyant sur la solution de son prestataire 7Opteam. 30 agences de Distribution & Express importent puis traitent des données de géolocalisation logistique. Une fois analysées, ces données permettent aux équipes de planification de gagner du temps en repensant les tournées des livreurs partout en France. La plateforme 7Opteam permet non seulement un gain de temps pour les équipes de planification (jusqu'à dix jours lors de la réalisation des études complexes), mais également une rationalisation des tournées. Cet effort se traduit par une réduction des kilomètres parcourus et par conséquent des émissions de CO₂.

L'optimiseur de chargement

Que ce soit sur les mers dans les conteneurs ou sur les routes dans les remorques et caisses des véhicules, la question de l'optimisation des chargements est capitale, tant pour la diminution des coûts de transport que pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la pollution en général. 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 optimise également le regroupement des marchandises selon leur provenance ou leur destination en un minimum de conteneurs. Après la mise en œuvre en 2023 du programme d'optimisation pour un client leader de la grande distribution d'articles de sport et de loisirs, les équipes de GEODIS ont mesuré une augmentation de 10 % des taux de chargement des conteneurs.

1.7 Gouvernance d'entreprise

GEODIS s'engage à mener ses actions avec éthique et transparence. La société GEODIS, société mère du groupe GEODIS, est une société anonyme qui a adopté le mode de gestion duale, avec un Directoire et un Conseil de surveillance. Ce mode d'organisation dissociant la gestion et la direction de la Société, dévolues au Directoire, du contrôle de cet organe de direction, exercé par le Conseil de surveillance, répond aux préoccupations d'équilibre des pouvoirs entre les fonctions exécutives et de contrôle. Le Conseil de surveillance a créé des comités spécialisés pour l'assister dans ses réflexions.

Le Directoire s'appuie sur un Comité exécutif composé des directeurs généraux adjoints des Régions, des directeurs généraux adjoints des Métiers et des directeurs généraux fonctionnels. À la date du présent document, le Comité exécutif est composé de 17 membres.

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

Le Directoire

Le Directoire de la société GEODIS SA 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.

À la date du présent document, le Directoire est composé de deux membres : Marie-Christine Lombard et David-Olivier Tarac. Le Directoire est présidé par Marie-Christine Lombard.

Le Conseil de surveillance du 2 mars 2021 a renouvelé Marie-Christine Lombard en qualité de présidente du Directoire pour la durée de son mandat de membre du Directoire. Le Conseil de surveillance du 6 décembre 2022 a nommé en qualité de membre du Directoire David-Olivier Tarac, directeur financier Groupe, succédant à Amaury Valicon au 1^{er} janvier 2023 pour la durée de son mandat (fin de mandat en 2025).

Le Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance de GEODIS est composé de huit administrateurs dont quatre administrateurs externes. Un représentant du Conseil européen de concertation (CEC) participe également aux séances du Conseil.

→ **Nombre de réunions du Conseil de surveillance en 2023 : 5**

→ **Taux de participation : 97,5 %**

Le Conseil de surveillance veille à maintenir une diversité d'expériences, en particulier à l'international, ainsi qu'une complémentarité des compétences. Il s'assure enfin de la présence d'administrateurs externes et d'un taux de féminisation élevé.

À la date du présent document, le Conseil de surveillance est composé de huit administrateurs, dont trois sont des femmes (37,5 %) et quatre sont externes au Groupe SNCF (50 %).

Dans sa composition, le Conseil de surveillance couvre les compétences essentielles pour exercer le contrôle de la direction de l'entreprise : transports & logistique, planification stratégique et stratégie commerciale, finances et gestion, légales et réglementaires, fusions & acquisitions, responsabilité sociétale des entreprises, gestion des risques et conformité.

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 aval pour tout engagement significatif et opération d'investissement ou de désinvestissement.

Pour mener à bien ses missions, le Conseil de surveillance s'appuie sur les travaux de deux comités spécialisés :

- le Comité Audit et Risques (CAR), dont le rôle est de donner un avis sur l'exactitude et la sincérité des comptes sociaux et consolidés, ainsi que sur la qualité de l'information financière ;
- le Comité des Ressources Humaines (CRH), dont le rôle est d'émettre des recommandations sur la politique de rémunération des membres du Directoire, du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe. Il examine périodiquement le plan de rétention (*Long-Term Incentive Plan*) ou tout mécanisme d'*incentive*.

En 2023, le Conseil de surveillance s'est notamment positionné sur les projets de fusions-acquisitions et sur la politique de LTIP (*Long-Term Incentive Plan*) du Groupe. En ce qui concerne la stratégie RSE de GEODIS, le Conseil de surveillance a également été amené à se prononcer sur la matrice de double matérialité, le Plan de vigilance et la trajectoire de décarbonation du Groupe avant sa soumission à SBTi (*Science Based Targets initiative*). Enfin, au-delà des activités et des résultats, les discussions ont porté en 2023 sur le nouveau plan stratégique du Groupe, « Ambition 2027 ».



Composition du Conseil de surveillance de GEODIS au 1^{er} mai 2024

Prénoms & noms Rôles au sein du Conseil de surveillance	Années d'entrée en fonction et années de fin de mandat	Fonctions et principaux mandats en 2023	Rôles dans le Comité Audit et Risques (CAR) et dans le Comité Ressources humaines (CRH)	Nationalités
Laurent TREVISANI Président et membre du Conseil de surveillance	2020-2025	Directeur général délégué Stratégie Finances du Groupe SNCF Directeur général délégué SNCF	Membre du CRH	Français
Albertine HANIN Vice-présidente et membre du Conseil de surveillance	2020-2025	Directrice Juridique et Assurances de GEODIS		Française
Patrick BERARD Membre du Conseil de surveillance	2021-2024	Administrateur de LKQ Président de Transformation Advisory	Président du CRH	Français
Carine de BOISSEZON Membre du Conseil de surveillance	2021-2025	Directrice du Développement durable du Groupe EDF Membre du Comité Climat de BPI France Co-présidente du Comité raison d'être de STOA	Présidente du CAR	Française
Sylvie CHARLES Membre du Conseil de surveillance	2013-2025	Administratrice indépendante de SANEF Membre du conseil d'administration de Kaufman & Broad	Membre du CRH	Française
Frédéric DELORME Membre du Conseil de surveillance	2024-2030	Président de Rail Logistics Europe		Français
Raphaël POLI Membre du Conseil de surveillance	2021-2027	Directeur général SNCF Retail & Connexions	Membre du CAR	Français
Randy TUCKER Membre du Conseil de surveillance	2020-2026	Président-directeur général de Wineshipping	Membre du CAR	Américain

Olivier ETHEVE, représentant du Conseil européen de concertation, assiste aux séances du Conseil de surveillance.

Le Comité exécutif

Le Directoire s'appuie sur le Comité exécutif de GEODIS, instance de réflexion et de concertation qui met en œuvre la stratégie opérationnelle du Groupe tout en assurant la cohérence de ses actions. Il est composé de 17 membres (la présidente du Directoire, quatre directeurs de Régions, quatre directeurs de Métiers et neuf directeurs de fonctions support) et se réunit *a minima* deux fois par mois pour suivre au plus près l'activité du Groupe, évoquer les performances opérationnelles et financières et discuter des projets stratégiques.

**Composition du Comité exécutif de GEODIS
au 1^{er} mai 2024**

Prénoms & noms	Fonctions en 2023	Nationalités
Marie-Christine LOMBARD	Présidente du Directoire	Française
Xavier AVRARD	Directeur Stratégie Groupe	Français
Onno BOOTS	Directeur général Asie-Pacifique et Moyen-Orient	Néerlandais
François BOTTIN	Directeur du Digital et de la Technologie	Français
Mario CECCON	Directeur des Ressources humaines	Argentin
Virginie DELCROIX	Directrice du Développement durable	Française
Éric GERBI	Directeur général Supply Chain Optimization	Français
Albertine HANIN	Directrice Juridique et Assurances	Française
Stéphanie HERVÉ	Directrice générale Global Contract Logistics	Française
Mike HONIOUS	Directeur général Amériques	Américain
Thomas KRAUS	Directeur général Europe	Allemand
Éric MARTIN-NEUVILLE	Directeur général Global Freight Forwarding	Français
Laurent MELAINE	Directeur général Commerce et Marketing	Français
Camille PORGÈS	Directrice Gouvernance Risques et Compliance	Française
Olivier ROYER	Directeur général European Road Network	Français
David-Olivier TARAC	Membre du Directoire – Directeur financier Groupe	Français
Amaury VALICON	Directeur général Performance	Français

La rémunération des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe comprend une part variable annuelle qui repose à 25 % sur l'atteinte d'objectifs RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise). Depuis 2023, le plan de rémunération variable long terme (LTI) à échéance trois ans comprend également une composante extra-financière comptant pour 30 % du total.

Comités d'investissement et des risques

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 ainsi les règles de gouvernance, les seuils d'autorisation et les principes de contrôle interne.

Pour veiller à la bonne application de ces principes et éclairer sa politique, le Directoire s'appuie sur deux comités spécialisés.

- Le Comité d'investissement Groupe, qui se réunit chaque semaine et valide les engagements d'investissement et les contrats commerciaux à partir d'un certain seuil. 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 et plan d'atténuation des risques. 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, créé en 2016, est présidé par la présidente du Directoire de GEODIS et est composé de 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 du Groupe, notamment en s'appuyant sur la cartographie des risques de GEODIS, sur les rapports d'audit interne, sur les meilleures pratiques externes et enfin sur l'inventaire des risques et des litiges dans l'ensemble des entités du Groupe. Il prend toutes décisions ou orientations utiles en matière de prévention et de gestion des risques, de contrôle interne, d'éthique et de conformité afin de renforcer le niveau de maîtrise de tous types de risques pour le Groupe. Son rôle est d'identifier et d'analyser tout risque potentiel ou avéré, de décider des actions préventives ou correctives à déployer au sein du Groupe, de veiller à leur mise en œuvre effective et d'en assurer un suivi régulier. Il met à jour la cartographie des risques du Groupe lors des réunions trimestrielles du Comité ou plus fréquemment si nécessaire. Les informations concernant les litiges commerciaux, fiscaux et sociaux sont examinées systématiquement à chaque réunion.

Gouvernance, risques et conformité

Pour piloter le dispositif d'éthique et de conformité, le Directoire de GEODIS a mis en place une équipe dédiée, la direction Gouvernance, Risques et Conformité, qui rassemble trois expertises :

- la direction Éthique, Conformité et Douanes du Groupe ;
- la direction Contrôle interne et Gestion des risques du Groupe ;
- la direction Audit interne du Groupe.

Chaque direction, à l'exception de celle de l'Audit interne, dispose d'une équipe centrale et d'un réseau de correspondants dans l'ensemble des Régions et Métiers afin d'assurer la cohérence globale du programme de conformité et son adaptation au bon niveau de l'organisation.

La directrice Gouvernance, Risques et Conformité est membre du Comité exécutif de GEODIS et reporte directement à la présidente du Directoire. Elle tient le Comité exécutif régulièrement informé de l'avancement de ses activités afin de donner tout l'appui nécessaire à l'instance dirigeante dans sa prise de décision.

Éthique, Conformité et Douanes

La direction Éthique, Conformité et Douanes du Groupe 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 interne, qui permet de recueillir les signalements des collaborateurs du Groupe, ainsi que des tiers, concernant la potentielle violation des lois et réglementations ainsi que de la Charte éthique. La direction se compose de plusieurs équipes ayant l'expertise requise dans les domaines concernés 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.

Contrôle interne et Gestion des risques

Conformément aux standards internationaux, le dispositif de Contrôle interne et de Gestion des risques de GEODIS repose sur trois lignes de maîtrise – les opérations (première ligne), les fonctions transverses au sein des Métiers, des Régions et du Groupe telles que Ressources humaines, Finances, Juridique, etc. (deuxième ligne), et l'Audit interne (troisième ligne) – chacune d'elles ayant des rôles et responsabilités bien définis dans la mise en œuvre de la maîtrise des risques dans son périmètre.

Dans son rôle de deuxième ligne de défense, la direction Contrôle interne et Gestion des risques du Groupe assiste les directions fonctionnelles et opérationnelles au niveau du Groupe, des Métiers et Régions dans la définition de leurs règles et procédures internes afin d'assurer l'intégration de contrôles pertinents permettant une gestion efficace des risques. Elle a ainsi établi, et met régulièrement à jour, le *Book of Business Principles*, qui constitue le cadre de référence obligatoire au sein du Groupe en termes de règles de gouvernance et seuils d'autorisation. La direction centrale définit la démarche de contrôle interne et de gestion des risques pour le Groupe, laquelle est ensuite déclinée au sein de chaque périmètre avec le support des correspondants des Métiers et Régions. Cette organisation permet d'assurer un déploiement effectif et adapté du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe pour toutes les activités et dans toutes les entités.

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 est centralisée et composée d'experts qualifiés qui effectuent des revues dans l'ensemble de l'organisation, conformément au plan d'audit annuel et selon les besoins venant à être identifiés.







Politique de responsabilité sociétale d'entreprise

2.1	POLITIQUE RSE	29
2.2	PRINCIPAUX ENJEUX ET RÉPONSES DE GEODIS	32
2.3	PARTIES PRENANTES	34
2.4	GOUVERNANCE RSE	36
2.5	RECONNAISSANCE	37

2. POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

GEODIS, en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, place les enjeux sociétaux au cœur de ses préoccupations. Parmi les sept Règles d'Or qui constituent le socle de ses opérations, trois portent sur la responsabilité sociétale : « Être une entreprise responsable », « Garantir la santé et la sécurité des personnes partout et à tout moment » et « Recruter, former et fidéliser des collaborateurs de talent ».

NOS PRIORITÉS



ENVIRONNEMENT

Agir pour le climat et réduire notre impact environnemental



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

•

POLLUTION DE L'AIR

•

ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

•

CONSOMMATION DES RESSOURCES NON RENOUVELABLES



SOCIAL

Être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société



SANTÉ ET SÉCURITÉ

•

CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

•

DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

•

CONTINUITÉ DE SERVICE

•

ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS



ÉTHIQUE

Choisir des relations éthiques et fondées sur la confiance



ACHATS RESPONSABLES

•

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

•

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

•

INFLUENCE EN FAVEUR DE LA RSE AUPRÈS DE NOS PARTIES PRENANTES

2.1 Politique RSE

GEODIS s'engage à apporter à ses clients des solutions logistiques durables, tant sur le plan social qu'environnemental. Ainsi, le Groupe s'attache notamment à développer des solutions bas carbone, à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, à améliorer en permanence la santé et la sécurité des personnes et le bien-être de ses collaborateurs et à agir dans le respect des principes d'éthique et de responsabilité dans les relations avec ses partenaires.

La politique RSE de GEODIS 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 de l'homme ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- le Pacte mondial des Nations unies, dont GEODIS est signataire depuis 2003.

Par ailleurs, 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 section 2.2).

Concernant la lutte contre le réchauffement climatique, GEODIS inscrit sa politique dans le cadre de l'Accord de Paris de 2015 dont l'objectif est de contenir l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2 °C comparativement aux niveaux préindustriels et de poursuivre les efforts pour limiter cette augmentation à 1,5 °C. Enfin, pour soutenir ses objectifs RSE, le Groupe s'appuie sur différents référentiels, standards internationaux, normes et lignes directrices, parmi lesquels :

- les lignes directrices pour le reporting RSE de la *Global Reporting Initiative* (GRI) ;
- le *GHG Protocol*, standard de mesure et de reporting des émissions de gaz à effet de serre ;
- la norme ISO 14001 pour le management de l'environnement ;
- la norme ISO 45001 (OHSAS 18001) sur le management de la santé et de la sécurité au travail ;
- le système SQAS (*Safety & Quality Assessment for Sustainability*) pour évaluer les performances en matière de qualité, de sécurité et d'environnement ;
- le référentiel *Global Logistics Emissions Council* (GLEC) *Framework V2* pour mesurer les émissions de CO₂ des chaînes logistiques multimodales ;
- les normes RSE spécifiques à des clients ou à des secteurs d'activité ;
- le référentiel *Investors in People* portant sur le management et le *leadership* ;
- le label GEEIS, standard européen et international pour l'égalité professionnelle.

(i) <https://geodis.com/fr/groupe/rse>

2.1.1 Analyse de double matérialité

GEODIS a publié en 2023 sa première analyse de double matérialité⁽ⁱ⁾, afin de mettre à jour et de prioriser les principaux enjeux RSE du Groupe. Cette analyse a notamment été réalisée grâce à la consultation de ses principales parties prenantes, à la fois internes et externes, et en mettant en œuvre l'approche de double matérialité.

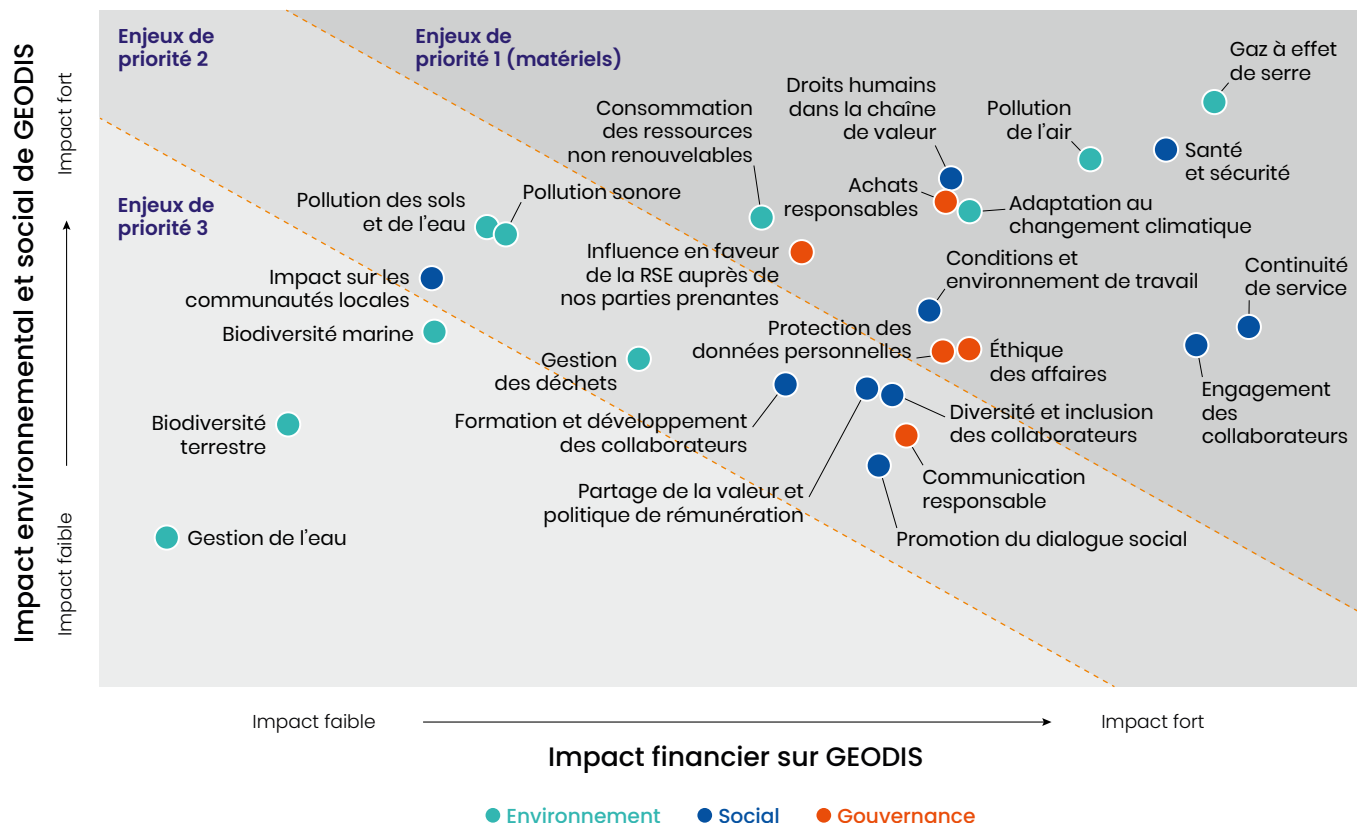
L'analyse de double matérialité consiste à étudier les impacts sous un double prisme : celui de l'entreprise sur la société et l'environnement et, à l'inverse, celui des impacts sociétaux sur l'entreprise. L'approche de double matérialité fait partie des attentes du nouveau cadre de reporting de durabilité, la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

L'analyse de matérialité de GEODIS a été réalisée sous la responsabilité de la direction du Développement durable avec l'aide d'un cabinet d'experts extérieur au Groupe. Une équipe projet interne représentant différents Métiers et Régions a été constituée pour contribuer à l'étude et faciliter l'engagement des différentes parties prenantes. L'ensemble du processus a été supervisé par un comité de pilotage comprenant cinq membres du Comité exécutif du Groupe.

L'analyse de double matérialité a été réalisée en trois étapes :

- 1 sélection des enjeux de durabilité (environnementaux, sociaux et de gouvernance) potentiellement matériels de GEODIS. Une liste de 25 enjeux clés de matérialité a été validée par le comité de pilotage du projet ;
- 2 consultation des parties prenantes internes et externes et consultation d'experts. 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.). En complément de ces entretiens individuels, l'importance des enjeux clés de matérialité a également été évaluée via l'enquête annuelle d'engagement des collaborateurs et dans l'enquête annuelle de satisfaction clients. Un atelier auquel ont participé une dizaine de collaborateurs de différentes régions a également été organisé pour évaluer les enjeux selon le principe de double matérialité ;
- 3 consolidation et construction de la matrice, en s'appuyant sur les consultations menées et sur des référentiels et bases de données internationaux. Plusieurs référentiels internationaux et des contributions d'experts ont été consolidés.

Parmi les 25 enjeux de durabilité sélectionnés, 13 d'entre eux sont ressortis de l'étude comme étant « matériels », c'est-à-dire avec un impact fort du point de vue de la matérialité financière, de la matérialité d'impact (environnementale ou sociétale), ou des deux.



La plupart des enjeux ressortis comme matériels de cette étude de double matérialité avaient déjà été identifiés comme tels par GEODIS. Certains sont suivis et pris en compte dans la stratégie RSE du Groupe (les gaz à effet de serre, la santé sécurité ou l'éthique des affaires par exemple). Pour ces enjeux, des politiques ambitieuses sont déjà déployées, avec des programmes concrets, des outils de mesure de la performance et des objectifs qui pourront être renforcés.

Pour d'autres enjeux, l'analyse de double matérialité a souligné leur importance croissante en termes d'impact, pour le Groupe et/ou ses parties prenantes (l'adaptation au changement climatique ou les droits humains dans la chaîne de valeur par exemple). La place donnée à ces enjeux dans la politique RSE de GEODIS sera donc renforcée. Enfin, certains enjeux semblent moins matériels au vu des résultats de l'analyse de matérialité (la biodiversité ou la gestion de l'eau par exemple). Ces enjeux continueront néanmoins d'être pris en considération par le Groupe, d'une manière adaptée à leur niveau d'importance.

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 : ce sont les 13 enjeux dits matériels, au cœur des activités du Groupe et de sa chaîne de valeur. Pour ces enjeux, le Groupe redouble ses efforts pour qu'ils soient tous gérés *via* une gouvernance spécifique, des objectifs de long terme et des indicateurs de suivi ;
- enjeux de priorité 2 : ce sont les enjeux pour lesquels le Groupe maintient ses efforts, dans un souci d'amélioration continue, *via* un programme déployé dans les Régions et Métiers concernés, accompagnés d'indicateurs de suivi et pour certains d'objectifs à moyen terme ;
- enjeux de priorité 3 : pour ces enjeux, le Groupe maintient le suivi de sa performance *via* des indicateurs appropriés.

Enfin, GEODIS compte renforcer les échanges avec ses parties prenantes pour poursuivre le dialogue initié lors de la consultation autour des enjeux de durabilité du Groupe. Outre les canaux de discussions existants, le Groupe envisage la mise en place d'un comité stratégique des parties prenantes, constitué de représentants internes et d'experts externes, couvrant l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

2.1.2 Politique RSE

La politique RSE du Groupe est développée en cohérence avec l'une des sept Règles d'Or de son programme *business excellence* : « Être une entreprise responsable ». Cela implique pour GEODIS d'agir pour l'environnement, pour la société et de façon éthique avec l'ensemble de ses parties prenantes telles que ses clients, ses fournisseurs et sous-traitants, ses collaborateurs, la société au sens large ainsi que son actionnaire la SNCF.

Puissant vecteur de progrès et d'innovation, la politique RSE du Groupe se décline en trois dimensions (environnement, social et sociétal, éthique) couvrant les principales attentes des parties prenantes (*voir section 2.3*). Les priorités ont été mises à jour en 2023 après la réalisation d'une analyse de matérialité (*voir section 2.1.1*). Validée par le Comité exécutif, la politique RSE du Groupe est accessible sur le site internet de GEODIS ⁽¹⁾.

La politique RSE du Groupe est organisée en trois piliers :

- environnement : Émissions de gaz à effet de serre, Pollution de l'air, Adaptation au changement climatique, Consommation des ressources non renouvelables ;
- social : Santé et sécurité, Conditions et environnement de travail, Engagement des collaborateurs, Droits humains dans la chaîne de valeur, Continuité de service ;

- éthique : Achats responsables, Éthique des affaires, Protection des données personnelles, Influence en faveur de la RSE auprès de nos parties prenantes.

GEODIS s'assure de la prise en compte de ces priorités au travers des mesures suivantes :

- évaluer les politiques et initiatives du Groupe grâce à des référentiels internes et externes et, le cas échéant, mettre à jour les ambitions en visant les meilleures pratiques ;
- mesurer et communiquer sur les progrès, de manière régulière et transparente, grâce à différents moyens, comme le présent rapport RSE ;
- innover et travailler en continu à la recherche de nouvelles solutions en collaboration avec les clients, les fournisseurs, les sous-traitants et tout autre partenaire externe ;
- encourager les fournisseurs et les sous-traitants dans la mise en œuvre de démarches développant leur propre performance RSE et contribuant à celle du Groupe ;
- former et sensibiliser les collaborateurs du Groupe aux impacts RSE de ses activités ;
- encourager les collaborateurs du Groupe à partager les bonnes pratiques.

2.



(1) <https://geodis.com/fr/responsabilite-societale>

2.2 Principaux enjeux et réponses de GEODIS

Le tableau ci-contre présente les principaux enjeux extra-financiers identifiés par le Groupe et son approche pour y répondre, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 des Nations unies.

Le Groupe a mené en 2023 une analyse de double matérialité afin de mettre à jour et de prioriser cette liste d'enjeux et d'orienter sa politique RSE en conséquence.

Parmi les principaux enjeux RSE présentés ci-contre, six ont été identifiés comme risques majeurs et figurent à ce titre sur la cartographie des risques majeurs du Groupe :

- santé et sécurité ;
- droits humains dans la chaîne de valeur ;
- adaptation au changement climatique ;
- émissions de gaz à effet de serre ;
- pollution de l'air ;
- achats responsables.

Enjeux (risques et opportunités)

Section du rapport



Environnement : agir pour le climat, réduire l'impact environnemental

Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Climat (section 3.1)
Pollution de l'air	Qualité de l'air (section 3.2)
Adaptation au changement climatique	Adaptation au changement climatique (section 3.1.5)
Consommation des ressources non renouvelables	Gestion des ressources naturelles (section 3.3)



Social : être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société

Santé et sécurité	Santé, sécurité et sûreté (section 4.1)
Conditions et environnement de travail	Management des talents (section 4.3) Rémunération et avantages sociaux (section 4.5)
Engagement des collaborateurs	Engagement des collaborateurs (section 4.7)
Droits humains dans la chaîne de valeur	Droits humains et libertés fondamentales (section 4.8)
Continuité de service	Continuité de service (section 4.10)



Éthique : choisir des relations éthiques et fondées sur la confiance

Achats responsables	Chaîne de valeur responsable (section 5.2)
Éthique des affaires	Conformité et éthique des affaires (section 5.1)
Protection des données personnelles	Protection des données (section 5.3)
Influence en faveur de la RSE auprès des parties prenantes	Influence en faveur de la RSE auprès des parties prenantes (section 5.4)

Principaux sujets	Contribution aux ODD	Exemples d'actions de GEODIS
Réduction des émissions de gaz à effet de serre provenant de la consommation d'énergie et de carburant liée au transport et à la logistique.	 	- Engagement SBT - Report modal - Véhicules routiers bas carbone - Biocarburants aérien et maritime - Éclairage LED
Réduction de la pollution atmosphérique générée par l'utilisation de combustibles fossiles affectant la santé humaine et la biodiversité.	 	Déploiement de véhicules alternatifs de livraison
Adaptation des activités de GEODIS aux effets du changement climatique afin d'assurer la continuité des activités, l'intégrité des infrastructures et des conditions de travail adéquates.		Étude de vulnérabilité des sites et plans de continuité d'activité
Préservation des ressources non renouvelables et réduction de la dépendance de GEODIS aux combustibles fossiles ainsi qu'aux matériaux non renouvelables utilisés pour la construction, les moyens et infrastructures liés au transport et dans les emballages.		- Logistique inversée - Recyclage des emballages - Réduction des déchets - Formation à l'écoconduite
Actions visant à garantir la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants de GEODIS. Prévention des impacts sur les tiers (accidents de la route, pollutions accidentelles et pollution sonore).		- Formation à la santé et la sécurité - Sites certifiés ISO 45001
Respect de la législation du travail et promotion de conditions de travail décentes et favorisant le bien-être.	 	- Accords collectifs - Programme d'apprentissage JUMP'IN - Université GEODIS - Réseau d'inclusion IN
Implication des collaborateurs, appropriation et promotion de la culture GEODIS, adhésion aux valeurs du Groupe qui se traduisent par sa capacité à attirer et retenir les meilleurs talents.		Enquête annuelle collaborateurs
Respect des droits humains fondamentaux et prévention des violations dans la chaîne de valeur, y compris chez les sous-traitants.		- Système d'alerte ouvert à tous - Engagement et évaluation des fournisseurs
Maintien de l'approvisionnement et de la distribution de marchandises répondant aux besoins essentiels des utilisateurs finaux, y compris dans les situations de crise sociale, économique ou sanitaire.		- Qualité de service - Enquête annuelle de satisfaction clients - Plans de continuité d'activité
Actions visant à garantir que les pratiques des fournisseurs et sous-traitants du Groupe sont alignées sur les principes internationaux clés, reflétés dans le code de conduite de GEODIS.		Engagement et évaluation des fournisseurs
Respect des lois et promotion des meilleures pratiques en matière de concurrence et d'anticorruption.		Formation des collaborateurs à l'éthique et à l'anticorruption
Respect de la protection des données et établissement d'un environnement de confiance pour les collaborateurs et partenaires du Groupe.		Formation des collaborateurs à la protection des données
Implication et engagement de GEODIS pour promouvoir les principes sociaux et environnementaux dans ses relations et auprès de ses parties prenantes.		- Dialogue avec les parties prenantes - Associations professionnelles - Enquête annuelle de satisfaction clients

2.3 Parties prenantes

GEODIS entretient un dialogue permanent avec ses parties prenantes. Il permet d'identifier leurs attentes et leur évolution dans le temps, de connaître le niveau de satisfaction par rapport aux actions du Groupe, d'identifier les éventuels risques pour l'une ou l'autre des parties et également de saisir les opportunités d'élaborer ensemble de nouvelles solutions.

L'analyse de double matérialité conduite en 2023 par le Groupe s'inscrit pleinement dans cette démarche de dialogue avec ses parties prenantes. En effet, la compréhension des enjeux prioritaires de chacun contribue à orienter les décisions et les engagements du Groupe.

Le dialogue avec les parties prenantes permet d'exprimer les valeurs, les engagements et la politique de GEODIS en matière de RSE et de les faire évoluer. Ce dialogue est un vecteur fort de développement de la confiance avec chaque partie prenante, de pérennisation de la relation et *in fine* de création de valeur commune.

Clients : être le partenaire de croissance de ses clients

GEODIS s'engage à fournir à ses clients la meilleure qualité de produits et de services dans le respect de ses engagements RSE sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Sujets d'intérêt : émissions de gaz à effet de serre, adaptation au changement climatique, excellence opérationnelle, amélioration continue, confidentialité, sécurité des systèmes et protection des données, qualité de service.

Forme du dialogue : interactions régulières avec les clients, revues d'affaires, enquête de satisfaction clients, événements clients.

Collaborateurs : être un employeur engagé et attractif

GEODIS assure un dialogue régulier avec ses collaborateurs et les instances de représentation du personnel pour promouvoir un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes.

Sujets d'intérêt : santé & sécurité des collaborateurs et des tiers, développement du capital humain, attractivité et rétention des talents, dialogue social, conditions de travail et bien-être au travail.

Forme du dialogue : interactions quotidiennes entre collaborateurs et managers, code de conduite, enquête de satisfaction collaborateurs, processus d'évaluation de performance et de développement des carrières, communication interne.

Fournisseurs et sous-traitants : fédérer les partenaires autour des engagements du Groupe

GEODIS s'appuie sur un réseau important de fournisseurs, de partenaires et de sous-traitants afin d'offrir la meilleure qualité de service à ses clients.

Sujets d'intérêt : chaîne logistique durable (standards éthiques, sociaux et environnementaux), respect des droits humains, partenariat équitable et vision de long terme.

Forme du dialogue : politique achats du Groupe, démarche *Know Your Business Partner*, code de conduite, charte de protection des données, revues d'affaires.

Partenaires : engager un dialogue ouvert et respectueux

Reconnu comme leader mondial des services logistiques, le Groupe s'implique au sein des organisations professionnelles, des syndicats patronaux et de nombreux groupes de travail (*Smart Freight Centre, European Clean Trucking Alliance*, etc.). Le Groupe entend ainsi contribuer à porter la voix de la filière auprès des autorités de régulation et des pouvoirs publics.

Sujets d'intérêt : création de valeur pour l'ensemble de la filière transport et logistique.

Forme du dialogue : participation à des groupes de travail, adhésion à des organisations liées aux enjeux du secteur d'activité.

Actionnaire et analystes financiers : partager et améliorer sa performance ESG (Environnementale, Sociale et de Gouvernance)

Face à la montée en puissance de la prise en compte des critères ESG chez les investisseurs, GEODIS s'attache à intégrer ces exigences, renforce ses échanges avec les organismes de notation extra-financière et répond aux questions des analystes afin d'améliorer sa performance ESG et de toujours mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes.

Sujets d'intérêt : performance économique, communication responsable, gouvernance responsable et transparente.

Forme du dialogue : réponse aux questionnaires de notation extra-financière et d'évaluation de la stratégie climat du Groupe, communication financière, rapport d'activité.

Pouvoirs publics : opérer dans le respect des lois et de la réglementation

GEODIS maintient un dialogue ouvert avec les autorités publiques (État, ministères, instances européennes et internationales, services de douanes, élus locaux, etc.), les grandes institutions et agences multilatérales (Pacte mondial des Nations unies) et les institutions réglementaires et de marché (déclaration de performance extra-financière, loi sur le devoir de vigilance, loi Sapin II, règlement général sur les données personnelles, loi sur la lutte contre l'évasion fiscale, etc.).

Sujets d'intérêt : chaîne logistique durable (pratiques éthiques, sociales et environnementales), lutte contre la corruption, éthique et conformité.

Forme du dialogue : relations avec les interlocuteurs institutionnels, publications réglementaires applicables au Groupe ou à son actionnaire.

Société civile : être un acteur responsable et solidaire

GEODIS entretient un dialogue structuré avec les communautés locales, les médias et leaders d'opinion, le monde académique (recherche, innovation) et les associations ou ONG (Organisations Non Gouvernementales).

Sujets d'intérêt : partenariat de long terme, solidarité et relations avec les communautés locales, dialogue structuré avec les parties prenantes.

Forme du dialogue : études d'impact, séances de discussion avec les communautés locales, programmes sociétaux, partenariats avec des ONG locales.



2.

2.4 Gouvernance RSE

GEODIS a mis en place un modèle de *business excellence* comprenant des principes et des processus de gestion qui reposent sur plusieurs fondements : la raison d'être, la vision, les valeurs, les 7 Règles d'Or et les 7 Principes de *Leadership* (voir section 1.3). La Règle d'Or « Être une entreprise responsable » sous-tend la démarche RSE de GEODIS qui intègre la lutte contre le changement climatique. Ce mode de management s'appuie sur une stratégie d'entreprise clairement définie, mobilisant l'ensemble de l'organisation.

La RSE est ainsi pleinement intégrée à la gouvernance de l'entreprise décrite à la section 1.7. Les enjeux, risques, opportunités, stratégie, principaux programmes, indicateurs de performance et objectifs font partie intégrante du plan stratégique à cinq ans (plan « Ambition 2027 » succédant au plan « Ambition 2023 »), lequel est élaboré, validé et suivi par le Comité exécutif. Les informations extra-financières sont vérifiées par le vérificateur indépendant et ses conclusions sont reportées à l'actionnaire du Groupe après revue avec la direction du Développement durable. Cette direction est placée sous la responsabilité de la présidente du Directoire et fait partie du Comité exécutif.

Cette organisation reflète la volonté de GEODIS de placer la performance RSE au cœur de sa stratégie. La direction du Développement durable veille à la mise à jour régulière de la politique RSE de GEODIS pour prendre en compte les attentes des parties prenantes et les obligations réglementaires. À ce titre, une analyse de matérialité a été conduite en 2023 (voir section 2.1.1) afin de mettre à jour les priorités pour le Groupe (voir section 2.2). La direction du Développement durable anime et coordonne les programmes transversaux correspondant aux principaux enjeux du Groupe. Pour cela, elle travaille étroitement avec l'ensemble des Métiers, des Régions et des directions fonctionnelles qui déploient sur le terrain les politiques relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques.

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.

Depuis 2022, la rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif ainsi que celle des cadres dirigeants du Groupe représentant les *Top Executives* – soit 156 cadres dirigeants – comprend une part de critères RSE à hauteur de 25 % avec une composante environnementale relative au climat (9 %) et deux composantes sociales, la mixité dans les *Top Executives* et l'engagement des collaborateurs (8 % chacune). Ces composantes se rapportent au périmètre de responsabilité de chaque dirigeant. Ainsi, pour la composante climat, les objectifs individuels correspondent aux leviers concrets activables par chacun (efficacité énergétique des bâtiments, pourcentage de véhicules alternatifs, pourcentage d'énergie renouvelable, etc.).

Depuis 2023, le plan de rémunération variable long terme (LTI) à échéance trois ans 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 *scopes* 1, 2 et 3 en cohérence avec les engagements *Science Based Targets* du Groupe, de diversité de genre dans la population des *Top Executives* et de satisfaction clients mesurée via un *Net Promoter Score*. Chacun de ces critères a un poids de 10 %.

Les critères extra-financiers sont également pris en compte pour les projets d'évolution du périmètre du Groupe. GEODIS accorde ainsi une grande importance aux dimensions sociale et environnementale lors des phases de *due diligence*, ce qui permet d'éclairer les décisions et également de préparer les plans d'actions et priorités lorsque les projets se concrétisent en acquisitions.

Enfin, le Groupe a travaillé en 2023 au renforcement des critères extra-financiers dans son processus de décision d'investissements. Ainsi les enjeux de transition et d'adaptation au changement climatique, de pollution, de gestion des ressources, de biodiversité, de santé-sécurité et d'impact sur les populations font pleinement partie du schéma décisionnel.



2.

2.5 Reconnaissance

GEODIS met tout en œuvre pour respecter son engagement à être une entreprise responsable et à veiller sur ses collaborateurs. En 2023, ces efforts ont de nouveau été reconnus par plusieurs organismes externes.



EcoVadis

Le Groupe a choisi depuis 2009 de faire évaluer ses pratiques RSE par EcoVadis, une des principales agences de notation extra-financière. Pour la dixième année consécutive, le Groupe a figuré en 2023 parmi les entreprises les mieux notées par la plateforme EcoVadis, avec une note de 70/100 (niveau Or). Sur les 90 000 entreprises évaluées par EcoVadis, GEODIS se place dans les 6 % les mieux notées et dans les 2 % des entreprises les mieux notées de son secteur d'activité.



Pacte mondial

Depuis 2003, le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations unies et renouvelle chaque année son engagement aux dix principes en matière de droits de l'homme, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. GEODIS communique publiquement sur les progrès réalisés. Intégrant ces principes dans sa stratégie et son action, GEODIS soutient également les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations unies. Le Groupe a intégré sept de ces ODD, en cohérence avec son activité et ses zones d'implantation.



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 se présente comme un outil de référence à l'échelle mondiale pour évaluer la qualité du management des organisations. En 2023, GEODIS était détenteur de l'accréditation IIP dans 35 entités ou pays où le Groupe opère.



CDP

En 2023, GEODIS a obtenu pour 2022 pour le périmètre Groupe la note A- à l'évaluation *Climate Change* par l'organisation CDP et se hisse ainsi au niveau *Leadership*. Organisation internationale à but non lucratif créée en 2002, le CDP évalue, sur la base de la réponse à un questionnaire, l'impact environnemental de chaque acteur, ainsi que les actions et programmes qu'il met en œuvre, et attribue une note allant de A à D-. La note A- obtenue par le Groupe pour le volet « Changement climatique » le place parmi les entreprises performantes en la matière dans son secteur. À titre de comparaison, la note moyenne attribuée par le CDP aux entreprises répondant au questionnaire est C, tout comme la note moyenne attribuée aux entreprises du secteur « Transport intermodal et logistique ».





Environnement

3.1	CLIMAT	41
3.2	QUALITÉ DE L'AIR	50
3.3	GESTION DES RESSOURCES NATURELLES	52
3.4	AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	54

3. ENVIRONNEMENT

AGIR POUR LE CLIMAT ET RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Conscient des impacts environnementaux des activités de logistique et de transport et de la croissance de la demande, GEODIS est pleinement engagé, d'une part, dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et, d'autre part, dans une gestion plus sobre des ressources. Le Groupe s'attache à développer pour ses clients des solutions respectueuses de l'environnement : transport alternatif bas carbone, solutions multimodales, boucles vertueuses d'économie circulaire, etc.

NOS OBJECTIFS



Réduire l'empreinte carbone du Groupe et s'adapter au changement climatique



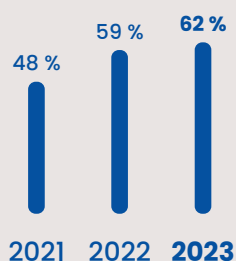
Réduire les émissions polluantes pour atténuer l'exposition des personnes et des écosystèmes



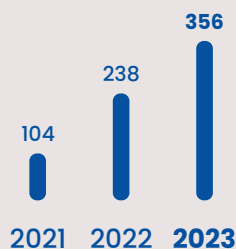
Optimiser l'utilisation des ressources naturelles en suivant l'approche « réduire, réutiliser, recycler »

NOS RÉSULTATS quelques chiffres-clés

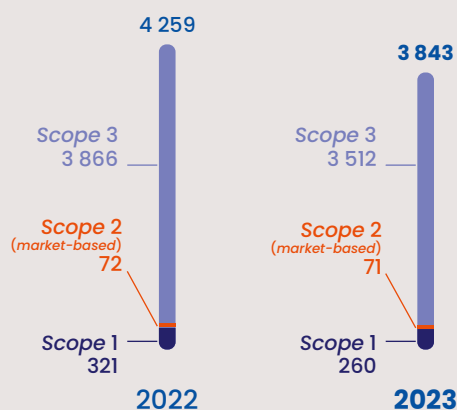
Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED ⁽¹⁾



Nombre de véhicules alternatifs appartenant à la flotte GEODIS : électriques (vélos cargos, fourgons et camionnettes), hybrides, au gaz naturel, au biogaz et au B100 ⁽¹⁾



Émissions 2022 et 2023 par scope (en ktCO₂e) ⁽²⁾



(1) Hors acquisitions Need It Now Delivers et trans-o-flex.

(2) Les commentaires concernant ce graphique sont présentés en page 47, sous le graphique.

3.1 Climat

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 son impact sur le climat et a finalisé la mise à jour de ses engagements selon une approche *Science Based Targets* (SBT) couvrant ses émissions de *scopes* 1, 2 et 3. Ces objectifs ont été déposés et seront revus par l'initiative SBT courant 2024.

En parallèle des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre, GEODIS a engagé une stratégie d'adaptation aux effets du changement climatique.

Pour communiquer sur sa politique climat, GEODIS a adopté les recommandations émises par la *Task Force for Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) et structure ses informations autour des piliers que sont la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et enfin les indicateurs et objectifs.

3.1.1 Contexte, impacts, risques et opportunités

L'année 2023 a été l'année la plus chaude jamais enregistrée sur Terre selon le programme européen d'observation de la Terre *Copernicus*⁽¹⁾. Le transport de marchandises et la logistique constituent l'une des sources importantes d'émissions de gaz à effet de serre avec environ 11 %⁽²⁾ des émissions globales. Dans son dernier rapport « *Perspectives des transports FIT 2023* », le Forum international du Transport⁽³⁾ envisage deux scénarios. Dans le scénario d'ambitions inchangées reposant sur l'hypothèse du maintien de la trajectoire actuelle en matière de politiques de décarbonation des transports, la demande de transport de marchandises aura plus ou moins doublé en 2050 et les émissions dues à l'activité de transport diminueront trop lentement pour être conformes à l'objectif énoncé dans l'Accord de Paris. Seul

le deuxième scénario basé sur des ambitions élevées, porté par des politiques ambitieuses et un engagement fort des entreprises, permettrait la réduction nécessaire à l'atteinte de cet objectif.

Risques de transition

Dans ce contexte, GEODIS a identifié les évolutions réglementaires, les évolutions technologiques et la perte d'activité comme des risques de transition significatifs si le Groupe ne les anticipait pas suffisamment.

En effet, à l'instar de l'Europe avec le paquet législatif européen « *FIT for 55* », de nombreux pays et régions durcissent leurs réglementations notamment sous forme de contraintes techniques ou de taxes. Sans une anticipation appropriée, le Groupe pourrait voir son périmètre d'activité réduit, pourrait être contraint à des mises en conformité coûteuses car non anticipées, ou pourrait voir son résultat affecté par le paiement de taxes substantielles. Par ailleurs, un des leviers forts de décarbonation repose sur les évolutions technologiques. Si les fournisseurs et gestionnaires de ces 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 maintient une veille active et participe à des initiatives communes. GEODIS est par exemple présent et actif au sein de l'*European Clean Trucking Alliance* qui soutient l'accélération des réglementations sur les standards CO₂ des camions et le développement des infrastructures de recharge électrique, car il est indispensable que toute l'économie et tout l'écosystème du transport routier agissent de façon concertée pour sortir des énergies fossiles.

En parallèle, les clients sont de plus en plus nombreux à exprimer des attentes claires et ambitieuses concernant la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Plus de 80 % des clients grands comptes de GEODIS ont formalisé leurs engagements auprès de l'initiative SBT. Une incapacité du Groupe à répondre à leurs attentes pourrait entraîner une perte d'activité.



(1) <https://climate.copernicus.eu/global-climate-highlights-2023>

(2) https://smart-freight-centre-media.s3.amazonaws.com/documents/Annual_Report_2022.pdf

(3) <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/repositories/perspectives-des-transports-fit-2023-resume.pdf>

Les émissions reportées (trois *scopes*) du Groupe s'élèvent en 2023 à 3 843 ktCO₂e. Environ 91 % de ces émissions correspondent au *scope* 3, et plus précisément au transport sous-traité. Ce constat souligne l'importance pour le Groupe de travailler étroitement avec ses partenaires dans une même logique de décarbonation.

Décarboner activement ses activités représente également des opportunités pour GEODIS, notamment par le développement des activités auprès de clients fortement engagés et par des réductions de coûts résultant de l'amélioration de l'efficacité énergétique des opérations.

Risques d'adaptation

Les chaînes de transport et de logistique ont non seulement un impact sur l'augmentation des émissions de GES mais elles sont aussi vulnérables face au réchauffement climatique. Les risques physiques peuvent être qualifiés de deux façons :

- les risques aigus qui découlent d'événements extrêmes : vagues de chaleur ou vagues de froid, aléas extrêmes liés aux vents (tempêtes, tornades) ou à l'eau (sécheresses, inondations), glissement de terrain ;
- les risques chroniques qui 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.

Ces aléas peuvent affecter les activités de GEODIS de différentes manières : impacts sur la santé et les conditions de travail, interruption d'activités, incapacité à assurer des missions logistiques essentielles (dans le secteur de la santé par exemple), détérioration de marchandises et de matériels. L'augmentation de l'intensité des vagues de chaleur peut endommager les infrastructures de transport, les inondations entraîner la fermeture de routes, etc. Ainsi en 2022, le fret fluvial a été fortement perturbé par la sécheresse et le niveau très bas du Rhin, désorganisant fortement les chaînes d'approvisionnement. Pour GEODIS, les risques climatiques physiques peuvent donc entraîner des répercussions sur la santé et la sécurité des collaborateurs, des pertes d'activité et des coûts de remise en état.

Afin d'anticiper ces risques, le Groupe a mis en place des dispositifs opérationnels de maîtrise tels que les programmes de continuité des activités, l'abonnement à des systèmes d'alertes, des salles de protection contre les ouragans, des « programmes canicule » ou encore l'inspection régulière des bâtiments et des équipements.

Afin de mieux préparer les activités de GEODIS à ces événements, le Groupe a engagé en 2023 une stratégie d'adaptation aux effets du changement climatique. Une analyse de l'exposition des sites du Groupe aux aléas climatiques physiques a ainsi été réalisée (*voir section 3.1.5*). Elle sert de base à la conduite d'études de vulnérabilité des sites et à la définition de plans d'actions complémentaires.

3.1.2 Gouvernance

L'enjeu du climat est porté au plus haut niveau du Groupe et est pleinement intégré à la gouvernance de la RSE telle que décrite à la *section 2.4* du présent document. Les enjeux du climat sont discutés *a minima* trimestriellement lors des réunions du Comité exécutif. Les risques climatiques, que ce soit d'atténuation ou d'adaptation, font partie des risques majeurs de GEODIS. À ce titre, ils sont pleinement intégrés dans la gestion des risques du Groupe qui suit celle de l'actionnaire SNCF ⁽¹⁾. Les enjeux, les progrès et les engagements sont présentés au Conseil de surveillance et lors des réunions du Comité Audit et Risques.

La directrice du Développement durable est membre du Comité exécutif du Groupe. La politique et les engagements RSE de GEODIS, y compris pour le climat, sont partagés et validés par le Comité exécutif. En 2023, le Comité exécutif a validé l'engagement du Groupe selon une approche basée sur la science (SBT) ainsi que la feuille de route à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce plan a également été présenté au Conseil de surveillance.

La directrice des programmes Climat et Environnement reporte à la direction du Développement durable. Elle anime l'ensemble des actions du plan climat du Groupe en étroite collaboration avec les Métiers et les Régions, qui ont tous une équipe chargée des aspects climat. Elle organise la consolidation des informations et indicateurs relatifs au climat.

Depuis 2022, la rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif et de la population de *Top Executives* (au total 156 cadres dirigeants du Groupe) comprend une composante RSE incluant un indicateur climat à hauteur de 9 % du total de cette rémunération variable. Cet objectif individuel porte sur les leviers concrets activables par chacun (efficacité énergétique des bâtiments, pourcentage de véhicules alternatifs, pourcentage d'énergie renouvelable, etc.). La rémunération long terme (LTI) de ces cadres dirigeants inclut également une composante RSE avec, à hauteur de 10 % du total du LTI, un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de *scopes* 1, 2 et 3 en cohérence avec les engagements *Science Based Targets* du Groupe.

3.1.3 Actions de sensibilisation

En 2023, GEODIS a déployé des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux du climat avec et pour les collaborateurs du Groupe. Dès janvier, une fresque du climat géante a permis de sensibiliser 176 dirigeants du Groupe, dont le Comité exécutif, aux enjeux du climat. Par la suite, de nombreuses fresques ont été déployées au sein de GEODIS dans les Régions avec des facilitateurs internes. Fin 2023, le Groupe comptait 33 facilitateurs internes, et plus de 800 collaborateurs avaient participé à la fresque et aux ateliers de réflexion commune sur les leviers à activer pour décarboner les activités de transport et de logistique du Groupe.

Le déploiement de la culture climat a été complété à l'occasion de la Semaine européenne du développement durable par le lancement de la *Climate School « Time for action »*.

(1) https://medias.sncf.com/sncfcom/finances/Publications_Groupe/rapport-financier-annuel-2023-groupe-sncf.pdf

S'appuyant sur le principe de comprendre pour mieux agir, ce parcours de micro *e-learning* déployé en 8 langues est accessible à tous les collaborateurs connectés de GEODIS et détaille les enjeux liés au changement climatique, à l'épuisement des ressources naturelles et à la biodiversité. Un mois après le lancement de la *Climate School*, plus de 900 collaborateurs avaient commencé leur parcours de formation.

3.1.4 Décarbonation : stratégie et objectifs

L'enjeu du climat présente des risques et également des opportunités pour l'activité de GEODIS. Conscient de ces enjeux, le Groupe développe une stratégie de réponse résiliente permettant d'accompagner ses clients dans leurs besoins en logistique tant sur le court que sur le long terme.

Stratégie

Le secteur du transport de marchandises est actuellement largement dépendant des énergies fossiles. Pour contribuer à l'atteinte d'une économie neutre en carbone à l'horizon 2050, le secteur doit opérer une transformation technologique en profondeur, portée par l'innovation dans les domaines des carburants alternatifs bas carbone et des technologies électrique et hydrogène. La disponibilité de ces nouvelles technologies pour les différents modes de transport, leur accessibilité à un prix compétitif, la capacité des acteurs à investir, la présence d'infrastructures d'avitaillement ainsi que l'accès aux énergies décarbonées conditionnent la rapidité à laquelle le secteur va pouvoir se transformer. C'est donc tout un écosystème qui doit opérer sa transition autour de schémas et feuilles de route communes avec des échéances à court, moyen et long terme.

Dans cet esprit, GEODIS adopte une démarche volontaire, collaborative et innovante pour la transformation de sa flotte de véhicules et privilégie, dans la limite des ambitions et moyens de ses clients, les partenaires ayant une démarche similaire pour les transports que le Groupe sous-traite.

Les régions et pays dans lesquels GEODIS opère renforcent à un rythme soutenu les réglementations relatives aux émissions de gaz à effet de serre. C'est le cas de l'Europe avec la mise en place de zones à faibles émissions (ZFE) dans de nombreuses agglomérations, rendant partiellement inaccessibles les centres-villes à certains véhicules et imposant de ce fait une mutation vers de nouveaux véhicules à faibles émissions pour maintenir l'activité du dernier kilomètre. Dans les années à venir, des renforcements ou de nouvelles réglementations sont susceptibles d'avoir un impact sur les performances économiques du Groupe ou son accès à certains marchés, soit par la révision des systèmes de taxation (sur l'énergie ou sur les émissions), soit par l'interdiction de certaines technologies imposant des investissements plus coûteux ou dans un calendrier incompatible avec les durées de vie classiques des flottes existantes.

En complément de sa démarche de transformation technologique, GEODIS met en œuvre différents moyens d'optimisation de son efficacité énergétique, tant pour ses flottes de véhicules que pour ses bâtiments. Cette optimisation permet également de réduire l'exposition aux variations des coûts énergétiques telles que celles observées en 2022 et 2023 dans plusieurs pays européens.

Les attentes des clients sont de plus en plus fortes pour des solutions décarbonées. Ce constat représenterait un risque si GEODIS n'avait pas la capacité de répondre à ces attentes contrairement à d'autres acteurs. Le Groupe préfère considérer cette dynamique comme une opportunité en se plaçant résolument parmi les pionniers de la décarbonation et en construisant avec ses clients les solutions adaptées.

3.



Pour le fret routier, GEODIS développe l'utilisation de véhicules électriques, de véhicules au biogaz ou au biocarburant. Le Groupe investit également dans l'innovation pour étendre la technologie électrique à de nouveaux usages, notamment des véhicules plus lourds, et explore la voie de l'hydrogène. Enfin, GEODIS propose à ses clients une offre de carburants durables pour les transports aérien et maritime qui permet de réduire d'au moins 75 % les émissions de gaz à effet de serre. Pour le fret aérien (SAF – *Sustainable Aviation Fuel*) comme pour le fret maritime (SMF – *Sustainable Marine Fuel*), le carburant alternatif est principalement issu d'huiles recyclées. En 2023, l'utilisation de SAF et de SMF pour les opérations de transport des clients du Groupe a permis d'éviter l'émission d'environ 4 800 tonnes de CO₂e.

Grundfos réduit les émissions du fret maritime grâce à l'offre de carburant alternatif de GEODIS

Grundfos est l'un des leaders mondiaux dans le domaine des technologies de l'eau. L'entreprise expédie chaque année plus de 20 000 conteneurs à travers les océans. Pour le faire de manière plus durable, Grundfos s'approvisionne en carburant marin durable (*Sustainable Marine Fuel* – SMF) par l'intermédiaire de GEODIS et de son programme de carburants durables (*Sustainable Fuel Program*).

Ce programme vise à remplacer les combustibles fossiles par des combustibles alternatifs et renouvelables, en vue d'une réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces réductions sont matérialisées par des certificats délivrés aux propriétaires de marchandises, par le biais d'un bilan massique. Les carburants marins durables proposés par GEODIS sont fournis par la société néerlandaise *GoodShipping* et sont fabriqués à partir de déchets, tels que les huiles de cuisson usagées.

En 2023, Grundfos a réduit de plus de 2 500 tonnes de CO₂ les émissions de son activité de transport maritime, et de plus de 6 500 tonnes depuis le début de cette initiative.

Les cinq piliers de la décarbonation

GEODIS considère la thématique de la décarbonation dans son ensemble et a développé son approche autour des cinq piliers issus des travaux⁽¹⁾ de la plateforme européenne ALICE (*Alliance for Logistics Innovation through Collaboration in Europe*) et du *Smart Freight Centre*.

Les cinq piliers sont les suivants :

- gestion des flux de transport ;
- choix de modes de transport moins carbonés ;
- optimisation des moyens de transport ;
- amélioration de l'efficacité énergétique de moyens de transport ;
- utilisation de technologies et d'énergies bas carbone.

L'évolution des flux de transport (1) et le choix de modes de transport (2) sont deux dimensions dépendant essentiellement de la décision des clients. De façon à éclairer leurs choix, GEODIS a développé des outils internes destinés

à prédire les émissions et ainsi de comparer plusieurs configurations de réponses. À cela s'ajoute le calculateur d'émissions, un outil en ligne qui permet aux clients de comparer les différentes solutions de transport entre deux points. GEODIS enrichit également en permanence son offre notamment avec le renforcement de ses solutions multimodales rail-route pour les longues distances et la cyclo-logistique pour la desserte des centres-villes.

L'optimisation des chargements (3) fait partie des leviers que les professionnels du transport et de la logistique peuvent utiliser, compte tenu de la consolidation des flux et des stockages qui leur sont confiés. Chez GEODIS, ces optimisations reposent sur l'expertise des équipes, un dialogue très étroit avec les clients et des systèmes d'information de plus en plus sophistiqués. Les activités de transport routier – que ce soit côté Distribution & Express, European Road Network ou *trans-o-flex* – s'appuient sur des outils numériques de planification des plans de transport afin d'optimiser le choix des véhicules, les chargements et les kilomètres parcourus. En complément, les tournées de livraisons sont suivies et ajustées en temps réel – grâce notamment à la géolocalisation – pour intégrer les aléas et réduire les échecs de livraison par exemple. Les équipes de Supply Chain Optimization mettent leur savoir-faire au service des chaînes logistiques des clients du Groupe avec des outils d'optimisation des flux et des chargements.

L'efficacité énergétique (4) est un levier utilisé de longue date par GEODIS. Il offre à la fois une réduction de l'empreinte environnementale et une réduction des coûts énergétiques. L'efficacité énergétique a occupé une place essentielle dans l'agenda de la COP28, notamment avec l'engagement mondial en faveur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, signé par plus de 120 pays et qui comprend un objectif 2030 visant à doubler les améliorations de l'efficacité énergétique au niveau mondial⁽²⁾. Les recherches de l'IRU (l'Union internationale des transports routiers)⁽³⁾ font écho à cet engagement en reconnaissant l'importance cruciale d'accélérer dès maintenant les mesures d'efficacité énergétique pour décarboner le transport routier commercial. Les technologies actuelles permettent au Groupe d'agir à la fois sur l'amélioration du suivi des consommations d'énergie mais aussi sur l'optimisation de son utilisation. Les équipes de GEODIS peuvent ainsi s'assurer que l'énergie est utilisée au plus juste tout en améliorant l'efficacité énergétique des opérations.

La transition technologique (5) vers des sources d'énergie bas carbone s'accélère. GEODIS investit depuis plus de dix ans dans les innovations technologiques permettant de décarboner progressivement sa flotte de véhicules. Plusieurs technologies sont nécessaires pour couvrir les différents modes de transports et usages, depuis les transports de longue distance jusqu'au dernier kilomètre, et pour accompagner la trajectoire de décroissance des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à une économie neutre en carbone à l'horizon 2050.

En ce qui concerne l'énergie, les réglementations et les disponibilités en énergies renouvelables ont beaucoup évolué ces dernières années. En 2018, les dirigeants européens

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

(2) <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/new-iru-study-maps-best-net-zero-2050-plan-less-disruption-lower-cost>

(3) <https://www.cop28.com/en/global-renewables-and-energy-efficiency-pledge>

avaient fixé un objectif de 32 % d'énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie à l'horizon 2030. En mars 2023, conformément à l'ambition de l'Union européenne de parvenir à la neutralité climatique d'ici à 2050, les législateurs ont décidé de porter la part d'énergies renouvelables à atteindre pour 2030 à 42,5 %, avec l'espoir de parvenir à 45 %.

Ces objectifs se sont progressivement mis en application dans les différentes filières et notamment dans le transport. Pour le transport aérien par exemple, le règlement *Refuel EU* adopté en 2023 vise à accroître progressivement la part de carburants durables distribués dans les aéroports : au moins 2 % en 2025, 6 % en 2030, 20 % en 2035 jusqu'à atteindre 70 % en 2050. Ces réglementations sont très ambitieuses mais insuffisantes. En complément, GEODIS propose à ses clients de soutenir la transition vers des carburants durables avec des biocarburants issus de déchets ou de résidus à travers le principe de *Book & Claim*.

Une solution multimodale rail-route pour décarboner l'approvisionnement

En 2023, GEODIS a partagé son savoir-faire avec un client majeur, un groupe de construction automobile, qui souhaitait réduire les émissions de CO₂ de sa chaîne d'approvisionnement en pièces détachées.

Pour acheminer les pièces de rechange de l'Italie vers la France, GEODIS a proposé une solution multimodale où une partie des pièces de rechange est transportée par voie ferroviaire. Le reste est acheminé par voie routière, à l'aide de méga-remorques qui ont une capacité de chargement supérieure, permettant ainsi de réaliser des économies de consommation de carburant.

Grâce à cette solution, ce client a réduit les émissions de CO₂ de sa logistique de pièces détachées de 63 %, et a également réduit ses coûts de transport. Dans la même logique, d'autres opportunités de flux multimodaux sont à l'étude avec ce client en Espagne et en Pologne.

Une solution de chauffage plus économe pour de meilleures conditions de travail

Au Royaume-Uni, les équipes de GEODIS ont repensé leur utilisation du chauffage à infrarouge pour répondre à des impératifs de sobriété énergétique tout en optant pour une solution moins coûteuse et avec un plus faible impact sur l'environnement.

À Lichfield, les systèmes de chauffage à infrarouge du site, placés au-dessus des postes de travail, ont été remplacés par des « tapis chauffants » qui offrent aux collaborateurs un environnement de travail plus confortable. Cette solution apporte d'autres avantages : elle permet une diminution de 90 % des émissions de CO₂ et fait baisser de 90 % la facture d'énergie pour la période hivernale par rapport à la solution de chauffage précédemment utilisée.

Une nouvelle plateforme de report modal à Puyoô

Afin de proposer à ses clients une alternative efficace au tout routier, GEODIS a installé une nouvelle plateforme de transport combiné rail-route à Puyoô (Pyrénées-Atlantiques, France) : le nouveau site est opérationnel depuis septembre 2023. Le Groupe a investi près d'un million d'euros pour établir avec SNCF Réseau, propriétaire du terrain, les OFP Sud-Ouest (Opérateurs ferroviaires de proximité) et la Région Nouvelle-Aquitaine le nouveau site sur des installations inutilisées depuis plus de 20 ans. Chaque semaine, GEODIS opère quatre rotations et offre une capacité de chargement de 64 unités de transport intermodal (UTI) par semaine entre Puyoô et Lavera dans les Bouches-du-Rhône (France). L'objectif de cette nouvelle plateforme est de passer de 500 conteneurs transportés en 2020 à environ 3 000 conteneurs par an en 2024, soit autant de camions en moins sur les routes. En moyenne, GEODIS opère 100 trains par semaine, ce qui en fait un leader des transports combinés en France et en Europe.

3.



Amélioration de l'efficacité énergétique dans les entrepôts

Aux États-Unis, GEODIS a conclu début 2023 un partenariat avec son fournisseur d'énergie AEP afin d'obtenir un meilleur accès aux données des sites. Ce prestataire dispose d'une division dédiée à la réduction de la consommation des ressources et aux énergies renouvelables. Avec le soutien d'AEP, l'équipe RSE de GEODIS Americas a lancé un projet d'efficacité énergétique qui se compose de trois phases :

1. l'identification des sites à fort potentiel de réduction de leur consommation d'électricité et de gaz grâce à des technologies d'optimisation énergétique ;
2. la priorisation de ces sites en fonction du retour sur investissement et la planification des actions ;
3. la collaboration active avec les équipes opérationnelles, les clients et les propriétaires pour mettre en œuvre les améliorations.

Actuellement, 20 sites sont en phase 3, avec la mise en œuvre de projets liés à l'optimisation de l'éclairage LED, du chauffage, de la ventilation, de la climatisation à haut rendement, des systèmes de gestion de l'énergie des sites, etc. Après ces 20 premiers projets, le programme sera déployé progressivement à l'ensemble des sites du Groupe aux États-Unis.



Un mécanisme de *mass balance* pour faciliter l'usage des biocarburants

La décarbonation des activités routières de GEODIS passe notamment par l'accroissement du report modal de la route vers le rail et par le développement de l'usage de carburants alternatifs (B100, HVO, électrique, hydrogène, etc.).

Dans le cas du HVO, un carburant renouvelable à base d'huile végétale hydrotraitée, European Road Network doit faire face à des contraintes réglementaires particulières. Ainsi, le HVO n'est aujourd'hui accessible qu'à des flottes dites « captives » disposant de leurs propres capacités de stockage et de distribution : un véhicule ne peut s'avitailier qu'à son agence de rattachement. De plus, European Road Network n'est pas autorisé à vendre du HVO à ses sous-traitants, qui représentent aujourd'hui la part la plus importante de ses émissions.

Ce contexte génère donc des contraintes en termes d'organisation des transports et limite de fait l'usage de ce carburant. European Road Network a donc mis en place pour les clients qui le souhaitent un mécanisme de bilan massique (*mass balance*) qui leur donne accès aux avantages environnementaux offerts par le HVO en termes de réduction des émissions y compris pour les flux où son usage direct n'est pas possible pour l'heure. Ce mécanisme nécessite une parfaite traçabilité du carburant HVO et European Road Network travaille à une certification de ce système en 2024.

En 2023, la consommation de HVO pour les activités de European Road Network a représenté une réduction de 1 200 tonnes de CO₂e.

Premiers poids lourds roulant à l'électricité

En 2023, GEODIS a poursuivi ses efforts pour la transition de sa flotte vers des solutions bas carbone en intégrant plusieurs camions de 44 tonnes dans le cadre de son partenariat avec *Volvo Trucks*.

Deux de ces camions opèrent en Suède, l'un d'eux pour des navettes entre le site de logistique contractuelle d'Arendal et le port de Göteborg. Les autorités portuaires disposent de portes prioritaires pour les véhicules électriques, ce qui permet à GEODIS de réduire les temps d'attente pour les marchandises de ses clients. Un autre camion est en opération à Jönköping et assure le transport de conteneurs entre la gare ferroviaire et plusieurs clients situés aux alentours, à raison de 5 à 7 conteneurs par jour.

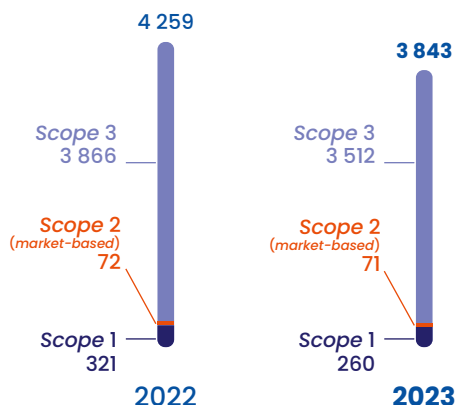
En France, un camion électrique aux couleurs du Groupe effectue 30 fois par jour le trajet entre une usine Nestlé et son centre de distribution. À raison de 7 000 navettes annuelles, c'est l'équivalent de 20 tonnes de CO₂ qui sont évitées par rapport à un camion à motorisation thermique.

Enfin, GEODIS a mis en service son premier camion entièrement électrique pour le transport de marchandises en Australie. Ce modèle est alimenté à la fois par l'énergie solaire et par des systèmes de recharge rapide, et permet d'offrir aux clients des solutions de livraison décarbonée. Dans le cadre de ce programme pilote, GEODIS va évaluer des facteurs tels que l'autonomie et la possibilité de transporter des charges lourdes sur 200 km dans les métropoles avant de s'engager dans un déploiement à plus grande échelle pour son parc de véhicules en Australie.

Indicateurs et objectifs climat et énergie

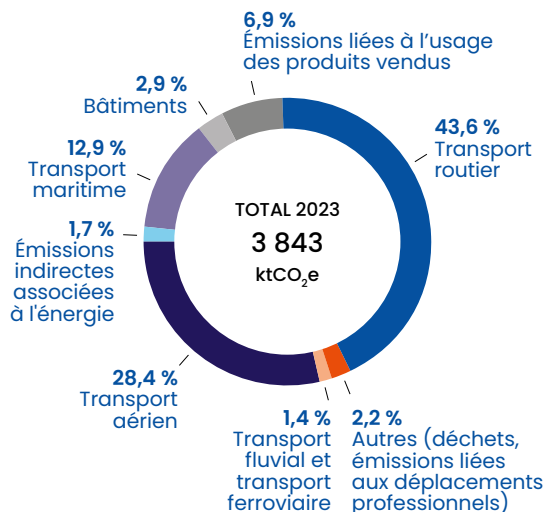
Émissions de gaz à effet de serre

En 2023, les émissions reportées (*scopes 1, 2 et 3*) de gaz à effet de serre de GEODIS s'élèvent à 3 843 ktCO₂e. Les émissions de *scopes 1 et 2* représentent 9 % de ces émissions, respectivement 260 et 71 ktCO₂e. Le *scope 3* représente 91 % des émissions et correspond en très grande partie au transport sous-traité. La réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe passe donc par un travail d'influence et d'accompagnement auprès de ses sous-traitants et par la prise en compte de critères d'émission CO₂ dans leur sélection.

Émissions 2022 et 2023 par scope (en ktCO₂e)⁽¹⁾

(1) Le scope 1 n'intègre pas les émissions des fluides frigorigènes qui représentent moins de 1 % des émissions du scope 1. Les données des scopes 1 et 2 de 2022 ont été revues pour intégrer les émissions des acquisitions sur une année complète (*Need It Now Delivers*, *Transport Perrier*, et *Keppel Logistics*). Les données de scope 3 de 2022 (valeur publiée en 2022 : 3 817 ktCO₂e) ont été mises à jour pour corriger un double comptage sur le périmètre European Road Network et prendre en compte une comptabilité plus précise sur le périmètre Global Freight Forwarding. Par ailleurs, le scope 3 n'intègre pas les émissions des acquisitions 2022 (*Need It Now Delivers*, *Keppel Logistics*) et 2023 (notamment *trans-o-flex*), les émissions de *Parcels Deliveries* aux États-Unis, les achats de biens et services autres que le fret, les immobilisations et les déplacements domicile-travail.

Répartition des émissions des scopes 1, 2 et 3 en 2023 par activité (en %)



La baisse de 19 % des émissions de scope 1 entre 2022 et 2023 est principalement liée à un effet volume résultant de la redistribution des besoins, notamment au ralentissement des opérations de l'avion GEODIS, entraînant une importante réduction de la consommation de kérosène. Les émissions de CO₂ de la flotte de camions ont quant à elles augmenté

avec l'intégration de *trans-o-flex*, masquant les gains réalisés à périmètre équivalent. Ces gains résultent des actions de réduction de la consommation de carburant en Europe avec une réduction moyenne de la consommation aux 100 km de 2 % avec notamment le nouveau programme d'écoconduite, ainsi que de la baisse de l'activité aux États-Unis au dernier trimestre.

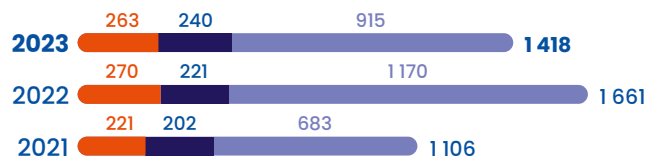
Les émissions de scope 2 ont légèrement baissé malgré l'intégration des activités de *trans-o-flex* grâce à des gains en efficacité énergétique pour la région Amériques, la progression des éclairages en technologie LED pour le périmètre du Groupe et une augmentation des achats d'électricité issue d'énergies renouvelables.

S'agissant du scope 3, en baisse de 9 %, la contraction des volumes transportés, principalement par voie maritime, explique l'essentiel de cette réduction. L'amélioration de la performance carbone de la route en Europe est également à noter avec une amélioration moyenne de plus de 3 % des émissions à la tonne kilomètre transportée.

En 2023, pour le périmètre européen, le report modal route vers rail a permis d'éviter 22 747 tCO₂e, en augmentation de 24 % par rapport à 2022 (18 410 tCO₂e). En revanche, l'exploitation de la liaison ferroviaire Chine-Europe n'a pas repris en raison du conflit en Ukraine.

Énergie

Dans le cadre de ses activités propres, le Groupe a consommé 1 418 GWh d'énergie en 2023. L'essentiel de cette énergie correspond au carburant et au gaz consommés par ses véhicules routiers. La consommation d'électricité est en grande partie liée à l'éclairage et à la recharge des chariots dans les sites.

Consommation d'énergie 2021, 2022 et 2023 par poste de consommation (en GWh)⁽²⁾

• Électricité • Gaz • Carburant*
* Diesel, essence, kérosène, B100, HVO

(2) Les données de consommation d'énergie de 2022 ont été revues pour intégrer la consommation d'énergie des acquisitions sur une année complète (*Need It Now Delivers*, *Transport Perrier*, *PEKAES* et *Keppel Logistics*). Les données 2022 publiées représentaient un total de 1 449 GWh, réparti ainsi : électricité 244 GWh, gaz 211 GWh, carburant 994 GWh. En 2022 et 2023, la part des consommations estimées pour le gaz et l'électricité représente entre 1 % et 5 %.

Le montant total de la consommation en énergie a diminué de 15 % entre 2022 et 2023. La consommation de kérosène a largement baissé compte tenu du ralentissement de l'exploitation de l'avion GEODIS. La consommation de carburants de la flotte de camions GEODIS est également en baisse par rapport à 2022 pour un périmètre comparable, malgré



l'augmentation du nombre de véhicules. Cela est notamment dû à une baisse moyenne de 2 % de la consommation pour 100 km de gasoil pour le périmètre européen. Malgré une augmentation de plus de 15 % des surfaces exploitées, les consommations d'électricité et de gaz sont légèrement en baisse (- 3 %), du fait d'un ralentissement de l'activité de certains sites, combiné à des actions d'efficacité énergétique. L'augmentation de la consommation de gaz est principalement due à l'intégration de *trans-o-flex*.

Les achats d'énergie renouvelable ont augmenté de 41 %, passant de 44,43 GWh en 2022 à 62,64 GWh en 2023.

Objectifs

GEODIS entend prendre sa part dans la décarbonation de l'économie et a défini de nouveaux objectifs de réduction d'émissions qui sont fondés sur une approche scientifique (*Science Based Targets*) et qui couvrent l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.

GEODIS a choisi 2022 comme année de référence pour définir sa trajectoire de décarbonation. L'année 2022 est en effet marquée d'une part par une redistribution des besoins et donc des volumes après la crise sanitaire, et d'autre part par la réalisation d'acquisitions significatives par le Groupe. Les nouveaux objectifs de GEODIS se traduisent comme suit :

- pour les *scopes* 1 et 2, c'est-à-dire les émissions de sa flotte et de ses bâtiments, le Groupe s'engage à réduire ses émissions de 42 % en valeur absolue d'ici à 2030 par rapport à 2022, soit une cible de 228 ktCO₂e. Cet objectif est aligné avec la limitation de l'augmentation de la température moyenne mondiale à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels ;
- pour le *scope* 3⁽¹⁾, correspondant aux émissions indirectes, le Groupe s'engage sur 78 % de ses émissions :
 - à réduire de 30 % l'intensité des émissions du transport sous-traité par tonne kilomètre d'ici à 2030 par rapport à 2022, soit une cible de 26,1 gCO₂e/tkm,

- à réduire de 25 % les émissions absolues liées à l'extraction, à la production et au transport des combustibles et de l'énergie qui ne sont pas incluses dans les *scopes* 1 et 2 d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2022,
- à réduire de 42 % les émissions absolues liées à l'utilisation de produits vendus d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2022. La catégorie 3.11 représente pour GEODIS la vente de carburant et de charbon en Pologne, une activité marginale qui correspond à moins de 1 % des ventes du Groupe en 2022.

Ces objectifs pour le *scope* 3 sont alignés avec la limitation de l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels.

Plan d'actions : scopes 1 et 2

Pour l'année de référence 2022, les émissions des *scopes* 1 et 2 de GEODIS provenaient à 70 % du transport de marchandises (routier et aérien) et à 30 % des entrepôts, bureaux et voitures de fonction.

Les efforts de décarbonation du Groupe s'appuient entre autres sur la transition énergétique de la flotte de véhicules qui se poursuivra au-delà de 2030 au fur et à mesure de la disponibilité des énergies alternatives, des technologies et des infrastructures pour couvrir tous les usages. En revanche, les leviers de décarbonation pour les bâtiments sont actionnables immédiatement.

Le Groupe relève une grande disparité dans le niveau de performance énergétique des bâtiments qu'il opère. Les obligations réglementaires et les coûts de l'énergie, dans une optique d'incitation à la réduction de consommation, varient fortement selon les régions. Par ailleurs, GEODIS est majoritairement locataire des bâtiments qu'il opère, les actions d'efficacité énergétique sont donc menées avec les bailleurs et les clients du Groupe.

(1) Exclusions de périmètre :

- acquisitions 2022 (*Need It Now Delivers*, *Chemikals*, *Spedcont*) : 265 kt CO₂e ;
- émissions de fret routier et ferroviaire du métier Global Contract Logistics : 315 kt CO₂e ;
- autres émissions : déchets, déplacements domicile-travail, voyages d'affaires, achats de biens et de services autres que le fret : 415 kt CO₂e.

D’après ces constats, le Groupe estime que plus de 60 % de son objectif sur les *scopes* 1 et 2 à 2030 peut être atteint *via* des actions sur les bâtiments. Les principaux leviers d’action sont les suivants :

- consommation d’énergie des bâtiments : réduction globale de 40 % des émissions grâce à des projets d’efficacité énergétique et à un éclairage pour 100 % des sites en technologies LED ;
- achat d’électricité : au moins 90 % d’électricité bas carbone (d’origine renouvelable ou nucléaire) ;
- transport routier : poursuite de l’électrification et utilisation de biocarburants, de biogaz et d’hydrogène pour la flotte de véhicules ;
- incorporation de carburant durable pour le transport aérien ;
- technologies zéro émissions directes des équipements de manutention des entrepôts.

Plan d’actions : *scope* 3

Pour l’année de référence 2022, les émissions de *scope* 3 de GEODIS s’élevaient à 3 866 ktCO₂e⁽¹⁾. Le transport sous-traité de marchandises représentant une grande partie de ces émissions, l’objectif principal du Groupe concerne le transport et la distribution amont et plus précisément trois activités totalisant plus de deux tiers des émissions de *scope* 3 du Groupe :

- European Road Network (fret routier et ferroviaire) ;
- Distribution & Express (acheminement de colis et groupage par fret routier) ;
- Global Freight Forwarding (fret aérien, routier, maritime et ferroviaire).

Pour ces trois activités, GEODIS a choisi de fixer un objectif de réduction global, couvrant tous les modes et toutes les régions. Le plan d’actions du Groupe consiste à améliorer l’intensité carbone mais aussi à reporter des volumes vers des modes de transport moins intensifs (transport maritime et ferroviaire) :

- transport aérien : déploiement de mesures d’efficacité et d’optimisation énergétiques et utilisation accrue des carburants aériens durables ;
- transport maritime : optimisation des charges, mesures d’efficacité énergétique et utilisation accrue des carburants marins durables ;
- transport routier : optimisation des charges, mesures d’efficacité énergétique, sélection et soutien aux sous-traitants de fret routier dans la transition de leurs flottes ;
- transport ferroviaire : optimisation des charges, mesures d’efficacité énergétique et électrification progressive des trains ;
- transfert modal des transports routier et aérien vers le ferroviaire et le maritime.

(1) Cette valeur n’intègre pas les émissions des acquisitions 2022 (*Need It Now Delivers*, *Keppel Logistics*), les émissions de *Parcels Deliveries* aux États-Unis, les achats de biens et services autres que le fret, les immobilisations et les déplacements domicile-travail.

Résultats

Le tableau suivant synthétise les engagements de GEODIS et ses performances 2023 sur le périmètre d’engagement. Les émissions totales du Groupe sont précisées plus haut en page 47.

	2022 (année de référence)	2023 (périmètre d’engagement)	2030 (cible)
Scopes 1 & 2 market-based* (ktCO₂e)	393	318	228
Scope 3			
Transport sous-traité (gCO ₂ e/tkm)	37,3	40,1	26,1
Amont des énergies (ktCO ₂ e)	73	64	55
Utilisation de produits vendus (ktCO ₂ e)	278	264	161

* Le périmètre d’engagement est hors trans-o-flex.

En 2023, les émissions de CO₂ des *scopes* 1 & 2 ont baissé de 19 %, du fait de la diminution des émissions de l’avion de GEODIS, dont l’activité a ralenti en 2023 du fait de la baisse d’activité du marché et de la redistribution des flux. D’autre part, les consommations de carburant de la flotte de véhicules du Groupe ont reculé, notamment par l’optimisation de la consommation en Europe et la baisse de l’activité aux États-Unis au dernier trimestre. Enfin, les consommations de gaz utilisé pour le chauffage des sites ont également été réduites par la mise en œuvre d’actions d’efficacité énergétique et une baisse du niveau d’activité.

Pour le *scope* 3, la contraction de l’activité de transport maritime génère une dégradation de l’intensité qui n’est pas compensée par l’amélioration de l’intensité des transports routier et aérien. Les émissions des énergies non incluses dans les *scopes* 1 & 2 ont mécaniquement diminué, en parallèle des consommations d’énergie. Les émissions issues de l’utilisation des produits vendus ont diminué, conséquence de la baisse de ces ventes.

3.1.5 Adaptation au changement climatique : stratégie et objectifs

Le réchauffement climatique s'accélère et aucune région n'est épargnée par ses conséquences. Le changement climatique induit une augmentation de la fréquence et de l'intensité des phénomènes météorologiques et climatiques extrêmes. Certains phénomènes sont graduels et modifient de manière progressive les variables climatiques avec, en tendance de fond, l'augmentation des températures moyennes saisonnières.

Pour préparer au mieux ses équipes, ses activités et ses infrastructures, GEODIS a réalisé en 2023 avec le support d'experts externes une analyse de l'exposition au changement climatique de plus de 800 sites du Groupe ainsi que des principales infrastructures clés pour ses activités (ports, aéroports, *data centers*, etc.). Cette analyse a été menée selon les scénarios du GIEC (Groupe Intergouvernemental d'Experts sur l'évolution du Climat) SSP2-4.5 et SSP5-8.5 à horizons 2030 et 2050.

Ces scénarios ont été choisis car ils permettent de comparer la situation de référence (la moyenne des températures entre 1985 et 2015) avec deux projections d'émissions de GES :

- le scénario SSP2-4.5 est un scénario tendanciel *business as usual* où le niveau d'émissions correspond à celui des contributions déterminées au niveau national et où le rythme d'émissions ne subit pas de variations brutales majeures. Il peut donc être considéré comme le plus probable. Ce scénario devrait conduire à un réchauffement de 1,6 à 2,5 °C au milieu du siècle et à un réchauffement de 2,1 à 3,5 °C à la fin du siècle ;
- le scénario SSP5-8.5 apparaît comme probable entre aujourd'hui et 2050, il traduit l'échec des politiques d'atténuation et la continuité des tendances de consommation d'énergie primaire et de mix énergétique. Il apparaît néanmoins comme peu probable à plus long terme, car il est « sans limite » sur la disponibilité en énergies fossiles et en ressources minérales. Ce scénario 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.

De cette analyse d'exposition, selon le scénario SSP5-8.5, il ressort que 23 % des sites étudiés sont potentiellement exposés à un risque extrême (45 sites) ou élevé (150 sites) d'ici à 2030. Cela correspond à environ 3,5 millions de m² et 9 500 emplois. 38 % des sites pourraient être exposés à des risques d'inondations de plus de 50 cm. Le deuxième risque concerne l'exposition à la chaleur, qui a un impact sur le confort et la santé des collaborateurs, sur la résistance et la maintenance des équipements mais aussi sur le besoin en énergie pour refroidir les sites nécessitant une température contrôlée pour leurs activités. Ces périls peuvent potentiellement endommager les marchandises stockées dans les entrepôts, selon leur nature. En termes d'évolution entre 2023 et 2030, les risques susceptibles de prendre le plus d'ampleur concernent les glissements de terrain et les vagues de chaleur.

Les 45 sites à risques extrêmes sont principalement situés aux États-Unis et en Asie.

Les activités de GEODIS sont donc fortement exposées aux impacts physiques du changement climatique : l'empreinte géographique forte aux États-Unis explique en partie le niveau élevé de cette exposition car cette région est particulièrement touchée par les effets du changement climatique.

Des mesures de prévention et d'adaptation sont déjà en place pour faire face aux risques actuels. Ce sont notamment les normes de construction, l'agencement des installations, des dispositifs d'alertes et de gestion d'événements aigus, l'environnement et le rythme de travail, ainsi que des plans de continuité d'activité, au service des clients du Groupe.

Des analyses de vulnérabilité complémentaires vont être menées à partir de 2024 sur les sites les plus exposés. En fonction de l'évaluation des risques, des plans d'adaptation supplémentaires seront définis pour faire face à l'augmentation possible de la fréquence ou de l'intensité de ces risques.

L'adaptation au changement climatique est incluse dans la cartographie des risques majeurs du Groupe et est, à ce titre, intégrée au Comité des risques du Groupe. En 2024, l'adaptation au changement climatique sera également intégrée dans les critères d'évaluation des projets par les Comités d'investissement.

3.2 Qualité de l'air

En 2013, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a classé la pollution de l'air extérieur et les particules de l'air extérieur comme cancérogènes certains pour l'homme. Les polluants atmosphériques, et en particulier les particules, représentent un enjeu sanitaire majeur. Selon l'Agence Européenne de l'Environnement (EEA), la pollution par les particules fines était en 2020 à l'origine de 238 000 décès prématurés en Europe⁽¹⁾, dont la moitié est attribuée aux émissions du trafic routier global (transport de personnes et de marchandises, véhicules individuels).

Afin d'améliorer la qualité de l'air et de protéger la santé des populations en limitant la pollution émise par les véhicules (monoxyde de carbone et particules fines), de nombreux pays européens ont mis en place des zones à faibles émissions (ZFE) dans les grandes villes (plus de 300 villes européennes en 2023). Le fonctionnement des ZFE s'appuie généralement sur un certificat dont chaque véhicule doit disposer et qui est attribué en fonction de ses émissions polluantes. S'assurer un accès aux centres-villes est donc devenu un enjeu majeur pour le secteur du transport de marchandises. L'essor des ZFE incite les acteurs de la logistique à accélérer la transition énergétique de leur flotte de véhicules (motorisation aux normes les plus récentes du marché et usage de carburants alternatifs).

Dans ce contexte, GEODIS s'attache à limiter l'impact de ses activités sur la qualité de l'air et la santé des populations. Le Groupe développe une offre de livraison bas carbone compétitive, adaptée aux enjeux environnementaux concentrés dans les centres-villes (pollution, bruit, saturation de la circulation...). Intervenant comme opérateur du dernier kilomètre intra-urbain, GEODIS s'adapte aux évolutions réglementaires et sociétales en travaillant sur des solutions répondant à un double enjeu.

(1) <https://www.eea.europa.eu/fr/highlights/le-nombre-de-deces-prematures>

Le premier est d'ordre foncier. Il s'agit de disposer de centres de distribution placés stratégiquement, c'est-à-dire suffisamment près des zones à forte densité pour réduire le nombre de trajets et les distances parcourues et optimiser le nombre d'arrêts chez les clients.

Le deuxième enjeu concerne la réduction de l'impact environnemental de la logistique urbaine. Dans cette perspective, le Groupe expérimente et déploie, notamment à travers sa démarche d'innovation, l'usage de véhicules alternatifs, qu'ils soient électriques ou qu'ils roulent au gaz naturel comprimé.

GEODIS s'est fixé pour objectif de livrer d'ici à fin 2024 plus de 40 métropoles françaises avec des moyens à faibles émissions. Pour répondre aux besoins des villes, de leurs habitants et des commerçants, le Groupe propose des dispositifs adaptés :

- une flotte de véhicules à faibles émissions, comprenant des camions alimentés au biogaz ou électriques et des vélos cargos ;
- des bases logistiques urbaines : espaces dédiés à la livraison urbaine et au stockage de proximité ;
- l'utilisation des voies fluviales, lorsque celles-ci sont situées à proximité des centres-villes.

Répondre aux enjeux environnementaux des centres-villes avec la cyclo-logistique

Poursuivant sa politique volontariste en faveur d'une livraison décarbonée du dernier kilomètre, GEODIS met en place un nouveau dispositif de livraison des centres-villes. En partenariat avec la société *Urban Logistic Solutions* (ULS), le Groupe a déployé des solutions de cyclo-logistique dans neuf villes en France : Amiens, Le Touquet, Montpellier, Strasbourg, Le Havre, Alençon, Marseille, Lille et Tours.

À Lille par exemple, le Groupe a installé au port fluvial, à seulement 3 km du centre, une nouvelle base logistique de 5 000 m² dédiée à la livraison urbaine. Au sein de cette base logistique, les marchandises sont triées puis acheminées par les équipes de GEODIS vers les particuliers et les commerçants de la ville. Deux tournées quotidiennes de livraison sont organisées à l'aide de véhicules bas carbone (camions et véhicules légers alimentés en biogaz) et de vélos cargos.

À Lyon, GEODIS approvisionne les commerçants et les particuliers de la presqu'île de Lyon à l'aide d'une barge équipée d'un pousseur, combinée à un dispositif de cyclo-logistique. Des applications avancées permettent de suivre en temps réel les mouvements des véhicules et d'optimiser les tournées et la livraison du dernier kilomètre.



3.3 Gestion des ressources naturelles

Conscient qu'il s'agit d'un enjeu sociétal et économique fort, le Groupe s'engage pour une gestion responsable des ressources naturelles telles que l'énergie, l'eau et les matières premières. GEODIS s'efforce d'optimiser l'usage de ces ressources et de diminuer son recours aux énergies fossiles en favorisant l'utilisation d'énergies alternatives renouvelables. Par ailleurs, l'économie circulaire offre de nouvelles opportunités commerciales pour le Groupe.

La croissance économique mondiale est étroitement dépendante de la consommation de ressources naturelles renouvelables ou non. Compte tenu des enjeux liés à l'épuisement des ressources naturelles et plus globalement aux impacts potentiels de leur exploitation sur l'environnement, GEODIS fait évoluer ses pratiques pour tendre vers une organisation plus économe, contribuant au découplage entre la croissance économique et la consommation de ressources non renouvelables.

Un des enjeux prioritaires du secteur du transport et de la logistique est de réduire sa dépendance aux ressources fossiles. Pour ce faire, GEODIS doit premièrement réduire ses besoins en énergie mais aussi remplacer les énergies fossiles par des énergies renouvelables (biocarburants et électricité renouvelable) tout en évitant les conflits d'usage.

Le transport et la logistique peuvent aussi être des facilitateurs dans la gestion et la réutilisation des ressources, en soutien au développement de l'économie circulaire. Celle-ci deviendra à l'avenir centrale pour toutes les entreprises, pour des raisons environnementales (changement climatique, déchets et pollutions en général) mais aussi pour des raisons économiques (l'économie circulaire rendant les entreprises moins sensibles à une pénurie de ressources primaires).

Par ailleurs, l'essor de l'économie circulaire, considéré comme une des priorités du Pacte vert européen, crée de nouveaux flux pour permettre la récupération, le traitement, la réparation ou encore le recyclage des produits. Cette transition crée de nouvelles opportunités pour le Groupe : le modèle circulaire nécessite en effet une organisation différente où la logistique joue un rôle essentiel entre les différents acteurs (collecteurs, recycleurs, etc.). D'autre part, ces nouvelles boucles de flux impliquent la création de synergies (mise en commun des processus, partage d'informations) avec des partenaires afin de rendre le modèle pérenne (mutualisation et massification des flux).

Les engagements de GEODIS en faveur de l'économie circulaire se placent ainsi à deux niveaux :

- les flux clients : le Groupe accompagne ses clients en leur apportant des solutions pour la redéfinition de leurs flux logistiques et la création de boucles vertueuses ;
- la gestion des sites opérationnels : en interne, le Groupe applique les principes de l'économie circulaire à ses propres opérations afin de réduire son empreinte environnementale (par exemple pour limiter son recours aux ressources naturelles et sa production de déchets).

La circularité dans les flux clients

GEODIS travaille étroitement avec ses clients pour gérer la vie et la seconde vie de leurs produits, c'est-à-dire leur réinjection physique dans un circuit économique. En Europe, la Commission européenne a adopté en 2020 un nouveau plan d'actions pour l'économie circulaire, qui constitue l'un des principaux éléments du Pacte vert européen. Ce plan met l'accent sur la conception et la production dans la perspective de l'économie circulaire, afin que les produits mis sur le marché de l'Union européenne soient conçus pour durer plus longtemps et soient plus faciles à réutiliser, à réparer et à recycler. En France, la loi n° 2020-10 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire instaure un indice de réparabilité des produits électriques et électroniques pour lutter contre l'obsolescence prématurée et améliorer la durée de vie des produits. Quant à la collecte des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), elle doit s'accompagner du tri, du traitement sélectif et de la valorisation des déchets. Ainsi, la logistique des retours est devenue une obligation légale pour les fabricants de produits électroniques.

GEODIS, dont l'expertise couvre également la logistique des retours, dispose de plusieurs centres de revalorisation de matériel dans le monde. Le Groupe met en œuvre plusieurs savoir-faire pour reconditionner les produits électroniques abîmés ou en fin de vie afin d'augmenter leur valeur et celle de leurs composants. Ce processus permet de valoriser 99 % des matériaux des produits électroniques des clients qui lui en confient la gestion.

Les produits en milieu de cycle de vie ont parfois simplement besoin d'être vérifiés, réinitialisés et remis à neuf pour être remis en circulation sur le marché. Les opérations effectuées incluent également les réparations pour éviter qu'un produit défectueux ne passe aux étapes suivantes du processus (recyclage, démantèlement), permettant ainsi d'augmenter sa durée de vie.



Une fois qu'un produit a été récupéré, réparé et reconditionné, il est remis sur le marché.

Même lorsque le produit ne peut pas être réparé, il renferme des pièces et des composants d'une grande valeur : les pièces détachées peuvent être réutilisées par les services de production et de réparation et certains matériaux (or, aluminium, cuivre) sont revendus sur des marchés spécifiques.

La circularité dans la gestion des sites opérationnels

Concernant ses propres opérations, le Groupe ⁽¹⁾ a produit 105 289 tonnes de déchets en 2023, dont 103 056 tonnes de déchets non dangereux (98 %) et 2 232 tonnes de déchets dangereux (2 %).

GEODIS est un groupe de services : ses déchets sont directement liés au conditionnement des produits que ses clients lui confient ainsi qu'à leur acheminement. Les trois principaux types de déchets non dangereux produits par GEODIS sont les déchets en mélange, le carton et le bois. Le Groupe vise à optimiser la valorisation de ces déchets dans les Régions où les infrastructures de recyclage existent. Quant aux déchets dangereux, il s'agit de DEEE, de boues (déshuileurs, débourbeurs) et de batteries qui proviennent majoritairement des ateliers de maintenance et des stations de lavage. Certains déchets dangereux peuvent également être la conséquence de destructions de stocks à la demande des clients. Les déchets dangereux sont confiés à des prestataires extérieurs pour valorisation ou élimination par des filières spécialisées agréées.

(1) *Need It Now Delivers* non compris.

L'outil *Reverse Visibility* au service de l'allongement de la durée de vie du parc informatique des clients de GEODIS

Aux États-Unis, GEODIS a franchi en 2020 une étape importante en développant *Reverse Visibility*, un outil conçu pour offrir une visibilité et des analyses sur l'ensemble du cycle de vie des actifs informatiques gérés par le Groupe pour le compte de ses clients *high tech*.

Accessible *via* internet, cet outil permet aux clients du Groupe de suivre en temps réel l'usage de leurs actifs informatiques, qu'ils soient en cours de déploiement, en réparation, en cours de rénovation ou de démantèlement. Cela permet d'optimiser la durée de vie des équipements en minimisant les temps d'arrêt, en maximisant l'utilisation et en prolongeant leur durée de vie globale.

Depuis 2023, l'outil fournit également toutes les données relatives à la durée de vie complète du produit (réparation, réutilisation, récolte, recyclage), qui sont par ailleurs utilisées par les clients du Groupe pour préparer leur reporting extra-financier. Actuellement disponible au sein du site d'Endicott (New York), l'outil *Reverse Visibility* sera déployé en 2024 en Allemagne, au Canada et au Royaume-Uni.

3.

Un partenariat avec WM pour un traitement des déchets plus efficace

Aux États-Unis, l'activité Global Contract Logistics du Groupe travaille étroitement avec WM, un prestataire spécialisé dans la collecte, le traitement et le recyclage des déchets. Ce partenariat inclut les programmes de valorisation énergétique des déchets, l'élimination des déchets des clients, des déchets dangereux et tout type de recyclage. Dans le cadre de ce partenariat, le programme *Load Max* a été lancé pour optimiser la collecte des déchets dans les sites de GEODIS. 21 sites ont été équipés d'un système de contrôle des compacteurs permettant de s'assurer que ces derniers étaient pleins avant d'envoyer un camion avec une benne de remplacement.

Avant l'installation de cet outil, les bennes étaient collectées à fréquence fixe et n'étaient pas pleines, dans certains cas de 10 à 25 % seulement. La mise en œuvre de *Load Max* a permis d'améliorer la qualité du tri des déchets, d'éliminer les déplacements inutiles, ainsi que les frais de marche à vide (appliqués lorsque les bennes ne sont pas pleines). En moyenne, les bennes sont maintenant remplies à plus de 85 %.

3.4 Autres enjeux environnementaux

Conscient des impacts environnementaux des activités de logistique et de transport et de la croissance de la demande, GEODIS est, au-delà de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, pleinement engagé dans la réduction de son empreinte environnementale. Le Groupe s'attache à limiter l'impact de ses activités et est sensible aux autres enjeux environnementaux tels que la pollution sonore et le déclin de la biodiversité, alimentés notamment par la pression que ses activités et ses infrastructures peuvent créer sur l'environnement. Le Groupe développe en particulier une offre de livraison à faibles émissions, mène des actions en faveur de la biodiversité dans ses sites existants et intègre cette dimension dans ses nouveaux projets.

GEODIS, comme toutes les autres entreprises du secteur du transport et de la logistique, cherche à satisfaire trois priorités apparemment contradictoires : répondre à un très fort besoin en infrastructures essentielles pour accompagner la croissance des besoins en logistique, progresser vers des opérations à faibles émissions de dioxyde de carbone et de polluants atmosphériques et préserver les écosystèmes naturels menacés.

Des entrepôts à haute valeur environnementale

GEODIS a inauguré en octobre 2023 un centre de distribution de 20 000 m² à Shanghai, pour soutenir le développement de l'activité commerciale de ses clients en Chine.

Le site est équipé des meilleures technologies pour assurer une empreinte environnementale réduite : l'utilisation de matériaux de construction durables pour

la façade de l'entrepôt, de lumières LED et de détecteurs de mouvement, de systèmes de contrôle automatique de la consommation d'énergie et d'unités de conditionnement d'air à haut rendement énergétique. Ces caractéristiques ont été certifiées « Platine » par le *Leadership in Energy and Environmental Design* (LEED), soit le plus haut niveau d'accréditation du système d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments le plus utilisé au monde.

De même, pour le projet de construction d'un campus logistique à Venlo (Pays-Bas), le Groupe a apporté une attention particulière à la conception des bâtiments. L'objectif était d'intégrer des normes environnementales qui permettraient au site d'obtenir la certification BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*).

3.4.1 Pollution sonore

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les seuils de limite d'exposition au bruit sont de 68 décibels. Au-delà, les populations sont exposées à des dangers importants en termes de santé : l'audition peut être affectée, l'espérance de vie altérée par les effets néfastes sur le système immunitaire et des troubles du sommeil et de l'anxiété peuvent apparaître. La pollution sonore a plusieurs causes : les trafics routier, aérien et ferroviaire, les travaux ou les bruits de voisinage. En France, selon l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), le trafic routier est le premier responsable de la pollution sonore devant le trafic aérien et ferroviaire. Plus précisément, selon une enquête réalisée par le Centre d'Information sur le Bruit, 57 % des personnes interrogées déclarent être gênées par le bruit des deux-roues motorisés, viennent ensuite les voitures (25 %), les avertisseurs sonores (12 %) et les camions (6 %).

Des réglementations ont été mises en place pour limiter la pollution sonore : ce sont principalement des restrictions de circulation, des limitations de vitesse, des obligations de plages horaires de livraison et des normes plus contraignantes sur les types de véhicules utilisés.

GEODIS s'attache à être exemplaire en matière de respect des réglementations mais cherche aussi à anticiper et à déployer des solutions ciblant la réduction du bruit lors des livraisons avec les collectivités locales et/ou avec ses clients.

Les outils d'optimisation de tournée, de pilotage en temps réel, d'annonce de créneaux de livraison modifiables par le destinataire et de suivi de la circulation contribuent à diminuer la fréquence des livraisons. La formation des conducteurs aux opérations de manutention mais aussi les équipements fournis (les transpalettes par exemple) contribuent à respecter la tranquillité des riverains. Les livraisons GEODIS combinent des véhicules bas carbone (bioGNC, électriques) aux équipements pneumatiques régulièrement entretenus avec des dispositifs de cyclo-logistique, participant aux efforts entrepris par le Groupe en faveur de la réduction du bruit.

3.4.2 Pollution accidentelle (eau et sols)

Les effets du transport de marchandises sur l'environnement incluent, outre la pollution atmosphérique et les émissions de dioxyde de carbone, des risques liés à la pollution de l'eau et des sols. Si l'ensemble des modes de transport est concerné par les risques de pollution des sols, la pollution de l'eau concerne principalement le transport maritime, seul mode de transport qui engendre des rejets dans l'eau. Les réglementations en vigueur se sont considérablement renforcées pour limiter les rejets polluants avec notamment la mise en œuvre des zones de contrôle des émissions (*Emissions Control Area, ECA*) pour réduire les rejets de dioxyde de soufre : les compagnies maritimes ont soit remplacé le fuel lourd par du diesel, soit mis en place des *scrubbers* (épurateurs) pour filtrer les rejets.



Des pollutions accidentelles peuvent survenir lors d'accidents de transport, de manutention ou de maintenance des équipements. Dans certains sites d'entreposage, la présence de bacs ou de zones de rétention permet de prévenir la pollution du sol en cas de fuite ou de renversement accidentel de contenants.

Par ailleurs, pour les citernes employées au transport de produits chimiques liquides, GEODIS utilise des stations de lavage habilitées, équipées de dispositifs spécifiques pour le traitement des effluents.

Les scénarios possibles de pollutions sont identifiés lors des processus d'analyses de risques des activités et de leurs impacts possibles. Des actions de prévention et de formation sont régulièrement conduites auprès des collaborateurs et des processus de gestion de crise sont formalisés pour confiner la pollution et alerter les collaborateurs, riverains et autorités. Tout incident ou accident est systématiquement analysé et fait l'objet d'un plan d'actions correctif et d'une revue d'amélioration des processus.

3.4.3 Biodiversité

La biodiversité recouvre la variété des êtres vivants sur notre planète qui est présente dans diverses zones géographiques et différents types d'écosystèmes. Elle décrit, dans son sens le plus large, la richesse de la vie sur Terre et est illustrée par la très grande diversité de plantes, d'animaux et de micro-organismes qui la peuplent. La lutte contre l'effondrement en cours de cette biodiversité a d'ailleurs été fixée comme cap à 2030 par la COP 15 biodiversité qui s'est déroulée à Montréal en 2022. Dans ce cadre, les entreprises sont incitées à se saisir du sujet en évaluant leur dépendance et leur empreinte sur l'environnement et la biodiversité.

L'empreinte des activités de transport et de logistique sur l'air, l'eau, les sols, la faune et la flore est très diverse et diffuse. Elle se fait au travers des points de contacts de ses activités avec l'environnement, c'est-à-dire *via* son réseau international d'agences et de hubs logistiques, *via* les flux de transports et les infrastructures utilisées (routes, ports, aéroports...) ainsi qu'au travers des marchandises transportées qui peuvent contribuer au déplacement d'espèces invasives entre différentes régions du monde.

Par ailleurs, les efforts de décarbonation poursuivis par le Groupe nécessitent, entre autres, un recours aux biocarburants issus des productions agricoles. Ces productions peuvent entraîner des conflits en lien avec l'usage des sols agricoles (cultures alimentaires). La déforestation et la culture en mode intensif avec application de produits phytosanitaires peuvent contribuer à la perte de biodiversité.

Le Groupe est sensible au déclin de la biodiversité, alimenté par la pression que la construction et la gestion de ses infrastructures peuvent créer sur l'environnement. Même si ces enjeux ne sont pas ressortis comme prioritaires selon ses parties prenantes à travers l'analyse de matérialité ([voir section 2.1.1](#)), GEODIS a travaillé en 2023 au renforcement des critères environnementaux dans sa feuille de route RSE et dans ses processus de décisions, notamment dans les décisions d'investissement. L'objectif est de mieux intégrer les enjeux environnementaux (émissions des GES, pollutions, gestion des ressources, biodiversité) lors de la conception puis de la gestion de ses infrastructures de transport et de logistique.





4

Social

4.1	SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ	59
4.2	LES COLLABORATEURS DU GROUPE	63
4.3	MANAGEMENT DES TALENTS	65
4.4	DIVERSITÉ ET INCLUSION	70
4.5	RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX	73
4.6	DIALOGUE SOCIAL	74
4.7	ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	75
4.8	DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES	75
4.9	ACTIONS CITOYENNES	76
4.10	CONTINUITÉ DE SERVICE	77

4. SOCIAL

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE QUI S'IMPLIQUE AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ

GEODIS s'emploie à favoriser le bien-être et le développement individuel et collectif de ses collaborateurs. La politique sociale du Groupe 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, promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Le Groupe est également attentif à l'insertion et à la solidarité envers les personnes les plus défavorisées.

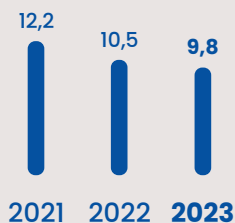
NOS OBJECTIFS

Être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société :

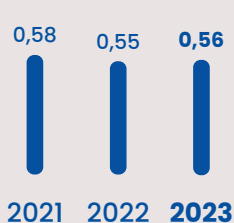
- 1 GARANTIR** la santé et la sécurité des personnes partout et à tout moment ;
- 2 PROMOUVOIR** la diversité et l'égalité des chances, notamment :
 - l'égalité professionnelle femmes-hommes,
 - l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 3 ORGANISER** le développement des talents pour s'assurer de l'alignement entre les compétences des collaborateurs et la stratégie du Groupe ;
- 4 DÉVELOPPER** l'insertion ou la réinsertion professionnelle, notamment pour les personnes éloignées du marché du travail ;
- 5 ENCOURAGER** l'engagement envers la collectivité, le bénévolat et la solidarité.

NOS RÉSULTATS quelques chiffres-clés

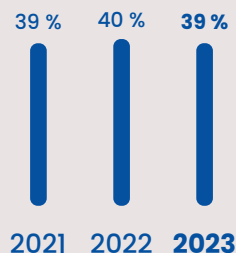
Taux de fréquence
des accidents avec arrêt



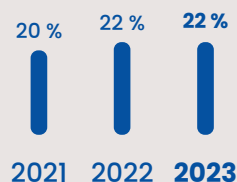
Taux de gravité



Part des femmes
dans l'effectif total



Part des femmes
au sein du Top
Management (TopEx)



4.1 Santé, sécurité et sûreté

4.1.1 Ambition & Stratégie

GEODIS emploie près de 53 000 collaborateurs à travers le monde et plusieurs milliers d'intérimaires et de prestataires participent à l'activité du Groupe. Ce sont des conducteurs, des employés manutentionnant des colis sur les plateformes logistiques, des ouvriers sur des opérations de transport de fret complexe – marchandises hors gabarit ou charges lourdes – ou encore des exploitants et personnels des fonctions support. Ces personnes sont clés pour assurer les prestations de logistique et de transport que les clients confient au Groupe. Prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes est donc non seulement une façon de les protéger, de participer à leur bien-être et de les fidéliser, mais aussi une nécessité pour maintenir et développer l'activité du Groupe.

865 accidents avec arrêt de travail ont été déclarés en 2023 pour le personnel GEODIS, avec parfois de nombreux jours d'arrêt. Les principaux risques sont liés à la manutention, aux déplacements, à la conduite, au port de charge et aux interactions avec les chariots dans les entrepôts.

Cela ne peut que renforcer la volonté du Groupe de poursuivre la démarche d'amélioration continue, tant sur le nombre d'accidents que sur leur gravité, et renouveler l'ambition de GEODIS de faire partie des entreprises de logistique les plus performantes en matière de santé et de sécurité des personnes.

« Garantir la santé et la sécurité des personnes partout et à tout moment » est l'une des 7 Règles d'Or de GEODIS.

Cette Règle d'Or englobe la sûreté tout autant que la santé et la sécurité.

L'objectif de la sûreté est de prévenir et de gérer les risques de malveillance qui, par nature, sont des actes délibérés ou intentionnels. Ils peuvent se matérialiser sous la forme de vols, violences sous toutes ses formes, cyberattaques, agressions verbales, etc. Pour ce faire, le Groupe a mis en place un réseau d'experts internationaux, des moyens et des processus, et s'attache à :

- protéger les personnes : collaborateurs, dirigeants, fournisseurs, visiteurs, sous-traitants, etc. ;
- protéger les biens matériels : entrepôts, bureaux, locaux techniques, *data centers*, etc. ;
- protéger les biens immatériels : données, informations, image et marque GEODIS, etc.

4.1.2 Gouvernance : rôles et responsabilités

GEODIS place la santé, la sécurité et la sûreté au cœur de ses préoccupations et les porte au plus haut niveau. La politique santé, sécurité et sûreté du Groupe est signée par l'ensemble des membres du Comité exécutif.

Rôles, responsabilités et pouvoirs

Du Directoire de GEODIS à sa plus petite entité, la direction générale de chaque organisation est responsable de la performance santé, sécurité et sûreté de son périmètre. Les informations clés et les performances sont remontées et partagées au niveau du Comité exécutif chaque mois et *a minima* annuellement au niveau du Conseil de surveillance.

La direction générale de chaque entité s'appuie sur des experts santé, sécurité et sûreté. Ces experts travaillent également en réseau métier pour partager les expériences et faire évoluer la politique et les pratiques du Groupe. Le réseau santé-sécurité est animé par la direction Santé Sécurité du Groupe, elle-même rattachée à la direction du Développement durable, membre du Comité exécutif. Le réseau sûreté est animé par la direction de la Sûreté du Groupe, rattachée à la direction des Ressources humaines, membre du Comité exécutif.

4.



Gestion des incidents et crises

Les processus de gestion des incidents majeurs et des crises sont communs à tout le Groupe. Ils précisent les rôles et responsabilités ainsi que l'organisation et les démarches à mettre en œuvre pour les différentes situations pouvant être rencontrées. Une boîte à outils comprenant notamment des guides et des fiches réflexes est à disposition. Les instances impliquées dépendent de l'impact de l'incident.

Gestion des évolutions de périmètre

La santé, la sécurité et la sûreté font partie des critères d'évaluation des cibles d'acquisition, notamment à travers les systèmes de management déployés, les indicateurs de performance et de façon générale la culture visible au niveau du management et lors des visites. Cette évaluation permet d'intégrer dans le projet les éventuels moyens de mise à niveau qui seraient nécessaires.

La santé, la sécurité et la sûreté sont également prises en compte lors des projets d'investissement ou des projets de nouvelles activités afin que les meilleures pratiques soient appliquées dès l'origine.

4.1.3 Politique santé-sécurité-sûreté

Protéger l'intégrité physique des collaborateurs nécessite la mise en place de plans de prévention qui incluent l'évaluation régulière des risques santé et sécurité, le développement des certifications – notamment ISO 45001 –, l'amélioration continue

des matériels et des équipements de protection individuelle ainsi que l'engagement et la sensibilisation continue à travers des formations et des campagnes d'information.

Cinq axes de progrès structurent la feuille de route santé-sécurité de GEODIS :

- la prévention des risques : identifier, comprendre, reporter, analyser les incidents, se concentrer sur les risques majeurs et prendre en compte l'impact du réchauffement climatique ;
- des processus et standards solides en support des actions de prévention ;
- la formation initiale et la communication continue à tous : visiteurs, collaborateurs, intérimaires, sous-traitants et ce, dès l'accueil dans l'entreprise ;
- l'engagement, la proximité et la bienveillance à tout niveau ;
- l'innovation pour améliorer les conditions de travail et la santé de tous.

Prévenir les risques

La prévention consiste, d'une part, à éliminer autant que possible les dangers susceptibles d'affecter de manière temporaire ou permanente la santé ou l'intégrité des personnes, et d'autre part, lorsque le danger n'est pas évitable, à en atténuer les conséquences et réduire le risque à un niveau acceptable. Les politiques de prévention dans chaque site s'appuient sur une identification et une analyse préliminaire des risques et leur mise à jour régulière.



L'approche des presque-accidents fait partie des bonnes pratiques pour les activités du Groupe et permet de détecter au plus tôt les risques et anticiper des actions en fonction de la catégorie de danger détectée.

Trois composantes fondamentales permettent d'atténuer les risques et de maximiser la performance en matière de santé, de sécurité et de sûreté :

- la culture de la santé, de la sécurité et de la sûreté partout, pour tous, en toute circonstance pour que chacun soit acteur de sa propre sécurité et de celle des autres ;
- les processus pour garantir en toute circonstance le respect des normes et des meilleures pratiques en matière de santé, sécurité et sûreté ;
- les technologies pour qu'elles ne soient pas sources de risques mais au contraire contribuent à leur prévention.

S'appuyer sur des processus et standards

L'organisation et les processus sont définis pour garantir en toute circonstance le respect des normes de santé et sécurité, qu'elles soient réglementaires ou qu'elles soient volontaires. GEODIS se place dans une démarche d'amélioration continue et exploite le retour d'expérience de façon à mettre en œuvre les meilleures pratiques.

L'environnement de travail et les équipements et matériels mis en œuvre peuvent être des sources de risques ou, au contraire, contribuer à la prévention des risques. Tout comme pour les processus, la conformité réglementaire constitue le socle de base qui est enrichi du retour d'expérience pour intégrer les meilleures pratiques. C'est notamment le cas pour la sécurité de conduite et pour l'ergonomie des opérations de manutention.

Former et communiquer

Le comportement de chacun compte pour assurer sa propre sécurité et celle des autres. Ainsi, le Groupe s'attache à promouvoir une culture de la santé, de la sécurité et de la sûreté partout, pour tous, en toute circonstance. Dans cet esprit, GEODIS mène auprès de ses collaborateurs de nombreuses actions de sensibilisation et de formation autour des thématiques de santé et de sécurité.



C'est le cas par exemple de la formation des conducteurs à la sécurité de conduite, celle de la manutention pour les personnels travaillant dans les entrepôts de logistique ou encore des livrets d'accueil formation avec un accompagnement continu de la part de l'encadrement.

Agir avec engagement, proximité et bienveillance

GEODIS considère qu'œuvrer à une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle participe au bien-être, à l'épanouissement ainsi qu'à l'engagement des collaborateurs. Par conséquent, de nombreux accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail sont régulièrement signés entre les organisations syndicales et les différentes entités juridiques. Ces accords proposent des aménagements afin de mieux concilier ces deux aspects pour des situations spécifiques, notamment pour les collaborateurs parents, les collaborateurs aidants ou les collaborateurs seniors.

De plus, GEODIS favorise le travail en mode collaboratif et le recours au télétravail afin d'offrir plus de flexibilité aux collaborateurs dans la gestion de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, le Groupe met en œuvre des politiques de prévention des risques psychosociaux en allant au-delà de ses obligations légales. Des lignes d'écoute psychologique ont ainsi été mises en place et permettent aux collaborateurs qui le souhaitent d'avoir une discussion personnelle et confidentielle avec un prestataire spécialisé. De plus, les collaborateurs rencontrant des problèmes psychosociaux au travail ont la possibilité de solliciter un entretien auprès des Ressources humaines en toute confidentialité et sont informés qu'ils peuvent prendre contact avec les services médicaux au travail.

Innover

GEODIS veut également être à la pointe de la technologie et notamment faire bénéficier ses équipes de tous les moyens permettant de réduire la pénibilité. À ce titre, l'automatisation, l'utilisation d'exosquelettes, de chariots avec des fonctions de sécurité embarquées ou de camions électriques prenant en compte dès la conception la sécurité et l'ergonomie (réduction du bruit et des vibrations, diminution de la hauteur du marchepied pour s'installer au volant, facilité de manœuvre, etc.) sont quelques exemples de technologies utilisées dans le Groupe. Enfin, une veille permanente permet d'identifier le bénéfice de chaque nouvelle technologie du marché et de guider les décisions du Groupe.

4.1.4 Déclinaisons par Région et Métier

Les risques en matière de santé et sécurité sont spécifiques à chaque activité. Chez GEODIS, chacun des Métiers a développé une forte culture de la sécurité au travail, dans les sites comme sur la route, et décline une politique qui lui est propre en la matière, tout en restant cohérent avec la politique du Groupe.

Un partage d'expériences permet de faire bénéficier chaque organisation des meilleures pratiques

- Aux États-Unis, une semaine de la santé-sécurité est organisée chaque année et des communications mensuelles présentent les risques du moment et les moyens de prévention. Un tournoi appelé *Topgun* est organisé dans six pays de la région Amériques sur le thème de la manutention par chariots élévateurs et permet de sensibiliser aux fonctions de sécurité des chariots et à leur conduite sécuritaire.
- Un programme global de prévention des risques professionnels, ROADCARE, est déployé au sein du métier European Road Network dans le but d'harmoniser l'approche sur l'ensemble du réseau tout en plaçant le site opérationnel au cœur du dispositif afin de mettre à profit les retours d'expériences des équipes de terrain. En 2023, European Road Network a profité du déploiement de son nouvel outil d'informatique embarqué pour mettre en place un tableau de bord permettant d'apprécier la performance de conduite des conducteurs sur la base d'indicateurs provenant directement du véhicule et affinés selon le profil de la route et du trafic.
- En France, l'activité Global Contract Logistics compte plus de 280 personnes formées à la conduite de visites comportementales de sécurité (VCS) et près de 2 500 visites ont été réalisées. Des programmes *Lean* focalisés sur certaines opérations communes à de nombreux sites telles que le sanglage des palettes, le filmage automatique ou le dépilage de palettes ont permis de réduire les risques de blessures et d'améliorer l'ergonomie au poste de travail. Enfin, une semaine de la sécurité est organisée avec des chasses aux risques, des *escape games* et des jeux permettant d'augmenter la vigilance.
- L'activité de logistique de projets répond quant à elle aux enjeux de transport de fret complexe, de marchandises hors gabarit ou de charges lourdes. Ces projets sont uniques et présentent souvent des risques significatifs pour la sécurité ou l'environnement. La prévention des risques est intégrée dès les premières étapes selon une démarche structurée *Plan-Do-Check-Act*. Elle s'appuie sur une documentation spécifique qui guide les équipes dans la gestion des dangers et la réduction des risques afin de protéger les collaborateurs, les tiers et l'environnement.
- Dans les entrepôts, l'activité conduit à des tâches répétitives de levage, de poussée, de traction ou de déplacement. L'évaluation des risques et de la posture corporelle liée à ces tâches est au centre des préoccupations et conduit à de multiples actions de prévention et d'adaptations de postes. Un réseau de *coachs* ergonomie est en place dans la plupart des sites pour aider au mieux les collaborateurs.
- Des points sécurité sont faits quotidiennement avec les équipes avant la prise de poste, des échauffements sont effectués dans certains sites et des visites terrains régulières

sont organisées pour recueillir le retour des collaborateurs, féliciter pour la mise en place de bonnes pratiques et corriger les écarts.

- En 2023, cinq modules de formation interne à la sûreté en *e-learning* ont été créés : sécurisation des sites, réactions en cas de menace, formation des conducteurs, fraudes, etc.
- Sur la base de grilles d'évaluation sûreté des sites et des sous-traitants, plusieurs centaines d'audits ont été réalisés en 2023.

4.1.5 Résultats

La politique de sécurité s'appuie sur la norme ISO 45001 qui fournit le cadre pour l'évaluation et la certification du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. À fin 2023, 256 sites de GEODIS étaient certifiés ISO 45001, correspondant à un taux de couverture de 24 % des sites du Groupe.

Les Métiers et Régions ont mis en place des tableaux de bord comprenant une combinaison d'indicateurs de résultats et d'indicateurs de moyens pertinents pour leurs activités. Des données quantitatives et qualitatives sont collectées dans chaque entité puis consolidées au niveau de la Région et du Groupe pour certaines d'entre elles.

Le tableau qui suit rassemble les principaux indicateurs du Groupe ⁽¹⁾.

	2021	2022	2023
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées	12,2	10,5	9,8
Nombre d'accidents avec arrêt	883	860	865
Nombre de décès (collaborateurs)	0	2	1
Nombre de jours perdus par accident avec arrêt en moyenne (personnel GEODIS)	48,0	51,5	57,1
Nombre d'heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP	3,71	5,87	5,45
Nombre de sites certifiés ISO 45001	243	250	256

En 2023, le Groupe a déploré le décès d'un collaborateur dans un accident de trajet.

En 2023, 285 000 heures de formation liée à la santé-sécurité ont été dispensées aux collaborateurs du Groupe, contre 273 000 heures en 2022 (+ 4 %). Les formations liées à la santé-sécurité ont représenté plus de la moitié (53 %) de la totalité des heures de formation en 2023 (58 % en 2022).

(1) *Need It Now Delivers* non compris.



4.2 Les collaborateurs du Groupe

4.2.1 Effectif

Effectif au 31/12/2023 et évolution par rapport au 31/12/2022

Régions	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Amériques	10 169	11 037	21 206	9 527	10 472	19 999
Europe (hors France)	3 604	6 516	10 120	3 621	5 287	8 908
France	3 854	9 209	13 063	4 324	10 818	15 142
Asie Pacifique	2 148	2 325	4 473	1 730	1 922	3 652
Autres	181	433	614	408	690	1 098
Nouvelles acquisitions ⁽¹⁾	N/A	N/A	N/A	1 151	2 848	4 020 ⁽²⁾
TOTAL	19 956	29 520	49 476	20 761	32 037	52 819

(1) Need It Now Delivers et trans-o-flex.

(2) Y compris 21 collaborateurs non genrés de Need It Now Delivers.

N/A : Non Applicable.

À fin 2023, GEODIS comptait 52 819 collaborateurs, en progression de + 6,75 % par rapport à 2022, portée principalement par le développement du Groupe via les acquisitions de Need It Now Delivers aux États-Unis et de trans-o-flex en Europe.

L'intégration des nouvelles acquisitions mentionnées ci-dessus étant en cours, leurs données sont exclues du périmètre de consolidation de l'ensemble des indicateurs présentés dans les sections suivantes. Les indicateurs s'appuient donc sur un périmètre plus réduit, représentant 48 799 collaborateurs.

4.2.2 Recrutements

L'évolution des effectifs du Groupe est majoritairement due à des recrutements en contrats de travail à durée indéterminée (64 %). En 2023, les recrutements ont été constitués de 39 % de femmes et de 22 % d'encadrants. La France représente 12 % des recrutements totaux du Groupe, tandis que la région Amériques en totalise plus de 70 %. Le marché américain de l'emploi reste tendu et la législation du travail permet une plus grande fluidité pour les collaborateurs comme pour les employeurs.



Composition des recrutements en 2023 (périmètre Groupe, hors acquisitions)

	2022	2023
Recrutements au cours de la période (cumul)	22 929	17 357
Dont recrutements en CDI	15 056	11 161
Dont recrutements en CDD	7 873	6 199

Composition des recrutements en CDI par catégorie d'emploi

	2022	2023
Non-cadres	10 423	8 216
Cadres	4 157	2 474
Roulants et conducteurs	476	471

Composition des recrutements en CDI par genre

	2022	2023
Femmes	6 000	4 404
Hommes	9 056	6 757

En 2023, les recrutements de GEODIS ont fortement diminué (- 24 %), que ce soit pour les contrats à durée indéterminée (- 26 %) ou déterminée (- 21 %), le Groupe ayant ajusté ses besoins en effectifs à la contraction de l'activité manufacturière. En effet, après deux années exceptionnelles en termes d'activité à la suite de la pandémie, la situation s'est stabilisée en 2023, avec un ralentissement du commerce mondial et, par conséquent, une réduction de la demande de services de logistique et de transport.

4.2.3 Départs

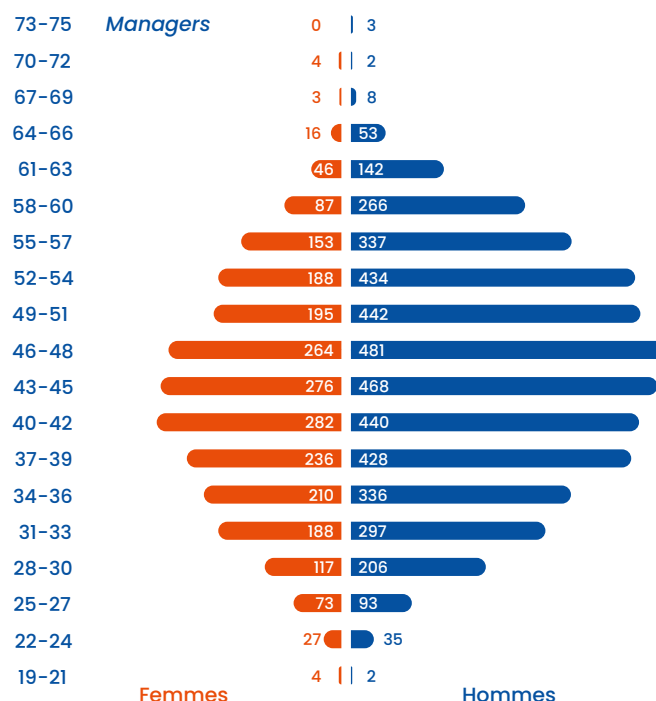
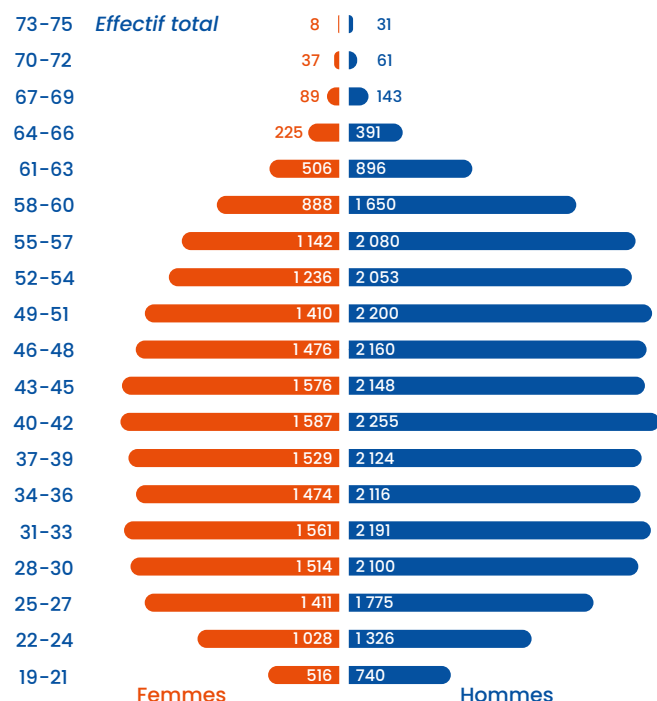
Le nombre de départs du Groupe, toutes causes confondues, s'est établi à 16 096 en 2023, en diminution de 16,3 %. Cette baisse s'explique principalement par une forte diminution du nombre de démissions (- 25 %, après - 7 % en 2022) et des départs en retraite (- 21 %). Après la tendance de la « grande démission » qui a suivi la pandémie, le marché de l'emploi semble s'être stabilisé, en reflet des niveaux d'activité économique. Dans le même temps, les collaborateurs de GEODIS ont confirmé leur confiance dans le Groupe, avec un taux de satisfaction des collaborateurs passé de 78 % en 2019 à près de 82 % en 2023 (voir section 4.7). L'incertitude provoquée par le ralentissement économique dans certains marchés et régions peut également inviter à plus de prudence dans les changements de carrière. Si la course aux talents est toujours d'actualité dans certaines régions et dans certains métiers en tension (*data analysts*, finance, etc.), elle est beaucoup plus modérée sur les autres fonctions.

Les fins de CDD représentent près d'un quart (23 %) 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.

	2022	2023
Nombre total de départs	19 224	16 096
Dont licenciements	3 286	3 503
Dont démissions	9 568	7 183
Dont retraites	527	415
Dont fins de CDD	4 202	3 626
Dont décès	33	23
Dont autres	1 608	1 346

4.2.4 Pyramide des âges

Pyramide des âges de GEODIS (2023)



Les pyramides des âges sont équilibrées tant pour l'effectif global que pour la population de managers, malgré le *turn-over* élevé de ces dernières années.

Le nombre de collaborateurs de moins de 28 ans dans le Groupe a baissé de 25 % entre 2022 et 2023, principalement sur la tranche 19-21 ans. Ceci s'explique par une baisse des offres en contrats à durée indéterminée, conséquence de la baisse des volumes du marché mondial du transport et de la logistique en 2023. GEODIS reste déterminé à poursuivre ses efforts pour développer les recrutements de jeunes en contrats de professionnalisation et d'alternance, notamment au travers du programme JUMP'IN (voir section 4.3.1).

4.2.5 Absentéisme

L'absentéisme en 2023 est de 3,55 %, en baisse par rapport en 2022 (3,83 %) et inférieur à 2021 (3,69 %). Cette diminution est principalement portée par la Région Europe, et, dans une moindre mesure, par la Région Amériques. Cette baisse globale du taux d'absentéisme peut s'expliquer par les conséquences du retour à la normale opérée en 2023 : ralentissement de l'activité économique mondiale, levée des dernières restrictions pour endiguer la pandémie de COVID-19 et stabilisation du marché de l'emploi. Par ailleurs, les collaborateurs de GEODIS ont exprimé lors de l'enquête de satisfaction annuelle (voir section 4.7) un solide sentiment d'appartenance au Groupe (81 %) et une adhésion forte à ses valeurs.

4.2.6 Ancienneté

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe s'établit à 7,3 ans, contre 7,4 ans en 2022. 55 % des effectifs permanents de GEODIS ont moins de 4 ans d'ancienneté. Dans le détail, l'ancienneté moyenne est plus faible (3,1 ans) dans la Région Amériques, qui représente plus de la moitié (54 %) des collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 4 ans. Ce niveau d'ancienneté est stable et correspond au contexte local. En revanche, l'ancienneté des collaborateurs des Régions et Métiers européens est supérieure à la moyenne.

4.3 Management des talents

GEODIS a été confronté en 2023 à des événements de portée majeure qui ont touché toute l'économie mondiale : tensions géopolitiques et conflits internationaux, contexte inflationniste, évolutions réglementaires, etc. Ces phénomènes profonds ont un impact durable sur nos sociétés et leurs conséquences affectent également l'emploi.

Les tensions sur certains métiers et l'essor de l'intelligence artificielle influent sur les orientations stratégiques de recrutement et de développement des collaborateurs. De plus, répondre aux nouveaux besoins (flexibilité, bien-être au travail) exprimés par les candidats et les collaborateurs reste un enjeu pour le Groupe afin de continuer à attirer, développer et retenir les talents.



4.3.1 Acquisition des talents

Le management des talents commence dès le recrutement (plus de 11 000 CDI en 2023) à travers une intégration homogène visant à déployer la compréhension, la culture, les valeurs et les principes de management du Groupe.

L'attraction et la rétention des talents sont des enjeux permanents que GEODIS prend en compte dans la construction et le déploiement de sa marque employeur. L'objectif global est d'offrir aux candidats et aux collaborateurs une expérience positive, juste et dynamique, en cohérence avec l'ambition et l'esprit de conquête de GEODIS. Cela passe notamment par la mise en place d'un véritable parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Baptisé « *Welcome@GEODIS* », il leur permet de mieux comprendre l'organisation, les activités et les enjeux du Groupe.

Marque employeur

Le marché de l'emploi, dans la majorité des régions où le Groupe est implanté, est soumis à de fortes tensions, accentuées par la recherche de profils similaires par la plupart des entreprises du secteur. Pour certains métiers (fonctions technologies de l'information par exemple), les candidats sont plutôt difficiles à attirer dans le secteur du transport et de la logistique. De plus, les nouvelles aspirations et priorités des candidats et des collaborateurs incitent le Groupe à adapter ses pratiques et à innover pour continuer d'attirer, de développer et de retenir ses talents. Enfin, l'attractivité de certains emplois (conducteurs, coordinateurs transport) est en déclin : la stratégie de marque employeur de GEODIS vise à mieux valoriser ces métiers, nécessaires à ses activités.

Le levier choisi par GEODIS est de faire de ses collaborateurs les meilleurs ambassadeurs de la marque, notamment *via* la communauté de l'Ambassadorat Écoles. Le Groupe communique aussi activement au travers des événements professionnels (salons, conférences) et sur les réseaux sociaux afin de mettre en avant les opportunités d'emploi et les

métiers du secteur de la logistique. La marque employeur permet également d'accroître la notoriété de GEODIS et d'en promouvoir la culture, construisant ainsi un terrain favorable à l'intégration.

Le Groupe cherche par ailleurs à cultiver ses relations avec les candidats, en renforçant sa présence sur les réseaux sociaux et en adaptant ses messages et supports de communication aux profils recherchés. Les équipes de recrutement de GEODIS poursuivent leurs efforts pour améliorer l'attractivité du secteur et travaillent notamment avec des plateformes spécialisées, selon les catégories de poste et les profils recherchés, pour un meilleur ciblage.

Recrutement des nouvelles générations

GEODIS poursuit ses recrutements parmi les nouvelles générations et œuvre au développement des compétences de ses jeunes recrues. Le Groupe constate une évolution des attentes des candidats et plus particulièrement des nouvelles générations en quête de sens et d'épanouissement, avec la recherche d'un meilleur équilibre entre le bien-être personnel et le travail, et, d'autre part, le développement de leur employabilité.

En 2023, le Groupe a recruté en France plus de 2 000 collaborateurs dont près de 400 alternants et stagiaires couvrant tous les métiers de l'entreprise : acheteurs, agents de transit, développeurs informatiques, chargés de marketing et communication, affréteurs, commerciaux, chargés d'études, employés en logistique, etc. Les postes sont ouverts à tous les niveaux de formation, du bac pro au bac + 5, et sont répartis sur l'ensemble du territoire français.

Le Groupe propose à ses alternants et stagiaires de vraies opportunités de carrière. En 2023, 145 jeunes qui avaient rejoint GEODIS pour découvrir le secteur de la logistique ont signé un contrat de travail à l'issue de leur formation. Plus de 30 % des jeunes talents poursuivent ainsi leur carrière chez GEODIS à l'issue de leur formation.

Le recrutement des jeunes (28 ans maximum)
en France et dans le monde en 2023 (périmètre
Groupe global, hors acquisitions)

Répartition par type de contrat

Zone géographique	Contrat à Durée Déterminée (CDD)	Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	Total
France	119	534	653
Groupe (hors France)	2 591	3 409	6 000

Répartition par catégorie d'emploi

Zone géographique	Cadres	Non-cadres	Roulants et conducteurs	Total
France	147	398	108	653
Groupe (hors France)	802	5 192	6	6 000

Programme JUMP'IN

Pour promouvoir ses métiers auprès des jeunes talents, GEODIS a lancé en 2021 JUMP'IN, le programme premier emploi à destination des nouvelles générations à la recherche d'une expérience professionnelle.

Le programme se décline dans tout le périmètre du Groupe selon quatre modalités et permet de rejoindre GEODIS pour un stage, un contrat en alternance, un volontariat international d'entreprise (VIE) ou un emploi en CDD ou en CDI. Les offres sont référencées sur une plateforme dédiée facilitant la recherche et l'adéquation des offres de postes avec l'expérience et le profil des candidats.

L'objectif du programme est d'offrir à chaque étape du parcours du candidat une opportunité renforçant ses compétences et sa connaissance du Groupe afin de maintenir son intérêt et sa motivation à poursuivre sa carrière chez GEODIS.

En 2023, le site de recrutement JUMP'IN a recueilli plus de 16 300 candidatures et 600 missions ont été effectuées depuis 2021. 14 jeunes sont actuellement en VIE, avec une cible de 40 nouvelles missions d'ici à 2025.

Parcours d'intégration

Le Groupe s'attache à offrir à chaque nouveau collaborateur un parcours d'intégration et ce, dès son arrivée. Ce dispositif combine des sessions d'intégration en présentiel avec des sessions à distance, notamment via des modules d'e-learning sur la plateforme dédiée de GEODIS, G-Campus. Ces modules incluent la présentation du Groupe, de sa stratégie, des Métiers et des Régions. L'objectif de ce parcours est de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs et de les former à la culture du Groupe.

4.3.2 Développement des talents

La gestion des talents chez GEODIS est conçue pour développer les compétences des collaborateurs et les retenir au sein du Groupe. Des outils globaux (comme la gestion des performances, les revues des talents, la planification des

successions, la formation et le développement) sont déployés pour asseoir le processus et répondre ainsi aux besoins de rétention des équipes.

Gérer les performances des collaborateurs par le biais d'échanges réguliers, dont l'entretien annuel de performance, contribue à une écoute mutuelle active, à l'alignement des objectifs avec la stratégie du Groupe et à la reconnaissance des performances.

D'autre part, GEODIS soutient l'évolution de ses collaborateurs à tous les échelons en établissant des revues de talents et des plans de succession mais aussi en privilégiant les initiatives locales de parcours certifiants ou diplômants.

Il s'agit de développer l'employabilité des collaborateurs et de favoriser leur engagement par des parcours de carrière motivants mais aussi de garantir, à court et plus long terme, la bonne adéquation entre les besoins du Groupe et les profils et compétences des collaborateurs.

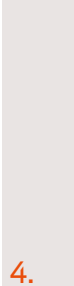
Les talent pools

Avec un marché de l'emploi en tension pour certains postes, la gestion des futurs talents représente un enjeu essentiel de croissance pour le Groupe. Afin de se constituer un réservoir de talents, GEODIS s'attache à nouer des partenariats avec des écoles et des centres proposant des formations pertinentes pour le développement de l'activité du Groupe.

À titre d'exemple, en ligne avec sa démarche de transformation digitale, GEODIS a signé un partenariat avec l'École 42 Le Havre (formation d'excellence en informatique dont l'objectif est de former des experts du numérique en dehors des circuits académiques classiques pour répondre à la pénurie de talents). Ce partenariat contribue à la formation de talents nécessaires à l'évolution numérique du Groupe et, plus largement, du secteur du transport et de la logistique. Il ouvre la voie au lancement d'un ensemble d'actions de communication, de conférences et d'ateliers de travail associant, pour une durée de trois ans, les collaborateurs de GEODIS (incluant sa filiale SEALOGIS, représentant 600 salariés sur le bassin du Havre) et les étudiants de l'École 42 Le Havre.

Par ailleurs, d'autres démarches visant différents publics internes contribuent à former et à développer les talents dans les Régions clés où le Groupe opère : les programmes *Rising Leader* en Europe, *Graduate Program* (pour les diplômés) et *Trajectoire* et *Évolution* (pour les managers) en France ou encore *Young Leaders* (pour les collaborateurs futurs managers) aux États-Unis. Enfin, le Groupe déploie chaque année son *Executive Leadership Program*, pour les collaborateurs du *Top Management* (TopEx).

En 2023, un programme spécifique a été mis en place ciblant les collaborateurs considérés comme *fast trackers*, c'est-à-dire alliant performance, motivation et capacité à se développer. Ce programme a pour but d'accompagner le développement de ces talents tout au long d'un parcours dédié, comprenant un cursus académique, des échanges avec les membres de la direction et un suivi personnalisé. Pour cette première année, le programme concerne 19 collaborateurs de toutes les régions du Groupe, dont 11 femmes. C'est également un moyen pour GEODIS de fidéliser les collaborateurs les plus performants et de préparer l'avenir du Groupe à long terme.



Suivi de carrière et entretien professionnel

Les entretiens annuels représentent un des leviers majeurs d'évolution et de mobilité pour les collaborateurs. Ils sont réalisés avec les collaborateurs présents lors du premier trimestre, soit près de 36 000 en 2023 (taux de couverture de près de 80 %, les 20 % restants représentant principalement les entrants et sortants). Mené dans un esprit d'échange, cet entretien permet de reconnaître les performances, d'évaluer les compétences, de fixer des objectifs en ligne avec les ambitions du Groupe et de discuter des besoins de formation et d'évolution des collaborateurs.

Une attention particulière est accordée à la mobilité et aux souhaits d'évolution des collaborateurs (plus de 2 000 demandes de mobilité en 2023). Cet entretien permet d'engager une discussion sur le sujet et d'identifier les souhaits et les besoins. La bourse de l'emploi *InJOB*, ouverte à tous les collaborateurs du Groupe, offre la possibilité de postuler à toutes les opportunités en interne. En 2023, près de 3 000 collaborateurs de GEODIS ont changé de poste, dans tous les métiers et sur tous les continents.

Politique de mobilité internationale

Chez GEODIS, la mobilité est un moyen puissant de développer les compétences de management et de *leadership* des collaborateurs et d'accroître la connaissance des Métiers et des Régions du Groupe. La politique de mobilité interne répond à plusieurs objectifs :

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

La mobilité inclut les déplacements à l'échelle internationale, interfonctionnelle et inter-métier, afin de favoriser une compréhension étendue du Groupe. Proposer des opportunités de carrière à l'international est un moyen d'accélérer le développement et la rétention des collaborateurs. C'est également un levier très efficace pour soutenir l'activité en fournissant des ressources qualifiées quand et où cela est nécessaire. C'est enfin une excellente façon de diffuser la culture et l'expertise du Groupe.

Les collaborateurs sont invités à exprimer leurs souhaits en matière de mobilité lors de leur entretien annuel de gestion des performances avec leur supérieur hiérarchique. Lors des revues de carrière et tout au long de l'année, les managers et les RH identifient les postes vacants et les profils nécessaires pour concrétiser les projets de mobilité. La politique de mobilité du Groupe permet à toutes les parties prenantes (managers, collaborateurs et RH) de mettre en place la solution la plus adéquate et de faire du projet de mobilité du collaborateur un véritable succès. En fin de mission, les RH proposent des opportunités nouvelles pour répondre aux souhaits des collaborateurs et aux besoins du Groupe.

En 2023, 67 collaborateurs étaient en mobilité internationale, suivis par les équipes centrales des Ressources humaines.



People Review et plans de succession

La préparation des successions et les revues des talents sont essentielles afin d'assurer la pérennité du succès et des savoir-faire de GEODIS. Pour cela, le Groupe doit garantir à la fois le développement continu des collaborateurs et des membres de son *Top Management* (*TopEx*) et une succession suffisante pour assurer la prochaine génération. La *People Review* ainsi que le suivi des Ressources humaines et la gestion des souhaits de mobilités constituent un processus continu d'identification, d'évaluation et de développement systématique des talents et des compétences afin d'assurer la continuité des postes.

Les principaux objectifs de la *People Review* GEODIS sont les suivants :

- aligner la stratégie en matière de talents sur l'ambition et les objectifs stratégiques du Groupe ;
- développer en interne la prochaine génération de membres *TopEx* ;
- construire des profils capables de s'adapter et de saisir les opportunités et enjeux du secteur de la logistique ;
- attirer et retenir les talents clés du Groupe en leur donnant des perspectives pour leur développement ;
- utiliser les processus de gestion des talents pour contribuer aux objectifs de diversité et d'inclusion du Groupe.

Le processus de *People Review* de GEODIS est un exercice annuel qui se déroule en cascade. Il débute par les Régions et Métiers avant d'être consolidé au niveau du Groupe. Le périmètre d'application est la population *TopEx* et les autres collaborateurs considérés comme des hauts potentiels et de futurs membres du *TopEx*.

Évolution de la composition du *TopEx* ⁽¹⁾ en 2022 et 2023

	2022	2023	Variation
Nombre de membres <i>TopEx</i>	159	156	- 2 %
Pourcentage de femmes	22 %	22 %	stable
Pourcentage de promotions internes	61 %	68 %	+ 7 points

(1) Hors membres du Comité exécutif et après campagne de nomination 2023.

GEODIS privilégie la promotion interne pour sa population *TopEx* : parmi les nouveaux membres intégrés en 2023, les deux tiers sont des nominations internes tandis que les recrutements externes ne représentent qu'un tiers des promus. La campagne de nominations est organisée chaque année pour s'assurer d'une meilleure représentation des différents Métiers et Régions du Groupe au sein de la population *TopEx*. Dans un souci de transparence, les critères de nomination sont partagés avec l'ensemble des entités du Groupe pour une meilleure lisibilité et un meilleur alignement.

Formation

GEODIS considère la formation comme une nécessité absolue : c'est l'assurance pour le Groupe de disposer des compétences nécessaires et de contribuer, sur le long terme, à sa performance opérationnelle. GEODIS propose une grande diversité de formations, permettant d'adapter en permanence les compétences des collaborateurs aux besoins des activités du Groupe et d'accompagner les évolutions technologiques, opérationnelles et réglementaires. L'objectif de la formation est de permettre l'acquisition et la reconnaissance d'aptitudes et de compétences afin de faciliter l'employabilité interne et la progression de carrière. Il s'agit aussi de proposer des programmes visant à développer les collaborateurs afin qu'ils incarnent les valeurs du Groupe, qu'ils mettent en œuvre sa vision et soient les moteurs de croissance de son ambition.

En 2023, à l'échelle du Groupe, plus de 542 000 heures de formation ⁽¹⁾ ont été dispensées, soit plus de 10 heures par collaborateur. Ces formations incluent, entre autres, des formations techniques (expertise métier), de développement personnel et de management. Plus de la moitié des heures de formation ont porté sur les thèmes de la santé-sécurité.

L'offre de formations disponibles est au cœur d'une initiative complète pour approfondir de nouveaux sujets et maintenir les compétences des collaborateurs au meilleur niveau.

Lancée en 2022, l'Université GEODIS est un des principaux dispositifs de formation du Groupe. Cette initiative a été imaginée pour répondre de manière structurée à des besoins de formation et de développement en élargissant les horizons. La vocation de l'Université GEODIS est de contribuer au décroisement du Groupe, d'accroître le niveau de connaissances des équipes et d'aider à préparer l'avenir. Elle couvre différents besoins transverses :

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

L'Université GEODIS propose de nombreux modes de diffusion pour ses différentes actions : formations en présentiel, *e-learning*, webinaires, *masterclasses*, tables rondes, etc. Les formations font aussi, pour une grande part, appel à des experts internes dans le cadre du développement d'une entreprise apprenante où les connaissances sont partagées entre collaborateurs.

En 2023, plus de 1 000 cadres ont bénéficié des actions de l'Université GEODIS. Différents programmes de formations ont été bâtis pour répondre aux besoins des collaborateurs et soutenir le développement de leurs compétences :

- « *Manage* » : lancé en 2021, ce programme déployé en six langues vise à renforcer les compétences de *leadership* des managers via un programme de 16 semaines. L'objectif est de constituer une culture commune de management autour des 7 Principes de *Leadership*. En 2023, 574 collaborateurs ont participé à ce programme dont 312 en première année et 262 en deuxième année ;
- « *Accelerate* » : lancé en 2023, ce nouveau programme est destiné aux « senior leaders » du Groupe, en partenariat avec l'IESE Business School de Barcelone (Espagne). La première promotion de cette formation est composée de 39 cadres venant de 14 pays différents. Les formations ont été dispensées pendant dix mois sur trois thèmes principaux : management stratégique, essentiels du business et *leadership* ;
- *Sales Academy* : lancé en 2021, ce programme se déroulant sur deux ans a pour objectif de fournir une compréhension approfondie de la proposition de valeur de GEODIS et de permettre aux participants d'acquérir des compétences clés en matière de développement des comptes pour renforcer la relation client et *in fine* la performance du Groupe. En 2023, ce programme a concerné 432 participants (160 en première année et 272 en deuxième année) ;

(1) À l'exclusion des formations en *e-learning*, dont le total d'heures est présenté séparément à la fin de cette même section.

- *Performance Academy* : ce programme initié en 2022 vise à former les personnels financiers et les managers non financiers afin qu'ils maîtrisent pleinement les outils de pilotage de la performance ;
- *Sustainability Academy* : ce programme lancé en 2023 avec la *Climate School* a pour vocation d'héberger toutes les formations liées aux thématiques RSE (empreinte environnementale, santé et sécurité, diversité, achats responsables, etc.).

Outre les contenus de l'Université GEODIS, la plateforme d'*e-learning* du Groupe, G-Campus, diffuse l'ensemble des contenus numériques de formation. Elle est accessible à près de 24 000 collaborateurs. En 2023, près de 13 000 apprenants actifs ont suivi 72 000 heures de formation en *e-learning*, soit 5,6 heures de formation par apprenant connecté à la plateforme. Un projet de modernisation de G-Campus a été lancé fin 2023.

4.4 Diversité et inclusion

Acteur d'envergure mondiale, GEODIS est soucieux de cultiver un environnement de travail et un état d'esprit ouverts et inclusifs. En favorisant la diversité de ses équipes, le Groupe entend ainsi refléter la société et mieux comprendre les attentes des clients. C'est également un vecteur de richesse pour stimuler l'innovation et la performance des équipes. Enfin, l'inclusion – au sein des équipes et d'un environnement de travail adapté – favorise l'attractivité et la rétention des talents, et représente un levier important de performance pour le Groupe.

Pour favoriser le recrutement et l'intégration des talents dont le Groupe a besoin, GEODIS met à disposition plusieurs outils permettant d'assurer l'amélioration continue de ses pratiques :

- 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 ;
- des réseaux de communautés favorisant les échanges transverses afin de définir les axes d'amélioration dans les domaines de la diversité et de l'inclusion ;
- des indicateurs de suivi pour évaluer la performance des actions du Groupe (*Equal Opportunities Dashboard*) ;
- des certifications et labellisations indépendantes qui apprécient la maturité des pratiques du Groupe et dessinent les prochaines étapes d'évolution (IIP, GEEIS, EcoVadis, *Great Place to Work*).

Le Groupe a reçu en 2023 le « Trophée des CoDir – Accélérateur d'Inclusion » pour son action en faveur de la diversité. Cette distinction lui a été remise par Le Cercle de l'Excellence RH en reconnaissance de l'impact positif et de l'accélération de l'inclusion orchestrés par son Comité exécutif. D'autres entités du Groupe ont également été reconnues pour leurs efforts en 2023 : pour la seconde année consécutive, GEODIS à Hong Kong a reçu du magazine professionnel *HR Asia* le prix « *Best company to work for in Asia* » et a également été primé dans la nouvelle catégorie « *HR Asia diversity, equity & inclusion* » (Entreprise diverse et inclusive). Les équipes de GEODIS

en Corée du Sud et celles de Global Freight Forwarding au Royaume-Uni ont quant à elles reçu la certification « *Great Place to Work* » de la part de l'organisation éponyme en 2023.

Une consultation a été lancée auprès de plusieurs Régions et Métiers fin 2023 pour définir ce que représentent la diversité et l'inclusion chez GEODIS. L'objectif de cette enquête est d'enrichir la feuille de route Diversité & Inclusion du Groupe avec des axes communs mais aussi des actions spécifiques en fonction des besoins et du contexte de chaque Région ou Métier. Les résultats de la consultation seront connus au premier semestre 2024 et contribueront à l'élaboration de plans d'actions qui seront déployés à partir du deuxième semestre 2024. En parallèle, une formation Diversité & Inclusion composée de mises en situation sera lancée auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour poursuivre les efforts de sensibilisation et de responsabilisation déjà entrepris.

4.4.1 Égalité professionnelle femmes/hommes

Dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, GEODIS est engagé en matière de diversité et veille notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La vision du Groupe est de développer l'inclusion pour aller au-delà d'un objectif quantitatif de parité et permettre une croissance durable.

Pourcentage de collaboratrices chez GEODIS au 31 décembre 2023

Périmètre	Pourcentage de femmes
Groupe	39 %
Managers	35 %
TopEx	22 %
Comité exécutif	28 %

En 2023, GEODIS comptait 39 % de femmes dans ses effectifs globaux, 35 % dans la population des managers et 22 % au sein du *TopEx*. Dans une logique d'égalité des chances, la proportion de femmes au sein du *TopEx* est passée de 13 % en 2017 à 20 % en 2020. Le Groupe poursuit ses efforts pour atteindre l'objectif ambitieux de 25 % de femmes au *TopEx*, initialement fixé pour 2023. Un nouveau plan d'actions, associé à une échéance révisée, est en cours de préparation. GEODIS compte notamment poursuivre ses actions sur la population des managers afin d'alimenter la promotion interne vers les postes de *senior management*. Le programme à destination des *fast trackers* (voir section 4.3.2), dont les femmes représentent une part importante (58 %) dans la promotion 2023, y contribuera. D'autre part, le Groupe continue de s'appuyer sur son programme de *leadership* qui œuvre pour davantage de mixité dans les fonctions managériales. Pour accélérer la progression des femmes, GEODIS a mis en place en 2022 un « indicateur parité » influant sur la part de rémunération variable des cadres dirigeants quand ils agissent en faveur de la mixité au sein du *Top Management*.

GEODIS a créé en 2013 le *GEODIS Women's Network* (GWN), un réseau mondial destiné à favoriser l'émergence de plus de femmes à des postes de management en développant



leur potentiel et en les accompagnant dans leur évolution professionnelle. Le réseau rassemble les collaborateurs du Groupe souhaitant contribuer à la parité hommes-femmes et à la prise de responsabilités des femmes. Ses objectifs principaux sont les suivants :

- améliorer l'équilibre entre les genres dans les équipes de direction de GEODIS ;
- encourager les femmes à atteindre leur plein potentiel et leurs objectifs professionnels ;
- défendre la diversité et l'inclusion.

Le *GEODIS Women's Network*, qui a fêté ses dix ans en 2023, compte aujourd'hui plusieurs antennes et couvre ainsi plus largement le périmètre du Groupe, de la Nouvelle-Zélande au Chili en passant par les États-Unis (GWN Americas, GWN Europe, GWN France, etc.). Le réseau GWN Americas, créé en 2017, compte aujourd'hui plus de 300 ambassadrices et ambassadeurs aux États-Unis, au Mexique, en Colombie, au Brésil et au Chili. L'organisation du GWN est structurée autour d'un comité exécutif et de sous-commissions dédiées à la communication, aux événements ou à la formation qui permettent de partager et de déployer les bonnes pratiques et de coordonner les actions.

Par ailleurs, des programmes complets de développement s'appuyant sur le mentorat ont été lancés dès 2018. Au siège social du Groupe, 13 paires mentor/mentorée ont été constituées en 2023 et 15 paires pour 2024.

Pour faire reconnaître la qualité de ses engagements, le Groupe a initié une démarche de progrès en s'appuyant sur le référentiel *Gender Equality European International Standard* (GEEIS). Ce référentiel est un véritable outil d'aide au management qui contribue à promouvoir l'égalité femmes/hommes sur le lieu de travail.

Le label GEEIS certifie le niveau des ressources mobilisées par l'entreprise pour atteindre l'égalité au travail ainsi que les performances obtenues. L'objectif est de promouvoir l'égalité des genres et la diversité au sein de l'organisation et ainsi de favoriser l'égalité des chances pour tous les collaborateurs.

En 2015, GEODIS s'est donné pour objectif l'obtention du label pour 12 pays en dix ans. En 2023, 15 d'entre eux sont déjà labellisés. Aux neuf pays comptabilisés en 2022 sont venus s'ajouter en 2023 six nouveaux pays d'Amérique latine : Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique et Pérou. De plus, parmi ces entités, trois ont également obtenu le label diversité, qui illustre le déploiement de bonnes pratiques agissant plus largement que sur la seule parité.

Enfin, GEODIS est signataire de l'engagement du G20 EMPOWER Alliance en faveur de la promotion des femmes dans le secteur privé. EMPOWER (*Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation*) a été lancé lors du sommet du G20 à Osaka en 2019 en vue de favoriser une culture de soutien et d'intégration ainsi que la création d'opportunités de *leadership* pour les femmes.

Réalisations clés en faveur de l'égalité professionnelle

Pour soutenir concrètement sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, GEODIS a instauré depuis plusieurs années des initiatives touchant l'ensemble de son périmètre d'activité :

- la mise en place d'un congé maternité minimum, payé à 100 % pendant huit semaines, pour toutes les femmes du Groupe, quelle que soit la législation du pays dans lequel elles travaillent ;
- l'instauration d'un critère en faveur de la parité entrant en compte dans le calcul de la part de rémunération variable des membres du *TopEx* ;
- le développement d'une culture de l'ouverture axée sur la non-discrimination avec notamment la mise en place d'une formation spécifique sur les stéréotypes et les préjugés ;
- le renforcement des dispositifs de formation : accompagnement individualisé (formation, coaching, mentoring...), parcours de formation en *leadership* et construction de parcours de carrières ;
- l'exigence de parité dans les listes de candidats aux recrutements et aux promotions.

Index de l'égalité professionnelle (France)

Depuis 2019, en conformité avec la loi française du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », GEODIS publie, pour ses entités concernées, l'index égalité, dont la méthodologie de calcul permet de refléter le traitement entre collaborateurs femmes et hommes. Cette note globale est évaluée sur 100 points et prend en compte cinq critères : l'écart de rémunération femmes-hommes (40 points), l'écart dans les augmentations individuelles (20 points), l'écart dans les promotions (15 points), les augmentations au retour de congé maternité (15 points) et la présence de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise (10 points).

Pour l'année 2023, GEODIS (ensemble des sociétés GEODIS dans le périmètre France) a obtenu la note de 91/100 (par rapport à 86/100 en 2022).

4.4.2 Inclusion des personnes en situation de handicap

L'égalité professionnelle passe également par l'inclusion, l'intégration ou la réintégration des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Engagé de longue date dans ce domaine, GEODIS poursuit son action en favorisant l'insertion professionnelle et en développant des partenariats pour aider des personnes éloignées du monde de l'entreprise à retourner à une activité professionnelle stable.

Une charte interne « Action Handicap – Faire partie de l'aventure » a été partagée dans l'ensemble du Groupe et sert de référence pour les collaborateurs qui souhaitent agir en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap chez GEODIS. Les principaux axes d'action sont les suivants :

- informer les collaborateurs : le Groupe s'engage à organiser au minimum une action ou un événement annuel au sein de ses différents Métiers et Régions pour faire évoluer les représentations sur le handicap et lever les préjugés ;
- agir avec les collaborateurs : l'objectif est d'offrir aux collaborateurs qui le souhaitent les outils et les ressources nécessaires pour devenir « correspondants handicap » et ainsi promouvoir auprès des autres collaborateurs la politique handicap du Groupe. Lancé en 2020, ce réseau appelé *IN* compte 53 collaborateurs membres volontaires à travers le monde ;

- agir avec les partenaires : parallèlement à l'engagement des collaborateurs, les Régions et les Métiers du Groupe sont mobilisés pour confier trois prestations par an minimum aux entreprises, associations ou réseaux œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel (entretien des espaces verts, restauration, etc.) ;
- inclure de différentes façons pour contribuer à l'employabilité des personnes handicapées : le Groupe s'engage à faciliter les candidatures des personnes en situation de handicap (une mention sur les offres d'emploi rappelle qu'elles sont ouvertes à toute personne reconnue travailleur handicapé). Des aides technologiques (matériel ergonomique par exemple) et des adaptations dans le contenu ou le format des formations sont également mises en place.

En 2023, 1 449 Équivalents Temps Plein (ETP) de GEODIS sont en situation de handicap. Ils représentent 3 % des effectifs du Groupe (en ETP), contre 3,3 % en 2022.

Évolution du pourcentage de collaborateurs en situation de handicap (en pourcentage d'ETP)

	2021	2022	2023
Monde	3,0 %	3,3 %	3,0 %
France	4,8 %	4,6 %	4,0 %

Sensibiliser, responsabiliser et mesurer constituent les trois piliers de l'approche du handicap prônée par le Groupe. Il est donc essentiel pour GEODIS de pouvoir mesurer et suivre les progrès accomplis dans chaque Région et chaque Métier afin d'améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap. Un indicateur « handicap » a été mis en place au sein de l'outil de gestion des Ressources humaines afin de pouvoir identifier les collaborateurs en situation de handicap et donc d'évaluer l'impact des actions menées. Cet indicateur est renseigné dans le formulaire de recrutement lors de l'embauche, sur déclaration du collaborateur. Il est obligatoire uniquement dans les pays où cette donnée peut être légalement collectée.

De plus, en septembre 2023, GEODIS a lancé un diagnostic sur le handicap au sein des sociétés de siège pour s'engager dans une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Cette démarche a été réalisée auprès de l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion des



personnes handicapées), organisme paritaire œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé en France. La situation de l'ensemble des sociétés de siège a été analysée au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et un plan d'actions dont le déploiement est prévu pour 2024 a été formalisé. Les principaux axes d'amélioration identifiés portent sur la communication, le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi.

GEODIS encourage ses collaborateurs à œuvrer en faveur de l'insertion des personnes handicapées en participant bénévolement à des initiatives du Groupe ou publiques.

Ainsi, les collaborateurs de GEODIS engagés bénévolement dans un projet associatif œuvrant dans le domaine du handicap en France peuvent concourir au nom de leur association au prix Guy Crescent. Intégré à la Fondation SNCF depuis 2009, ce prix apporte un soutien financier à des associations qui favorisent l'insertion professionnelle ou l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap et/ou facilitent leur vie quotidienne ainsi que celle de leurs proches. Ce prix a été créé en hommage à Guy Crescent, président de Calberson (une des sociétés à l'origine de GEODIS). Un comité de sélection est organisé pour identifier le ou les lauréats, qui recevront des sommes allant de 1 000 à 2 000 €.

Par ailleurs, GEODIS incite les collaborateurs qui travaillent en France à participer au *DuoDay*, une initiative lancée dans ce pays dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Ce *DuoDay* permet à une personne en situation de handicap de passer une journée en contexte professionnel, d'observer le travail d'un collaborateur et de participer à ses tâches quotidiennes. En 2023, 38 collaborateurs du Groupe ont accueilli des personnes en situation de handicap pour leur faire découvrir leur métier. Pour les personnes en situation de handicap, le *DuoDay* offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail et d'amorcer un parcours d'insertion professionnelle.

4.5 Rémunération et avantages sociaux

La rémunération globale des collaborateurs de GEODIS se compose d'un salaire de base et de dispositifs de rémunération variable suivant le niveau de responsabilité et/ou le pays. Ces dispositifs ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle.

La part variable des managers est établie en fonction de l'atteinte des objectifs fixés par leurs managers au cours de l'année précédente.

4.5.1 Benchmark externe

Afin de s'assurer de la compétitivité de sa rémunération, GEODIS utilise une classification interne des emplois pour l'ensemble de ses collaborateurs et le système d'évaluation *International Position Evaluation* (IPE) du cabinet spécialisé Mercer pour les membres du *TopEx*. Ces outils permettent, grâce à des données fournies par des cabinets spécialisés, de vérifier le positionnement par rapport au marché local et l'équité en interne. Afin de veiller au maintien de cette compétitivité, une révision des rémunérations est effectuée chaque

année. Enfin, pour entretenir son positionnement, le Groupe améliore son référentiel interne d'emploi en harmonisant ceux des différentes Régions et des différents Métiers et en le complétant avec des niveaux de séniorité.

4.5.2 Plan de rémunération et avantages sociaux

GEODIS offre à tous ses collaborateurs une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché, qui reflète la performance et le niveau de responsabilité de chacun. Le Groupe s'assure du respect des *minima* salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté, et s'assure également que chaque collaborateur soit payé en temps voulu et en totalité.

Depuis 2022, l'ensemble des membres du *TopEx* bénéficie d'un plan de rémunération globale qui récompense les performances collectives et individuelles *via* trois types d'objectifs⁽¹⁾ :

- économiques, avec une évaluation de la performance financière de l'entreprise ;
- sociaux et environnementaux, représentant généralement 25 % de la rémunération variable des *TopEx*, avec des critères liés à l'environnement, la diversité et la satisfaction des collaborateurs ;
- individuels, définis avec le responsable direct de chaque collaborateur.

Dans la majorité des pays où GEODIS opère, des contrats d'assurance santé-prévoyance complémentaires sont proposés aux collaborateurs en plus des couvertures obligatoires prévues légalement. L'adhésion à ces régimes complémentaires est soit volontaire soit obligatoire selon les pays et concerne le plus fréquemment la totalité des collaborateurs. Par ailleurs, en fonction des réglementations locales, certaines entités du Groupe ont mis en place des programmes de retraite complémentaire au profit de leurs collaborateurs. Dans les principaux pays où GEODIS est implanté (France, États-Unis, etc.), le Groupe offre un large éventail de bénéfices (santé, invalidité temporaire ou définitive, assistance et programme retraite).

4.5.3 Politique d'épargne salariale Groupe en France

Plan d'épargne

En France, depuis 1997, les collaborateurs du Groupe peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG) qui regroupe une large gamme de supports diversifiés. Ce plan totalise un encours de 101,9 M€ à fin décembre 2023.

Depuis 2008, chaque collaborateur peut aussi constituer, à son rythme, une épargne afin de préparer sa retraite, à l'aide d'un Plan d'Épargne de Retraite Collectif (PER COL). Il représente à fin décembre 2023 un encours de 44,9 M€. 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 2023 par le Groupe à hauteur de 4,2 M€.

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

Intéressement & participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Ces dispositifs restent néanmoins largement développés en France avec, en 2023, des montants distribués de 19,2 M€ concernant la participation au titre de 2022 et de 6,5 M€ s'agissant de l'intéressement au titre de 2022 (soit 4,6 % de la masse salariale).

En 2023, le Groupe a également procédé au versement de suppléments d'intéressement en plus d'initiatives locales et des négociations habituelles.

4.6 Dialogue social

GEODIS accorde une grande importance à la liberté d'association et au droit à la négociation collective ; ces principes sont d'ailleurs repris dans la Charte éthique du Groupe.

Le Groupe entretient un dialogue social permanent et constructif avec ses partenaires sociaux. GEODIS a structuré son dialogue social afin de permettre des échanges de proximité efficaces avec les représentants du personnel au niveau local et au niveau européen avec la présence d'un Comité européen de concertation (CEC).

Instauré depuis plus de 20 ans, le CEC, instance unique au niveau européen, est un lieu d'échanges et d'information qui assure la représentation des 24 098 collaborateurs européens du Groupe. Le CEC permet d'une part de communiquer des informations aux représentants des collaborateurs sur la situation sociale, environnementale, économique et financière du Groupe et d'autre part, de recueillir leurs observations, propositions ou positions. Ce comité, qui se réunit deux fois par an, est composé de 26 représentants des collaborateurs.

Au niveau local, chaque Métier et chaque Région dispose de ses propres organes directionnels et décisionnaires quant à l'organisation de son dialogue social et ce, en cohérence avec les réglementations locales.

France

En France, la représentation des collaborateurs du Groupe est assurée par :

- 1 140 collaborateurs impliqués au niveau des instances représentatives, soit 7 % de l'effectif total inscrit en CDI en France ;
- 121 collaborateurs désignés par une organisation syndicale en qualité de représentants, soit environ 0,8 % de l'effectif total inscrit en CDI en France.

Les deux métiers Distribution & Express et European Road Network (représentant 71 % de l'effectif total en France) ont signé des accords relatifs au dialogue social afin d'organiser le bon déroulement de l'exercice du droit syndical et de faire des organisations syndicales de véritables partenaires et acteurs de ce dialogue social.

En 2023, 68 accords collectifs ont été négociés et signés entre les représentants des collaborateurs et les entités du Groupe. Ces accords portent notamment sur les salaires, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, l'intéressement et le déroulement et les modalités d'organisation des élections professionnelles.



Europe (hors France)

L'organisation du dialogue social en Europe (hors France) diffère selon les pays. 11 des 17 filiales en Europe sont dotées d'un comité d'entreprise composé de représentants de salariés. Des conventions collectives portant sur différents sujets peuvent être négociées, s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs ou à certaines catégories de collaborateurs. En 2023, quatre accords collectifs ont été signés en Europe, deux en Suède, un au Danemark et un en Irlande. Ces accords traitent notamment des conditions d'emploi, des augmentations de salaire, des jours de congés supplémentaires et de l'indemnité de départ.

Asie (Asie-Pacifique & Moyen-Orient)

En Asie-Pacifique et au Moyen-Orient, deux conventions collectives ont été signées pour une durée de trois ans au Vietnam et à Singapour, au sein de l'entité *Keppel Logistics*. Ces conventions contiennent de nombreuses dispositions, notamment sur les conditions d'emploi, la durée du travail et les salaires.

Amériques

Aux États-Unis, 91 représentants syndicaux sont présents dans certains sites du Groupe, notamment à Memphis (Tennessee) et à Chicago (Illinois). En 2023, une convention collective qui était en cours de négociation pour le site de Memphis a été finalisée (signée en janvier 2024), elle traite notamment des conditions de travail, des salaires, des congés et de l'ancienneté.

Au Brésil, une convention collective du travail est en vigueur sur différents sujets, notamment la durée du travail et la participation des collaborateurs aux bénéfices. Enfin, au Mexique, 22 conventions collectives signées entre la direction et un syndicat local sur les conditions d'emploi, les horaires de travail et la rémunération sont actuellement en vigueur.

4.7 Engagement des collaborateurs

L'engagement des collaborateurs est un enjeu stratégique pour GEODIS. Au-delà des notions de motivation ou d'implication au travail, il a une influence directe sur l'adhésion aux valeurs du Groupe et à son projet d'entreprise. Un taux d'engagement élevé des collaborateurs a un impact généralement positif sur la rétention des talents, la réduction de l'absentéisme, la satisfaction des clients, et accroît *in fine* la performance opérationnelle du Groupe.

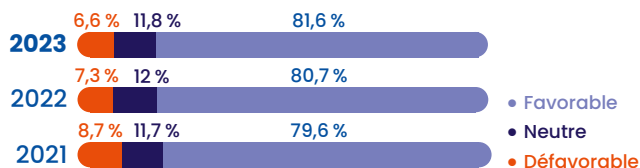
Depuis 2001 en France et depuis 2013 dans le monde, GEODIS a à cœur d'évaluer chaque année la satisfaction et l'engagement de ses collaborateurs. L'attention portée par les cadres dirigeants (membres du *TopEx*) à l'engagement des collaborateurs est par ailleurs un des trois critères RSE entrant dans le calcul de la part variable de leur rémunération.

En 2023, GEODIS a poursuivi sa démarche volontaire d'évaluation de l'engagement de ses collaborateurs et l'enquête annuelle de satisfaction s'est déroulée en juin 2023 et a été adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Composée de 57 questions regroupées par thématique, l'enquête aborde une grande variété de sujets : déroulement de carrière, communication, management, relations de travail entre collègues, stratégie globale, rémunération, etc.

Le taux élevé de participation à l'enquête de satisfaction (92 % comparativement à 89 % en 2022) reflète une forte implication des collaborateurs et apporte une forte représentativité aux données exploitées. Le taux de satisfaction global des collaborateurs (82 %) s'est accru d'un point par rapport à 2022.

Évolution du taux de satisfaction global entre 2019 et 2023 (réponses à la question « en général je suis satisfait de mon travail à GEODIS »)



Pour chacune de ces enquêtes, le Groupe évalue ses propres scores à l'aune de ceux obtenus par d'autres entreprises du secteur. Ce comparatif permet à GEODIS de mieux situer ses performances et d'identifier les progrès à accomplir par rapport à un environnement similaire. En 2023, l'indicateur de référence sectoriel indiquait 76 % de taux d'engagement et 78 % en 2022, positionnant GEODIS au-dessus de la moyenne.

En premier lieu, l'enquête révèle un socle d'adhésion, de recommandation et d'engagement robuste, ainsi qu'une forte adhésion des managers, sur lesquels le Groupe peut s'appuyer pour continuer sa transformation.

Plus particulièrement, cette enquête souligne plusieurs axes de satisfaction, notamment le partage de l'ambition et des valeurs du Groupe (+ 6 points par rapport à 2022), un sentiment d'appartenance qui reste très fort (81 %) au cours des trois dernières années et des conditions de travail qui sont

appréciées en matière de formation, d'ambiance de travail, de santé et de sécurité et de charge de travail.

La qualité de la relation managériale est aussi un point fort ressortant de l'enquête : la confiance et les responsabilités accordées par le management aux équipes sont un élément déterminant pour la performance du Groupe et l'épanouissement des collaborateurs. L'évaluation des pratiques et comportements managériaux (cadre, *feedback*, reconnaissance, responsabilisation, ouverture) est en progression par rapport à 2022. Les attentes des collaborateurs en termes d'amélioration portent sur les opportunités de formation et de développement individuel, la collaboration entre les différents départements et la poursuite de l'amélioration de l'efficacité opérationnelle.

Les résultats ont également été analysés de manière plus fine sur les différents périmètres Métiers et Régions du Groupe afin d'identifier des axes d'amélioration à l'échelle locale, en complément des priorités Groupe au niveau transversal.

Enfin, autre point saillant parmi les résultats de l'enquête, le taux de recommandation global des collaborateurs (*Net Promoter Score*, NPS) est passé à 26, en augmentation de trois points par rapport à 2022. Ce niveau élevé témoigne du fort attachement des collaborateurs de GEODIS à leur entreprise.

4.8 Droits humains et libertés fondamentales

Les situations potentielles de violation des droits humains et des libertés fondamentales sont multiples : esclavage moderne (travail forcé, travail infantile, travail clandestin ou illicite) mais aussi non-respect du droit des travailleurs, discrimination, violence, harcèlement, etc. Ces situations sont à risque significatif dans les chaînes de valeur mondialisées et complexes où GEODIS est amené à intervenir.

Présent *via* son réseau dans près de 170 pays, GEODIS entend faire respecter les droits humains partout où il opère. Par son adhésion au Pacte mondial des Nations unies en 2003, le Groupe s'est formellement engagé à intégrer et à promouvoir les droits humains, y compris les normes relatives au travail. GEODIS a réitéré cet engagement dans sa Charte éthique en 2009 et s'est engagé à favoriser le bien-être et le développement de ses collaborateurs, notamment en promouvant leur développement professionnel, en encourageant la diversité et en particulier l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et en aidant les personnes les plus défavorisées.

Droits humains et libertés fondamentales dans le cadre du devoir de vigilance

Le Groupe SNCF est soumis à la loi sur le devoir de vigilance qui impose aux sociétés et aux groupes qui emploient deux années consécutives plus de 5 000 collaborateurs en France ou 10 000 en France et à l'étranger d'établir, de publier et de mettre effectivement en œuvre un plan contenant des mesures adaptées pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement, résultant de leurs activités ou de celles de leurs fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels elles entretiennent une relation commerciale établie.

Le plan de vigilance pour l'exercice 2023 est le troisième publié par le Groupe SNCF⁽¹⁾. Il couvre l'ensemble du Groupe SNCF, y compris GEODIS qui y contribue par la remontée d'informations consolidées dans son périmètre.

Gouvernance

GEODIS a mis en place une gouvernance sur le devoir de vigilance adaptée à ses activités en coordination avec le Groupe SNCF. Une revue de l'avancée des travaux du comité de pilotage est organisée chaque trimestre dans le cadre du Comité des risques (voir section 1.7). Le comité de pilotage a ainsi réalisé un exercice d'identification des risques d'atteintes graves aux droits humains, à l'environnement, ainsi qu'à la santé et à la sécurité des personnes dans le cadre des activités de GEODIS et de celles des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels le Groupe entretient une relation commerciale établie.

Cet exercice a permis d'élaborer des plans d'actions appropriés afin de compléter les mesures existantes dans le but de renforcer la prévention des risques et atteintes graves. Le dispositif d'alerte déployé au sein de GEODIS (voir section 5.1.3) permet de recueillir et de traiter les signalements provenant de l'ensemble de ses collaborateurs et des parties prenantes externes concernant l'existence ou la réalisation des risques d'atteintes graves en matière de droits humains, de santé et de sécurité des personnes ou liées à l'environnement.

4.9 Actions citoyennes

Être une entreprise responsable, c'est notamment s'engager auprès des personnes les plus défavorisées et participer aux initiatives pour protéger la planète. Les équipes de GEODIS, animées de valeurs communes, se mobilisent pour collecter des fonds mais aussi pour offrir du temps, des compétences et des ressources matérielles à ceux qui en ont besoin. C'est grâce à leur énergie que ces actions solidaires naissent et vivent dans la durée, constituant une source de fierté pour tous.

Les priorités d'action du Groupe se concentrent sur la solidarité, valeur communément défendue par GEODIS et l'organisme ou l'événement sponsorisé. Chaque année, GEODIS s'engage pour apporter un soutien logistique, financier ou humain à des populations ou des personnes défavorisées ou en difficulté.

Appui logistique aux associations soutenant les populations ukrainiennes

GEODIS continue d'apporter un soutien logistique à des associations françaises (Doc4Ukraine, Safe, AMCUK) qui œuvrent pour aider les hôpitaux et les orphelinats en Ukraine. GEODIS assure gracieusement la collecte, le transport et le stockage de produits de première nécessité depuis la France vers la Pologne. Le Groupe s'appuie sur son maillage et son expertise en messagerie pour collecter les dons en France, de logisticien pour stocker les produits et de transporteur routier pour acheminer les marchandises à la frontière polono-ukrainienne. Là, elles sont prises en charge par les correspondants des associations.

Aide d'urgence aux populations sinistrées

Le 6 février 2023, la Turquie et la Syrie ont été frappées par l'un des pires tremblements de terre de leur histoire. GEODIS a décidé d'apporter son aide aux populations de ces deux pays. Les collaborateurs ont illustré la valeur de solidarité du Groupe en participant à l'appel aux dons réalisé en partenariat avec la Croix-Rouge française. Le montant des dons des collaborateurs et l'abondement de GEODIS totalisent une somme de 72 193 € remise à la Croix-Rouge française.

En Finlande, GEODIS s'est associé à un transporteur routier turc pour proposer à la Croix-Rouge finlandaise l'organisation du transport gracieux de matériels médicaux et d'abris depuis le nord de l'Europe. Le transport s'est effectué quatre jours seulement après le séisme, jusqu'à Gaziantep, métropole du sud de la Turquie proche de l'épicentre.

Des solutions d'hébergement d'urgence, des soins médicaux et du soutien psychologique ont ainsi été proposés aux rescapés.

Au Maroc, un violent séisme est survenu le 8 septembre 2023. Les collaborateurs du Groupe se sont mobilisés, une nouvelle fois, lors de l'appel aux dons organisé en partenariat avec la Croix-Rouge française. Grâce à la participation des collaborateurs et à l'abondement de GEODIS, l'aide totale s'est élevée à 70 890 €. De plus, l'équipe GEODIS au Maroc s'est fortement engagée avec la mise à disposition de ressources humaines et matérielles pour acheminer des produits de première nécessité dans les zones sinistrées avec l'association JLM Alumni et participer à la reconstruction d'habitations.



Fonds de solidarité GEODIS

GEODIS a structuré ses actions de solidarité en créant deux fonds de solidarité pour venir en aide aux collaborateurs traversant une période difficile.

Aux États-Unis, le *GEODIS Compassion Fund*, créé en 2018, apporte un soutien financier aux collaborateurs à temps plein en difficulté. En 2023, un budget global de 93 732 US\$ a été alloué à 65 collaborateurs du Groupe.

Le Fonds de solidarité européen, créé en 2020, est quant à lui une initiative portée conjointement par le Comité européen de concertation (CEC), instance de représentation européenne des collaborateurs, et GEODIS. La vocation de ce fonds est de participer à l'amélioration de la santé générale et

(1) <https://medias.sncf.com/sncfcom/ese/plan-de-vigilance-2024.pdf>

du bien-être des collaborateurs et, plus particulièrement, d'apporter une aide aux collaborateurs européens faisant face à des situations financières difficiles. En 2023, trois collaborateurs de GEODIS ont bénéficié de cette aide.

Autres actions de solidarité à travers le monde

De nombreux collaborateurs du Groupe se sont engagés auprès de leurs communautés locales en 2023 :

- Maroc : pour soutenir l'association marocaine *A better tomorrow*, qui s'emploie notamment à améliorer l'accès des enfants aux services de santé, l'équipe locale de GEODIS s'est mobilisée afin de financer l'achat de matériel pour équiper une caravane médicale. Les élèves du groupe scolaire d'Ikharkhouden, dans une région rurale d'Azilal, ont bénéficié de soins dentaires et ophtalmologiques grâce au passage de cette caravane médicale composée de professionnels de santé ;
- France : depuis plus de dix ans, GEODIS accompagne l'association *Rose Up* en distribuant gracieusement *Rose magazine*, un magazine féminin de société, engagé et positif dédié aux femmes touchées par un cancer. Ce magazine gratuit est acheminé dans les hôpitaux, les centres de cancérologie et les maisons « Rose » de France ;
- Argentine : les équipes se sont mobilisées pour collecter des fonds afin de faire un don de fournitures scolaires à l'école « M19 14 » pour la rentrée scolaire. L'abondement de GEODIS a permis de doubler le montant collecté ;
- Chine : les collaborateurs de GEODIS à Hong Kong ont participé à plusieurs événements bénévoles aux côtés de l'organisation *Food Angel*. Cette association récupère les surplus alimentaires pour les préparer sous forme de repas nutritifs pour les communautés défavorisées de Hong Kong. Les volontaires de GEODIS ont ainsi préparé environ 800 kg de fruits et légumes qui ont été utilisés pour cuisiner près de 10 000 repas ;
- Singapour : les collaborateurs du siège régional de Singapour (plus de 100 participants) se sont joints à la *Waterways Watch Society* (WWS) pour nettoyer les voies d'eau du Marina Reservoir de Singapour, à bord de kayaks ou à pied. WWS est une ONG qui s'engage à promouvoir la conservation de l'environnement. Des opérations de nettoyage ont également été organisées par les équipes de GEODIS au Bangladesh, en Indonésie, en Malaisie, en Corée du Sud et aux Émirats arabes unis.

4.10 Continuité de service

La logistique est un maillon essentiel du commerce mondial. Assumer la responsabilité de GEODIS pour maintenir en permanence l'approvisionnement et la distribution de biens répondant aux besoins essentiels des utilisateurs finaux, y compris dans les situations de crise sociale, économique ou sanitaire, fait partie des enjeux prioritaires confirmés par l'analyse de matérialité menée en 2023 (*voir section 2.1.1*). Cette responsabilité est d'ailleurs pleinement traduite dans la raison d'être du Groupe : « *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* ».

La continuité de service dans les chaînes logistiques complexes ne peut s'envisager sans une étroite connaissance de la chaîne d'approvisionnement, des attentes de chaque client et des besoins des marchés qu'ils servent. C'est sur la base de cette connaissance, combinée à l'expertise des équipes et aux moyens de gestion des données, que GEODIS peut déployer les solutions adaptées.

La continuité de service s'appuie sur deux piliers essentiels que sont la qualité de service et la gestion des situations exceptionnelles.

Qualité de service

Le modèle de *business excellence* de GEODIS est l'une des pierres angulaires de la stratégie du Groupe. Gage d'amélioration continue et de performance, il est à la fois le curseur de l'entreprise pour acter des performances et son moteur pour constamment les améliorer.

Il est basé sur les 7 Règles d'Or du Groupe, sur la compréhension des leviers de la performance dans chaque partie de l'organisation en se concentrant sur l'analyse des causes profondes, sur l'adoption des meilleures pratiques, sur la mesure des performances relatives à des objectifs définis, et enfin sur une culture de l'amélioration continue.

Chaque année, une large enquête permet de mesurer la satisfaction des clients sur des indicateurs clés. En 2023, le *Net Promoter Score* (score de recommandation) était de + 31, en amélioration par rapport à 2022 qui était déjà à un niveau élevé. Plus spécifiquement, 90 % des clients se déclarent satisfaits de la qualité de service opérationnelle. L'analyse des résultats détaillés de l'enquête permet de définir les plans d'actions pour améliorer encore le taux de satisfaction.

Gestion des situations exceptionnelles

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 dans un site, etc.

Au-delà des bonnes pratiques mises en place par le Groupe pour prévenir ces risques et pour les gérer dans les meilleures conditions s'ils survenaient, 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.

Parmi les secteurs particulièrement sensibles à la continuité de service, car distribuant des biens essentiels, on peut citer le secteur de 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 de 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 et des exercices *a minima* annuels pour tester la préparation des équipes, des processus et des moyens techniques aux scénarios envisagés. Ces différents dispositifs sont discutés périodiquement en pleine transparence avec les clients.





Éthique

5.1	CONFORMITÉ ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES	81
5.2	CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE	86
5.3	PROTECTION DES DONNÉES	87
5.4	INFLUENCE EN FAVEUR DE LA RSE AUPRÈS DE NOS PARTIES PRENANTES	88

5. ÉTHIQUE

CHOISIR DES RELATIONS ÉTHIQUES FONDÉES SUR LA CONFIANCE

GEODIS est conscient de ses responsabilités vis-à-vis de toutes ses parties prenantes et cela se traduit, partout où le Groupe opère, par le respect des lois et l'application de standards internationaux. GEODIS a déployé un programme visant à assurer une conduite éthique, la conformité, le respect des droits humains et la protection des données sensibles dans l'ensemble de sa chaîne de valeur.

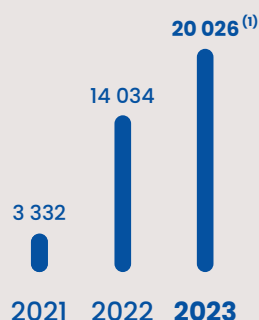
NOS OBJECTIFS

Choisir des relations éthiques, fondées sur la confiance et intégrant :

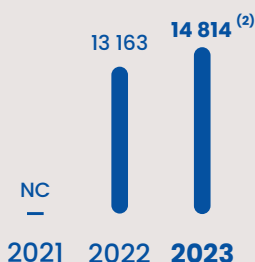
- 1 DES RÈGLES STRICTES** en matière d'éthique et de conformité telles qu'elles sont reprises dans la Charte éthique, comprenant notamment la lutte contre la corruption, le respect du droit de la concurrence, la protection des droits humains et la lutte contre le travail forcé ;
- 2 LES RÉGLEMENTATIONS, NORMES et MEILLEURES PRATIQUES** en matière de RSE et notamment de santé, sécurité et environnement.

NOS RÉSULTATS quelques chiffres-clés

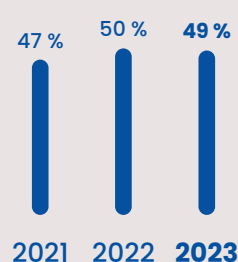
Nombre de collaborateurs formés via l'e-learning à la Charte éthique



Nombre de collaborateurs formés via l'e-learning à l'anticorruption



Pourcentage de fournisseurs gérés par la direction des Achats corporate évalués par EcoVadis



(1) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs de la population visée (disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne, et encore actifs au 31/12/2023) ayant obtenu le certificat de réussite au cours de l'une des campagnes menées depuis le lancement de la formation et en ne comptabilisant qu'un certificat maximum par collaborateur.

(2) Chiffre obtenu en comptabilisant tous les collaborateurs de la population visée (considérés comme exposés au risque de corruption, et encore actifs au 31/12/2023) ayant obtenu le certificat de réussite au cours de l'une des campagnes menées depuis le lancement de la formation et en ne comptabilisant qu'un certificat maximum par collaborateur.

NC : Non Connu.



5.1 Conformité et éthique des affaires

Partenaire de croissance de ses clients, GEODIS s'attache à respecter les standards éthiques les plus élevés dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes. Les actions de GEODIS reposent sur un socle de valeurs fortes qui constituent le fondement de la culture de l'entreprise.

Grâce à une gouvernance solide et un programme déployé dans l'ensemble de ses Métiers et Régions, GEODIS s'assure du respect des réglementations nationales et internationales applicables ainsi que des normes éthiques auxquelles le Groupe entend se conformer.

5.1.1 Gouvernance et engagement de l'instance dirigeante

L'engagement de l'instance dirigeante de GEODIS constitue le socle du dispositif en matière d'éthique et de conformité. Il est porté en premier lieu par la présidente du Directoire, mais aussi par les Directeurs généraux des Métiers et Régions au sein de leur organisation, et par chaque membre du Comité exécutif du Groupe dans leur domaine d'expertise.

Cet engagement est formalisé depuis 2020 dans la Charte éthique du Groupe et il est réitéré par des communications régulières de la présidente du Directoire du Groupe, des Directeurs généraux de Métiers et Régions et des membres du Comité exécutif.

Ces communications se font de manière systématique lors de toute mise en place ou mise à jour de nouveaux outils, formations ou politiques internes, ou lors d'événements spécifiques tels que la semaine internationale de la Conformité (*Compliance Week*) qui a lieu chaque année.

Semaine internationale de la Conformité (*Compliance Week*)

Depuis 2019, GEODIS organise chaque année la semaine internationale de la Conformité (*Compliance Week*). Il s'agit d'un événement interne célébré dans l'ensemble du Groupe dont le but est de sensibiliser tous les collaborateurs, tous Métiers et Régions confondus, aux sujets d'éthique et de conformité auxquels ils peuvent être confrontés, en favorisant les échanges avec des experts selon des formats variés : animations sur site, vidéos, quiz, débats... Les Régions relaient cette initiative globale et la complètent par des actions locales permettant d'être au plus près des opérations.

La semaine internationale de la Conformité 2023 s'est déroulée en septembre. Introduite par la présidente du Directoire du Groupe qui a invité l'ensemble des collaborateurs à y participer activement, cette édition 2023 a permis de couvrir les principaux risques couverts par le programme de conformité du Groupe et en particulier le risque lié à l'échange d'informations commercialement sensibles (témoignage d'un ancien cadre dirigeant de *British Airways*).

L'instance dirigeante s'appuie également sur le Comité des risques (*voir section 1.7*) afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi du programme éthique du Groupe.



5.1.2 Charte éthique

Dès 2009, GEODIS s'est doté d'une Charte éthique qui constitue la pierre angulaire du dispositif d'éthique et de conformité du Groupe. Elle exprime les valeurs et les engagements de GEODIS sur ces sujets et s'applique à l'ensemble des collaborateurs (notamment collaborateurs temporaires ou externes travaillant au sein du Groupe), aux membres du Comité exécutif et du Conseil de surveillance.

Les directions de chaque entité de GEODIS sont chargées de diffuser la Charte éthique et les politiques internes qui la complètent au sein de leur organisation, notamment la politique contre la corruption et le trafic d'influence, la politique pour une concurrence libre et loyale et la politique relative à l'entrée en relation avec des tiers (« *Connaître son partenaire d'affaires* »). Elles s'assurent aussi de la bonne connaissance et de la mise en œuvre de ces politiques par tous les collaborateurs au sein de leurs entités.

Programme de formation

La Charte éthique de GEODIS fait l'objet d'une formation dédiée visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne (soit une population de 27 167 collaborateurs toujours actifs au 31/12/2023). La formation doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux collaborateurs et doit être renouvelée tous les deux ans. Elle comprend des modules traitant de l'ensemble des sujets couverts par la Charte éthique. La réussite au test final permet l'obtention d'un certificat.

Au 31/12/2023, 20 026 collaborateurs de la population visée avaient validé la formation sur la Charte éthique, soit 73,71 %⁽ⁱ⁾.

(i) Ces chiffres ont été obtenus en comptabilisant : (i) pour la population visée : tous les collaborateurs disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme de formation en ligne, encore actifs au 31/12/2023, et (ii) pour les collaborateurs ayant validé la formation : tous les collaborateurs de la population visée ayant obtenu le certificat toutes campagnes confondues depuis le lancement de la formation et en ne comptabilisant qu'un certificat maximum par collaborateur.

5.1.3 Dispositif d'alerte

Conformément aux dispositions de la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016, et de la loi « devoir de vigilance » du 27 mars 2017, GEODIS a mis en place un dispositif d'alerte interne, qui permet aux salariés, aux collaborateurs temporaires ou externes ainsi qu'aux fournisseurs, partenaires et tiers d'effectuer des signalements, depuis la France ou l'étranger, partout dans le monde.

Sous réserve du respect des conditions de recevabilité prévues par la loi et rappelées dans la politique interne de signalement, le dispositif permet de recueillir les signalements concernant toute violation, potentielle ou avérée, de la loi, du règlement ou de la Charte éthique, et tout risque d'atteinte grave aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.

Le dispositif d'alerte est complémentaire des autres canaux de signalement disponibles au sein du Groupe, notamment auprès du supérieur hiérarchique ou des Ressources humaines.

Politique de signalement

Le dispositif d'alerte de GEODIS est soutenu par une politique interne dédiée, disponible en dix langues, qui garantit la protection du lanceur d'alerte, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne l'absence de toute forme de représailles.

Plateforme numérique

Le dispositif est accessible, au choix des utilisateurs (salariés, collaborateurs et tiers), *via* une plateforme numérique dédiée BKMS® System ou *via* des adresses électroniques internes dédiées au niveau central ou local.

La mise à disposition de la plateforme BKMS® System permet d'offrir une meilleure accessibilité du dispositif et les meilleures garanties en matière de confidentialité et de sécurité des données. Les utilisateurs peuvent envoyer leur signalement par écrit directement sur la plateforme ou par voie téléphonique. Ils peuvent bénéficier de l'anonymat dans les pays où la loi locale l'autorise. La plateforme BKMS® System permet également de faciliter et d'optimiser le suivi du traitement des alertes en interne.

Afin de favoriser l'utilisation du dispositif, la mise en place de la plateforme a fait l'objet d'une large campagne de communication interne, tant par voie électronique que par voie d'affichage afin de toucher également les collaborateurs ne disposant pas d'un poste de travail informatique.

Données relatives aux alertes reçues au cours de l'année 2023

La direction Gouvernance, Risques et Conformité organise le recueil et le traitement des alertes reçues au niveau central. 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.

En 2023, 322 alertes éthiques ont été reçues au siège ainsi que dans les Métiers et Régions *via* le dispositif d'alerte (plateformes et adresses électroniques dédiées), les correspondants Conformité et le service des Ressources humaines.

Parmi ces 322 alertes, 186 ont été déclarées recevables, ce qui représente un taux de 58 %, traduisant une bonne compréhension du dispositif par les utilisateurs grâce aux actions de communication et de sensibilisation mises en œuvre.

Sur les 186 alertes recevables, 173 ont pu être traitées et clôturées au cours de l'année, soit 93 %, ce qui démontre l'efficacité des équipes mobilisées pour le traitement des alertes.

5.1.4 Programmes spécifiques

GEODIS a mis en place des programmes spécifiques visant à gérer les risques 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.

5.1.4.1 Programme anti-corruption

GEODIS a mis en place un programme de conformité pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ce programme est porté par un engagement fort de l'instance dirigeante, piloté par la direction Gouvernance Risques et Conformité et animé localement par un réseau d'experts au sein des Métiers et des Régions.

Le programme est constitué d'un ensemble de mesures adaptées à l'entreprise et correspondant aux huit piliers prévus par la loi Sapin II : une Charte éthique complétée par des politiques et procédures internes diffusées à l'ensemble des collaborateurs et dont la violation est susceptible de donner lieu au prononcé de sanctions disciplinaires ; une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence mise à jour annuellement et alignée sur les recommandations les plus récentes des autorités de contrôle ; un dispositif de vérification de l'intégrité des tiers fondé sur une approche par les risques ; un programme de formation des collaborateurs et des fournisseurs/sous-traitants les plus à risque ; un dispositif d'alerte interne ; un plan de contrôles comptables et un dispositif de contrôle de l'efficacité du programme incluant des contrôles de premier, deuxième et troisième niveaux.

Cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence

GEODIS effectue un exercice de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, comprenant une cartographie pour chaque Région et Métier et une cartographie consolidée au niveau du Groupe mis à jour annuellement. Les étapes clés dans l'établissement de la cartographie des risques sont : l'identification des scénarios de risques et des processus impactés, l'évaluation des risques bruts et nets, l'identification et le suivi des plans d'actions, ainsi que le pilotage continu des risques.

La cartographie des risques consolidée constitue un outil essentiel permettant à l'instance dirigeante de piloter et de gérer les risques en matière de corruption et de trafic d'influence.

Politiques et procédures internes en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

GEODIS a établi une politique globale contre la corruption et le trafic d'influence qui intègre des politiques plus spécifiques (cadeaux et invitations, prévention et gestion des conflits d'intérêts, connaître son partenaire d'affaires) et qui a été déployée au sein de toutes les entités du Groupe.

La politique « *Connaître son partenaire d'affaires* » est un élément essentiel du programme. Elle présente l'ensemble des vérifications devant être réalisées pour l'ensemble des partenaires d'affaires du Groupe afin de s'assurer qu'ils respectent le même niveau d'engagement que GEODIS en matière d'éthique et de conformité. Elle est complétée par un questionnaire à remplir par le partenaire et un code de conduite devant être signé par le partenaire.

Cette politique repose sur une approche fondée sur les risques identifiés dans la cartographie des risques de corruption du Groupe. Ainsi, les partenaires d'affaires considérés comme les plus à risques font l'objet :

- d'une analyse approfondie (comprenant notamment des questions sur leur programme de conformité, leur actionnariat, leur bénéficiaire ultime) ;
- d'une vérification d'intégrité à l'aide de bases de données externes ; et
- d'une formation spécifique dispensée par la direction Conformité Groupe.

GEODIS a mis en place un régime disciplinaire applicable à toute violation des règles relatives aux faits de corruption et de trafic d'influence contenues dans la politique anticorruption. Ce régime disciplinaire a été déployé au sein de toutes les entités du Groupe et fait l'objet d'un suivi régulier grâce à un registre consolidé.

Programme de formation

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence fait l'objet d'une formation dédiée visant les collaborateurs appartenant aux catégories d'emploi identifiées comme particulièrement exposées au regard de la cartographie des risques de corruption. Comme la formation sur la Charte éthique, elle doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux collaborateurs. Elle est validée par un test final élaboré à partir de situations opérationnelles présentant un risque pour GEODIS et donne lieu à l'obtention d'un certificat.

Au 31/12/2023, 14 814 collaborateurs exposés avaient validé la formation anticorruption, ce qui représente un taux de 89,17 % ⁽¹⁾ de la population visée.

Évaluation et contrôle interne

GEODIS a élaboré des contrôles de premier et deuxième niveaux, applicables à toutes les entités du Groupe, afin d'évaluer de manière continue l'efficacité opérationnelle du dispositif et d'améliorer le plan de contrôle anticorruption conformément aux recommandations de l'Agence française anticorruption.

Une évaluation indépendante du dispositif est assurée par la direction Audit interne Groupe.



(1) Ces chiffres ont été obtenus en comptabilisant : (i) pour la population visée : tous les collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption, encore actifs au 31/12/2023, et (ii) pour les collaborateurs ayant validé : tous les collaborateurs de la population visée ayant obtenu le certificat toutes campagnes confondues depuis le lancement de la formation et en ne comptabilisant qu'un certificat maximum par collaborateur.

5.1.4.2 Programme pour une concurrence libre et loyale

Cartographie des risques de concurrence

Parmi les mesures en place, un outil digital interne permet de contrôler les adhésions de collaborateurs à des associations professionnelles pour lesquelles le risque d'échange d'informations commercialement sensibles est considéré comme élevé.

Politique et procédure internes pour une concurrence libre et loyale

Comme en matière de lutte contre la corruption, GEODIS a mis en place des politiques et procédures internes visant à assurer le respect des règles de concurrence par l'ensemble de ses collaborateurs.

Dès 2020, une politique dédiée « pour une concurrence libre et loyale » a été adoptée, contenant un rappel des principes fondamentaux du droit de la concurrence et des exemples de comportements à suivre ou, au contraire, à proscrire, ainsi qu'une présentation des mécanismes de notification interne des incidents.

Cette politique a été complétée par une procédure interne de validation des participations de collaborateurs aux associations professionnelles. Cette procédure a été renforcée en 2023 avec la mise en place d'un questionnaire permettant d'affiner l'analyse de risque et d'améliorer ainsi la qualité de traitement des demandes.

L'augmentation significative du nombre de demandes d'adhésion aux associations professionnelles en 2023 (615 demandes par rapport à 196 en 2022) témoigne de l'efficacité des campagnes de sensibilisation menées, notamment lors de la semaine internationale de la Conformité (*Compliance Week*).

Programme de formation

Afin de soutenir l'engagement de l'instance dirigeante pour assurer le respect du droit de la concurrence, le Groupe a développé une formation en ligne spécifique visant à sensibiliser les collaborateurs aux risques liés à leur participation à des associations professionnelles. Cette formation a pour objectif de permettre aux collaborateurs concernés d'identifier les risques et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou gérer les risques. La formation est intégrée à l'outil interne de validation des participations aux associations professionnelles et sera, à partir de 2024, automatiquement assignée à tout collaborateur dont la demande aura été validée dans l'outil.

5.1.4.3 Douanes et contrôle des exportations

Dans un contexte d'accroissement des échanges internationaux, GEODIS doit veiller à la réalisation des opérations de dédouanement et à la mise en place de mesures relatives aux contrôles des exportations conformément aux réglementations applicables.

À cette fin, des règles et politiques internes ont été établies et déployées au sein de toutes les entités du Groupe.

Programme de conformité douanière

GEODIS a mis en place un programme de conformité douanière visant à assurer la conformité des prestations douanières et à réduire les risques pour le Groupe et pour ses clients importateurs/exportateurs. Ce programme est porté par un engagement fort de l'instance dirigeante et relayé par un réseau de correspondants au sein des Métiers et des Régions.

Il est constitué d'un ensemble d'éléments : les Règles Douanes GEODIS complétées par des politiques et procédures internes, une veille réglementaire en matière douanière largement diffusée, ainsi qu'un plan de contrôle interne douane avec campagnes d'autoévaluation, rapports aux dirigeants, visites internes et plans d'actions correctives.

Les Règles Douanes GEODIS reposent sur les principes de l'Organisation Mondiale des Douanes (OMD), sur les réglementations des autorités douanières et d'autres instances gouvernementales, ainsi que sur les meilleures pratiques professionnelles dans le domaine douanier. Elles couvrent notamment la procédure de sous-traitance douane, le classement tarifaire des marchandises, le paiement des droits de douane, taxes et autres charges aux autorités douanières et le programme de conformité douanière. 28 règles ont ainsi été établies afin de répondre aux complexités liées aux opérations de chaîne logistique et d'activités douanières. Chaque entité ajoute les règles douanes propres au pays dans lequel elle est établie.

Une formation en ligne sur les principales Règles Douanes est déployée en soutien des collaborateurs concernés. La réussite au test final permet l'obtention d'un certificat.

Contrôle des exportations

L'évolution législative en matière de contrôle des exportations et de sanctions a amené GEODIS à mettre en place des mesures de contrôle des exportations visant à encadrer le transfert de biens, de technologies, de logiciels, de savoir-faire et les flux financiers vers certains pays ou à destination de personnes physiques ou morales étrangères se trouvant sur le territoire national. En sa qualité d'opérateur global de la chaîne logistique, GEODIS est tenu de se conformer aux réglementations relatives au contrôle des exportations et doit notamment veiller à ne pas transporter des marchandises sous embargo ou livrer des biens à une entité désignée sur une liste de sanctions.

GEODIS a donc mis en place la procédure de contrôle des exportations, laquelle est régulièrement mise en jour en fonction des évolutions législatives et réglementaires. Cette procédure s'applique à toutes les opérations d'exportation, d'importation, de transport domestique, de logistique, de dédouanement ainsi qu'à toutes les opérations de transit réalisées au sein des entités de GEODIS.

Afin d'assurer le respect des réglementations applicables, toute activité commerciale en lien avec les pays ou marchandises identifiés dans la procédure est soumise à approbation préalable.

5.1.4.4 Protection des données personnelles

La protection des données personnelles fait l'objet d'un programme spécifique, géré par la direction Gouvernance, Risques et Conformité (*voir section 5.3*).

5.2 Chaîne de valeur responsable

GEODIS occupe une position clé dans les chaînes de valeur mondiales et fait appel à de nombreux prestataires et sous-traitants. Les risques de défaillance de ces fournisseurs et sous-traitants sur des sujets éthiques, sociaux ou environnementaux pourraient exposer le Groupe à des poursuites et avoir un impact sur sa performance et sur sa capacité à satisfaire ses clients. Anticiper ces risques est donc un enjeu de responsabilité et d'exemplarité pour le Groupe, qui se doit d'être vigilant en tant qu'employeur, mais aussi en tant que donneur d'ordre.

Selon le pays et les services fournis, les équipes de GEODIS peuvent confier une partie du travail à des sous-traitants, à condition que ces derniers respectent le programme de gestion des tiers qui comprend, sans s'y limiter, les aspects d'éthique et de conformité.

5.2.1 Procédure de vérification de l'intégrité des tiers

En complément des procédures de vérification imposées par les législations locales, GEODIS a mis en place un processus de vérification de l'intégrité des tiers « *Connaître son partenaire d'affaires* », destiné à être appliqué à l'ensemble de ses interactions avec ses partenaires d'affaires. Lancé en 2015, celui-ci se compose d'une politique annexée à la Charte éthique, d'un code de conduite fournisseurs ainsi que de deux questionnaires. L'objectif visé est de s'assurer que le tiers considéré respecte le même niveau d'engagement que GEODIS en matière d'éthique et de conformité. Le processus « *Connaître son partenaire d'affaires* » comprend un examen détaillé du tiers envisagé selon une approche fondée sur le niveau de risque.

Ce dispositif repose sur les risques identifiés dans la cartographie des risques de corruption de GEODIS. Ainsi, les tiers considérés comme présentant un risque élevé au regard des cartographies des risques du Groupe font l'objet d'une analyse approfondie et sont soumis à des mesures de *diligence* renforcées (comprenant notamment des questions sur leur programme de conformité, leur actionnariat, leur bénéficiaire ultime) et à une vérification d'intégrité à l'aide de bases de données externes, pouvant donner lieu à l'imposition de mesures de remédiation.

En outre, les tiers sont tenus d'accepter les termes du code de conduite fournisseurs (alignés sur ceux de la Charte éthique et les principes du Pacte mondial des Nations unies), lequel prévoit notamment le droit pour GEODIS de procéder à des audits dans les sites et rappelle aux fournisseurs et sous-traitants la mise à leur disposition du système d'alerte du Groupe leur permettant de signaler tout manquement.

De plus, les tiers présentant un risque élevé sont tenus de suivre une formation en matière de conformité dispensée par la direction de la Conformité Groupe et/ou les membres du réseau de correspondants. Cette formation permet

à GEODIS de s'assurer de la compréhension par les tiers de ses standards et attentes en matière d'éthique et de conformité. En 2023, 300 personnes physiques parmi les tiers « à haut risque » ont suivi la formation conformité (par rapport à 233 en 2022).

En 2023, le Groupe a lancé un pilote pour l'évaluation et la qualification fournisseurs avec le déploiement de l'outil *Coupa RPMA* (*Risk & Performance Management Advanced*). Le module *Risk Assess* donne un score automatique sur la santé financière du fournisseur et sélectionne les éventuels événements qui ont pu faire l'objet d'une couverture presse défavorable pour l'entreprise. Si le premier score fourni par *Risk Assess* est considéré comme insuffisant, le fournisseur reçoit alors un autre questionnaire d'analyse plus approfondi, intégrant des critères sociaux et environnementaux. Enfin, pour les fournisseurs les plus à risque, le Groupe a recours à la plateforme *Altare IndueD* qui est spécialisée dans les enjeux de conformité.

Cette phase de test se concentre sur les nouveaux fournisseurs directs et indirects gérés par la direction des Fournisseurs stratégiques du Groupe et également par le métier Distribution & Express. L'objectif de cette phase pilote est de confirmer l'utilisation de l'outil *Coupa RPMA* avant un déploiement progressif à l'ensemble des Régions et des Métiers du Groupe. D'autre part, les seuils d'applicabilité seront progressivement abaissés pour inclure à terme l'ensemble des nouveaux fournisseurs du Groupe.

5.2.2 Actions de réduction des impacts sociaux et environnementaux des prestations sous-traitées

Le Groupe s'est engagé à prendre en compte, dans sa politique d'achats de prestations, les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux et souhaite ainsi construire avec ses fournisseurs et sous-traitants des relations pérennes, équilibrées et durables.

Afin de soutenir les efforts de décarbonation dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, le métier Distribution & Express a mis en place un dispositif à destination de ses sous-traitants opérant dans les zones à faibles émissions (ZFE). Dans une approche collaborative, le Groupe fournit à ses partenaires des moyens concrets pour accélérer leur transition énergétique. Ainsi, le périmètre d'activité de l'entité GEODIS Équipement, prestataire interne de location de parc roulant, a été étendu en 2021 et inclut désormais des services de location à l'externe. Le Groupe peut donc offrir à ses partenaires sous-traitants une solution durable de location de transports bas carbone, disponibles en versions gaz naturel (bioGNC) et électrique. GEODIS met à disposition de ses partenaires un parc de véhicules de 3,5 et 12 tonnes dans le cadre d'un contrat de prestation de location adapté. En parallèle, le Groupe met également à disposition de ses partenaires sous-traitants, à des conditions tarifaires favorables, son réseau d'infrastructures d'avitaillement bas carbone : stations GNC et bornes électriques.



D'autre part, la direction des Fournisseurs stratégiques fait régulièrement évaluer la performance RSE des fournisseurs stratégiques qu'elle gère. Pour cela, le Groupe s'appuie sur le référentiel EcoVadis. Cette plateforme indépendante d'évaluation des fournisseurs en matière de développement durable et de responsabilité sociétale repose sur quatre piliers : environnement, social et droits humains, éthique des affaires et achats responsables. En outre, chaque entreprise est également évaluée sur des problématiques spécifiques en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.

En 2023, 49 % des fournisseurs sollicités pour répondre au questionnaire EcoVadis ont été évalués, soit une centaine de fournisseurs. Avec un score moyen de 65/100, leur performance est supérieure au score moyen de 45/100 constaté au niveau global par EcoVadis. Les fournisseurs ayant obtenu un score inférieur à 45/100 au global ou sur l'un des piliers EcoVadis doivent présenter un plan d'actions correctives.

5.3 Protection des données

Avec la digitalisation croissante des processus et le partage avec ses clients d'informations sensibles, GEODIS adapte en permanence ses capacités de prévention, de détection et de protection de ses systèmes informatiques. Le Groupe peut en effet être confronté à des risques d'intrusion, d'utilisation malveillante des systèmes d'information ou de vol d'informations confidentielles. Ces menaces font l'objet d'une attention particulière : l'interruption des opérations ou la perte

de données sensibles pourraient avoir un impact significatif sur ses activités et sa réputation.

GEODIS est engagé dans la maîtrise des risques relatifs aux données qu'il manipule ainsi qu'à ses systèmes de traitement, qu'ils soient dédiés aux moyens de production ou à son fonctionnement propre.

Des moyens importants, en constante augmentation depuis 2010, y sont consacrés en réponse à la croissance significative du panorama mondial des cybermenaces et de l'importance des infrastructures du Groupe au service de son écosystème.

La fonction cybersécurité, rattachée au Comité exécutif, diffuse une stratégie globale au travers des Régions où le Groupe opère, quel que soit le Métier sollicité. Une gouvernance régaliennne est établie au travers :

- d'une organisation matricielle alignée avec la structure d'entreprise ;
- d'analyses de risques et mesures d'atténuation *ad hoc* ;
- d'une politique générale de sécurité Technologie de l'information, intégrée au *Book of Business Principles* du Groupe ;
- de politiques thématiques, alignées avec les normes de références en la matière ;
- d'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.

Ces règles et principes doivent être respectés par toutes les entités du Groupe, en complément des réglementations locales en vigueur.

Trois lignes de défense internes contribuent à protéger les données du Groupe :

- les opérations sécurité pilotées par les directions techniques qui assurent la mise en œuvre et le maintien en condition opérationnelle des moyens d'atténuation des risques ;
- la gouvernance, les risques et la conformité, pilotés par le directeur Cybersécurité du Groupe, gérant les risques, les stratégies globales, les politiques et plans majeurs de transformation ;
- les auditeurs internes/externes contrôlant leur application et tout écart éventuel.

En complément de cette organisation, le Groupe s'appuie sur un réseau de partenaires engagés ainsi que sur un catalogue significatif d'outils lui permettant de traiter les cinq piliers tels que décrits par le *National Institute of Standards and Technology* (NIST).

1. L'identification des risques, au travers de la classification des actifs, partenaires et menaces potentielles, pouvant impacter la confidentialité, la disponibilité ou l'intégrité des données GEODIS.
2. La protection de ces actifs et la promotion de la cyberculture *via* 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 25 000 utilisateurs sont ainsi sollicités chaque mois.
3. Les capacités de détection des signaux faibles et écarts de conformité indiquant des surfaces de compromission potentielles sur plus de 32 000 équipements actifs.
4. Les moyens de réaction aux alertes et incidents, représentés *via* son *Security Operation Center* et ses équipes d'intervention à travers le monde permettant une couverture 24/7.
5. Des procédures et exercices de crises permettant de gérer les incidents majeurs éventuels avec plus de sérénité.

Enfin, GEODIS contribue, *via* ses représentants, aux groupes de travail cyber de référence des grandes entreprises françaises, notamment le Club des Experts de la Sécurité de l'Information et du Numérique (CESIN), le Club de la Sécurité de l'Information Français (CLUSIF) et le Cigref.

Protection des données personnelles

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), les lois et réglementations applicables en matière de protection des données se multiplient, tant en France qu'à l'international, dans le sens d'un accroissement constant des obligations et responsabilités pesant sur les détenteurs de données.

Pour GEODIS, la protection des données personnelles de ses collaborateurs et de ses clients est une priorité. Au-delà des aspects de conformité réglementaire, la protection des données personnelles est un gage de confiance pour les parties prenantes et un facteur d'attractivité pour les partenaires d'affaires.

Cette priorité se retrouve dans la Charte éthique où le Groupe s'engage à « *traiter les informations personnelles de manière confidentielle, et les protéger en respectant le plus haut niveau de conformité aux lois applicables* ».

À cette fin, GEODIS a mis en place une organisation reposant sur une direction centrale et un réseau d'experts dans les Régions et Métiers, et a élaboré les principes de protection des données, applicables à toutes les entités du Groupe et qui intègrent une approche de conformité dès la conception (*privacy by design*).

Programme de formation

GEODIS a mis en place une formation en ligne dédiée à la protection des données personnelles, afin de sensibiliser les collaborateurs aux risques inhérents à la gestion des données personnelles et de tester leurs connaissances sur les risques notamment de sécurité à l'ère du numérique.

Cette formation est impérative pour tous les collaborateurs de GEODIS. Elle doit être réalisée dans le mois suivant l'arrivée des nouveaux collaborateurs et doit être renouvelée tous les deux ans. Elle est validée par un test final et donne lieu à l'obtention d'un certificat.

En 2023, la formation en *e-learning* sur la protection des données a été réalisée par 1 867 collaborateurs au sein du Groupe soit 26 % des collaborateurs à qui ce module de formation avait été assigné. La campagne de formation se poursuit en 2024.

5.4 Influence en faveur de la RSE auprès de nos parties prenantes

La logistique est intrinsèquement un vecteur de liens entre les acteurs de la chaîne économique et s'appuie sur un maillage international et régional. Avec un réseau mondial couvrant près de 170 pays, comptant 81 500 clients et autant de fournisseurs et sous-traitants, GEODIS se classe au cinquième rang mondial de son secteur. Dès lors, promouvoir les principes sociaux et environnementaux auprès de ses parties prenantes et s'impliquer dans des organismes et groupes de travail du secteur pour défendre les initiatives et politiques durables font partie des responsabilités du Groupe, en cohérence avec sa Règle d'Or « Être une entreprise responsable ».

L'analyse de matérialité menée en 2023 (*voir section 2.1.1*) confirme combien il est important pour GEODIS de promouvoir des pratiques durables auprès de ses parties prenantes. C'est une source d'impacts positifs significatifs sur l'environnement mais également sur la société car c'est un levier de coopération et de construction de projets RSE avec les différentes parties prenantes. En menant ce travail collaboratif, notamment avec les sous-traitants et les clients, le Groupe cherche à répondre aux enjeux prioritaires liés au climat, à la santé et à la sécurité ainsi qu'aux droits de l'homme et ce, dans toute la chaîne de valeur. En agissant ainsi, GEODIS se montre proactif en matière de développement durable et entretient des relations commerciales fondées sur la confiance.

Auprès de ses clients et des prospects, GEODIS ne se contente pas de répondre aux demandes exprimées, qui présentent une grande variété de niveaux d'exigence concernant les



critères sociaux et environnementaux. Le Groupe communique sur son engagement sociétal et engage un dialogue avec ses parties prenantes pour créer et mettre en place des solutions durables. Les résultats de l'enquête de satisfaction clients de 2023 confirment la mise en avant de ce sujet dans les interactions : 86 % des clients du Groupe considèrent qu'ils sont bien informés sur sa politique RSE. Dans ses offres commerciales, GEODIS propose systématiquement des options moins émissives en gaz à effet de serre lorsqu'elles sont possibles. Des événements sont également organisés avec les clients pour les sensibiliser aux enjeux de durabilité. Distribution & Express a ainsi organisé en avril 2023 une journée multi-client intégrant une fresque du climat animée par les équipes de GEODIS. Cette journée a été l'occasion d'échanges très constructifs et de partage de bonnes pratiques entre clients.

Pour les fournisseurs et les sous-traitants, GEODIS a mis en place de longue date des processus d'évaluation qui intègrent des critères sociaux et environnementaux (*voir section 5.2.1*). Ces derniers se renforcent au fil du temps et contribuent ainsi à faire évoluer les pratiques des fournisseurs et des sous-traitants. En 2024, le Groupe prévoit de lancer un programme de sensibilisation et de formation des acheteurs afin de renforcer leurs connaissances et de mieux intégrer les dimensions sociales et environnementales dans le dialogue avec les fournisseurs et les sous-traitants.

Enfin, dans la lutte contre le réchauffement climatique, la définition et la mise en œuvre des transformations nécessitent l'engagement de tout un écosystème. Au-delà des

partenariats avec des constructeurs de véhicules, GEODIS est impliqué dans des initiatives pluridisciplinaires telles que l'Alliance pour la décarbonation de la route en France dont les travaux démarrent en 2024.

Le Groupe est également un membre actif d'associations professionnelles comme l'Union des Transporteurs et Logisticiens de France (Union TLF) ou le *Smart Freight Centre* (SFC), une organisation internationale dédiée à la réduction des émissions de gaz à effet de serre dues au transport de marchandises. GEODIS veille à la cohérence entre les travaux et positions de ces associations et son engagement en matière sociale et environnementale.

Le Groupe est aussi 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. Dans sa contribution au débat public, le Groupe observe une stricte neutralité politique.

Dans le prolongement de la consultation des parties prenantes que le Groupe a menée en 2023 à travers son analyse de matérialité, GEODIS envisage la mise en place d'un comité stratégique des parties prenantes, constitué de représentants internes et d'experts externes, couvrant l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Ce comité alimentera la réflexion continue du Groupe dans sa stratégie de promotion de la RSE auprès de ses parties prenantes.





Tableau des indicateurs

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX	92
CERTIFICATIONS	95
INDICATEURS SOCIAUX	96

6. 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 dernières acquisitions étant en cours d'intégration, les exclusions, pour certains indicateurs, de *Need It Now Delivers* et/ou *trans-o-flex* sont spécifiées dans les lignes concernées. À titre de référence, les entités *Need It Now Delivers* et *trans-o-flex* représentent respectivement 3,7 % et 3,9 % de l'effectif total du Groupe.

Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérifié
Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 + 2 + 3⁽¹⁾	tCO₂e	ND	4 258 716	3 842 604	
Scope 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre					
Total	tCO₂e	208 482	320 779	259 911	✓
Répartition par géographie					
France	tCO ₂ e	155 107	235 332	172 407	
Europe (hors France)	tCO ₂ e	28 043	30 799	41 809	
Reste du monde	tCO ₂ e	25 332	54 648	45 695	
Répartition par source					
(1.1) Émissions directes des sources fixes de combustion					
Émissions issues de la consommation de gaz liée au chauffage des bâtiments	tCO ₂ e	31 133	31 305	34 124	
(1.2) Émissions directes des sources mobiles de combustion					
Émissions issues de la consommation de gaz des chariots de manutention	tCO ₂ e	5 240	5 287	5 326	
Émissions issues de la consommation de diesel	tCO ₂ e	143 912	160 405	157 892	
Émissions issues de la consommation de kérosène	tCO ₂ e	23 829	89 333	37 201	
Émissions issues de la consommation d'essence	tCO ₂ e	ND	28 594	18 089	
Émissions issues de la consommation de gaz et biogaz des véhicules	tCO ₂ e	4 368	5 856	7 278	
Scope 2 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie					
Total (market-based)	tCO₂e	ND	72 192	70 655	✓
Total (location-based)	tCO₂e	84 101	81 567	84 622	✓

(1) Le scope 1 n'intègre pas les émissions des fluides frigorigènes qui représentent moins de 1 % des émissions du scope 1. Les données des scopes 1 et 2 de 2022 ont été revues pour intégrer les émissions des acquisitions sur une année complète (*Need It Now Delivers*, *Transport Perrier* et *Keppel Logistics*). Les données de scope 3 de 2022 ont été mises à jour pour corriger un double comptage sur le périmètre *European Road Network* et prendre en compte une comptabilité plus précise sur le périmètre *Global Freight Forwarding*. Par ailleurs, le scope 3 n'intègre pas les émissions des acquisitions 2022 (*Need It Now Delivers*, *Keppel Logistics*) et 2023 (notamment *trans-o-flex*), les émissions de *Parcels Deliveries* aux États-Unis, les achats de biens et services autres que le fret, les immobilisations et les déplacements domicile-travail.

ND Non disponible.

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérfié
Scope 3 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre					
Total	tCO₂e	3 694 258⁽¹⁾	3 865 746	3 512 039*	
(3.4) Transport de marchandises amont (sous-traité)	tCO ₂ e	3 624 280	3 436 200	3 093 571*	✓
Répartition par activité					
Transport aérien	tCO ₂ e	1 638 844	1 282 979	1 054 196*	
Transport ferroviaire	tCO ₂ e	106 977	68 800	51 146*	
Transport par barge	tCO ₂ e	43	1 387	1 815*	
Transport maritime	tCO ₂ e	543 216	572 848	494 127*	
Transport routier	tCO ₂ e	1 335 200	1 510 186	1 492 287*	
(3.11) Utilisation des produits vendus	tCO ₂ e	ND	277 730	264 217	
(3.3) Émissions indirectes associées à l'énergie, non incluses dans les scopes 1 & 2	tCO ₂ e	52 826	73 014	66 603	
Autres émissions : (3.5) déchets et (3.6) déplacements professionnels	tCO ₂ e	17 152	78 802	86 647	

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérfié
Consommations énergétiques					
Total⁽²⁾	GWh	1 106	1 661	1 418	✓
Consommation de gaz des surfaces bâties, engins de manutention et véhicules routiers	GWh	202	221	231	✓
Consommation de biogaz des surfaces bâties, engins de manutention et véhicules routiers	GWh	ND	NS	9	
Consommation d'électricité des surfaces bâties	GWh	221	270	263	✓
Dont électricité renouvelable	GWh	11	44	63**	
Proportion d'électricité renouvelable dans la consommation d'électricité des surfaces bâties	%	5	16	24**	
Consommation de diesel	Millions de litres	54,47	64,36	63,37	✓ ⁽³⁾
	GWh	585	691	681	
Consommation d'autres types de carburants (essence, B100, HVO)	Millions de litres	ND	12,90	9,31*	
	GWh	ND	115	83*	
Consommation de kérosène	Millions de litres	9,46	35,31	14,70	
	GWh	98	364	151	
Ratios					
Consommation d'électricité au m ² de surface bâtie	kWh/m ²	28,7	27,6	26,9	✓
Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED	%	48	59	62*	

* Need It Now Delivers et trans-o-flex non compris.

** Need It Now Delivers non compris.

(1) Les données du scope 3 de 2021 ont été revues pour être alignées avec le reporting financier du Groupe.

(2) Les données des consommations d'énergie 2022 (valeur publiée : 1 449 GWh) ont été mises à jour suite à la prise en compte des acquisitions de Need It Now Delivers, Perrier et Keppel.

(3) La consommation de diesel est composée de 60,50 millions de litres pour le parc de véhicules routiers (indicateur vérifié) plus 2,87 millions de litres pour les véhicules de fonction (indicateur non vérifié).

ND Non disponible.

NS Non significatif.

6. TABLEAU DES INDICATEURS

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérifié
Évolution du parc de véhicules *					
Total	Nombre de véhicules	3 352	3 607	4 302	
Euro 0 à 4	Nombre de véhicules	96	105	91	
Euro 5	Nombre de véhicules	230	181	165	
Euro 6	Nombre de véhicules	2 922	3 083	3 690	
Véhicules alternatifs	Nombre de véhicules	104	238	356	
Dont véhicules électriques	Nombre de véhicules	12	23	32	
Dont véhicules hybrides	Nombre de véhicules	0	4	8	
Dont véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié	Nombre de véhicules	86	149	184	
Dont véhicules au biogaz	Nombre de véhicules	0	40	104	
Dont véhicules au B100	Nombre de véhicules	6	22	28	
Part des véhicules alternatifs	%	3,1	6,6	8,3	✓

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérifié
Déchets *					
Total	Tonnes	118 204	115 774	105 288	
Dangereux	Tonnes	1 558	1 357	2 232	✓
Non dangereux	Tonnes	116 646	114 417	103 056	✓

* Need It Now Delivers non compris.

Certifications

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérifié
Nombre de sites GEODIS		855	936	1 079	
Certifications *					
ISO 9001 ⁽¹⁾	Nombre de sites certifiés	524	580	590	
ISO 14001 ⁽²⁾	Nombre de sites certifiés	295	301	308	
ISO 45001 ⁽³⁾	Nombre de sites certifiés	243	250	256	
TAPA ⁽⁴⁾	Nombre de sites certifiés	19	25	33	
OEA ⁽⁵⁾	Nombre de sites certifiés	276	339	350	
ISO 22000 ⁽⁶⁾	Nombre de sites certifiés	11	37	34	
ISO 13485 ⁽⁷⁾	Nombre de sites certifiés	3	3	3	
ISO 50001 ⁽⁸⁾	Nombre de sites certifiés	3	2	2	
SQAS ⁽⁹⁾	Nombre de sites certifiés	16	16	16	
HQE, LEED, BREEAM ⁽¹⁰⁾	Nombre de sites certifiés	4	7	27	

* Need It Now Delivers et trans-o-flex non compris.

(1) Management de la qualité.

(2) Management environnemental.

(3) Management de la sécurité.

(4) Transport Asset Protection Association (sécurité du fret).

(5) Opérateur économique agréé (formalités douanières).

(6) Sécurité alimentaire.

(7) Qualité des dispositifs médicaux.

(8) Management de l'énergie.

(9) Safety & Quality Assessment Series (qualité et sécurité de la chimie).

(10) Performance environnementale des bâtiments : Haute Qualité Environnementale, Leadership in Energy and Environmental Design, Building Research Establishment Environmental Assessment.

Indicateurs sociaux

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Vérifié
Effectif total		46 356	49 476	52 819	✓ ⁽¹⁾
Équivalent Temps Plein (ETP)		45 569	48 767	52 268	✓
Santé et sécurité au travail					
Taux de fréquence des accidents avec arrêt par million d'heures travaillées		12,2	10,5	9,8**	✓
Taux de gravité par million d'heures travaillées		0,58	0,55	0,56**	✓
Nombre d'heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP	Heures	3,71	5,87	5,45*	
Nombre de décès (collaborateurs)		0	2	1*	
Management des talents *					
Nombre total d'heures de formation	Heures	467 403	474 327	542 049	
Nombre d'heures de formation par ETP	Heures	11	10	10	
Diversité et inclusion					
Pourcentage de femmes dans l'effectif total	%	39	40	39	✓
Pourcentage de femmes au sein du <i>TopEx</i>	%	20	22	22	✓
Score Index égalité professionnelle	/100	87	86	91	
Pourcentage de collaborateurs (ETP) en situation de handicap	%	3,0	3,3	3,0*	
Engagement des collaborateurs *					
Absentéisme	%	3,69	3,83	3,55	
Nombre de départs (dont démissions, retraite, licenciements)		16 768	19 224	16 096	
Ancienneté moyenne des collaborateurs en années	Années	6,8	7,4	7,3	
Taux de satisfaction de l'enquête engagement collaborateurs	%	80	81	82	
Éthique *					
Nombre de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la Charte éthique		3 332	14 034	20 026	
Nombre de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à l'anticorruption		ND	13 163	14 814	
Pourcentage de fournisseurs ⁽²⁾ évalués par EcoVadis	%	47	50	49	
Note moyenne obtenue par les fournisseurs ⁽²⁾ évalués par EcoVadis	/100	62	65	65	
Pourcentage de fournisseurs ⁽²⁾ ayant signé le code de conduite GEODIS	%	71	77	75	

* *Need It Now Delivers et trans-o-flex non compris.*** *Need It Now Delivers non compris.*(1) *Depuis 2022 seulement.*(2) *Fournisseurs gérés par la direction des Fournisseurs stratégiques.*ND *Non disponible.*

MÉTHODOLOGIE

La note méthodologique pour la définition de chaque indicateur et les éventuelles exclusions de périmètre est disponible sur [geodis.com](https://www.geodis.com). L'avis d'assurance est également consultable sur le site internet du Groupe.

REMERCIEMENTS

Le rapport d'activité et de responsabilité sociétale d'entreprise 2023 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.

JLM Alumni, Baptiste de Ville d'Avray/FACTSTORY, Bruno Clergue, Franck Crusiaux/REA, Jeffrey Scott Dean/FACTSTORY, Josh Edelson/FACTSTORY, Nils Günter, Arnaud Hebert/REA, Eli Hiller/FACTSTORY, Bogdan Kalusevi/CAPA PICTURES, Thomas Laisné/LA COMPANY, Alex Martin/CAPA PICTURES, Marta Nascimento/REA, Sébastien Ortola/REA, Sam Paakkonen, Christel Sasso/CAPA PICTURES, Patrick Schneider, Alexis Toureau/CAPA PICTURES, Charles Urban/REA, Tan Ying Zheng.



Ce document est imprimé
en France sur du papier issu de
forêts durablement gérées

Conception & réalisation



LABRADOR



GEODIS

www.geodis.com

Retrouvez les actualités de GEODIS sur





GEODIS