

# 2024 Rapport d'activité et de durabilité



**GEODIS**

*A better way to deliver*



|                                                           |           |           |  |
|-----------------------------------------------------------|-----------|-----------|--|
| <b>MESSAGE</b>                                            |           |           |  |
| <b>DE MARIE-CHRISTINE LOMBARD</b>                         | <b>4</b>  |           |  |
| <b>1. PROFIL DU GROUPE</b>                                | <b>6</b>  |           |  |
| 1.1 <i>A better way to deliver</i>                        | 10        |           |  |
| 1.2 Quatre métiers complémentaires                        | 11        |           |  |
| 1.3 Tendances sectorielles                                | 13        |           |  |
| 1.4 Stratégie : <i>Ambition 2027</i>                      | 14        |           |  |
| 1.5 Innovation                                            | 15        |           |  |
| 1.6 Modèle d'affaires                                     | 18        |           |  |
| <b>2. INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>                          | <b>20</b> |           |  |
| 2.1 Gouvernance d'entreprise                              | 22        |           |  |
| 2.2 Gestion des risques et contrôle interne               | 26        |           |  |
| 2.3 Analyse de double matérialité                         | 28        |           |  |
| 2.4 Interactions avec les parties prenantes               | 30        |           |  |
| 2.5 Feuille de route RSE                                  | 31        |           |  |
| 2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)                | 34        |           |  |
| <b>3. ENVIRONNEMENT</b>                                   | <b>40</b> |           |  |
| 3.1 Changement climatique                                 | 42        |           |  |
| 3.2 Pollution de l'air                                    | 55        |           |  |
| 3.3 Économie circulaire et gestion des déchets            | 57        |           |  |
| 3.4 Biodiversité                                          | 60        |           |  |
| <b>4. SOCIAL</b>                                          |           | <b>62</b> |  |
| 4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail                   |           | 65        |  |
| 4.2 Effectifs                                             |           | 68        |  |
| 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur               |           | 80        |  |
| 4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux                  |           | 82        |  |
| <b>5. ÉTHIQUE</b>                                         |           | <b>84</b> |  |
| 5.1 Culture d'entreprise et éthique des affaires          |           | 86        |  |
| 5.2 Gestion des relations fournisseurs                    |           | 89        |  |
| 5.3 Protection des données et cybersécurité               |           | 91        |  |
| 5.4 Influence responsable<br>auprès des parties prenantes |           | 93        |  |
| <b>6. ANNEXES</b>                                         |           | <b>94</b> |  |
| Tableau des indicateurs                                   |           | 96        |  |
| Table de concordance                                      |           | 101       |  |
| Déclaration sur la vigilance raisonnable                  |           | 105       |  |



# Message de Marie-Christine Lombard

Présidente du Directoire de GEODIS

En tant que leader mondial de la logistique, GEODIS joue un rôle crucial dans la gestion des flux de marchandises en offrant des solutions de bout en bout et innovantes à ses clients.

En 2024, avec un chiffre d'affaires de 11,3 milliards d'euros, GEODIS a su améliorer sa rentabilité malgré un environnement économique tumultueux.

Face à cette volatilité, notre position de logisticien global est essentielle. Nos clients cherchent des partenaires fiables pour naviguer en période d'incertitude, et GEODIS s'engage fermement à répondre à ces attentes.

Cet engagement est reconnu par nos clients par un *Net Promoter Score* (NPS) de + 36 obtenu en 2024.

Notre raison d'être est claire : « 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 ». Elle guide notre stratégie et notre engagement envers nos clients, partenaires et collaborateurs.

# Notre plan stratégique *Ambition 2027*, en renforçant nos exigences de performances opérationnelle, financière, sociale et environnementale, soutient pleinement la signature du Groupe « *A better way to deliver* ».

Dans cette perspective, nous avons élaboré le plan stratégique *Ambition 2027* qui s'inscrit dans une dynamique d'adaptation et d'efficacité avec trois objectifs principaux : accompagner les clients avec des solutions logistiques diversifiées et à valeur ajoutée, accélérer la croissance des performances financières et la qualité opérationnelle et placer les engagements sociétaux et environnementaux au cœur de notre stratégie de croissance.

**En 2024, nous avons franchi un jalon majeur avec la validation de nos objectifs de décarbonation par l'initiative Science Based Targets (SBTi).**

Conformément à l'Accord de Paris, nous visons une réduction de 42 % des émissions de gaz à effet de serre de notre flotte et de nos bâtiments (*scopes 1 et 2*) entre 2022 et 2030. Pour le *scope 3*, nous visons une diminution de 25 % des émissions sur le transport aérien et de 25 % de l'intensité sur les autres modes de transport sous-traité. Nous sommes déterminés à atteindre ces objectifs pour contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique.

Notre trajectoire de décarbonation repose sur une logistique optimisée pour éviter les émissions inutiles, et nous mettons en œuvre des solutions peu émissives, telles que le multimodal rail/route et l'utilisation d'énergies alternatives pour nos sites opérationnels et nos modes de transport. Depuis 2024, grâce aux véhicules électriques et carburants alternatifs, nous livrons 40 centres-villes français, et certaines métropoles dans le monde comme Shanghai, avec des solutions bas carbone. Nous visons 100 centres-villes d'ici fin 2025.

*Ambition 2027* inclut également notre transformation digitale pour soutenir la croissance. Nous investissons 3,5 % de notre chiffre d'affaires pour optimiser nos processus, atteindre l'excellence opérationnelle et offrir des solutions innovantes adaptées aux besoins de nos clients. Par exemple, GEODIS utilise des algorithmes de *machine learning* qui nous permettent d'optimiser l'acheminement des marchandises et les tournées de livraison.

Nous attachons une grande importance à la dimension éthique de notre métier, en développant des relations de confiance avec nos sous-traitants et fournisseurs pour fournir un service optimal à nos clients. Le code de conduite des partenaires d'affaires mis à jour en 2024 reflète nos attentes en matière de droits humains, d'environnement et d'éthique des affaires.

Notre succès collectif repose également sur la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs et partenaires. Nous nous efforçons de garantir un environnement de travail sûr. Afin de renforcer la prévention des risques et rendre chaque collaborateur acteur de sa propre santé et de la sécurité de tous, nous avons lancé en 2024 une nouvelle politique de santé et sécurité *Health & Safety with Heart*.

Enfin, je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance à tous nos collaborateurs et partenaires pour leur engagement et leur dévouement. C'est grâce à vous que GEODIS continue de croître et de prospérer, en surmontant les défis et en saisissant les opportunités de demain. Votre travail et votre engagement pour une logistique innovante, durable et éthique sont essentiels pour la réalisation de notre plan *Ambition 2027*.





## Profil du Groupe

## CHIFFRES CLÉS FINANCIERS 2024

### Chiffre d'affaires 2024

**11,3 Mds€**

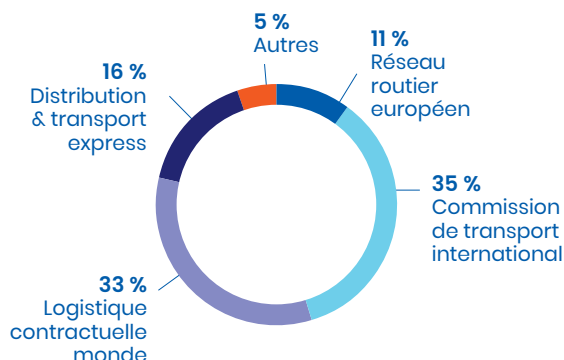
**2022** 13,7 Mds€  
**2023** 11,6 Mds€

### EBITDA 2024

**1 203 M€**

**2022** 1 163 M€  
**2023** 1 118 M€

Répartition du chiffre d'affaires par métier en 2024



**91 000**  
clients actifs

**67**  
pays de présence

**1 080**  
sites

**166**  
pays desservis

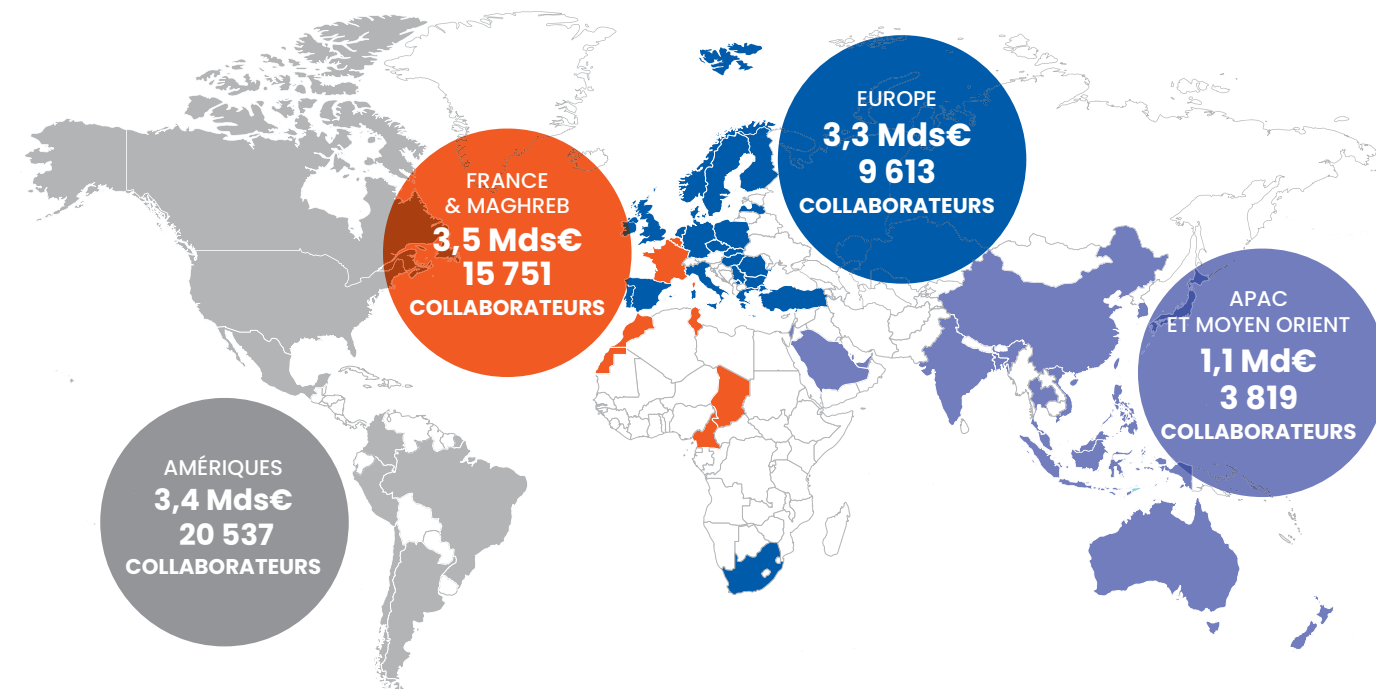
GEODIS est une filiale à 100 % du Groupe SNCF via SNCF Participations.

### Collaborateurs 2024

**49 720**

**2022** 49 476  
**2023** 52 819

Une présence mondiale : chiffre d'affaires et collaborateurs par zones géographiques en 2024



● 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 (APAC) & Moyen-Orient

CHIFFRES CLÉS EXTRA FINANCIERS 2024

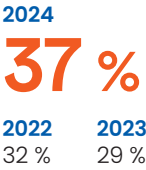
Environnement

Trajectoire de décarbonation basée sur la science entre 2022 et 2030 :

**Scopes 1 et 2 : - 42 % d'émissions de GES en valeur absolue.** Performance 2024 : - 9 % par rapport à 2022 ;

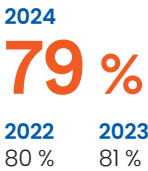
**Scope 3 : - 25 % d'émissions de GES pour les services de transport sous-traités** (en absolu pour le transport aérien, en intensité par tonne kilomètre [t.km] pour les autres modes de transport). Performance 2024 : + 5 % aérien ; - 1 % (autres modes) par rapport à 2022.

Évolution des certifications ISO 14001 des sites (management environnemental)

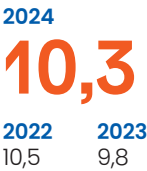


Social

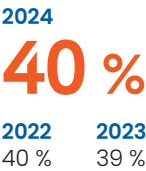
Taux d'engagement collaborateurs



Taux de fréquence des accidents avec arrêt



Part des femmes dans l'effectif total



Éthique

Taux de collaborateurs concernés formés à la Charte Éthique



Nombre de fournisseurs et partenaires



Reconnaissance



**71/100**  
Reconnaissance de niveau « Argent »

Évaluation 2024 basée sur les données de 2023



**A-**

Évaluation 2024 basée sur les données de 2023



Accréditation dans 28 pays

### 1.1 A better way to deliver

Dans un monde en constante évolution, la logistique est une activité essentielle au service de la compétitivité des entreprises. GEODIS se place parmi les leaders mondiaux dans son secteur et accompagne ses clients au quotidien pour les aider à gérer leurs contraintes logistiques. Le Groupe se réinvente en permanence en adaptant son organisation, ses processus, ses outils afin de répondre à l'évolution des marchés, aux exigences de ses clients et aux attentes de ses parties prenantes. Pour atteindre l'excellence opérationnelle, GEODIS a défini sept Règles d'Or et sept Principes de Leadership. Associés à sa raison d'être, ces fondamentaux constituent le système de management de GEODIS : ils nourrissent la culture du Groupe et contribuent à sa performance.

#### RAISON D'ÊTRE

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

#### VISION

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

#### VALEURS

Engagement, innovation, confiance, solidarité, passion.

#### POSITIONNEMENT DE MARQUE

*A better way to deliver.*

#### SEPT RÈGLES D'OR POUR ATTEINDRE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

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

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

#### SEPT PRINCIPES DE LEADERSHIP QUI DÉFINISSENT LES COMPORTEMENTS À ADOPTER

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

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

## 1.2 Quatre métiers complémentaires

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

### Distribution & Express

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

#### Quelques exemples de services

- livraison express de colis et palettes le lendemain avant 13 h en France ;
- livraison de colis et palettes vers toute l'Europe en messagerie ;
- solutions de transports dédiés pour envois urgents et atypiques ;
- livraison à faibles émissions en milieu urbain (véhicules à énergies alternatives, fluvial, cyclo-logistique).

#### Chiffres clés

- 100 millions de colis par an
- 6 000 tournées par jour
- 100 000 destinataires livrés quotidiennement
- 304 véhicules de livraison à énergies alternatives

### Global Freight Forwarding

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

#### Quelques exemples de services

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

#### Chiffres clés

- 294 000 tonnes de fret aérien
- 787 000 EVP (équivalent vingt pieds) de fret maritime
- 150 pays desservis
- 301 500 ordres clients gérés en *Supply Chain Management*

### Global Contract Logistics

GEODIS compte parmi les principaux acteurs du marché de la logistique contractuelle à travers deux familles de solutions : l'entreposage (gestion des entrepôts – automatisés ou non – et des centres de distribution jusqu'aux livraisons des lignes de production industrielle) et la logistique des retours (*reverse logistics*) qui couvre les flux de retour des produits, des utilisateurs vers les fabricants ou les centres de distribution.

#### Quelques exemples de services :

- gestion et exécution de commandes et livraisons ;
- centres de distribution spécialisés (en température contrôlée, par exemple) ;
- logistique *in situ* ;
- solutions ciblées pour améliorer l'efficacité de la chaîne logistique (gestion des flux, des coûts de stockage, rotation des stocks).

#### Chiffres clés

- 321 entrepôts offrant des solutions logistiques dans 21 pays dans le monde
- 9,4 millions de m<sup>2</sup> d'entrepôts

### European Road Network

Avec plus de 5 600 véhicules et moyens propres (tracteurs, semi-remorques, porteurs, caisses mobiles, véhicules légers) ainsi qu'un puissant réseau de partenaires, GEODIS est l'un des principaux acteurs européens en matière de transport de lots complets et semi-complets. Le Groupe développe et met en œuvre des solutions à valeur ajoutée de gestion de flux de transport multimodales et de logistique en Europe.

#### Quelques exemples de services

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

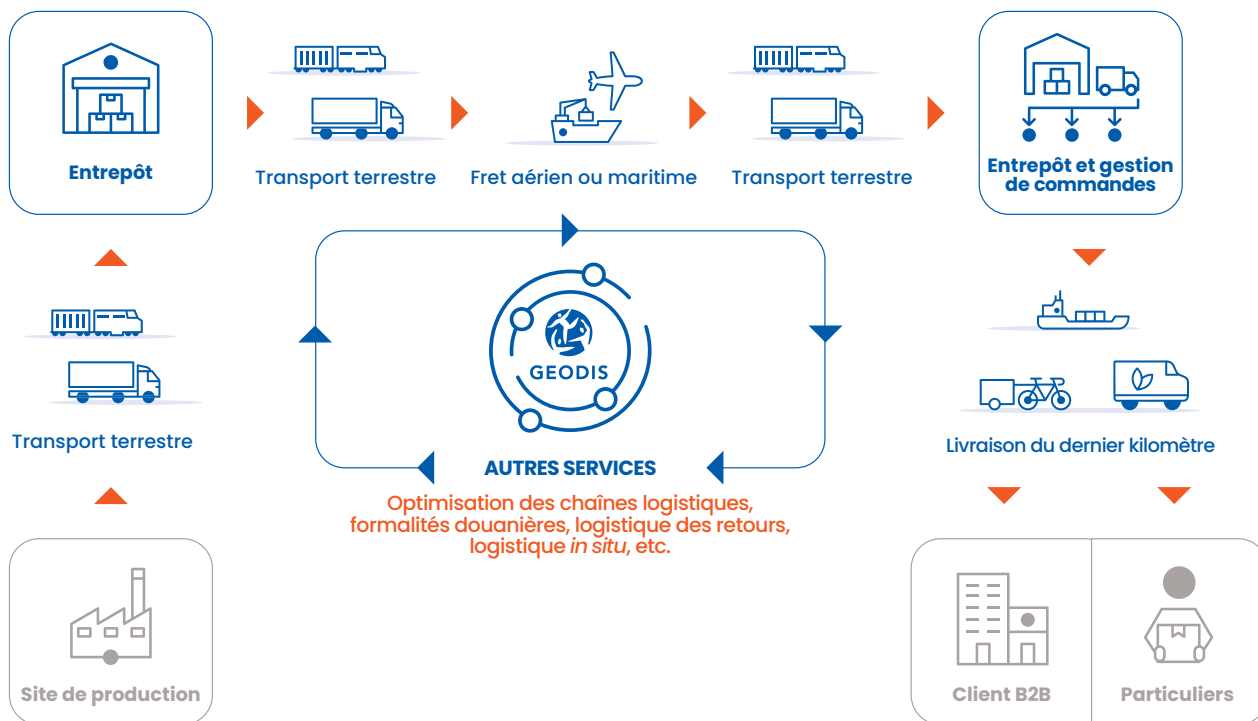
#### Chiffres clés

- 74 plateformes logistiques dans 14 pays européens
- 1 496 véhicules moteurs et 4 129 tractés en propre

Dans chacun de ses métiers, GEODIS s'engage en proposant des solutions de transport et logistique bas carbone (réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, énergie et carburants alternatifs) et fournit également à ses clients un reporting et suivi des émissions de CO<sub>2</sub>.

### Optimisation de la chaîne logistique de bout en bout.

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



### Sept marchés verticaux

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

#### Industrie

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

#### Retail & Luxe

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

#### Biens de grande consommation

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

#### Automobile & Mobilité

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

#### High Tech

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

#### Santé

Expertise en matière d'acheminement de produits pharmaceutiques sur l'ensemble des circuits d'approvisionnement, dans le respect de la chaîne du froid. Maîtrise des flux de données pour la traçabilité en vue de la garantie des approvisionnements.

#### Aérospatial & Défense

Gamme de services stratégiques et tactiques pour adapter la logistique à la singularité des produits avec une gestion adaptée aux niveaux de confidentialité, de sécurité et de fiabilité requis.

#### French Champions

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

## 1.3 Tendances sectorielles

Les tensions géopolitiques fragilisent le développement du commerce mondial et pèsent sur la confiance des entreprises. L'intervention des États dans l'économie, avec l'utilisation de sanctions, d'embargos, de contraintes imposées sur les transferts de technologie, ou encore de droits de douane pour protéger les frontières, impacte la résilience des chaînes d'approvisionnement qui résistent et s'adaptent malgré tout. Dans ce contexte incertain, les entreprises et les partenaires logistiques doivent travailler de concert pour ajuster la stratégie et les priorités tout au long de la chaîne d'approvisionnement, de l'achat jusqu'à la distribution des produits.

### Transition et adaptation au changement climatique

**Défis** : l'incertitude sur les disponibilités et les coûts des différentes sources d'énergie complexifie la planification des schémas de transition énergétique, indispensables à la décarbonation de l'économie. Pour les entreprises engagées dans des trajectoires de décarbonation, le choix de fournisseurs engagés est clé pour les aider à assurer cette transition. La question du partage des coûts de transition reste un sujet critique et un frein au passage à grande échelle. Par ailleurs, les effets du changement climatique peuvent affecter les conditions de travail, la santé des collaborateurs comme des communautés locales, les infrastructures de transport, la continuité des opérations et augmenter les coûts.

**Réponse du Groupe** : mise en œuvre d'un plan de transition climat pour réduire progressivement l'utilisation des énergies fossiles et réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Déploiement progressif de modes de transport bas carbone, de solutions multimodales, d'optimisation des chargements et des circuits de livraison et amélioration de l'efficacité énergétique. Développement d'une stratégie d'adaptation et de gestion des risques climatiques, afin de maintenir la continuité des opérations logistiques.

### Re-shoring ou near-shoring

**Défis** : dans un monde multipolaire, hétérogène et conflictuel, les entreprises mondiales modifient leur stratégie d'approvisionnement, de production, de logistique et de distribution de leurs produits. La fragmentation de la mondialisation, fragilisée par la multiplication des tensions géopolitiques, le ralentissement de l'économie chinoise et les politiques protectionnistes, conduit à une reconfiguration des *supply chains*. Ce contexte incite certaines entreprises à raccourcir leurs chaînes d'approvisionnement (*re-shoring* ou *near-shoring*) ou les rendre moins vulnérables aux chocs géopolitiques (*friendshoring*).

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

### Développement du e-commerce

**Défis** : le maintien de l'e-commerce à un niveau très significatif, notamment pour les activités de *Retail*, 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 maintenir la qualité de service et répondre aux réglementations environnementales dans les agglomérations qui visent à réduire la congestion dans les centres-villes, les émissions de CO<sub>2</sub>, la pollution de l'air, les nuisances sonores et à protéger la sécurité des usagers vulnérables de la route (piétons, cyclistes, etc.).

**Réponse du Groupe** : intégration des stratégies omnicanales des clients et savoir-faire dans l'optimisation des chaînes d'approvisionnement en temps réel à travers une visibilité complète de leurs stocks et des flux. Proposition de solutions basses émissions (véhicules à énergies alternatives, vélos cargos, barges) pour la livraison du dernier kilomètre en lien avec les nouvelles réglementations. Déploiement de solutions de stockage de proximité. Engagement dans l'économie circulaire avec la logistique des retours.

### Transformation digitale

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

**Réponse du Groupe** : utilisation des données et des technologies numériques comme leviers d'innovation adaptés aux réalités du terrain et rentables pour les métiers de la *supply chain*. Amélioration de la compétitivité et de la productivité grâce à l'apprentissage automatique (IA). Recours au *machine learning* pour optimiser les itinéraires de livraison, planifier les inventaires, réduire les coûts et les pertes pour les clients. Déploiement de systèmes robotiques pour améliorer la qualité et la réactivité des opérations, mais aussi les conditions de travail des opérateurs.

## 1.4 Stratégie : *Ambition 2027*

*Une ambition en six dimensions*



Le plan stratégique *Ambition 2027* de GEODIS, qui s'inscrit dans la continuité du précédent plan, répond aux besoins croissants d'adaptation et d'efficacité de la *supply chain* clients à travers trois objectifs :

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

Ce plan s'appuie sur six dimensions, en ligne avec la raison d'être de GEODIS.

### *Une ambition de conquête commerciale*

GEODIS mise sur les synergies et la complémentarité entre ses Métiers pour être le partenaire de croissance de ses clients. Augmenter son volume d'affaires en travaillant plus étroitement

avec son portefeuille de grands comptes, développer la vente croisée sur certains segments de clientèle, se développer sur les marchés verticaux les plus porteurs, innover pour gagner en agilité et en qualité de service client, font partie de ses objectifs de développement. GEODIS capitalise sur le savoir-faire des équipes et une présence sur tous les métiers du transport et de la logistique sur tous les continents pour accompagner la transformation de ses clients.

### *Une ambition de performance opérationnelle et économique*

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

## Une ambition de renforcement de l'ADN premium de GEODIS

Le Groupe propose un portefeuille de produits et services qui couvre l'ensemble des besoins des entreprises, de bout en bout. L'excellence opérationnelle, l'écoute et la satisfaction client sont placées au cœur de son ADN. Un engagement récompensé avec un *Net Promoter Score* (NPS) client de + 36 en 2024.

## Une ambition digitale

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

## 1.5 Innovation

La capacité d'innovation de GEODIS est à la fois un facteur de différenciation, un moyen de créer de la valeur pour ses clients et un levier de performance et de compétitivité. Le Groupe opère une veille active au sein de son écosystème pour repérer les technologies ou services de demain. Les trois principaux axes d'innovation sont l'intelligence artificielle, la robotisation et la réduction de l'empreinte environnementale.



### Intelligence artificielle : vers une logistique prédictive

L'innovation mise au service de la transformation digitale accompagne la croissance, contribue à l'excellence opérationnelle et répond également à des objectifs de durabilité. Pour améliorer l'efficacité opérationnelle en interne et délivrer un service à valeur ajoutée à ses clients, GEODIS a mené un travail de récupération et de nettoyage de ses données issues de plusieurs dizaines de systèmes hétérogènes (applications couvrant l'ensemble des métiers) pour les regrouper au sein d'une *data platform* unique. Il a également mis en place une gouvernance solide permettant d'assurer la qualité des données pour garantir la pertinence et la fiabilité des applications d'intelligence artificielle (IA). À titre d'exemple, GEODIS utilise les algorithmes de *machine learning* pour prédire et calculer les tournées de livraison les plus efficaces en temps réel, en termes de chargement des camions, de circuits de distribution, d'identification de la flotte pour les autorisations en centre-ville, etc.

## Une ambition de croissance externe

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

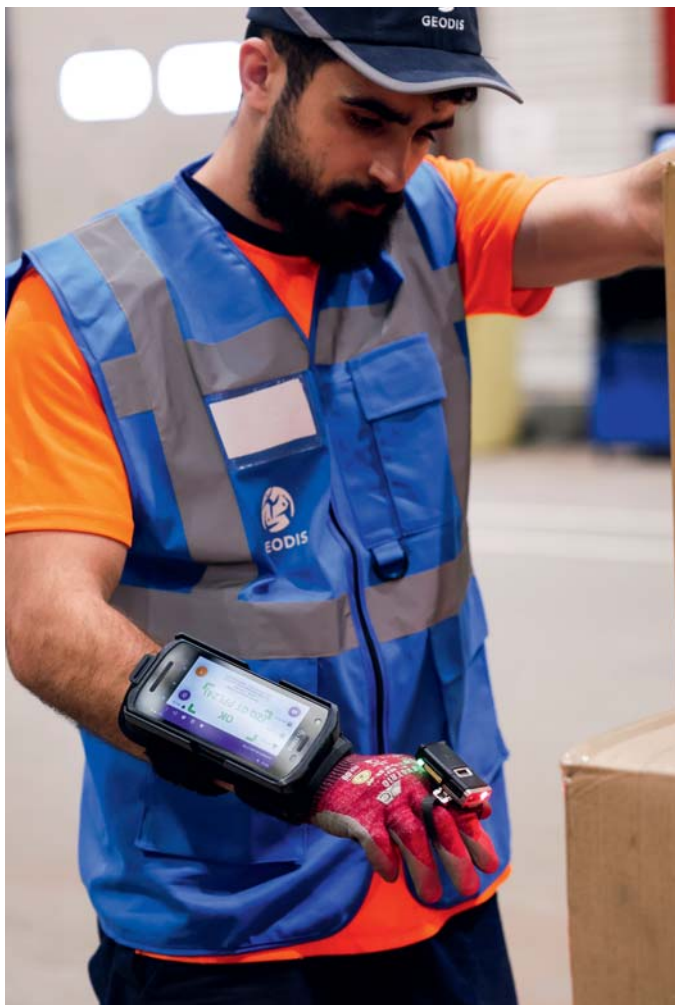
## Une ambition de développement durable et éthique

Le Groupe considère que la stratégie RSE est un levier différenciant dans ses métiers pour se développer, fidéliser ses clients et répondre aux attentes de ses parties prenantes. Son engagement s'articule autour de trois priorités : déployer des solutions pour la décarbonation du transport et de la logistique, œuvrer pour une chaîne de valeur responsable respectant la Charte éthique du Groupe, protéger la santé et la sécurité des équipes.



### Jumeau numérique pour optimiser les tournées de livraison du dernier kilomètre

Pour améliorer la logistique de son réseau, la société trans-o-flex, intégrée dans le Groupe en 2023, a créé un jumeau numérique qui simule divers scénarios à partir d'hypothèses de temps de livraison et d'optimisation du chargement des camions. Ce modèle permet au premier distributeur de produits pharmaceutiques sur le dernier kilomètre en Allemagne (35 dépôts, 50 camions par dépôt, 2 000 palettes par nuit) d'optimiser la traçabilité et le contrôle de la chaîne d'approvisionnement, d'améliorer l'efficacité et de minimiser les perturbations et défaillances. Avec les bénéfices suivants : identification en temps réel du nombre de camions nécessaires au transport de palettes, localisation des entrepôts les plus proches des points de livraison, optimisation des tournées, etc. Résultat : - 25 % de réservations de dernière minute pour les camions, - 33 % de passages à quai avec à la clé une réduction des coûts et des émissions de CO<sub>2</sub>.



### Automatisation et Robotique dans les entrepôts

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

### Chiffre clé

→ **80 sites automatisés dans le monde (robotique et automatisation)**

### États-Unis : des drones pour limiter la pénibilité au travail

Pour réduire de moitié le temps des inventaires de l'un de leurs clients, les équipes ingénierie aux États-Unis ont mis à profit les nouvelles technologies pour optimiser la gestion des stocks. Aujourd'hui, des drones sillonnent l'entrepôt de manière totalement autonome sans l'aide d'un GPS, de wifi ou d'infrastructures spécifiques. La technologie permet de scanner 15 fois plus vite les stocks que les moyens et outils traditionnels. Outre l'efficacité opérationnelle, la technologie permet d'inspecter des zones difficiles d'accès ou dangereuses en améliorant le confort de travail des opérateurs.

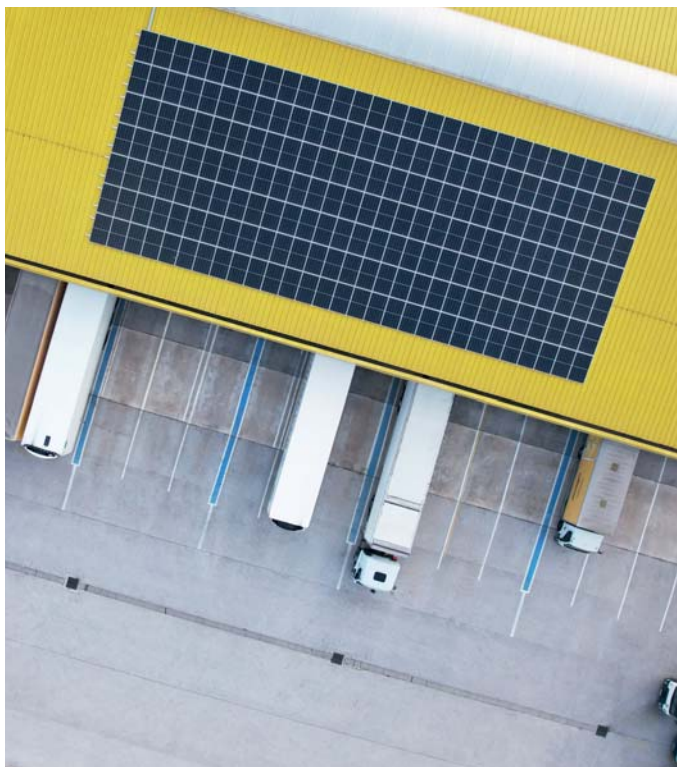
### Collaborateur « augmenté »

La volatilité des prix dans le fret maritime ces dernières années a conduit les grands donneurs d'ordre à renouveler plus fréquemment les appels d'offres. Ces cahiers des charges comprennent souvent plus d'une centaine de pages et l'équipe en charge est confrontée au risque de ne pas pouvoir répondre à toutes les demandes. Pour améliorer l'efficacité opérationnelle des équipes, les experts IT ont récupéré l'ensemble des réponses aux appels d'offres stockées dans le système d'information et utilisé l'IA générative pour donner de la valeur aux données. Au final, 80 % des réponses étaient déjà disponibles dans le système d'information. Ce cas d'usage a permis aux équipes d'éviter les tâches répétitives et de se concentrer sur les 20 % de données à forte valeur ajoutée.

Plus globalement, les collaborateurs sont aujourd'hui sensibilisés à l'intérêt d'utiliser l'intelligence artificielle dans la pratique de leur activité. Le Groupe a lancé en 2024 un ChatGPT interne et sécurisé pour protéger ses données et encourager l'apprentissage continu.

### Chiffres clés

- **1 400 collaborateurs internes travaillent dans le digital**
- **3,5 % du chiffre d'affaires du Groupe investi dans les nouvelles technologies (hors cybersécurité)**



### Technologies pour réduire l'empreinte carbone

Les investissements en Recherche & Développement sont cruciaux pour répondre aux défis de décarbonation de la logistique. Ils ont pour but d'identifier et de valider les technologies ou nouvelles énergies qui permettront de réduire l'impact carbone des activités et la dépendance des chaînes logistiques aux énergies fossiles. En cohérence avec son engagement de décarbonation respectant l'Accord de Paris, GEODIS travaille avec les entreprises, les partenaires, mais aussi des coalitions et organisations professionnelles pour contribuer à la décarbonation du transport terrestre, maritime et aérien, qu'il soit opéré en propre ou sous-traité. Ces solutions sont présentées en [section 3 Environnement](#) du rapport.

### Écosystème d'innovation

Pour repérer les technologies de demain, GEODIS travaille avec un écosystème de partenaires parmi lesquels :

- Bpifrance : un acteur impliqué dans la logistique à travers le financement d'entreprises innovantes ;
- le fonds 574 Invest de la SNCF qui accompagne les start-ups investies notamment dans la mobilité ou la *Climate Tech* ;
- la plateforme technologique européenne ALICE qui soutient la recherche et l'innovation dans le domaine de la logistique et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement ;
- Movin'On : le premier écosystème mondial d'anticipation stratégique et de co-innovation en faveur de la mobilité durable ;
- les grands fournisseurs de solutions et les constructeurs de véhicules de transport.

### Challenge innovation

En 2024 s'est tenue la 11<sup>e</sup> édition des GEODIS Golden Globes de l'Innovation. Cette compétition est l'opportunité de créer et de déployer une culture de l'innovation en interne. Des relais innovation sont chargés de repérer les projets les plus innovants dans les Métiers et Régions et d'inviter les participants à présenter leur projet devant un jury autour de trois catégories : nouveaux produits et services pour les clients, amélioration de la performance et RSE. Parmi les projets significatifs en 2024 :

- *Customs management assisted by AI* : fiabiliser les déclarations douanières par l'utilisation d'algorithmes et de bases de données, permettant une réduction des risques et des pénalités ;
- *Detention & Demurrage dashboard* : réduction des coûts de détention des containers sur les ports par une meilleure visibilité des dates et des temps de séjour ;
- *Labor forecasting improved by AI* : utilisation large des données afin d'améliorer la prévision du volume de travail, et donc la gestion des recrutements, améliorant *in fine* la capacité et les coûts.

## 1.6 Modèle d'affaires

# UNE OFFRE GLOBALE POUR ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DE BOUT EN BOUT POUR LEURS BESOINS LOGISTIQUES

## NOS RESSOURCES

### HUMAINES

**49 720 collaborateurs**

dont **40 %** de femmes

dont **69 %** hors France

### PARTENAIRES D'AFFAIRES & ACTIONNARIAT

**91 000 clients actifs**

dans le monde

**100 000** fournisseurs et sous-traitants

Actionnariat stable **100 % SNCF**  
(notations : A+ par S&P et A1 par Moody's)

### OPÉRATIONNELLES

**1 080 sites**,  
réseau couvrant **166 pays**

**11 millions de m<sup>2</sup>**  
d'entrepôts et de surfaces  
opérationnelles

Flotte :  
**4 659 véhicules moteurs**  
en propre

## NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

### NOS ATOUTS

**Une identité forte** en tant qu'entreprise française internationale, soutenue par un actionnaire stable

**Une capacité à produire des services sur mesure** grâce à une compréhension approfondie des besoins clients

**Une maîtrise de la donnée** pour optimiser la performance et anticiper le futur

**Une logistique responsable** soutenue par un engagement solide et des actions concrètes

### NOS MÉTIERS



#### Global Freight Forwarding

Solutions de transport multimodal (maritime, aérien, routier et ferroviaire)



#### Global Contract Logistics

Gestion des entrepôts et des centres de distribution, livraisons associées



#### European Road Network

Solutions de transport spécialisé et transport routier en Europe



#### Distribution & Express

Solutions de distribution du dernier kilomètre en express et en messagerie

## GESTION DU FRET, ENTREPOSAGE ET SERVICES LOGISTIQUES À VALEUR AJOUTÉE



## NOTRE PLAN STRATÉGIQUE AMBITION 2027



### CONQUÊTE COMMERCIALE



### PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE ET ÉCONOMIQUE



### RENFORCEMENT DE L'ADN PREMIUM DE GEODIS



### AMBITION DIGITALE



### CROISSANCE EXTERNE



### DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ÉTHIQUE

## IMPACT POUR NOS PARTIES PRENANTES

### POUR NOS COLLABORATEURS

Taux de satisfaction des collaborateurs : **80 %**

Taux d'engagement des collaborateurs : **79 %**

Santé-Sécurité : politique *Health & Safety with Heart*

Taux de fréquence des accidents  
avec arrêt : **10,3**

Taux de gravité des accidents : **0,54**

**31 %** de femmes dirigeantes

### POUR NOS PARTENAIRES D'AFFAIRES

Taux de satisfaction globale  
des clients : **92 %**

Recommandations : **NPS + 36**

### POUR LA SOCIÉTÉ ET LA PLANÈTE

Trajectoire de décarbonation mise à jour  
et validée par le **SBTi**

Évaluation CDP Climat : **A-**

Évaluation EcoVadis : **71/100** (argent)

**26 %** de sites triplement certifiés  
Qualité-Sécurité-Environnement

Impôts et taxes : **236 M€**

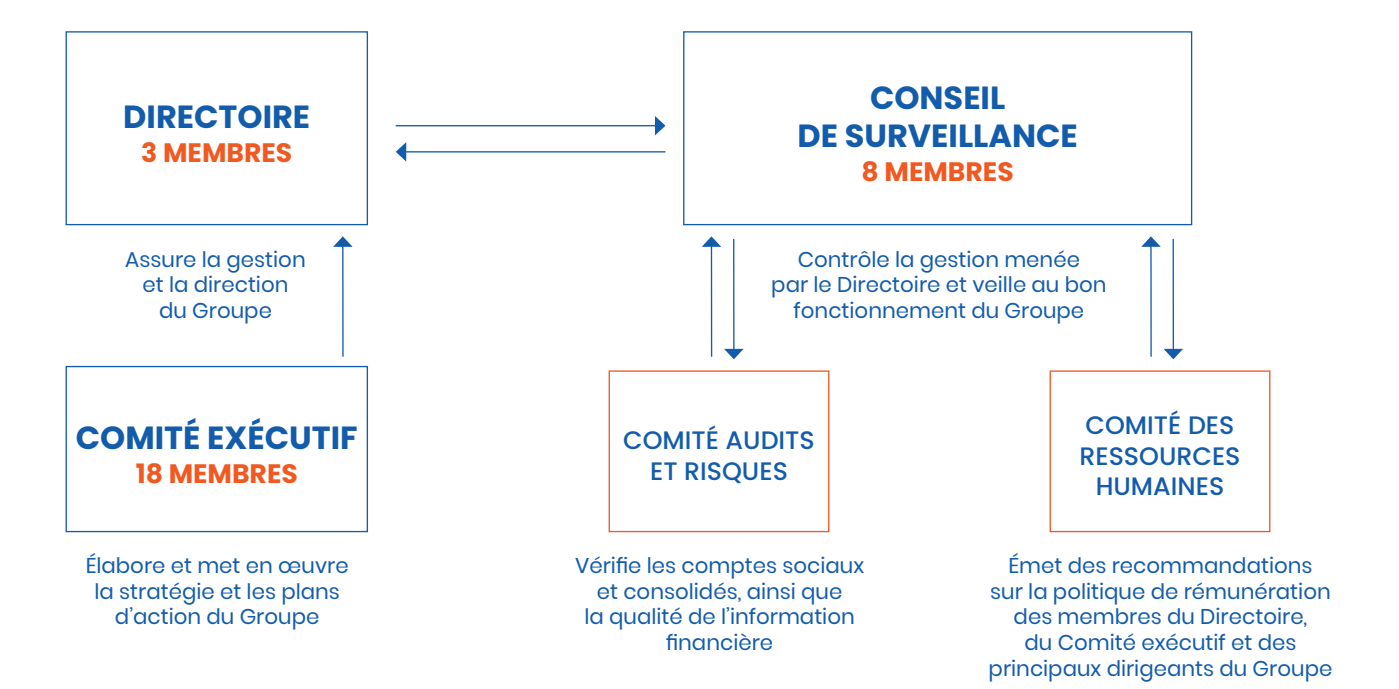




# Informations générales

2.1 Gouvernance d’entreprise

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



Le Comité exécutif au 31 mars 2025

| MIXITÉ                     | ÂGE MOYEN | NATIONALITÉS                                    |
|----------------------------|-----------|-------------------------------------------------|
| 28 % femmes<br>72 % hommes | 56 ans    | 4<br>(France, Argentine, Allemagne, États-Unis) |

Membres du Comité exécutif

|                                                                                 |                                                                         |                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Marie-Christine LOMBARD<br><i>Présidente du Directoire</i>                      | Gilles DÉCHER<br><i>Directeur général Distribution &amp; Express</i>    | Éric MARTIN-NEUVILLE<br><i>Directeur général Asie-Pacifique et Moyen-Orient</i>  |
| Jean-Benoît DEVAUGES<br><i>Membre du Directoire – Secrétaire général</i>        | Virginie DELCROIX<br><i>Directrice du Développement durable Groupe</i>  | Laurent MELAINE<br><i>Directeur général Commerce, Marketing et Communication</i> |
| David-Olivier TARAC<br><i>Membre du Directoire – Directeur financier Groupe</i> | Albertine HANIN<br><i>Directrice Juridique et Assurances</i>            | Camille PORGÈS<br><i>Directrice Gouvernance Risques et Compliance</i>            |
| Xavier AVRARD<br><i>Directeur Stratégie Groupe</i>                              | Stéphanie HERVÉ<br><i>Directrice générale Global Contract Logistics</i> | Amaury VALICON<br><i>Directeur général Performance</i>                           |
| François BOTTIN<br><i>Directeur du Digital et de la Technologie</i>             | Mike HONIOUS<br><i>Directeur général Amériques</i>                      | Marc VOLLET<br><i>Directeur général European Road Network</i>                    |
| Mario CECCON<br><i>Directeur des Ressources humaines Groupe</i>                 | Thomas KRAUS<br><i>Directeur général Europe</i>                         |                                                                                  |
|                                                                                 | Henri LE GOUIS<br><i>Directeur général Global Freight Forwarding</i>    |                                                                                  |

## Le Conseil de surveillance au 31 mars 2025

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

|                                                                                                                                           |                                                                                             |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Laurent TREVISANI</b> P ★<br><i>Directeur général délégué<br/>Stratégie Finances du Groupe SNCF<br/>Directeur général délégué SNCF</i> | <b>Albertine HANIN</b> VP<br><i>Directrice Juridique et<br/>Assurances du groupe GEODIS</i> | <b>Patrick BERARD</b> ★<br><i>Administrateur de LKQ<br/>Président de Transformation<br/>Advisory</i>                                              | <b>Carine de BOISSEZON</b> ▲<br><i>Directrice de la Direction Impact<br/>du Groupe EDF<br/>Membre du Comité Climat<br/>de Bpifrance<br/>Co-présidente du Comité<br/>Raison d'être de STOA</i> |
| <b>Frédéric DELORME</b><br><i>Président de Rail Logistics<br/>Europe</i>                                                                  | <b>Raphaël POLI</b> ▲<br><i>Directeur général SNCF Retail<br/>&amp; Connexions</i>          | <b>Sylvie CHARLES</b> ★<br><i>Administratrice<br/>indépendante de SANEF<br/>Membre du conseil<br/>d'administration de<br/>Kaufman &amp; Broad</i> | <b>Randy TUCKER</b> ▲<br><i>Membre du Conseil<br/>d'administration de Wineshipping</i>                                                                                                        |

- ▲ Comité Audits et Risques
- ★ Comité des Ressources humaines
- P Présidence
- VP Vice-présidence

Un représentant des collaborateurs (membre du Comité européen de Concertation) est invité au Conseil de surveillance.

## Cartographie des compétences



| MIXITÉ                  |
|-------------------------|
| <b>38 %</b> femmes      |
| <b>62 %</b> hommes      |
| 0,6 femme pour un homme |

| SÉANCES                           |
|-----------------------------------|
| <b>5</b>                          |
| <b>en 2024</b>                    |
| dont une séance<br>exceptionnelle |

| DURÉE DU MANDAT        |
|------------------------|
| <b>6</b>               |
| <b>ans</b>             |
| TAUX D'ASSIDUITÉ       |
| <b>92,5 %</b>          |
| NATIONALITÉS           |
| <b>2</b>               |
| (France et États-Unis) |

### Le Directoire

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

### Le Conseil de surveillance

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

Ses missions sont notamment les suivantes :

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

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

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

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

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

Le Conseil de surveillance est régulièrement informé des enjeux de durabilité et des politiques menées au cours de l'exercice. En 2024 :

- les membres du Conseil de surveillance ont été consultés et ont rendu un avis positif sur la trajectoire de décarbonation du Groupe et les objectifs SBT ;
- le Comité Audits et Risques a été consulté sur les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) en lien avec la réalisation de la matrice de double matérialité et les attendus de la réglementation *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

### Le Comité exécutif

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

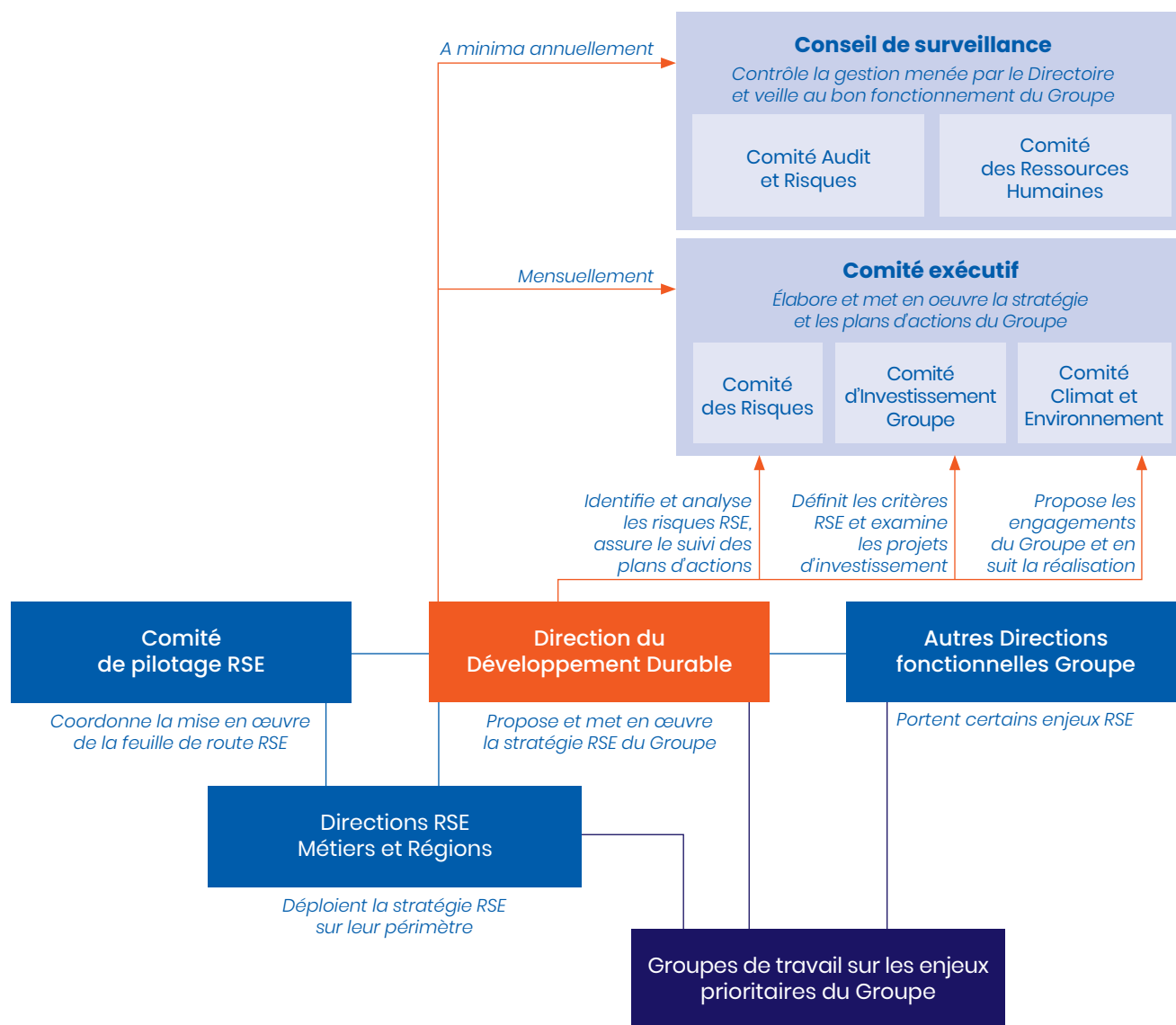
Les membres du Comité exécutif assurent la diffusion et l'application de la politique RSE dans l'ensemble des Métiers, Régions et directions fonctionnelles du Groupe selon leur périmètre de responsabilité. Les Métiers et Régions ont chacun une organisation en charge des aspects RSE qui coordonne la déclinaison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

### Rémunération

Depuis 2022, 25 % de la rémunération variable annuelle des membres du Directoire, du Comité exécutif et des principaux cadres dirigeants repose sur l'atteinte d'objectifs extra-financiers. Une de ces métriques est liée au déploiement de feuilles de route climatiques dans les Métiers et Régions, représentant 9 % de la rémunération variable totale.

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

## La gouvernance RSE



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

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

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

### 2.2 Gestion des risques et contrôle interne

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

#### Deux comités spécialisés

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

- le Comité d'investissement Groupe, qui se réunit hebdomadairement et valide les engagements d'investissement et les contrats commerciaux à partir d'un certain seuil. Ce comité est composé de neuf membres permanents, représentant les différentes directions du Groupe (contrôle de gestion, finances, juridique, conformité, développement durable, etc.), auxquels des experts peuvent se joindre ponctuellement, selon la nature des projets présentés. Les projets sont examinés au regard des éléments clés fournis pour chaque dossier : contexte et motivation du projet, données financières, principales caractéristiques du projet, analyse SWOT, évaluation et plan d'atténuation des risques financiers, sociaux, environnementaux et de conformité. Les autres éléments également portés à la connaissance des membres du comité incluent une description opérationnelle détaillée, le cadre juridique, les hypothèses financières détaillées et des avis d'experts. Les projets n'atteignant pas le seuil de passage en Comité d'investissement Groupe sont examinés par des comités équivalents en place selon les Régions et les Métiers. Pour certains projets, l'approbation du Groupe SNCF doit être obtenue ;
- le Comité des risques qui est composé de 15 membres permanents choisis en raison de leur fonction, de leur expertise et de leur connaissance de l'organisation et des activités du Groupe. Le comité est chargé de suivre l'évolution des facteurs internes et externes de risque ayant un impact majeur sur la stratégie et les objectifs, en s'appuyant sur la cartographie des risques, les rapports d'audit interne, les meilleures pratiques externes et l'inventaire des risques et des litiges dans l'ensemble des entités du Groupe. Il prend toutes 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 financiers et extra-financiers. Son rôle est d'identifier et d'analyser tout risque potentiel ou avéré, de décider des actions préventives ou correctives à déployer, de veiller à leur mise en œuvre effective et d'en assurer un suivi régulier. Il met à jour la cartographie des risques du Groupe, lors des réunions trimestrielles du comité ou plus fréquemment si nécessaire.

#### Gouvernance, Risques et Conformité

La direction Gouvernance, Risques et Conformité rassemble trois domaines d'expertises :

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

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.

Chaque direction, à l'exception de l'Audit interne qui est centralisée, 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.

#### Éthique et Conformité

La direction Éthique et Conformité 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 de tous les collaborateurs ainsi que des tiers, concernant la potentielle violation des lois et réglementations ainsi que de la Charte Éthique du Groupe. 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 directions opérationnelles et fonctionnelles (première ligne), les fonctions de contrôle et de conformité (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 sur 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 qui 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 pour toutes les activités et dans toutes les entités du Groupe.

Le Groupe mesure à l'échelle globale et locale le niveau d'impact et de probabilité de ces risques ainsi que leur niveau de criticité. Chaque risque Groupe est piloté par un membre du Comité exécutif. Il fait l'objet d'une feuille de route, d'un plan d'actions (audits, modification d'une procédure, d'un processus, investissements, etc.) et d'un dispositif de contrôle interne pour l'atténuer. Les feuilles de route sont déclinées dans les Régions et Métiers et font l'objet d'un suivi régulier. Les cartographies des risques Métiers et Régions sont remontées au niveau du Comité exécutif et du Conseil de surveillance. Elles sont consolidées au sein d'une cartographie Groupe qui fait l'objet d'une révision régulière.

Les risques de fraudes, de corruption ou de trafic d'influence, de recrutement et fidélisation des talents font partie des risques majeurs du Groupe. Ils suivent le même processus de contrôle et de remontée des informations auprès des instances dirigeantes.

## Audit interne

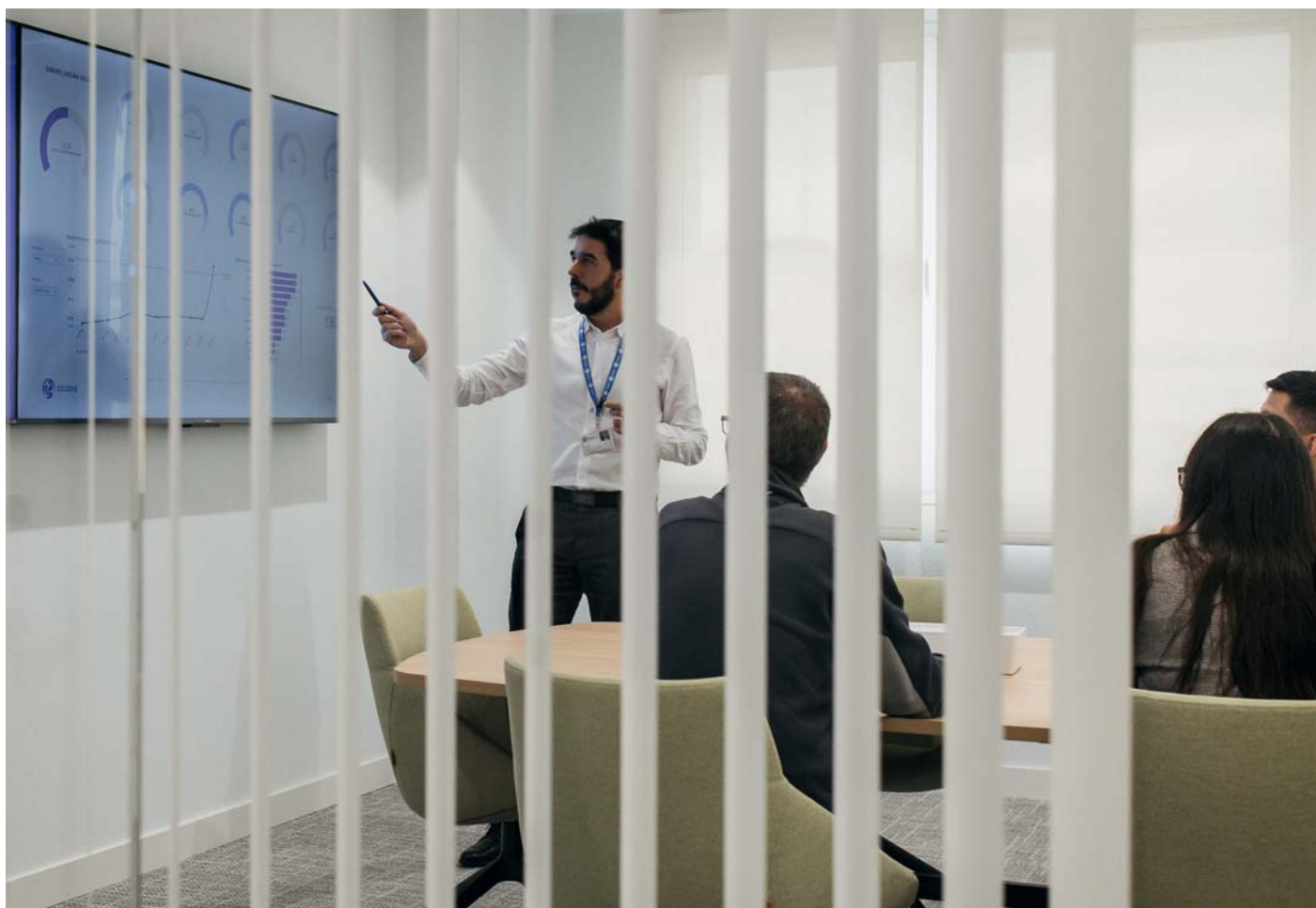
La mission de la direction Audit interne est de fournir une assurance indépendante et objective sur le degré de maîtrise des opérations du Groupe, d'apporter des conseils pour améliorer la conduite des activités et de contribuer ainsi à créer de la valeur pour l'organisation. La direction est centralisée et composée d'experts qualifiés, qui effectuent des revues dans l'ensemble de l'organisation, conformément au plan d'audit annuel validé par le Comité des risques, et selon les besoins venant à être identifiés.

## Risques de durabilité

Six risques de durabilité figurent dans la cartographie des risques majeurs du Groupe :

- climat : risques de transition ;
- climat : risques d'adaptation ;
- pollution de l'air ;
- santé-sécurité au travail ;
- atteintes graves aux droits humains ;
- achats responsables.

2.



### 2.3 Analyse de double matérialité

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

## Méthodologie

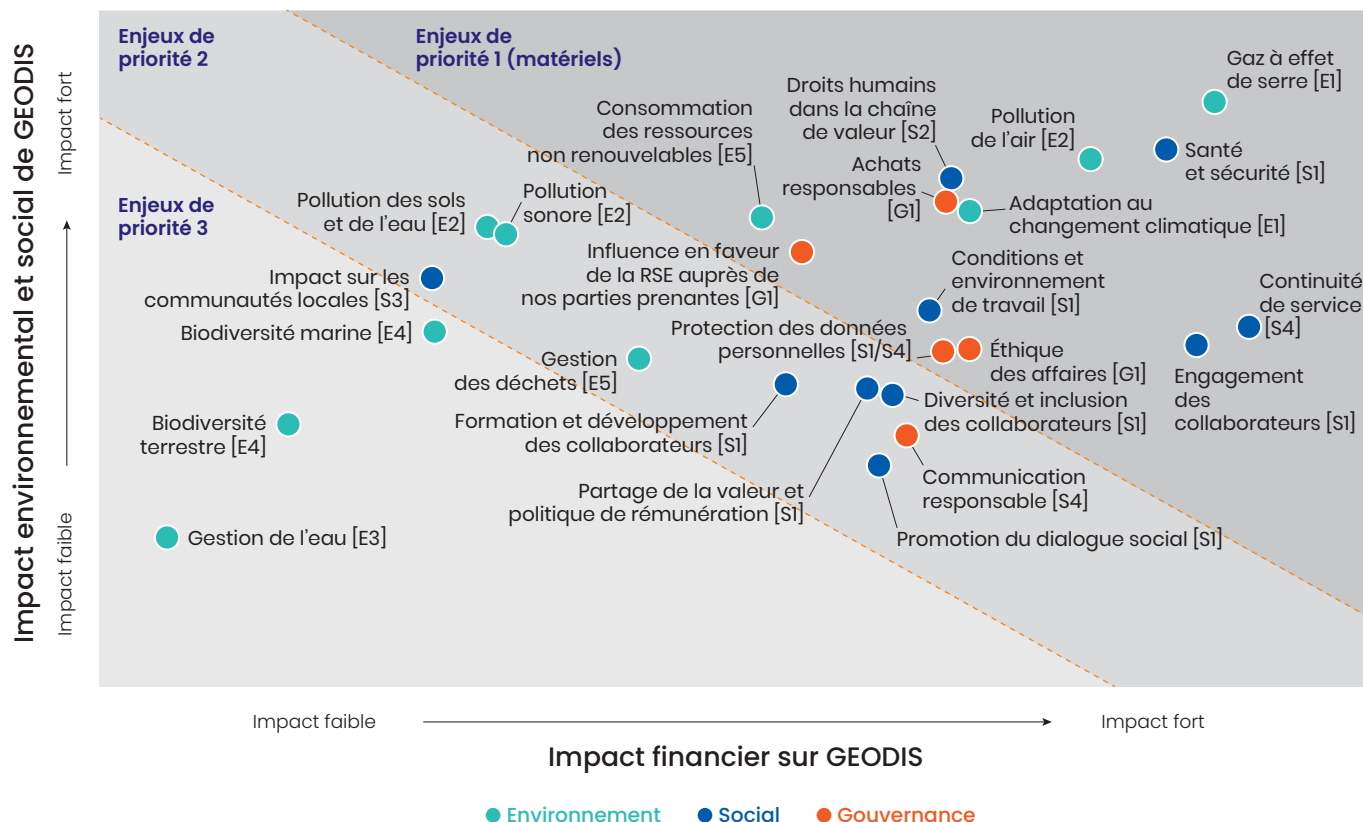
L'analyse de matérialité a été réalisée sous la responsabilité de la direction du Développement durable avec l'aide d'un cabinet d'experts extérieur. Une équipe projet interne représentant différents Métiers et Régions a été constituée pour contribuer à l'étude et faciliter le dialogue. Le processus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

Ce travail s'est déroulé durant six mois en trois étapes :

- 1 sélection de 25 enjeux de durabilité (environnementaux, sociaux et de gouvernance) potentiellement matériels de GEODIS :

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

Matrice de double matérialité et lien avec les ESRS de la CSRD <sup>(i)</sup>



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

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

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

L'approche méthodologique ainsi que les résultats de l'analyse de double matérialité ont fait l'objet d'une restitution en interne et en externe. Une note explicative est publiée sur le site internet du Groupe <sup>(1)</sup>.

### *Enjeux considérés comme non matériels selon la classification CSRD*

Les enjeux et sous-enjeux suivants n'ont pas été retenus dans ce rapport, car considérés comme trop éloignés de l'activité ou avec un impact limité.

- ESRS E2 : pollution des eaux, pollution des sols, pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires ;
- ESRS E3 : ressources aquatiques et marines ;
- ESRS E4 : biodiversité et écosystèmes ;
- ESRS S3 : communautés affectées ;
- ESRS G1 : bien-être animal.



(1) Source : [https://geodis.widen.net/s/tbmhljmgpl/16506\\_global\\_csr\\_materiality-assessment\\_brochure\\_v4\\_fr](https://geodis.widen.net/s/tbmhljmgpl/16506_global_csr_materiality-assessment_brochure_v4_fr)

## 2.4 Interactions avec les parties prenantes

La logistique est indispensable pour répondre aux défis d'une *supply chain* de plus en plus complexe et étendue. Pour réduire l'impact environnemental et social de leur chaîne de valeur, assurer la disponibilité des produits, maîtriser les coûts et améliorer les délais de livraison, les entreprises ont tout intérêt à interagir avec leur écosystème, en intégrant à leur chaîne de valeur leur réseau de partenaires en amont et en aval.

Pour GEODIS, la communication et le dialogue sont plus que jamais essentiels pour assurer une qualité de service optimale aux clients, engager les équipes, favoriser le partage d'idées et de connaissances et développer un climat de confiance propice à la co-construction, la résolution de problèmes et à l'innovation.

| Parties prenantes                                    | Attentes en matière de durabilité                                                                                                                                            | Modes de dialogue                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clients</b>                                       | Décarbonation de leur <i>supply chain</i> .<br>Innovation et co-développement de produits/services<br>Excellence opérationnelle<br>Qualité et continuité de service          | Enquêtes de satisfaction globale<br>Revue d'activité régulières<br>Réunions clients à l'échelle locale<br>Événements clients<br>Site internet                                                                                   |
| <b>Collaborateurs</b>                                | Santé, sécurité, sûreté au travail<br>Respect des droits humains<br>Conditions de travail<br>Partage de la valeur<br>Équité et diversité<br>Développement de l'employabilité | Enquête de satisfaction annuelle<br>Entretiens annuels<br>Interactions collaborateur/manager<br>Communication interne<br>Dialogue social<br>Séminaires et événements internes<br>Procédure d'alerte                             |
| <b>Fournisseurs et sous-traitants</b>                | Respect des droits humains<br>Juste rémunération<br>Relations pérennes et équitables<br>Respect des délais de paiement                                                       | Enquête de satisfaction<br>Évaluations RSE<br>Interactions acheteur/fournisseur<br>Revue fournisseurs<br>Procédure d'alerte                                                                                                     |
| <b>Partenaires et organisations professionnelles</b> | Mobilisation collective autour des enjeux sociaux, environnementaux et des évolutions réglementaires<br>Partages et retours d'expérience                                     | Membre d'associations professionnelles, de syndicats patronaux et de nombreux groupes de travail ( <i>Smart Freight Centre, European Clean Trucking Alliance, etc.</i> )<br>Contribution au processus normatif et réglementaire |
| <b>Pouvoirs publics</b>                              | Chaîne logistique durable<br>Développement économique et création d'emplois<br>Éthique et conformité                                                                         | Relations avec les autorités publiques nationales<br>Relations avec l'Union européenne via les organisations professionnelles<br>Publications réglementaires                                                                    |
| <b>Actionnaire et analystes extra-financiers</b>     | Réduction des risques RSE<br>Performance financière et extra-financière<br>Gouvernance responsable<br>Communication transparente                                             | Réponses aux questionnaires des agences de notation extra-financière<br>Communication financière<br>Rapport annuel et site internet                                                                                             |
| <b>Société civile</b>                                | Réduction des impacts environnementaux et de la pollution<br>Santé-sécurité des usagers et utilisateurs finaux<br>Communication transparente et responsable                  | Études d'impacts<br>Collaboration avec des ONG<br>Implication dans des projets philanthropiques en partenariat avec des associations locales<br>Site internet                                                                   |

### Chiffres clés

- 88 % des clients déclarent être bien informés de la politique RSE de GEODIS. Parmi ceux-ci, 70 % estiment que le Groupe performe mieux que ses concurrents en matière de durabilité
- 81 % des collaborateurs ayant participé à l'enquête collaborateurs en 2024 ont estimé que la raison d'être de GEODIS donne un sens à leur travail
- 87 % des fournisseurs du Groupe ayant répondu à l'enquête fournisseurs ont indiqué qu'ils recommanderaient GEODIS en tant que client à leur réseau professionnel

## 2.5 Feuille de route RSE

Le développement durable est l'une des six dimensions développées dans le plan stratégique *Ambition 2027*. Le Groupe s'engage en effet à apporter à ses clients des solutions logistiques durables.

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

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

GEODIS s'appuie sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 des Nations unies et a intégré dans sa politique sept de ces ODD, en cohérence avec son activité et ses zones d'implantation.

### Déclaration de durabilité

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

- Environnement : agir pour le climat et réduire notre impact environnemental

GEODIS est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre dans le respect de l'Accord de Paris. Le Groupe se mobilise pour s'adapter aux effets du changement climatique, optimiser l'utilisation des ressources et prévenir et réduire les émissions polluantes et les nuisances afin d'atténuer l'impact sur les personnes et les écosystèmes ;

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

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

- Éthique : choisir des relations éthiques fondées sur la confiance

GEODIS promeut une éthique des affaires rigoureuse en matière de concurrence et d'anticorruption. Engagé dans une politique d'achats responsables, le Groupe attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils agissent conformément à son code de conduite des partenaires d'affaires.



## 2. INFORMATIONS GÉNÉRALES

### Enjeux

### Principaux sujets

### Principales actions

#### Environnement : agir pour le climat et réduire notre empreinte environnementale

|                                               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Émissions de gaz à effet de serre             |   | Réductions des émissions de GES dans le respect de l'Accord de Paris<br>Réduction de la consommation énergétique                     | Plan de transition<br>Développement d'une flotte bas carbone<br>Optimisation des flux et des modes de transport<br>Efficacité énergétique des bâtiments                                   |
| Adaptation au changement climatique           |                                                                                    | Adaptation des sites, des opérations et des conditions de travail aux risques climatiques<br>Continuité de service                   | Analyse de scénarios<br>Étude d'exposition et de vulnérabilité des sites<br>Plan de continuité d'activités                                                                                |
| Pollution de l'air                            |   | Réduction des émissions polluantes dues au transport de marchandises qui ont un impact sur la santé des personnes et l'environnement | Déploiement d'une flotte de véhicules à énergies alternatives<br>Livraison du dernier kilomètre dans les grandes métropoles                                                               |
| Consommation des ressources non renouvelables |                                                                                    | Réduction de la dépendance aux énergies fossiles<br>Préservation des ressources non renouvelables                                    | Optimiser l'utilisation des ressources naturelles en suivant l'approche « réduire, réutiliser, recycler »<br>Logistique des retours<br>Réduction des déchets<br>Formation à l'écoconduite |

#### Social : être un employeur responsable qui s'implique dans la société

|                                         |                                                                                                                                                                         |                                                                                           |                                                                                                                |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Santé-sécurité                          |                                                                                        | Préservation de la santé sécurité des collaborateurs et tiers                             | Culture de prévention des risques<br>Suivi proactif du taux d'accidentologie<br>Formations à la santé-sécurité |
| Conditions et environnement de travail  |   | Conditions de travail décentes<br>Égalité professionnelle<br>Inclusion sociale            | Accords collectifs<br>Programme diversité et inclusion sociale<br>Bien-être au travail                         |
| Engagement des collaborateurs           |                                                                                      | Attraction-rétention des talents<br>Formation<br>Développement de l'employabilité         | Enquête de satisfaction annuelle<br>Rémunération et avantages sociaux<br>Formation/Université GEODIS           |
| Droits humains dans la chaîne de valeur |                                                                                      | Prévention des risques de violations des droits humains dans la chaîne de valeur          | Code de conduite et procédure <i>Connaître son partenaire d'affaires</i><br>Procédure d'alerte                 |
| Continuité de service                   |                                                                                      | Maintien de l'approvisionnement et de la distribution de biens essentiels à la population | Plan de continuité d'activité<br>Enquête de satisfaction client                                                |

#### Éthique : choisir des relations éthiques basées sur la confiance

|                                                            |                                                                                     |                                                              |                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Achats responsables                                        |  | Chaîne de valeur responsable                                 | Évaluations RSE des fournisseurs<br>Code de conduite des partenaires d'affaires                                                                                       |
| Éthique des affaires                                       |  | Culture éthique et conformité<br>Lutte contre la corruption  | Charte Éthique<br>Formation des collaborateurs<br>Dispositif d'alerte                                                                                                 |
| Protection des données personnelles                        |  | Respect des réglementations en vigueur<br>Procédure d'alerte | Formation des collaborateurs                                                                                                                                          |
| Influence en faveur de la RSE auprès des parties prenantes |  | Collaborations sectorielles pour décarboner l'activité       | Participation à des coalitions et organisations professionnelles et sectorielles<br>Sensibilisation des clients et collaborateurs aux enjeux du changement climatique |

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

| Indicateur/Objectif                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Résultats 2022              | Résultats 2023                           | Résultats 2024                                                               | Section du rapport |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>[Obj]</b> Scopes 1 + 2 : - 42 % des émissions de GES d'ici 2030<br><b>[Obj]</b> Scope 3 : - 25 % en intensité sur les émissions de GES des transports sous-traités maritimes, routiers et ferroviaires<br><b>[Obj]</b> Scope 3 : - 25 % en absolu sur les émissions de GES des transports sous-traités aériens | 393 ktCO <sub>2</sub> e     | Évolution par rapport à 2022 :<br>- 17 % | Évolution par rapport à 2022 :<br>- 9 %                                      | (3.1)              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 22,5 gCO <sub>2</sub> e/tkm | + 12 %                                   | - 1 %                                                                        |                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1 283 ktCO <sub>2</sub> e   | - 19 %                                   | + 5 %                                                                        |                    |
| Réduire la vulnérabilité de nos activités aux effets du changement climatique                                                                                                                                                                                                                                     |                             | 23 % des sites à exposition élevée       | Analyse de vulnérabilité sur sept sites                                      | (3.1)              |
| Nombre de véhicules à énergies alternatives appartenant à la flotte GEODIS                                                                                                                                                                                                                                        | 238                         | 356                                      | 463                                                                          | (3.2)              |
| Consommation de diesel (millions de litres)                                                                                                                                                                                                                                                                       | 64,36                       | 63,37                                    | 60,01                                                                        | (3.1)              |
| Part des déchets valorisés                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ND                          | ND                                       | 76 %                                                                         | (3.3)              |
| <b>[Obj]</b> Taux de fréquence des accidents avec arrêt à 9,2 en 2027                                                                                                                                                                                                                                             | 10,5                        | 9,8                                      | 10,3                                                                         | (4.1)              |
| <b>[Obj]</b> 35 % de femmes dirigeantes (TopEx <sup>(1)</sup> + comités de directions des pays) en 2027                                                                                                                                                                                                           | ND                          | ND                                       | 31 %                                                                         | (4.2)              |
| Pourcentage de femmes parmi les collaborateurs de GEODIS                                                                                                                                                                                                                                                          | 40 %                        | 39 %                                     | 40 %                                                                         |                    |
| Taux d'engagement des collaborateurs GEODIS                                                                                                                                                                                                                                                                       | 80 %                        | 81 %                                     | 79 %                                                                         | (4.2)              |
| Nombre total d'heures de formation (en milliers d'heures)                                                                                                                                                                                                                                                         | 474                         | 542                                      | 565                                                                          |                    |
| Nombre d'incidents graves en matière de droits humains affectant les effectifs                                                                                                                                                                                                                                    | ND                          | ND                                       | 0                                                                            | (4.2.3)            |
| Déployer des audits sociaux auprès des fournisseurs et sous-traitants du Groupe dans les pays à risque élevé                                                                                                                                                                                                      |                             |                                          | Lancement du plan d'audits sociaux auprès des fournisseurs et sous-traitants | (4.3)              |
| Net Promoter Score (enquête de satisfaction clients)                                                                                                                                                                                                                                                              | + 24                        | + 31                                     | + 36                                                                         | (4.4)              |
| <b>[Obj]</b> 75 % des fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis en 2027                                                                                                                                                                                                                                      | 50 %                        | 49 %                                     | 63 %                                                                         | (5.2)              |
| Taux de collaborateurs concernés ayant été formés à la Charte Éthique                                                                                                                                                                                                                                             | ND                          | ND                                       | 87 %                                                                         | (5.1)              |
| Taux de collaborateurs parmi les populations exposées ayant été formés à l'anticorruption                                                                                                                                                                                                                         | ND                          | ND                                       | 94 %                                                                         |                    |
| Nombre de collaborateurs concernés formés à la protection des données personnelles                                                                                                                                                                                                                                | 5 584                       | 1 867                                    | 12 671                                                                       | (5.3)              |
| Nombre de collaborateurs formés à la Fresque du Climat                                                                                                                                                                                                                                                            | ND                          | 800                                      | 462                                                                          | (5.4)              |
| <b>[Obj]</b> Objectifs définis en 2024                                                                                                                                                                                                                                                                            |                             |                                          |                                                                              |                    |

## 2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)

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

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

### ENVIRONNEMENT

| Enjeux prioritaires                                                                                            | Impacts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Émissions de GES et énergie</b><br>(E1 Atténuation du changement climatique)                                | <b>Impacts négatifs</b><br>Les activités de GEODIS émettent des gaz à effet de serre (GES) et contribuent à l'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère et donc au changement climatique.<br>Les activités de transport (routier, aérien, maritime, ferroviaire), de logistique et de gestion des <i>supply chain</i> sont à ce jour des activités très dépendantes des énergies fossiles.<br>Consommation d'énergie des moyens de transport, des bureaux et des sites opérationnels (entrepôts, <i>hubs</i> , etc.).<br><b>Impacts positifs</b><br>Contribution à la décarbonation des chaînes logistiques : optimisation des flottes et des trajets, report modal vers des solutions moins émissives, amélioration des efficacités énergétiques et développement de technologies bas carbone. |
| <b>Adaptation au changement climatique</b><br>(E1 Adaptation au changement climatique)                         | <b>Impacts négatifs</b><br>Exposition des sites et actifs du Groupe aux conséquences physiques du dérèglement climatique (inondations, chaleur, glissement de terrain) avec un impact significatif sur l'activité de GEODIS (détérioration des bâtiments, désorganisation du transport de marchandises et de la logistique) et la santé et sécurité des personnes.<br>Perte d'activité et baisse du niveau de la qualité de service aux clients (retards de livraisons, détérioration ou perte des marchandises transportées) dues aux événements climatiques.<br><b>Impacts positifs</b><br>Plan d'adaptation pour assurer la sécurité pour tous, l'intégrité des moyens et le maintien de la distribution de biens essentiels à la population.                                                           |
| <b>Pollution de l'air</b><br>(E2 Pollution de l'air)                                                           | <b>Impacts négatifs</b><br>Des polluants atmosphériques (NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> , particules fines) sont émis au sein de la chaîne de valeur (flotte en propre et flotte des sous-traitants, compagnies aériennes et transporteurs maritimes), contribuant à la dégradation de la qualité de l'air. Ces polluants atmosphériques ont des effets néfastes sur la santé humaine, la faune et la flore.<br>Impact sur l'environnement et la santé humaine en cas d'accident majeur (circulation, incendie, explosion) générant des pollutions toxiques.                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Consommation des ressources non renouvelables</b><br>(E5 Utilisation des ressources et économie circulaire) | <b>Impacts négatifs</b><br>Dépendance du Groupe à des ressources non renouvelables (utilisation d'énergies fossiles, d'emballages et autres consommables).<br><b>Impacts positifs</b><br>Réduction de la pression sur les écosystèmes grâce à l'engagement du Groupe dans une trajectoire bas carbone et une démarche d'économie circulaire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

La méthodologie visant à identifier, évaluer et classer les impacts, réels et potentiels, de l'entreprise sur la population et l'environnement s'est appuyée d'une part sur des informations déjà disponibles au sein du Groupe (notamment la cartographie des risques majeurs), et d'autre part sur une analyse complémentaire propre au nouveau cadre de reporting de la CSRD. Cette logique a également été suivie pour identifier les risques et opportunités. Les IRO ont été présentés au Comité des risques par la directrice du Développement durable Groupe.

| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Opportunités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Périmètre                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Risques de marché : incapacité du Groupe à atteindre ses objectifs de décarbonation. Risque de perte d'opportunités et de parts de marché si l'offre de GEODIS n'est pas en ligne avec les attentes du marché (manque d'offres bas carbone ou offres bas carbone à un coût trop élevé).</li><li>• Risques réglementaires : perte d'activité si les moyens mis en œuvre n'étaient pas conformes. Coûts supplémentaires dus à une mauvaise anticipation de la réglementation concernant les GES (taxe carbone, quotas d'émissions, etc.).</li><li>• Risques technologiques : déploiement insuffisant des infrastructures de distribution d'énergies alternatives, disponibilités des véhicules bas carbone, approvisionnement limité en énergies bas carbone. Coût des investissements de la transition technologique et énergétique rendant leur développement non compétitif.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Développement de l'activité grâce à la proposition de services bas carbone bien positionnés (réponse aux besoins des clients, accès à de nouveaux marchés et diversification de la clientèle).</li><li>• Accroissement du transfert modal (route vers rail ou aérien vers maritime ou rail) et développement de technologies alternatives (biocarburants, électrique, etc.).</li><li>• Amélioration de l'efficacité énergétique des sites et des véhicules. Gains économiques par la réduction de la consommation énergétique.</li><li>• Engagement des collaborateurs qui attendent que GEODIS soit un acteur engagé : impact positif sur l'attractivité et la rétention des talents.</li></ul> | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Risques opérationnels : interruption d'activité, incapacité d'assurer des missions logistiques essentielles (exemples : secteur de la santé ou produits nécessitant d'être conservés en température contrôlée). Détérioration de marchandises et des matériels. Baisse de la qualité de service.</li><li>• Risques financiers : perte de chiffre d'affaires. Coûts de remédiation et de remise en état. Risques assurantiels. Coûts d'adaptation (Capex et Opex).</li><li>• Risques santé et sécurité : risques d'accidents, blessures, malaises, décès. Conditions de travail dégradées pouvant conduire à un droit de retrait des collaborateurs. Risques de maladies et de déshydratation.</li></ul>                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Avec une bonne anticipation des risques : capacité du Groupe à assurer la continuité des opérations logistiques des biens essentiels (exemple : secteur de la santé) en cas d'événements climatiques extrêmes.</li><li>• Capacité du Groupe à protéger les collaborateurs et les biens.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Risques réglementaires : durcissement des obligations liées à l'accès aux Zones à Faibles Émissions (ZFE) susceptibles d'impacter le transport et la livraison des marchandises dans les grandes agglomérations et nécessitant une évolution des solutions logistiques.</li><li>• Risques financiers : perte d'opportunités et de parts de marché si l'offre de GEODIS n'est pas en ligne avec les attentes du marché, augmentation des coûts d'adaptation des flottes.</li><li>• Risques de réputation : dégradation de l'image du Groupe auprès des clients et collaborateurs.</li><li>• Risques santé et sécurité : impact sur la santé des collaborateurs et de la société civile.</li></ul>                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Différentiation par mise en œuvre de solutions faibles émissions qui permettent une croissance de l'activité et des parts de marché au-delà de la réglementation.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Risques financiers : augmentation du coût du carburant et de l'énergie due à la raréfaction des ressources non renouvelables. Mauvaise anticipation des investissements nécessaires à la transition énergétique.</li><li>• Risques stratégiques : forte dépendance aux énergies fossiles avec un risque d'accès restreint en cas de tension géopolitique sur les sources énergétiques.</li><li>• Risques opérationnels : en cas de tension sur l'approvisionnement, perturbations dans la chaîne d'approvisionnement pouvant impacter l'activité du Groupe et le service clients.</li><li>• Risque réglementaire : impact potentiel sur certains coûts en cas de renforcement des obligations de sourcing renouvelable (part d'énergies renouvelables ou de matières renouvelables).</li></ul>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Développement de nouvelles activités liées à l'économie circulaire en s'appuyant notamment sur le savoir-faire du Groupe (par exemple : offre de service de reconditionnement spécialisée pour répondre à la demande des clients).</li><li>• Une gestion économe des ressources permet une meilleure maîtrise des coûts pouvant constituer un avantage concurrentiel.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |

## SOCIAL

| Enjeux prioritaires                                                                        | Impacts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conditions et environnement de travail</b><br>(S1 Effectifs de l'entreprise)            | <b>Impacts négatifs</b><br>Mal-être de collaborateurs.<br>Baisse de la compétitivité et de l'attractivité du Groupe en raison de conditions de travail inadaptées ou détériorées.<br>Grèves ou mouvements sociaux en raison d'une organisation du travail qui ne prend pas suffisamment en compte les attentes des collaborateurs.<br><b>Impacts positifs</b><br>Bien-être des collaborateurs, productivité et fidélisation grâce au respect d'un cadre de travail inclusif, de l'équilibre vie professionnelle, vie privée, et de la sécurisation des conditions de travail.                                                                                                                       |
| <b>Engagement des collaborateurs</b><br>(S1 Effectifs de l'entreprise)                     | <b>Impacts négatifs</b><br>Baisse de la productivité, instabilité de la main-d'œuvre, perte d'expertise susceptible de remettre en cause la continuité de service.<br><b>Impacts positifs</b><br>Meilleur service aux clients, réputation et attractivité du Groupe, sécurisation et accélération de la croissance de l'activité.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Santé et sécurité</b><br>(S1 Effectifs de l'entreprise)                                 | <b>Impacts négatifs</b><br>Accidents graves impliquant des collaborateurs, des sous-traitants ou des tiers. Conditions de vie altérées (décès, handicap, blessure, etc.) et impacts sur la santé physique et mentale ainsi que sur les conditions de travail des personnes.<br>Accidents industriels (fuites de produits chimiques, explosion, incendie, catastrophe naturelle) susceptible d'impacter la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers.<br><b>Impacts positifs</b><br>Suivi proactif des risques d'accidents et des risques psychosociaux. Contribution à la réduction des dépenses de santé publique.<br>Suivi des enjeux de santé-sécurité sur toute la chaîne de valeur. |
| <b>Droits humains dans la chaîne de valeur</b><br>(S2 Travailleurs de la chaîne de valeur) | <b>Impacts négatifs</b><br>Violation des droits humains. Le non-respect des réglementations locales et normes internationales peut avoir un impact lourd sur la santé physique et mentale des collaborateurs.<br>Contribution indirecte du Groupe à l'accroissement des inégalités et de la pauvreté.<br><b>Impacts positifs</b><br>Amélioration des conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants grâce à une démarche d'amélioration continue (sensibilisation, partage de bonnes pratiques, audits sociaux).                                                                                                                                                                          |
| <b>Continuité de service</b><br>(S4 Consommateurs et utilisateurs finaux)                  | <b>Impacts négatifs</b><br>Incapacité à livrer les biens essentiels aux clients directs ou indirects, pouvant engendrer des conséquences significatives, notamment dans certains secteurs tels que la santé.<br><b>Impacts positifs</b><br>Assurer la logistique en toutes circonstances. Le maintien par le Groupe de ses chaînes logistiques, y compris dans des contextes difficiles, répond aux attentes des clients et des consommateurs finaux.                                                                                                                                                                                                                                               |

| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Opportunités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Périmètre                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques opérationnels : baisse de la motivation. Augmentation du <i>turnover</i>. Recrudescence des arrêts maladies courtes ou longues durées.</li> <li>• Risques de réputation : dégradation de la réputation du Groupe pouvant avoir des répercussions sur l'attractivité des collaborateurs et la fidélité des clients.</li> <li>• Risques financiers : nombreux litiges sociaux et condamnations.</li> </ul>                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fidélisation des collaborateurs grâce à un environnement de travail propice au bien-être et à l'évolution des carrières.</li> <li>• Développement de l'employabilité avec des programmes de gestion de carrière et de formation.</li> </ul>                                                                                    | Opérations propres, chaîne de valeur amont         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques opérationnels et financiers : fuite des talents et difficultés de recrutement, fort taux de rotation du personnel. Coût du recrutement et de la formation des nouveaux collaborateurs.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de la culture et des valeurs contribuant à l'attractivité du Groupe.</li> <li>• Motivation et performance des collaborateurs se transformant en performance opérationnelle au service des clients.</li> </ul>                                                                                                        | Opérations propres                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques opérationnels : désorganisation et baisse de la qualité de service. Risque de se voir retirer les autorisations d'exploiter.</li> <li>• Risques de réputation : perte de confiance des collaborateurs et partenaires entraînant une baisse de la fidélisation.</li> <li>• Risques financiers : coût des redevances à l'État pour les accidents. Éventuels coûts de remise en conformité dans un délai court.</li> </ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement d'une culture santé-sécurité et sûreté au travail contribuant au bien-être des collaborateurs et des partenaires.</li> <li>• Amélioration de la productivité, de la qualité de service et de la compétitivité du Groupe.</li> <li>• Baisse de l'absentéisme.</li> <li>• Reconnaissance par les clients.</li> </ul> | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de réputation : des violations avérées/suspectées aux droits humains peuvent générer un désengagement des employés, un risque de rupture anticipée de contrats ou de non-intégration aux appels d'offres de la part des clients et une image dégradée auprès de la société en général.</li> <li>• Risques réglementaires : le non-respect des obligations légales (devoir de vigilance) peut conduire à des poursuites judiciaires et des réparations pour préjudices subis.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement de relations de confiance avec les parties prenantes, base pour une relation pérenne, équilibrée et durable.</li> <li>• Réponse aux exigences de transparence et de contrôle de la chaîne de valeur de la part des clients et de la société civile.</li> </ul>                                                   | Chaîne de valeur amont                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques opérationnels : perte d'activité par manque de qualité de service au client.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En assurant la distribution de biens et services essentiels, GEODIS renforce son image de proximité et de partenaire de confiance. Opportunités de développement d'activité.</li> </ul>                                                                                                                                        | Opérations propres, chaîne de valeur aval          |

## ÉTHIQUE

| Enjeux prioritaires                                                                                | Impacts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Éthique des affaires</b><br>(G1 Conduite des affaires)                                          | <b>Impacts négatifs</b><br>Manquement à l'éthique des affaires (corruption, fraude fiscale, non-respect des lois de la concurrence, etc.) et aux règles de conformité.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Protection des données personnelles</b><br>(G1 Conduite des affaires)                           | <b>Impact négatif</b><br>Non-respect des réglementations en matière de protection et d'utilisation des données personnelles. Atteinte à la vie privée et au respect des droits humains.<br>Cyberattaques : perturbations importantes des chaînes logistiques. Sécurité des personnes et des biens.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Achats responsables</b><br>(S2 Travailleurs de la chaîne de valeur<br>G1 Conduite des affaires) | <b>Impacts négatifs</b><br>Déficit d'évaluation et de contrôle de l'impact des fournisseurs et sous-traitants avec risque de non-conformité avec les pratiques éthiques du Groupe et les principes internationaux clés.<br>Dépendance des fournisseurs. Le Groupe s'appuie sur un vaste réseau de sous-traitants, parmi lesquels un grand nombre de TPE/PME dont il est parfois le principal client. Cette dépendance peut les mettre en difficulté financièrement et fragiliser leur développement.<br><b>Impacts positifs</b><br>Fiabilisation de la chaîne de valeur. Accompagnement à la diffusion de pratiques responsables sur l'ensemble de la chaîne fournisseurs pour assurer la transition durable du secteur.<br>Partage équitable de la valeur. |
| <b>Influence en faveur de la RSE auprès de nos parties prenantes</b><br>(G1 Conduite des affaires) | <b>Impacts positifs</b><br>Lobbying responsable. Par son influence, le Groupe contribue à l'évolution du cadre normatif et réglementaire dans le but de rendre plus durables les chaînes d'approvisionnement, et notamment de décarboner le secteur des transports.<br>Participation à des groupes de travail sectoriels pour faire évoluer les pratiques et comportements des clients, mais aussi du grand public.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Opportunités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Périmètre                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de réputation : litiges pouvant impacter négativement l'attractivité du Groupe et la fidélisation des clients. Risque de responsabilité pénale des dirigeants ou des personnes mises en examen dans des affaires de corruption.</li> <li>• Risques réglementaires : exposition à des enjeux de conformité liés aux évolutions réglementaires et fiscales diverses.</li> <li>• Risques financiers : sanctions et actions en justice pouvant donner lieu à des amendes, pénalités financières et à l'arrêt d'activités.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler dans un environnement de confiance peut constituer un avantage commercial pour le Groupe.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                            | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques financiers : poursuites judiciaires et amendes. Coûts liés à la gestion de crise.</li> <li>• Risques de réputation : perte de confiance des clients et impact sur la réputation et la performance commerciale du Groupe.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler dans un environnement de confiance peut constituer un avantage commercial pour le Groupe.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                            | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques juridiques et de réputation : poursuite en justice dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance. Exposition médiatique très négative.</li> <li>• Risques financiers : perte de chiffre d'affaires générée par l'atteinte à la réputation et la perte de clients potentiels.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution des fournisseurs à la performance durable de GEODIS grâce à leurs actions (décarbonation, santé-sécurité, etc.). Relations de confiance sur le long terme permettant de développer l'activité.</li> <li>• Meilleure traçabilité de la chaîne fournisseurs pour répondre aux attentes des clients et investisseurs.</li> </ul> | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail avec les organismes représentatifs pour être force de proposition sur les normes et réglementations en participant à des groupes de travail et en répondant aux consultations publiques.</li> <li>• Sensibilisation des parties prenantes de façon à accélérer la diffusion des meilleures pratiques sociétales.</li> </ul>        | Opérations propres, chaîne de valeur amont et aval |





# Environnement

## FAITS MARQUANTS

- Validation des objectifs climat par l'initiative *Science Based Targets* SBTi (p. 42) ;
- Livraison de 40 métropoles françaises avec une flotte de véhicules à énergies alternatives<sup>(1)</sup> (p. 56) ;
- Labellisation du mécanisme de *mass balance* de European Road Network (p. 47) ;
- Publication de la politique Climat et Environnement (p. 43).

## QUELQUES CHIFFRES CLÉS 2024

Trajectoire carbone

**+ 86 %**

Augmentation de la consommation de biocarburants du Groupe en 2024 par rapport à 2023

voir notre performance climat p. 43

Lutte contre la pollution

**10 %**

Part de véhicules alternatifs au sein de la flotte GEODIS

voir le déploiement de notre flotte de véhicules alternatifs p. 51

Économie circulaire

**76 %**

Part des déchets valorisés (réutilisés/recyclés/autres types de valorisation) en 2024<sup>(2)</sup>

voir nos actions en faveur de la circularité p. 57

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

(2) Sur un périmètre représentant 89 % du tonnage total de déchets générés par GEODIS en 2024 (voir section 3.3.3. Déchets).

## Agir pour le climat et réduire notre impact environnemental

Conscient des impacts environnementaux des activités de logistique et de transport ainsi que de l'accroissement de la demande, GEODIS s'engage dans la transition écologique avec la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques couplée à une gestion plus sobre des ressources. Le Groupe développe pour ses clients des solutions respectueuses de l'environnement : transport alternatif bas carbone, solutions multimodales, boucles vertueuses d'économie circulaire, etc.

### 3.1 Changement climatique

#### 3.1.1 Gouvernance

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

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

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

- le Conseil de surveillance a été consulté sur plusieurs décisions importantes depuis deux ans, dont le plan de transition et la feuille de route pour atteindre les objectifs climat à moyen terme ;
- le Comité exécutif suit la politique et les engagements climat tout au long de l'année ;
- le comité de pilotage climat composé de membres du Comité exécutif dont la direction générale, la direction du Développement durable, la direction financière, la direction Stratégie, les directeurs des Métiers et Régions, est chargé d'examiner et de valider les points d'étape liés aux risques de transition et d'adaptation tous les trimestres ;
- la direction des Programmes Climat et Environnement pilote le plan de décarbonation et suit les feuilles de route opérationnelles développées par les Métiers et Régions du Groupe. Des points mensuels sont organisés pour partager l'avancée des travaux. Ces relais sont aussi chargés de la collecte et la remontée des informations et indicateurs environnementaux ;
- en 2024, la direction du Développement durable s'est renforcée avec la création d'un poste de direction de la Transition durable de la flotte de véhicules, chargé de coordonner les actions au niveau Groupe ;

- dans le cadre du renforcement des équipes RSE locales, des recrutements ont été réalisés ou sont en cours afin de doter chaque Métier et Région d'un expert environnement et climat ;
- la direction Risques et la direction du Développement durable évaluent les risques climat qui sont intégrés à la cartographie des risques Groupe. Les enjeux, les progrès et les résultats sont présentés au Conseil de surveillance et lors des réunions du Comité des risques.

#### Rémunération

Depuis 2022, la rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif et des cadres dirigeants (*TopEx*), comprend une composante RSE (25 %) dont un indicateur climat à hauteur de 9 %. Cet objectif individuel porte sur des leviers concrets (efficacité énergétique des bâtiments, pourcentage de véhicules alternatifs, pourcentage d'énergie renouvelable, etc.).

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

#### Formation

GEODIS déploie depuis 2023 des actions de sensibilisation et de formation au climat auprès de l'ensemble des collaborateurs. Le Comité exécutif, les cadres dirigeants, les équipes commerciales et certains clients ont participé à la Fresque du Climat. Ces fresques sont déployées *via* des animateurs internes au siège et dans les Régions. Fin 2024, le Groupe comptait 35 facilitateurs internes, et plus de 1 250 collaborateurs sensibilisés.

En 2024, le Groupe a poursuivi le déploiement de la *Climate School* « *Time for action* ». Basé sur le principe de comprendre pour mieux agir, ce parcours de *micro-learning* déployé en huit langues est accessible à tous les collaborateurs connectés et propose des parcours personnalisés en fonction des besoins Métiers. Le Groupe organise également *via* la *Sales Academy* des sessions spécifiques dédiées aux équipes commerciales. Les nouveaux objectifs de réduction des émissions de GES ainsi que les solutions de décarbonation à proposer aux clients font partie des thématiques abordées.

### 3.1.2 Stratégie

Maillon essentiel de l'économie mondiale, le secteur de la logistique doit limiter sa dépendance aux énergies fossiles et réduire son impact environnemental sur l'amont et l'aval de sa chaîne de valeur. La disponibilité des technologies bas carbone, la présence d'infrastructures d'avitaillement efficaces, la capacité des acteurs à engager les fournisseurs dans la transition, conditionnent la vitesse de transformation de la filière. C'est donc tout un écosystème qui doit opérer sa révolution industrielle autour de schémas et feuilles de route communes avec des échéances à court, moyen et long terme.

Le défi est de taille, car les flux de marchandises ne cessent de croître, dopés notamment par l'explosion du e-commerce. Pour décarboner son activité et s'inscrire dans une trajectoire de réduction des émissions de GES en ligne avec l'Accord de Paris visant à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C, GEODIS doit poursuivre la transition et l'adaptation de son modèle d'affaires, à travers notamment 5 leviers de décarbonation :

- la gestion optimisée des flux de transport ;
- la combinaison optimale des modes de transport ;
- l'optimisation des moyens : taux de chargement des transports et densité dans les entrepôts ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique des moyens de transport et des bâtiments ;
- l'utilisation de technologies et d'énergies bas carbone.

Ces défis sont aussi des sources d'opportunités pour le Groupe à travers sa contribution à la décarbonation de la chaîne de valeur de ses clients, l'accès à de nouveaux marchés (le développement de l'économie circulaire et des énergies renouvelables) ainsi que la réduction des coûts énergétiques.

#### Politique

Le Groupe a formalisé et publié sa politique climat et environnement. Elle est en cours de déploiement dans toutes ses Régions et Métiers autour des engagements suivants :

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

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

### 3.1.3 Atténuation du changement climatique

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

#### Risques de transition

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

#### Risques réglementaires

À l'instar de l'Europe avec le paquet législatif européen *Fit for 55*, de nombreux pays et régions durcissent leurs exigences sous la forme notamment de normes techniques, de quotas ou de taxes. En France, par exemple, le décret tertiaire impose une réduction des consommations énergétiques dans les bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m<sup>2</sup>. En Europe, les réglementations *FuelEU* pour le transport maritime et *RefuelEU* pour le transport aérien imposent la réduction des émissions de GES, notamment par l'incorporation croissante de carburants durables. Il est impératif pour le Groupe d'anticiper les réglementations pour pouvoir continuer à opérer. La non-conformité aux normes environnementales en vigueur pourrait engendrer des coûts importants avec un impact sur les performances financières et le règlement de taxes substantielles. Pour anticiper ces risques, le Groupe mène une veille réglementaire active dans ses pays d'implantation. L'impact potentiel des nouvelles réglementations est évalué et inclus dans sa feuille de route opérationnelle et financière pour les années à venir.

#### Risques technologiques

L'adaptation du modèle d'affaires de GEODIS repose en partie sur les nouvelles technologies. Si les fournisseurs et gestionnaires de technologies bas carbone – constructeurs, responsables d'infrastructures, fournisseurs d'énergies renouvelables – ne mettent pas à disposition les moyens nécessaires à un coût abordable, GEODIS serait dans l'incapacité d'atteindre ses objectifs.

Pour anticiper ces risques, le Groupe contracte des partenariats stratégiques avec les fournisseurs et partenaires clés, participe à des initiatives sectorielles et utilise progressivement ces technologies. GEODIS est par exemple membre actif de l'*European Clean Trucking Alliance* qui soutient l'accélération des réglementations sur les standards CO<sub>2</sub> des camions ou le développement des infrastructures de recharge électrique. Il est en effet indispensable que tout l'écosystème du transport agisse de façon concertée pour réduire l'utilisation des énergies fossiles. Le Groupe s'y emploie avec notamment le développement d'énergies alternatives (biocarburants et électricité) pour ses flottes et l'accompagnement de ses sous-traitants.

## Risques de marché

Les clients de GEODIS sont de plus en plus nombreux à exprimer des attentes claires en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de leur chaîne de valeur. La majorité des grands comptes du Groupe a soumis pour validation leurs engagements auprès de l'initiative SBT. L'incapacité du Groupe à répondre à leurs attentes pourrait entraîner une perte d'activité et une baisse du chiffre d'affaires.

GEODIS recourt pour une large part à la sous-traitance pour la gestion de ses opérations de fret. Le Groupe doit donc accélérer la transition environnementale de ses activités, mais aussi celle de ses partenaires. Le Groupe évalue ainsi ses fournisseurs et sous-traitants sur des critères RSE. Par ailleurs, il accompagne ses partenaires avec par exemple la mise à disposition de services de location de véhicules bas carbone et électriques pour les flottes de véhicules de 3,5 et 12 tonnes. Les partenaires peuvent aussi bénéficier de notre réseau d'infrastructures de ravitaillement bas carbone (stations HVO et bornes de recharge électrique) à des tarifs avantageux.

## Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

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

Le plan de transition a été défini en intégrant les projections de croissance du plan stratégique *Ambition 2027*.

Les *scopes* 1 et 2 représentaient, en 2022, 395 ktCO<sub>2</sub>e <sup>(5)</sup> et 9 % des émissions du Groupe : 70 % de ces émissions provenaient du transport de marchandises (aérien et routier), 28 % des installations et bureaux (y compris les gaz frigorigènes) et 2 % des voitures de fonction.

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

- consommation d'énergie des bâtiments : 40 % de réduction des émissions au niveau mondial grâce à des projets d'efficacité énergétique et à un éclairage 100 % LED ;
- achat d'électricité : au moins 90 % d'électricité bas carbone (renouvelable ou nucléaire) ;
- transport routier : optimisation de la consommation de carburants, électrification et utilisation de biocarburants pour la flotte de véhicules ;
- réduction des émissions de l'avion de GEODIS grâce à l'incorporation de carburant aérien durable ;
- matériel de manutention dans les entrepôts du Groupe : abandon des combustibles fossiles.

## Cinq objectifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> à échéance 2030

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

(1) La limite de l'objectif comprend les émissions et les absorptions liées aux terres provenant des matières premières bioénergétiques.

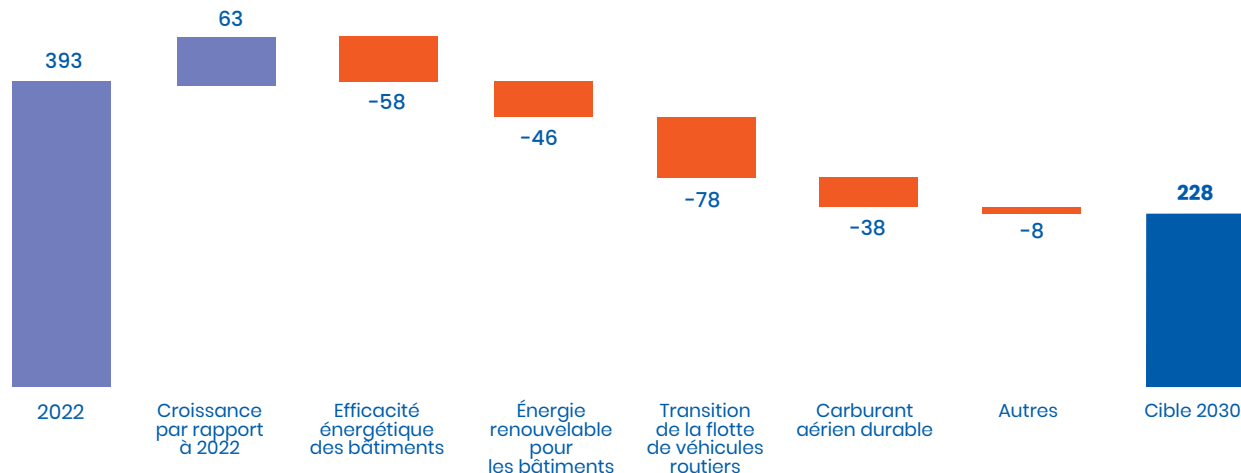
(2) Émissions directes fugitives non incluses.

(3) Camions de gammes lourdes et intermédiaires.

(4) Le champ d'application de GEODIS est actuellement limité aux combustibles fossiles vendus.

(5) Dont 2 kilotonnes d'émissions de gaz frigorigènes non compris dans les objectifs de réductions.

### Détail des leviers de décarbonation scopes 1 et 2 (ktCO<sub>2</sub>e)



Le *scope 3* représentait en 2022 92 % des émissions du Groupe, ce qui correspond en très grande partie au transport sous-traité.

Le Groupe mène un travail d'influence et d'accompagnement auprès de ses sous-traitants pour favoriser la transition énergétique de ces partenaires.

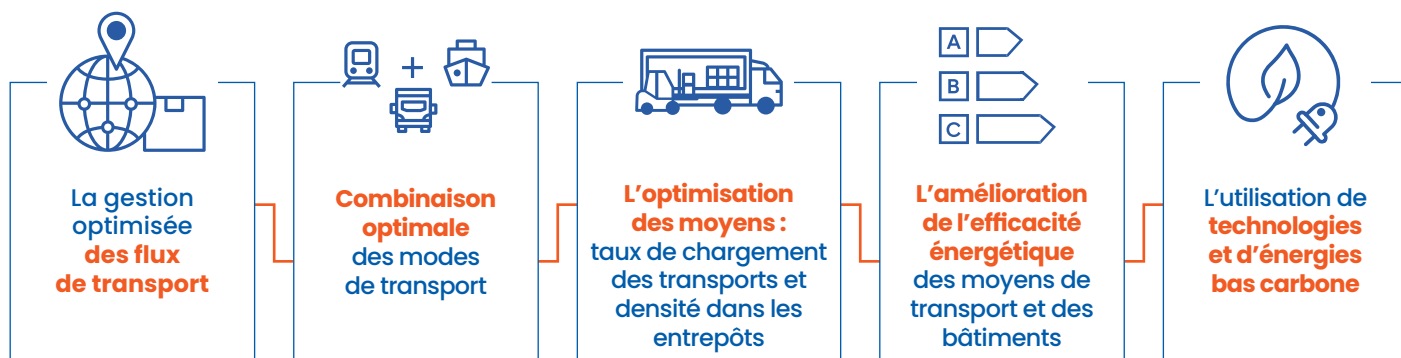
Les actions clés pour atteindre les objectifs du *scope 3* (transport sous-traité) sont les suivantes :

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

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

### Leviers de décarbonation

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



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

#### La gestion optimisée des flux de transport

L'expertise des équipes associée à une présence dans près de 170 pays et la complémentarité des métiers permet à GEODIS de restructurer la *supply chain* et les flux de transport des clients avec des solutions combinant efficacité énergétique et circuits courts, l'objectif étant de réduire le nombre de kilomètres parcourus. Par exemple, GEODIS et SNCF Voyageurs optimisent la gestion des commandes et le transport des essieux depuis 2021. Cette optimisation a permis en 2024 une économie de 32 % des kilomètres réalisés grâce à des tournées multidestinataires, réduisant ainsi les émissions de CO<sub>2</sub>.

#### La combinaison optimale des modes de transport

GEODIS propose des combinaisons multimodales rail-route pour les longues distances comme alternative au fret routier ou aérien. Ces solutions qui conjuguent excellence opérationnelle et réduction de l'impact environnemental pour des longs trajets ou sur de courtes distances séduisent les clients. Le recours au transport multimodal s'est traduit pour la seule année 2024 par une réduction de 30 200 tCO<sub>2</sub>e.

- Rail-route : en juin 2024, GEODIS European Road Network a inauguré une nouvelle ligne de transport multimodal entre Łódź (Pologne) et Barcelone (Espagne). Cette liaison est opérée une fois par semaine en aller/retour avec pour objectif de monter à deux trains par semaine à moyen terme. Chaque train permet de relier les deux pays en trois jours et d'embarquer, à chaque trajet 44 caisses mobiles (plus de 1 000 tonnes), évitant ainsi le transport par la route d'une flotte de camions. Cette nouvelle solution permet de réduire la consommation d'énergie de 57 % et les émissions de CO<sub>2</sub> de 79 %. Cette liaison vient compléter un dispositif de 120 trains opérés chaque semaine par GEODIS pour ses clients.
- Dernier kilomètre : les régions et pays dans lesquels GEODIS opère renforcent à un rythme soutenu les réglementations environnementales. C'est le cas de l'Europe avec la mise en place de Zones à Faibles Émissions (ZFE) dans les grandes agglomérations, rendant les centres-villes partiellement inaccessibles à certains véhicules. GEODIS utilise des solutions multimodales impliquant du transport fluvial et de la cyclo-logistique pour l'activité du dernier kilomètre.

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

Le regroupement des flux de marchandises et la réduction de la fréquence des livraisons contribuent à la diminution des coûts de transport et à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Les équipes de *Supply Chain Optimization* ont développé un programme de calcul pour l'optimisation des plans de chargement, en utilisant les informations dimensionnelles et pondérales, tout en respectant les contraintes de sécurité des produits transportés. Le logiciel favorise également le regroupement des marchandises selon leur provenance ou leur destination en un minimum de conteneurs. Les camions remorques double plancher font aussi partie des leviers

utilisés pour améliorer les capacités de chargements. De tels camions ont par exemple été mis en circulation depuis 2022 en France, pour les trajets entre la plateforme logistique GEODIS de Moissy-Cramayel et le technicentre SNCF de Romilly-sur-Seine, à une centaine de kilomètres.. Ce système optimise les capacités de chargement, passant de huit à cinq tractions hebdomadaires et réduisant les kilomètres parcourus de 37 %.

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

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

L'outil est associé à un programme d'écoconduite proposé depuis plusieurs années par une équipe de formateurs et moniteurs internes au Métier European Road Network. En 2024, 289 conducteurs ont été formés.

#### L'utilisation de technologies et d'énergies bas carbone

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

- Fret routier : pour le transport routier, GEODIS électrifie sa flotte et utilise des biocarburants de type B100 (en France) et HVO, ainsi que du biogaz. En 2024, le Groupe a augmenté sa consommation de biocarburants de 260 % par rapport à 2022, ce qui a entraîné une baisse de 3 100 tCO<sub>2</sub>e <sup>(1)</sup> sur la même période. Ces solutions ont un coût légèrement supérieur au diesel. Qu'elles soient basées sur des biocarburants ou de l'électricité, ces solutions sont élaborées avec les clients et sous-traitants.
- Fret maritime : le transport maritime international émet environ 1 000 MtCO<sub>2</sub> chaque année, ce qui correspond à 2 à 3 % des émissions mondiales de GES <sup>(2)</sup>. Le carburant marin durable issu d'huiles recyclées (SMF – *Sustainable Marine Fuel*) est une piste majeure pour décarboner le secteur. GEODIS propose à ses clients l'incorporation de carburants alternatifs via un service de *book & claim*.
- Fret aérien : le règlement *Refuel EU* adopté en 2023 vise à accroître la part de carburants durables distribués dans les aéroports de 2 % en 2025, à 6 % en 2030, 20 % en 2035 pour atteindre 70 % en 2050. D'autres pays et régions mettent progressivement en place des politiques similaires. Ces réglementations sont ambitieuses, mais insuffisantes pour

(1) Biogaz non inclus, n'étant pas reconnu par le GHG Protocol.

(2) Source : [https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC\\_AR6\\_WGIII\\_SOD\\_Chapter10.pdf](https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC_AR6_WGIII_SOD_Chapter10.pdf).

atteindre une trajectoire en ligne avec l'Accord de Paris. GEODIS accompagne ses clients dans cette transition en proposant des biocarburants, issus de la biomasse (SAF – Sustainable Aviation Fuel) via un service de *book & claim*.

### Premiers tests de livraison pour le camion électrique Oxygen à Lyon et Paris

Ce projet est la concrétisation d'un co-développement entre GEODIS et Renault Trucks débuté en 2022. Le prototype fonctionnel préfigure le futur de la logistique urbaine : électrique, donc zéro CO<sub>2</sub> et zéro polluant émis au pot d'échappement, très silencieux et améliorant le confort de travail du conducteur et la santé-sécurité des riverains. Conçu pour évoluer en toute sécurité dans l'environnement urbain, le camion Oxygen s'appuie sur les dernières technologies avec écran intégré, poste de conduite connecté pour améliorer la sécurité du conducteur et des usagers en centre-ville. Le test s'est déroulé en octobre et décembre 2024 dans les deux agglomérations. Cette expérimentation pourrait répondre efficacement aux besoins accrus d'avitaillement des commerces de proximité.

En complément de cette offre de transport décarboné, GEODIS propose en France une offre de livraison compensée à ses clients. Une partie de la flotte fonctionnant au gaz a fait l'objet d'achat de certificats de biogaz pour un total de 11,3 GWh. De plus, un programme de compensation carbone volontaire a démarré avec des projets d'agroécologie certifiés Label bas carbone pour 300,2 crédits en 2024. Les certificats biogaz et les crédits carbone ne sont pas comptabilisés dans le bilan carbone du Groupe.

### Résultats

- En 2024, l'offre de carburant durable pour les transports aérien et maritime a permis de réduire les émissions de 13 253 tCO<sub>2</sub>.
- En 2024, la part des véhicules alternatifs au sein de la flotte GEODIS représentait 10 %.

### Grundfos mise sur le carburant durable pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> du fret maritime

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 réduire les émissions de GES de ses opérations, Grundfos s'appuie sur le programme de *book & claim* avec du carburant marin durable de GEODIS. Les réductions générées via ce programme sont matérialisées par des certificats délivrés aux propriétaires de marchandises. Le carburant est fourni par la société néerlandaise GoodShipping. Il est fabriqué à partir de déchets, tels que les huiles de cuisson usagées. Ce partenariat de longue date a été récompensé. En 2024, GEODIS a reçu le prix *Indirect Sustainability Award* à l'occasion des *Grundfos Supplier Awards*, qui valorisent le travail des fournisseurs engagés dans les domaines de la durabilité et de la qualité.

### Un mécanisme de *mass-balance* labellisé 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, électricité, hydrogène, etc.).

Dans le cas du HVO, un carburant renouvelable à base d'huile végétale hydrotraitée qui réduit de 60 à 90 % les émissions de GES par rapport au diesel, European Road Network propose à ses clients le mécanisme du bilan massique (*mass balance*) au sein de sa propre flotte pour accélérer l'adoption d'énergies alternatives. Ce mécanisme permet aux chargeurs qui le souhaitent de bénéficier des avantages du HVO mis en œuvre par GEODIS, même lorsqu'un usage direct dans le réservoir du véhicule n'est pas envisageable en raison de contraintes opérationnelles. Le mécanisme fournit une parfaite traçabilité du produit HVO tout au long de la chaîne de production. European Road Network a reçu la labellisation de ce mécanisme par DEKRA en 2024.



### 3.1.4 Émissions de gaz à effet de serre

La méthode employée pour quantifier les émissions de gaz à effet de serre du Groupe est conforme aux lignes directrices du *GHG Protocol*.

#### Émissions de gaz à effet de serre

En 2024, les émissions reportées (scopes 1, 2 et 3) de gaz à effet de serre de GEODIS s'élèvent à 4 796 ktCO<sub>2</sub>e. Pour la première année, GEODIS publie le détail de ses émissions des trois scopes. Les émissions de scopes 1 et 2 représentent 7,9 % de ces émissions, respectivement 294 et 83 ktCO<sub>2</sub>e. Le scope 3 représente 92,1 % des émissions, dont une très grande partie est due au transport sous-traité.

## Émissions 2022, 2023 et 2024 par scope (en ktCO<sub>2</sub>e)<sup>(1)</sup>

| Émissions brutes de GES en ktCO <sub>2</sub> e | Scope 1            | Scope 2 (location-based) | Scope 2 (market-based) | Scope 3 | Total (location-based) | Total (market-based) |
|------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|---------|------------------------|----------------------|
| 2022 <sup>(2)</sup>                            | 323                | 82                       | 72                     | 4 282   | 4 686                  | 4 677                |
| 2023                                           | 268 <sup>(3)</sup> | 85                       | 71                     | 3 997   | 4 350                  | 4 336                |
| 2024                                           | 294                | 84                       | 83                     | 4 420   | 4 798                  | 4 796                |
| Évolution en 2024 par rapport à 2023           | + 10 %             | - 1 %                    | + 17 %                 | + 11 %  | + 10 %                 | + 11 %               |

L'augmentation de 10 % des émissions de *scope* 1 entre 2023 et 2024 est principalement due à une activité aérienne accrue (+ 40 ktCO<sub>2</sub>e), cependant inférieure à celle de 2022 (- 12 ktCO<sub>2</sub>e), venant masquer les réductions réalisées sur les consommations de carburant et de chauffage.

S'agissant des carburants, les entités européennes de transport routier European Road Network et Distribution & Express ont amplifié les efforts de décarbonation de leurs opérations en 2024 avec pour résultat une réduction des émissions de près de 7,5 % du *scope* 1 sur leur périmètre, soit un peu plus de 10 000 tCO<sub>2</sub>e inférieures à 2023. La consommation de gazole a baissé de 4 millions de litres. En parallèle, les consommations de Biodiesel B100 et HVO ont doublé pour atteindre près de 2 millions de litres en 2024. La baisse de consommation moyenne observée est de 0,34 l/100 km sur la période. La flotte de camions électriques a doublé et leur usage s'est intensifié avec un kilométrage multiplié par 3,6 par rapport à 2023. En parallèle, les kilomètres parcourus au total ont baissé de 3 %. Sur le périmètre Amériques, une comptabilité plus précise aboutit à une moindre consommation de carburant et de chauffage. Les données des derniers mois de 2023 qui avaient été estimées ont été corrigées à la hausse sur la base des consommations facturées.

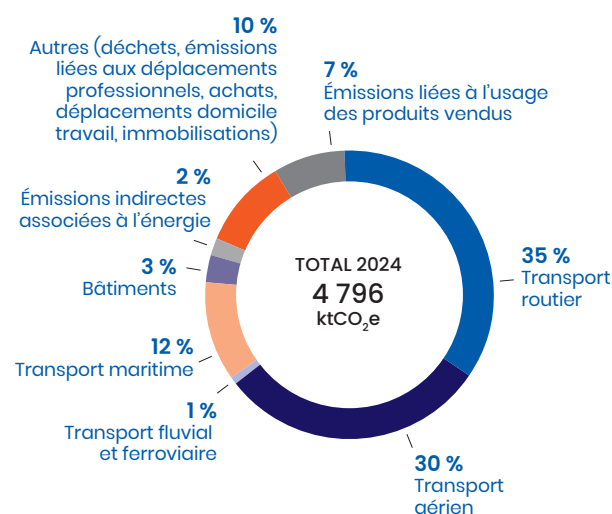
La légère diminution des émissions de *scope* 2 en *location-based* résulte de gains substantiels en efficacité énergétique sur de nombreux périmètres du Groupe, malheureusement masqués par une augmentation significative de la consommation électrique sur le périmètre Amériques identifiée grâce à une comptabilité plus précise. L'augmentation des émissions de *scope* 2 *market-based* est liée à une baisse des achats d'électricité renouvelable aux États-Unis en 2024 par rapport à 2023.

Les émissions de *scope* 3 sont en augmentation de 11 % avec des évolutions différentes selon les sources. Les émissions du transport sous-traité augmentent principalement avec la redistribution des besoins, notamment en faveur du transport aérien au détriment du maritime, liée en grande partie aux perturbations de trafic en mer Rouge. Les émissions de GES du transport routier ont quant à elles diminué. Les performances d'émissions de GES à la t.km routières et ferroviaires se sont améliorées respectivement de 4 % et 42 %. Par ailleurs, les ventes

de produits fossiles ont augmenté en 2024 comparativement aux années précédentes.

Le Groupe a développé la vente de carburants marins et aériens durables (SMF et SAF) et l'achat de biogaz routier, mais n'a pas intégré les réductions associées dans son bilan carbone, en conformité avec les lignes directrices du *GHG Protocol*. À titre indicatif, la vente de carburants marins et aériens durables en 2024 aurait permis de réduire les émissions de 13 253 tCO<sub>2</sub>e, comparativement aux combustibles fossiles. L'achat de biogaz aurait quant à lui permis de réduire les émissions de 2 049 tCO<sub>2</sub>e.

## Répartition des émissions des scopes 1, 2 et 3 en 2024 par activité (en %)



(1) Une majorité des données énergie *scopes* 1 + 2 de Need It Now Delivers sont estimées sur la base des surfaces construites des sites. Les données carburants 2022 et 2023 sont estimées alors que les données 2024 ont été calculées à partir des dépenses en dollars.

(2) trans-o-flex non inclus.

(3) Le gaz de chauffage de certains sites Global Contract Logistics aux États-Unis avait été estimé en 2023 et a été corrigé à partir de la consommation facturée avec un impact de + 4 880 tCO<sub>2</sub>e soit 2 % du nouveau total *scope* 1.

Suivi des engagements de GEODIS sur le périmètre d'engagement <sup>(1)</sup>

État des lieux des objectifs basés sur la science <sup>(2)</sup>

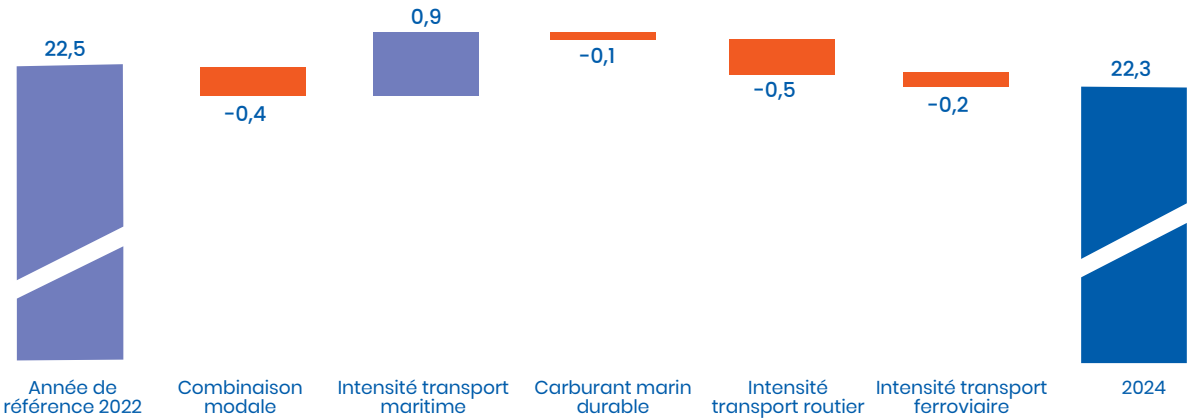
|                                    |                                                                                                                         | 2022 (année de référence) | 2023 (périmètre d'engagement) | 2024 (périmètre d'engagement) | 2030 (cible) |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------|
| Scopes 1 & 2 (ktCO <sub>2</sub> e) |                                                                                                                         | 393                       | 325                           | 357                           | 228          |
| Scope 3                            | 3.4. Transport sous-traité (gCO <sub>2</sub> e/t.km) hors aérien                                                        | 22,5                      | 25,3                          | 22,3                          | 16,9         |
|                                    | 3.4. Transport aérien sous-traité (ktCO <sub>2</sub> e)                                                                 | 1 283                     | 1 045                         | 1 349                         | 962          |
|                                    | 3.3. Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou le scope 2) (ktCO <sub>2</sub> e) | 124                       | 98                            | 111                           | 93           |
|                                    | 3.11. Vente de produits fossiles (ktCO <sub>2</sub> e)                                                                  | 234                       | 216                           | 321                           | 135          |

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

La légère baisse de l'indicateur intensif « Transport sous-traité (gCO<sub>2</sub>e/t.km) hors aérien » s'explique par la combinaison de trois facteurs. Premièrement, la part modale du transport maritime a augmenté, conséquence de la situation géopolitique en mer Rouge et du détournement des lignes du canal de Suez

via le cap de Bonne-Espérance. Ce report n'a cependant pas atteint les volumes escomptés, une partie ayant été captée par le transport aérien. Deuxièmement, les ventes de carburant marin durable n'ont pas compensé la hausse de l'intensité moyenne du transport maritime. Enfin, le transport terrestre a réduit son intensité, notamment par son développement plus conséquent en Europe où la performance énergétique est meilleure que dans les autres régions où le Groupe opère.

Évolution de l'intensité des émissions de transport sous-traité (hors aérien) entre 2022 et 2024 (gCO<sub>2</sub>e/t.km)



Intensité carbone par mode de transport (gCO<sub>2</sub>e/t.km)

|                                           | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------------|------|------|------|
| Transport aérien                          | 704  | 635  | 659  |
| Transport maritime                        | 8,4  | 9,3  | 9,4  |
| Transport routier (Heavy Freight Trucks)  | 93   | 90   | 89   |
| Transport routier (Medium Freight Trucks) | 964  | 964  | 964  |
| Transport ferroviaire                     | 29   | 27   | 17   |

(1) trans-o-flex, gaz réfrigérants et scope 3 de Need It Now Delivers non inclus.

(2) La limite cible inclut les émissions et les absorptions liées à la terre provenant des matières premières bioénergétiques.

#### Émissions de GES verrouillées à 2030

Les émissions de GES verrouillées sont celles des véhicules et des bâtiments possédés ou opérés en 2024 et qui continueront à émettre des émissions directes et indirectes liées à l'énergie en 2030. Le total des émissions GES verrouillées à 2030 en prenant en compte les consommations d'énergie des véhicules et des bâtiments (électricité et gaz) est estimé à 52 352 tCO<sub>2</sub>e.

#### Effets financiers

La décarbonation des activités de transport et de logistique passe par l'amélioration de l'efficacité énergétique, qui peut produire des gains financiers. Cependant, GEODIS n'étant propriétaire que de 10 % des bâtiments où il opère et les contrats logistiques étant par essence de court à moyen terme, l'investissement dans l'amélioration de l'efficacité énergétique n'est pas toujours synonyme de gains financiers.

Concernant la flotte de véhicules, les investissements dans les dernières générations d'outils télématiques et de suivi des consommations de carburants ont permis d'en réduire la consommation et de mieux cibler l'accompagnement et la formation des conducteurs.

Par ailleurs, la transition énergétique de la flotte représente des enjeux financiers majeurs. À l'horizon 2030, le coût total de possession (ou *Total Cost of Ownership*, TCO) des camions électriques devrait avoir convergé avec celui des camions thermiques. Cependant, en 2024, le coût d'acquisition d'un camion électrique reste environ 2,5 fois supérieur à celui d'un équivalent thermique, ce à quoi s'ajoutent le coût des infrastructures de recharge. En termes de coût d'exploitation, les économies escomptées sur l'achat d'électricité sont aujourd'hui masquées par un roulage quotidien trop faible compte tenu d'une autonomie limitée à 300 km environ. L'écart de TCO actuel est de l'ordre de + 25 % (hors subventions). Dans les années à venir, les progrès technologiques et l'effet d'échelle devraient réduire le TCO de l'électrique quand celui du diesel devrait augmenter avec la mise en place de la taxe carbone (ETS 2) et de la future norme EURO 7.

GEODIS a désormais une approche systématique des impacts environnementaux dans ses Comités d'investissements et en particulier sur la trajectoire de décarbonation de ses activités. Certaines activités se sont déjà projetées jusqu'en 2030 pour anticiper les investissements nécessaires à la transition énergétique de la flotte en France et en Europe, que ce soit pour les véhicules ou les infrastructures de recharge.

#### 3.1.5 Énergie et mix énergétique

##### Enjeux et impacts

GEODIS possède près de 4 700 camions, dont une grande majorité roulent en Europe. Cette flotte constitue le premier poste de consommation énergétique du Groupe et reste dépendante des énergies fossiles, malgré le développement de l'électrification et l'utilisation de biocarburants. La maîtrise de la consommation de carburants et la transition énergétique de la flotte sont des enjeux majeurs pour le transport routier. La transition énergétique nécessite une approche intégrée, prenant en compte les aspects économiques (investissements et TCO), opérationnels (adaptation aux nouveaux modes opératoires), technologiques (disponibilités des véhicules et des infrastructures de recharge), sociaux (acceptation et formation des chauffeurs) et environnementaux (émissions de GES et polluants).

GEODIS opère 1 080 sites dans ses quatre Régions et Métiers, en France et à l'international. Ces sites représentent une surface de 11 millions de m<sup>2</sup> d'entrepôts et de surfaces opérationnelles. Le Groupe est propriétaire d'environ 10 % de ces sites. Les actions d'efficacité énergétique sont donc menées en partie avec les bailleurs et clients du Groupe.

Le niveau de performance énergétique des actifs du Groupe n'est pas homogène. Les obligations réglementaires et les coûts de l'énergie, dans une optique d'incitation à la réduction de consommation, varient fortement selon les régions. Aux États-Unis, par exemple, le Groupe exploite 5,3 millions de m<sup>2</sup> et la consommation d'énergie de ces sites est en moyenne 50 % plus élevée par m<sup>2</sup> qu'en France.

Néanmoins, la mise en place de politiques et de plans d'actions à l'échelle globale et locale pour mieux maîtriser la consommation d'énergie des sites permet de réduire l'impact des activités du Groupe sur le réchauffement climatique.

Par ailleurs, GEODIS opère depuis 2022 un avion-cargo pour le transport de marchandises de ses clients. Sa consommation a représenté 30,5 millions de litres de kérosène en 2024.

##### Plan d'actions

Plus de 60 % de l'objectif de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe sur les *scopes* 1 et 2 peut être atteint *via* des actions d'efficacité énergétique réalisées dans les entrepôts, les plateformes de transport et les bureaux, et par l'utilisation d'électricité bas carbone.

Pour sa flotte de véhicules, GEODIS poursuit ses actions visant à réduire et maîtriser la consommation de carburants, essentielles pour minimiser son impact environnemental et les coûts. Selon les périmètres, le Groupe vise l'utilisation de 30 à 60 % d'énergies alternatives au sein de sa flotte d'ici à 2030 ; ces objectifs sont affinés chaque année pour tenir compte des dernières évolutions technologiques.

Réduction des consommations de carburant de la flotte de véhicules routiers

**Objectif :** continuer à améliorer la performance de consommation de la flotte.

Le Groupe déploie depuis de nombreuses années des programmes d'écoconduite, de maintenance de la flotte et de suivi des pneumatiques pour réduire la consommation de carburant. Les équipes opérationnelles et la direction Achats Groupe collaborent avec des constructeurs pour renouveler la flotte avec les véhicules les plus performants et adaptés à chaque type d'opération.

Par rapport à 2022 et sur un périmètre comparable, la consommation de carburants de la flotte de camions GEODIS a diminué, malgré l'augmentation du nombre de véhicules. Cette réduction est principalement attribuable à l'optimisation de la consommation de gasoil sur le périmètre européen.

Transition énergétique de la flotte de véhicules routiers

**Objectif :** développer les énergies alternatives pour le transport routier pour réduire les émissions et la dépendance aux énergies fossiles.

Le plan d'actions de GEODIS s'appuie sur les véhicules électriques à batterie et les biodiesels de dernière génération : HVO et B100. En 2024, GEODIS a consommé près de 2 millions de litres de HVO et B100 au sein de sa flotte, soit une augmentation de plus de 260 % par rapport à 2022. La flotte de camions électriques a doublé en 2024 et son usage s'est intensifié avec un kilométrage multiplié par 3,6 par rapport à 2023. Enfin, le Groupe a poursuivi le co-développement avec Renault Trucks du camion électrique Oxygen ([voir section 3.1.3 Atténuation du changement climatique](#)).

Sobriété énergétique

**Objectif :** pour les bâtiments, - 40 % des émissions de CO<sub>2</sub> grâce à des projets d'efficacité énergétique et un éclairage 100 % LED d'ici 2030.

Éclairage LED : les entrepôts et les plateformes logistiques sont généralement peu exposés à la lumière du jour et fonctionnent souvent en continu. GEODIS mise sur les éclairages LED et les capteurs connectés pour réduire ses coûts et faire baisser sa consommation énergétique.

Audits énergétiques : des audits énergétiques sont déployés sur les différents périmètres. En Europe, 13 sites sont désormais certifiés ISO 50001. Cette norme vise à réduire la consommation d'énergie par la mise en œuvre d'un système de management exigeant. En France, le site de Moissy-Cramayel a réduit sa consommation énergétique grâce au remplacement des chaudières, à la mise en place d'une gestion technique centralisée des consommations et à la rationalisation du parc de chariots dans les entrepôts. La consommation électrique du site a ainsi été réduite de 29 % et 124 tonnes de CO<sub>2</sub> sont économisées chaque année.

Éclairages LED

|                                                                      | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Pourcentage de surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED | 59 % | 62 % | 66 % |

Électricité bas carbone

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

GEODIS poursuit le programme de décarbonation de l'électricité consommée sur les sites exploités, avec la production et l'achat de contrats d'électricité renouvelable. Le Groupe a signé fin 2024 un contrat d'achat d'électricité 100 % renouvelable pour tous les sites en France. Au Danemark, en Norvège et aux Pays-Bas, le Groupe est passé au 100 % renouvelable sur sa consommation d'électricité (certificats d'énergie verte). Ces quatre pays représentent 27 % des consommations d'électricité du Groupe.

Le Groupe mise aussi sur l'installation de panneaux solaires pour réduire ses émissions et sa facture énergétique. Le développement porté par la France et l'Europe ces dernières années s'accélère dans de nouvelles régions. La nouvelle plateforme logistique de Distribution & Express à Brie-Comte-Robert (France) est équipée d'une centrale photovoltaïque de 3 800 panneaux solaires. À Singapour, GEODIS a contracté un accord d'achat d'électricité (PPA) pour installer des systèmes photovoltaïques sur ses sites. Trois sites sont opérationnels. La solution devrait produire plus de 3 300 MWh d'électricité par an et contribuer à la réduction des émissions GES (scope 2) d'ici 2030.

Chine : un centre de distribution certifié LEED Gold

Depuis 2019, GEODIS gère la distribution des articles d'une grande marque de luxe depuis un centre de distribution situé à Shanghai (Chine). Initialement dédié au commerce électronique, l'entrepôt s'est progressivement agrandi pour accueillir les produits destinés à la demande locale en complément de la vente en ligne. En 2024, les équipes ont amélioré la performance environnementale du centre de distribution avec l'obtention de la certification Or LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*) norme internationale d'évaluation environnementale des bâtiments.

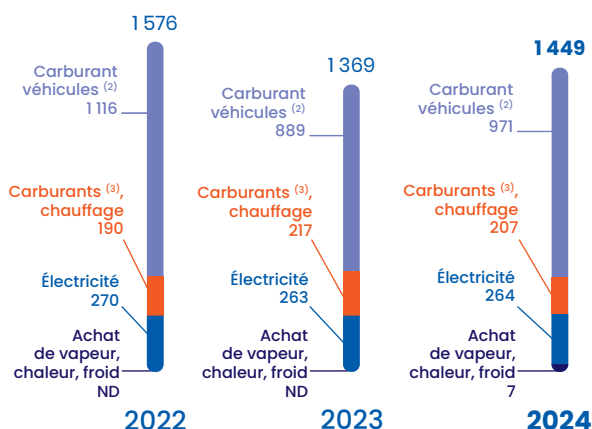
## Électrification des équipements de manutention des entrepôts

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

### Résultats

- 13 sites certifiés ISO 50001
- 66 % des surfaces équipées d'éclairage LED
- 37 % d'électricité bas carbone (d'origine renouvelable ou nucléaire)

### Consommation d'énergie 2022, 2023 et 2024 par poste de consommation (en GWh) <sup>(1)</sup>



Le montant total des consommations d'énergie a diminué de 8 % entre 2022 et 2024 malgré l'intégration de nouvelles activités et d'une comptabilité plus complète (achat de vapeur, chaleur, froid notamment). La consommation de carburants de la flotte de camions GEODIS est en baisse par rapport à 2022 sur un périmètre comparable, malgré l'augmentation du nombre de véhicules : cela est notamment dû à l'amélioration de la consommation de gasoil sur le périmètre européen, où la consommation est passée de 30,34 à 29,80 l/100 km en moyenne. La consommation de kérosène est en hausse en 2024 par rapport à 2023, mais reste inférieure à 2022. Malgré une augmentation des surfaces exploitées, les consommations d'électricité et de gaz sont stables (+ 0,5 %), du fait des actions d'efficacité énergétique et d'un ralentissement de l'activité de certains sites.



(1) Les données 2022 et 2023 ont été corrigées avec une harmonisation du calcul des GWh, et spécifiquement sur 2023 par la rectification du facteur de conversion du CNG, du bioCNG et d'une correction sur le gaz aux États-Unis.

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

(3) Gaz, LPG, fioul.

3.1.6 Adaptation au changement climatique

Selon le programme européen d’observation de la Terre Copernicus <sup>(1)</sup>, l’année 2024 a été l’année la plus chaude jamais enregistrée sur Terre, mais aussi la première année civile dont la température moyenne mondiale a dépassé 1,5 °C par rapport au niveau préindustriel. Ce réchauffement climatique met à rude épreuve les chaînes logistiques. Aucune région n’est épargnée par l’augmentation de la fréquence et de l’intensité des phénomènes météorologiques et climatiques. Le canal de Panama est par exemple l’une des voies navigables les plus

essentiels au monde qui relie les océans Pacifique et Atlantique et qui facilite le commerce entre l’Asie, l’Europe et les Amériques. En 2024, la zone a souffert d’une sécheresse récurrente qui a fortement perturbé le trafic maritime. Le transport ferroviaire souffre aussi de vagues de chaleur successives qui peuvent désorganiser les opérations de transport multimodal. Aujourd’hui toutes les activités des entreprises liées à la chaîne logistique et au transport sont vulnérables face aux aléas climatiques.

Quelques événements et aléas climatiques significatifs en 2024 <sup>(2)</sup>

| Région           | Événement                                                                          | Description                                                                                                                                                                           |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Amérique du Nord |   | L’Amérique du Nord a connu son année la plus chaude jamais enregistrée, dépassant 2023.                                                                                               |
| Amérique du Sud  |   | Des conditions de sécheresse sévères ont affecté de grandes parties de l’Amérique du Sud, avec une chaleur quasi-record dominant le continent.                                        |
| Europe           |   | Une inondation historique due à une pluie diluvienne dans le sud de l’Espagne fin octobre a causé des destructions catastrophiques et plus de 200 décès dans la région de Valence.    |
| Golfe persique   |   | Une pluie extrême en avril a apporté jusqu’à deux ans de précipitations en 24 heures – elle a causé des perturbations majeures et plus de 20 décès aux Émirats arabes unis et à Oman. |
| Asie             |  | Yagi a été l’un des typhons les plus puissants à frapper la Chine continentale dans l’histoire récente, provoquant des dégâts considérables, des blessés et des décès.                |

GEODIS est aussi impacté par ces aléas qui peuvent affecter son personnel et ses actifs de différentes manières : santé et conditions de travail, interruption d’activités, incapacité à assurer des missions logistiques pour répondre aux besoins essentiels des populations, détérioration de marchandises et de matériels. L’augmentation de l’intensité des vagues de chaleur peut aussi endommager les infrastructures de transport, les inondations entraîner la fermeture de routes, etc.

Risques physiques

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

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

En 2023, GEODIS a mené une analyse de l’exposition de ses sites aux aléas climatiques physiques avec le support d’experts externes. 800 sites et 110 infrastructures clés pour ses activités (ports, aéroports, data centers, etc.) ont été évalués en utilisant deux scénarios du GIEC (Groupe Intergouvernemental d’Experts sur l’évolution du Climat), le SSP2-4.5 et le SSP5-8.5 à horizons 2030 et 2050. L’utilisation de scénarios contrastés permet de couvrir un éventail plausible de risques et d’incertitudes afin d’élaborer des plans d’adaptation robustes et flexibles.

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

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

L’analyse a permis d’identifier les lieux (régions, pays, sites) et les actifs les plus exposés aux risques climatiques extrêmes ou élevés qui pourraient avoir un impact significatif sur le portefeuille et la continuité des activités du Groupe. 23 % des actifs sont considérés comme présentant une exposition extrême (45 actifs) ou élevée (150 actifs) d’ici 2030 selon le scénario SSP5-8.5 du GIEC. Ce qui correspond à environ 3,5 millions m² de surface bâtie et 9 500 emplois impactés. Les 45 sites à exposition extrême sont localisés principalement en Asie-Pacifique et aux États-Unis.

Les inondations constituent le principal risque pour les actifs vulnérables de GEODIS. 38 % des sites pourraient subir des inondations significatives d’au moins 50 cm, représentant un risque pour les bâtiments et la continuité des opérations. Le deuxième risque concerne l’exposition à la chaleur, avec un impact sur le confort et la santé des collaborateurs, la résistance et la maintenance des équipements et le besoin d’énergie supplémentaire pour refroidir certains sites. Ces aléas climatiques peuvent potentiellement endommager l’état des marchandises stockées dans les entrepôts, en fonction de leur nature.

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

Plan d’actions

En 2024, le Groupe a complété ce travail avec le déploiement de diagnostics de vulnérabilité par type d’aléas climatiques sur sept sites représentatifs aux États-Unis, en Asie-Pacifique et en Europe. L’enjeu était d’étudier plus précisément l’impact potentiel du dérèglement climatique sur les infrastructures, les actifs, les opérations et les collaborateurs exposés, compte tenu des mesures en place. Les principales conclusions de ces diagnostics ont montré que toutes les Régions et tous les Métiers sont vulnérables à la chaleur : son impact, généralement sous-estimé, peut affecter la santé et la sécurité, la productivité, les équipements, les actifs et les infrastructures, et enfin les performances financières. Les diagnostics sur sites ont également souligné l’importance de considérer les autres aléas liés à la température (feu de forêt), au vent (cyclones, tornades), à l’eau (inondations, stress hydrique) et aux masses solides (glissement de terrain, affaissement). Le changement climatique est également l’un des facteurs de l’expansion des maladies vectorielles et de la pollution de l’air. En 2025, les équipes de GEODIS vont être formées à la réalisation des diagnostics de vulnérabilité pour continuer leur déploiement et ainsi permettre d’évaluer et de développer les plans d’adaptation. L’analyse d’exposition des sites aux aléas climatiques physiques sera également étendue aux récentes acquisitions du Groupe.

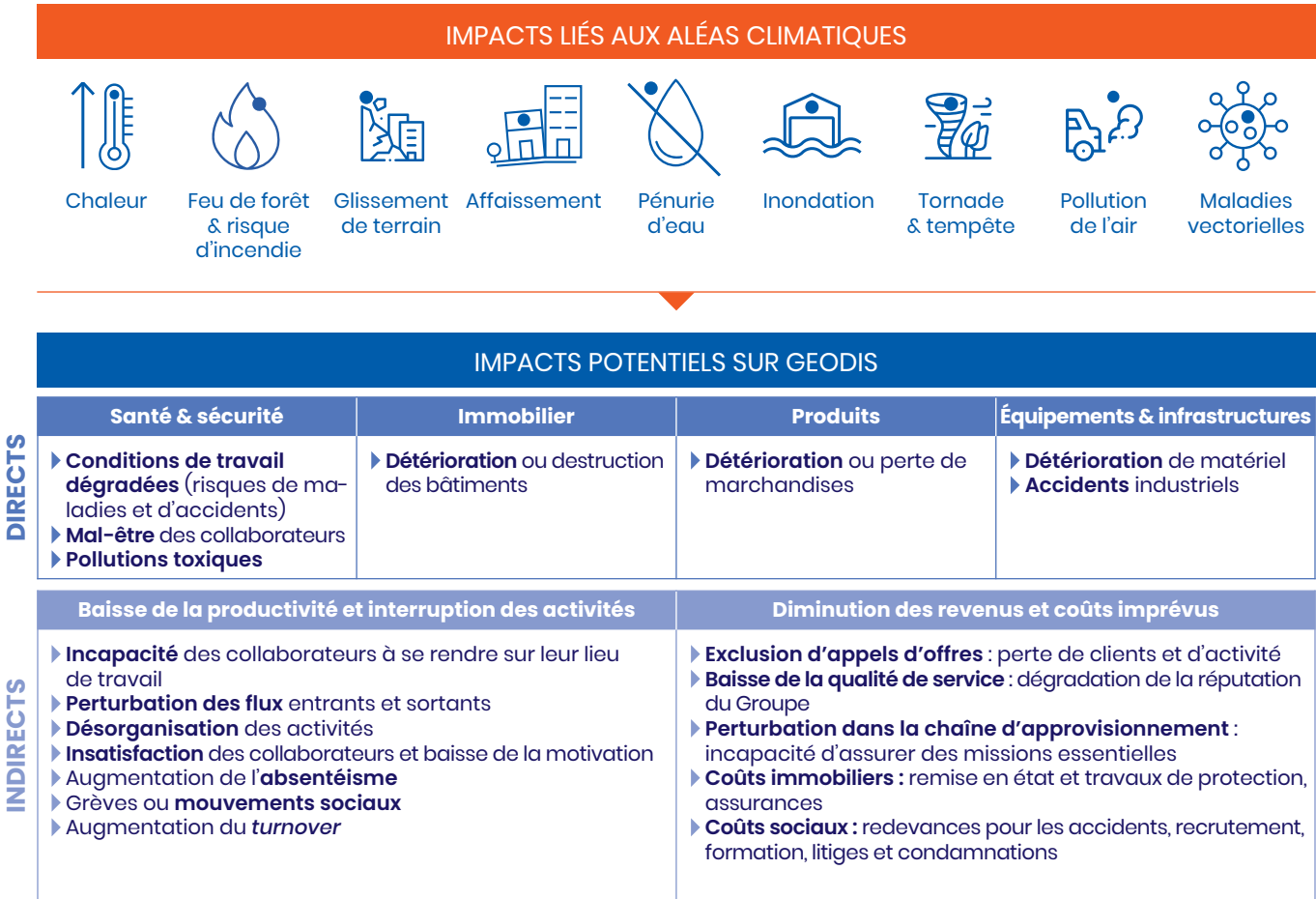
Le Groupe a par ailleurs complété ces diagnostics avec une étude dans le sud de la France sur les impacts santé et médicaux des vagues de chaleur pour les équipes.

Dans le Groupe, les dispositifs suivants sont déjà en place :

- des dispositifs opérationnels de maîtrise des risques avec les plans de continuité des activités ;
- des normes de construction et un agencement des installations adaptées ;
- l’inspection régulière des bâtiments et des équipements ;
- l’adaptation des conditions et rythmes de travail pour protéger la santé-sécurité des collaborateurs ;
- l’abonnement à des systèmes d’alertes météo ;
- des salles de protection contre les ouragans ;
- des « programmes canicule ».

En 2024, l’adaptation au changement climatique a été intégrée dans les critères d’évaluation des projets par les Comités d’investissement.

L’adaptation climatique est un sujet transverse



## 3.2 Pollution de l'air

### Enjeux et impacts

Les polluants atmosphériques ont un impact sur la qualité de l'air et nuisent à la santé humaine ainsi qu'à l'environnement. L'inhalation de ces polluants engendre par exemple des problèmes pulmonaires et respiratoires et/ou des maladies cardiaques. Les conséquences sur l'environnement comprennent la formation de nuages toxiques de smog, les pluies acides et la pollution de l'eau.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)<sup>(1)</sup>, 99 % de la population mondiale respire un air qui contient des niveaux élevés de polluants, supérieurs aux limites recommandées par l'agence des Nations unies. La même étude estime à 4,2 millions le nombre de décès prématurés provoqués chaque année par la pollution de l'air ambiant (extérieur) dans le monde. En France, la mortalité liée à la pollution de l'air ambiant reste un risque conséquent avec environ 40 000 décès attribuables chaque année aux particules fines<sup>(2)</sup>.

Pour GEODIS, la combustion de carburants fossiles est le premier facteur de génération de polluants atmosphériques. Les actions menées par le Groupe dans le cadre de son engagement de décarbonation (*voir section 3.1 Changement climatique*) incluent une réduction de l'utilisation de carburants fossiles et contribuent ainsi à la réduction des polluants atmosphériques.

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

- les oxydes d'azote (NO<sub>x</sub>) ;
- les oxydes de soufre (SO<sub>x</sub>) ;
- les particules (PM) ;
- les hydrocarbures non méthaniques (NMHC).

Le déploiement du calcul des émissions de polluants atmosphériques sera poursuivi en 2025 et 2026 sur les périmètres qui ne l'ont pas encore intégré, ce qui permettra de publier un indicateur quantitatif des émissions de polluants ainsi que des objectifs correspondants.

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

### Zones à Faibles Émissions mobilité (ZFE-m), ce qui change en 2024 en France

Lutter contre la pollution de l'air au dioxyde d'azote et aux particules fines est la finalité des Zones à Faibles Émissions mobilité (ZFE-m), issues des lois Orientation des mobilités (2019) et Climat et résilience (2021). Les agglomérations françaises qui connaissent des dépassements réguliers des seuils réglementaires doivent ainsi respecter un calendrier de restrictions. Les métropoles de Paris et Lyon sont particulièrement concernées. La circulation des véhicules jugés trop polluants Crit'Air 4 (certificat qualité de l'air) y est interdite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (en plus des Crit'Air 5 et des véhicules non classés). La loi prévoyait la mise en place de ZFE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 dans toutes les agglomérations de plus de 150 000 habitants où les valeurs de qualité de l'air recommandées par l'OMS étaient en vigilance ou dépassées. 42 agglomérations sont concernées, parmi lesquelles 12 métropoles pouvant appliquer des restrictions de circulation en 2025. Les villes de Paris, Lyon, Grenoble et Montpellier disposent des interdictions les plus exigeantes. Les camions diesel EURO 5 (Crit'Air 3) sont en effet interdits d'accès dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025. A fin 2022, l'ADEME a recensé 315 Low Emission Zones en vigueur dans 14 pays d'Europe (dont la France).

### Gouvernance

La stratégie, les programmes et les objectifs de la politique environnementale de GEODIS sont validés par les membres du Comité exécutif qui en assurent la diffusion et l'application dans l'ensemble du Groupe. En 2024 la direction des Programmes Climat et Environnement a renforcé ses ressources et son expertise en matière de pollution et d'économie circulaire.

### Plan d'actions

Pour limiter l'impact de ses activités sur la qualité de l'air et la santé des populations, GEODIS développe progressivement une flotte de livraison bas carbone et basses émissions, compétitive, adaptée aux enjeux environnementaux sur la route et dans les centres-villes (pollution, bruit, saturation de la circulation, etc.).

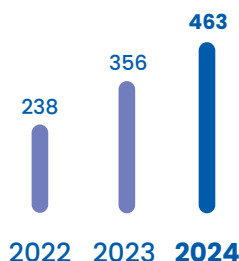
Intervenant notamment comme opérateur du dernier kilomètre intra-urbain, le Groupe met en œuvre plusieurs initiatives pour prévenir et réduire les émissions polluantes (NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, particules fines) et les nuisances dans les agglomérations :

- GEODIS dispose d'une flotte de camions répondant aux normes les plus récentes (EURO 5 ou EURO 6 en Europe). L'expérimentation et l'usage de véhicules alternatifs, qu'ils soient électriques, biodiesel ou biogaz contribuent à réduire graduellement les émissions polluantes (NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, particules fines) et le niveau de bruit (camions électriques et biogaz) ;
- le déploiement de bases logistiques urbaines : espaces dédiés à la livraison et au stockage de proximité qui permettent de minimiser les distances de trajets ;
- l'utilisation de vélos cargos.

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

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

Nombre de véhicules à énergies alternatives appartenant à la flotte GEODIS <sup>(1)</sup>



Depuis 2022, le nombre de véhicules à énergies alternatives dans le parc GEODIS a quasiment doublé.

L'utilisation de B100 et de HVO présente des avantages en termes de réduction de certaines pollutions telles que les SO<sub>x</sub>, les PM et les NMHC. Cependant, l'impact sur les émissions de NO<sub>x</sub> diffère selon les types de biocarburants. Selon les études scientifiques <sup>(2)</sup>, l'utilisation de B100 pourrait augmenter les émissions de NO<sub>x</sub> par rapport au diesel, tandis qu'à l'inverse l'utilisation de HVO permettrait de les réduire. Cette situation montre que la corrélation positive entre décarbonation et réduction de la pollution atmosphérique n'est pas automatique, en particulier pour le B100. Il est donc pertinent de développer des objectifs et un suivi spécifique concernant la pollution de l'air.

#### Résultats

- 97 % des véhicules répondent aux normes EURO 5 ou EURO 6 (diminution des oxydes d'azote et des particules fines) en Europe, ou sont des véhicules électriques, contribuant à une meilleure qualité de l'air.
- 10 % de véhicules alternatifs au sein de la flotte GEODIS.
- Objectif 2025 : livraison des 100 métropoles françaises avec une flotte basses émissions (flotte électrique, vélos cargos). Le Groupe a déjà rempli son objectif de livrer 40 métropoles françaises avec des véhicules à énergies alternatives à fin 2024.

#### La livraison urbaine basses émissions gagne du terrain

GEODIS a mis en place un dispositif de livraison bas carbone des centres-villes en partenariat avec la société *Urban Logistic Solutions* (ULS). Le Groupe a déployé des solutions de cyclo-logistique dans 10 villes en France comme Le Havre, Strasbourg, Montpellier, etc.

- À Lille, le Groupe a installé au port fluvial, à seulement 3 km du centre, une nouvelle base logistique de 5 000 m<sup>2</sup> dédiée à la livraison urbaine. Les marchandises sont triées puis acheminées vers les particuliers et les commerçants de la ville. Deux tournées quotidiennes de livraison sont réalisées avec des véhicules bas carbone (camions et véhicules légers alimentés en biogaz) et des vélos cargos.
- À Lyon, GEODIS approvisionne commerçants et particuliers de la presqu'île à l'aide d'une barge équipée d'un pousseur, en combinaison avec 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.
- À Chartres, la solution logistique de GEODIS a été retenue par l'agglomération pour livrer en véhicules électriques 500 commerces du centre-ville piétonnier, mais également pour assurer l'acheminement des livraisons e-commerce, représentant chaque année 176 000 livraisons, en augmentation de 10 % par an.

### 3.2.1 Microplastiques

#### Enjeux et impacts

Selon l'Agence française de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME), l'utilisation des pneus représente la seconde source de microplastiques <sup>(3)</sup> primaires dans les océans, après les textiles synthétiques. L'usure des pneus génère en effet des microplastiques qui se retrouvent ensuite principalement dans les eaux de surface (et terminent en sédiments) et dans les sols.

C'est un enjeu important, car l'Union européenne prévoit de réduire la pollution de microplastiques libérés dans l'environnement de 30 % entre 2016 et 2030. Cependant, en l'absence de normalisation et de réglementation sur les émissions de particules d'abrasion des freins ou des pneumatiques, aucune solution technologique n'est à ce jour validée pour les réduire.

#### Plan d'actions

GEODIS est pleinement conscient des enjeux environnementaux liés à son métier de transporteur routier. Le Groupe mène une veille sur ce sujet et attend de ses fournisseurs pneumaticiens le renforcement des études d'impacts, des outils de mesure et de technologies réduisant la résistance au roulement et le phénomène d'abrasion.

<sup>(1)</sup> Véhicules : tracteurs, porteurs, véhicules utilitaires légers et vélos cargos. Énergies alternatives : électrique, biodiesel, HVO, B100, GNC et GNL.

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

<sup>(3)</sup> Particules de plastiques de moins de 5 millimètres.

### 3.3 Économie circulaire et gestion des déchets

#### Enjeux et impacts

L'essor de l'économie circulaire, considéré comme l'une des priorités du Pacte vert européen, crée des boucles de flux plus vertueuses qui permettent la récupération, la réutilisation, le traitement, la réparation ou encore le recyclage des produits.

Ce modèle est aussi vecteur de nouvelles opportunités de business pour les acteurs de la logistique positionnés sur le marché de la logistique des retours, car ces nouvelles boucles de flux nécessitent une organisation et des opérations différentes. La collaboration entre différents acteurs (logisticiens, entreprises, collecteurs, recycleurs, etc.) et la mise en commun des processus, ressources, partage de la donnée, sont indispensables pour rendre le modèle pérenne et pertinent (mutualisation et massification des flux).

La logistique des retours est une activité mondiale dont la croissance annuelle est estimée à plus de 13 % à horizon 2030 <sup>(1)</sup>. GEODIS s'est positionné depuis plus de dix ans sur la logistique des retours clients en allongeant la durée de vie des produits avec leur récupération, leur réparation ou leur recyclage en fin de vie.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités de l'économie circulaire en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en [section 2.6](#) du rapport.

#### Gouvernance

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

#### Plan d'actions

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.

#### 3.3.1 Déploiement de services de logistique des retours pour les clients

GEODIS travaille de longue date avec ses clients pour gérer la seconde vie de leurs produits, c'est-à-dire leur réinjection physique dans un circuit économique. Le Groupe a acquis un vrai savoir-faire pour récupérer les produits électroniques en fin de vie afin de leur donner une seconde vie ou recycler les composants et les matières premières. Ce service permet de réduire la consommation de matériaux et composants électroniques.

Le Groupe dispose d'une dizaine de sites de revalorisation de produits dans le monde auxquels s'ajoute une trentaine de sites de partenaires pour avoir une couverture globale. Les équipes reconditionnent les produits électroniques (PC, serveurs, tablettes) afin de prolonger leur valeur et celle de leurs composants.

Les produits en milieu de cycle de vie ont parfois simplement besoin d'être vérifiés, nettoyés, rénovés ou réparés avant d'être remis en circulation. Cela évite qu'un produit simplement défectueux passe aux étapes de fin de vie (recyclage et/ou démantèlement). Une fois qu'un produit a été récupéré, réparé et reconditionné, il est remis sur le marché permettant ainsi d'augmenter sa durée de vie.

Lorsque le produit ne peut pas être réparé, les pièces détachées en bon état pourront être réutilisées par les services de production et de réparation. Certains minéraux et matériaux rares (or, aluminium, cuivre) sont récupérés et revendus sur des marchés spécifiques.

En 2024, GEODIS a franchi une étape importante en élargissant cette offre de services au secteur de l'automobile. Cette solution permet de récupérer les rebuts de production de métaux, de les retraiter et de les réintégrer en production dans les fonderies. Les compétences et outils pour gérer cette offre ont été déployés sur de nouveaux sites en Amérique du Nord et en Europe et de nouveaux clients ont choisi GEODIS pour ces services.

#### Logistique des retours pour le e-commerce

Avec la montée en flèche du commerce en ligne, la gestion des retours produits est devenue stratégique pour les clients en termes de coûts et d'impact environnemental. La solution proposée par GEODIS combine puissance du digital, réseau de transport international et expertise logistique. Cette offre « clé en main » comprend notamment la déclaration de retour consommateur, la reprise et l'identification du produit, la réparabilité ou le recyclage des produits. En 2024, l'équipe de GEODIS Global Contract Logistics a élargi sa collaboration avec un acteur de l'e-commerce pour lequel elle gère déjà l'expédition de marchandises lourdes et de grandes dimensions. La solution proposée consiste à réceptionner les articles retournés par les clients, les évaluer et les retraiter pour leur donner une seconde vie sur le marché, ou les affecter à des services externes de réparation ou de destruction. 3 000 m<sup>2</sup> sont dédiés à ce service sur les 55 000 m<sup>2</sup> de l'entrepôt logistique à Torija (Espagne).

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

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

Aux États-Unis, GEODIS a développé l'outil *Reverse Visibility* qui permet la traçabilité des actifs informatiques. Accessible via internet, les clients peuvent suivre en temps réel le cycle de vie de leurs actifs : déploiement, réparation, rénovation ou démantèlement. Cela permet d'optimiser le cycle de vie des équipements en minimisant les temps d'arrêt, en maximisant l'utilisation et en prolongeant leur durée de vie globale.

Disponible sur le site d'Endicott (New York), l'outil *Reverse Visibility* a été déployé en 2024 en Allemagne, au Canada, au Brésil, au Mexique et au Royaume-Uni.

### 3.3.2 Opérations : flux entrants et flux sortants

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

Les principaux flux entrants du Groupe sont les suivants : produits informatiques, électroniques et optiques, imprimantes et cartouches d'encre, produits d'entretien et de nettoyage, systèmes de stockage (étagères mobiles), packaging (cartons, plastiques, bois, palettes), véhicules routiers de transports de marchandises, véhicules et matériels de manutention, consommables pour la maintenance et l'entretien des véhicules, Équipements de Protection Individuelle (EPI).

L'emballage des colis est une ressource clé dans le secteur de la logistique. GEODIS s'emploie à diminuer son impact en réduisant les quantités utilisées et en privilégiant les matières recyclées. Le Métier Global Contract Logistics réutilise par exemple les cartons réceptionnés, soit pour caler les marchandises, soit en les réemployant pour l'expédition de colis.

Pour réduire la consommation de matières premières, d'autres démarches sont mises en œuvre, telles que :

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

Concernant la fin de vie de son matériel informatique, le Groupe a décidé d'accroître la durée de vie de ses équipements en définissant de nouvelles règles de durée d'utilisation en fonction de la typologie de produit (copieurs, ordinateurs, écrans, smartphones, etc.). Parallèlement, GEODIS collabore avec des partenaires de recyclage afin de revaloriser son matériel. Le déploiement de cette initiative, en particulier chez Distribution & Express, a permis la récupération par leurs partenaires de 5 265 postes de travail et de 4 267 téléphones portables en 2024. Cela représente respectivement 1 800 et 275 tonnes de CO<sub>2</sub> évitées.

GEODIS a mis en place un contrat de gestion externalisé basé sur l'économie de la fonctionnalité avec deux fournisseurs de pneumatiques pour sa flotte de camions en Europe pour

ses activités de Distribution & Express et European Road Network. Le Groupe paie un prix par kilomètre parcouru plutôt que par pneu. La durée de vie de chaque pneu est optimisée grâce aux « quatre vies » du pneu intégrant un recreusage, un rechapage et un deuxième recreusage. Le recreusage permet une économie en matières premières sur le caoutchouc et la carcasse de pneu. Ce partenariat diminue aussi les coûts d'exploitation et de maintenance des pneus. Afin de statuer sur les opérations à réaliser sur les pneus de la flotte GEODIS, les fournisseurs doivent effectuer une visite des pneus tous les 90 jours au moins. Ils sont aussi chargés de vérifier régulièrement la pression des pneus afin de réduire la consommation de carburant (donc de CO<sub>2</sub>), d'améliorer la tenue de route ainsi que les distances de freinage.

#### Résultats

- Pour les opérations de recreusage : pour quatre pneus recreusés, jusqu'à 70 kg de matières premières économisées, soit l'équivalent d'un pneu neuf et jusqu'à 161 kg de CO<sub>2</sub> évités.
- Pour les opérations de rechapage : pour un pneu rechapé, jusqu'à 50 kg de matières premières économisées et jusqu'à 115 kg de CO<sub>2</sub> évités <sup>(1)</sup>.

### 3.3.3 Déchets

En 2024, GEODIS a mené dans ses quatre Régions un état des lieux de ses principaux déchets (palettes, bois, papier, carton, plastique, métal, Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) et de leur cycle de vie. Objectif : quantifier plus précisément le volume de déchets, mettre en place des règles communes avec des objectifs de réduction, identifier les filières les plus pertinentes pour valoriser, recycler les déchets dangereux et non dangereux. Les données et chiffres seront disponibles en 2025.

Les déchets produits par GEODIS sont directement liés au conditionnement des produits de ses clients. Les trois principaux types de déchets non dangereux produits par GEODIS sont les déchets en mélange, le bois et le carton. Des déchets comme le plastique, le papier et le métal sont également produits, mais en quantités moindres.

Pour les déchets dangereux, il s'agit d'une part de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et d'autre part de boues (déshuileurs, débourbeurs) et de batteries qui proviennent majoritairement des ateliers de maintenance et des stations de lavage. Certains déchets dangereux peuvent également provenir de destructions de stocks à la demande des clients. Les déchets dangereux sont confiés à des prestataires extérieurs pour valorisation ou élimination par des filières spécialisées agréées.

Concernant les matières présentes dans les déchets produits, il s'agit principalement de bois (déchets de palettes endommagées, cartons, papier), de polyéthylène (film plastique d'emballage), d'hydrocarbures (huiles moteur et carburants) ou encore des composants chimiques de batteries (lithium, cobalt, nickel).

(1) Source : données fournisseurs.

La réexpédition de cartons pour réduire les achats de consommables

En France, Global Contract Logistics s’engage à réduire l’utilisation des cartons réceptionnés pour l’activité d’entreposage logistique et de gestion de commandes, en partenariat avec l’un de ses clients, acteur majeur du marché du prêt-à-porter.

Les cartons ouverts par le dessus et non endommagés sont en grande partie réutilisés et réexpédiés à ce client. En 2024, 84 % des cartons ouverts en réception de marchandises ont été réutilisés (soit + 12 % par rapport à 2023). De plus, 39 % des cartons expédiés sont issus de cartons réutilisés sur le site. Cette action contribue à la réduction de l’empreinte environnementale de ce client et lui permet également une économie significative sur ses achats.

Une initiative conjointe pour éliminer le suremballage

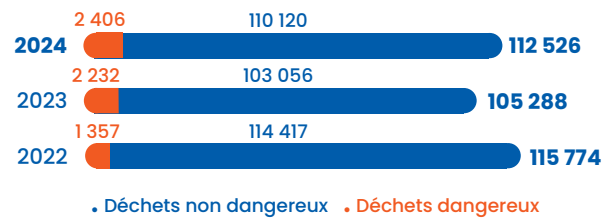
En partenariat avec un distributeur de pièces de carrosserie, Distribution & Express a déployé une initiative pour éliminer le suremballage en carton, afin de réduire les déchets et l’empreinte carbone des livraisons.

Des experts internes (direction technique, opérationnels locaux et préventeurs des risques) ont conçu avec leur client un nouveau processus logistique, avec des contenants réutilisables et adaptés aux pièces transportées. Lancée en 2024, cette initiative promet d’optimiser un volume annuel de 600 000 colis. Elle vise à réduire les déchets et l’empreinte carbone, améliorer la sécurité et diminuer la pénibilité pour les équipes. Avec cette démarche, GEODIS démontre sa volonté d’accompagner ses clients en leur proposant des solutions logistiques plus durables et innovantes.

Résultats

367 sites certifiés ISO 14001

Production de déchets en tonnes <sup>(1)</sup>



En 2024, 112 526 tonnes de déchets ont été générées, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2023. Cette hausse est principalement due à l’augmentation de la production de déchets bois, incluant les palettes. La production de ces déchets varie chaque année en fonction de la demande des clients. Toutefois, la majorité de ces palettes sont réutilisées ou recyclées. Par exemple, aux États-Unis, les palettes qui ne peuvent plus être utilisées sont transformées en pailis.

Répartition de la production de déchets en 2024 selon les types de valorisation et d’élimination (en tonnes) <sup>(2)</sup>

|                                                              | Total  | Déchets dangereux | Déchets non dangereux |
|--------------------------------------------------------------|--------|-------------------|-----------------------|
| Poids total des déchets générés avec informations fin de vie | 99 736 | 2 228             | 97 508                |
| Poids total déchets valorisés                                | 76 271 | 1 407             | 74 864                |
| Taux de déchets valorisés                                    | 76 %   | ND                | ND                    |
| Préparation en vue de la réutilisation                       | 14 901 | 30                | 14 871                |
| Recyclage                                                    | 56 378 | 1 081             | 55 297                |
| Autre valorisation                                           | 4 992  | 296               | 4 696                 |
| Poids total des déchets éliminés                             | 23 465 | 821               | 22 644                |
| Incinération                                                 | 8 842  | 24                | 8 818                 |
| Mise en décharge                                             | 11 528 | 21                | 11 507                |
| Autre élimination                                            | 3 095  | 776               | 2 319                 |
| Poids total déchets non recyclés <sup>(1)</sup>              | 43 358 | ND                | ND                    |
| Taux de déchets non recyclés                                 | 43 %   | ND                | ND                    |

(1) Valeur calculée en soustrayant le total des déchets recyclés du total des déchets générés avec informations fin de vie.

(1) Need It Now Delivers non inclus.

(2) En 2024, l’information sur la fin de vie des déchets n’était disponible que pour 89 % du tonnage total de déchets générés par GEODIS. En effet, certaines entités du Groupe ne disposent pas encore de cette information, par leur organisation interne ou la réglementation des déchets propre à certains pays (entités trans-o-flex, GEODIS Road Network, Grèce, Turquie).

## 3.4 Biodiversité

La biodiversité regroupe l'ensemble du système vivant de notre planète : diversité des espèces, diversité des écosystèmes, diversité des individus, y compris la diversité génétique. Elle comprend également toutes les interactions qui existent entre ces écosystèmes, espèces et individus. La biodiversité est la source de nombreux biens et services utilisés par les humains et leurs activités quotidiennes.

Bien que les enjeux de biodiversité terrestre et marine ne soient pas ressortis comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité (*voir section 2.3 Analyse de double matérialité*), GEODIS est sensible aux enjeux liés à la biodiversité ainsi qu'aux facteurs de pression qu'exercent les activités humaines sur celle-ci.

Afin d'intégrer pleinement la biodiversité dans sa stratégie environnementale, GEODIS a réalisé en 2024 à l'aide d'experts externes une étude sur l'ensemble de sa chaîne de valeur qui évalue ses impacts, dépendances et risques associés. Les résultats de ce diagnostic mettent en avant plusieurs priorités liées à la biodiversité sur lesquelles le Groupe peut s'appuyer pour développer sa stratégie :

- la pollution (air, eau et sol) : les activités de transport de GEODIS émettent des polluants dans l'air, l'eau et les sols, notamment à travers les microparticules de pneus et les émissions de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> et particules fines ;

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

Cette première étape va permettre au Groupe de définir en 2025 son plan d'actions et d'intégrer la biodiversité dans sa feuille de route, de veiller plus attentivement à la préservation de la biodiversité sur les sites proches des zones sensibles et de mettre en œuvre des plans d'actions pour diminuer l'impact de ses activités sur la faune et la flore.









# Social

## FAITS MARQUANTS

- Déploiement du schéma directeur mondial ressources humaines (p. 70) ;
- Publication de la nouvelle politique Santé et Sécurité du Groupe (p. 65) ;
- Publication de la politique Diversité et Inclusion du Groupe (p. 76) ;
- Publication de la politique Droits humains du Groupe (p. 80).

## QUELQUES CHIFFRES CLÉS 2024

### Santé-sécurité

10,3

taux de fréquence  
des accidents avec arrêt

voir notre plan d'actions  
santé-sécurité p. 65

### Engagement des collaborateurs

79 %

taux d'engagement  
des collaborateurs

voir les résultats de notre enquête  
de satisfaction annuelle p. 75

### Égalité femmes/hommes

40 %

de femmes  
dans le Groupe

voir nos actions en faveur  
de la diversité p. 76

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

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

### Enjeux et impacts

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

### Stratégie Ressources humaines

Pour accompagner sa croissance, la stratégie Ressources humaines du Groupe s'articule autour de trois axes :

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

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

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

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

### Gouvernance

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



## 4.1 Santé, sécurité & sûreté au travail

### Enjeux et impacts

GEODIS emploie près de 50 000 collaborateurs à travers le monde. Plusieurs milliers d'intérimaires et prestataires participent à son développement : conducteurs, manutentionnaires, ouvriers sur des opérations de transport de fret complexe, managers et fonctions support. Préserver la santé-sécurité et la sûreté des personnes et des biens est fondamental. C'est d'ailleurs l'une des sept Règles d'Or du Groupe « Garantir la sécurité des personnes partout et à tout moment ».

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

GEODIS est convaincu que la responsabilité des équipes est fondamentale pour créer un cadre de travail sûr et performant. La formation, l'écoute, le dialogue, l'engagement du management et des collaborateurs font partie des leviers qui contribuent à l'attractivité du Groupe et nourrissent la confiance des clients.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités de la santé-sécurité en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en [section 2.6](#) du rapport.

### Gouvernance

La santé-sécurité et sûreté est suivie au plus haut niveau de l'organisation. Les indicateurs clés et les actualités sont remontés et partagés avec le Comité exécutif chaque mois et annuellement avec le Conseil de surveillance. À l'échelle opérationnelle, elle est pilotée par la direction générale de chaque Métier et Région du Groupe.

Le réseau santé-sécurité est animé par la direction Santé et Sécurité du Groupe, elle-même rattachée à la directrice du Développement durable, membre du Comité exécutif.

Le réseau sûreté est animé par la direction de la Sûreté du Groupe, rattachée au directeur des Ressources humaines, membre du Comité exécutif.

Cette organisation s'appuie sur un réseau d'experts santé, sécurité et sûreté chargés de partager les retours d'expérience et de faire évoluer les pratiques.

### Politiques

La démarche santé-sécurité déployée à l'échelle locale se traduit par un corpus de règles et d'outils rédigés dans toutes les langues du Groupe, qui incluent l'évaluation régulière des risques, le développement des certifications, l'amélioration des matériels et des équipements individuels et la sensibilisation des équipes *via* des campagnes d'information et des

formations. Pour limiter la probabilité et la gravité des accidents et nourrir une culture de la prévention, le Groupe déploie les politiques et procédures suivantes :

- une politique santé-sécurité *Health & Safety with heart* <sup>(1)</sup> ;
- la poursuite d'un système de management Santé Sécurité au Travail, en ligne avec les réglementations en vigueur et les politiques déployées par le Groupe en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement (QHSE) et s'appuyant sur la formation continue ;
- une politique sûreté qui se traduit par le respect des exigences réglementaires, l'intégration de la sûreté dans la démarche de prévention, la formation des collaborateurs ;
- un rappel des règles et principes de bases de sûreté présenté dans le *Book of Business Principles* pour protéger les personnes (collaborateurs, dirigeants, fournisseurs, visiteurs, sous-traitants, etc.), les biens matériels (entrepôts, bureaux, locaux techniques, *data centers*, etc.) et les biens immatériels (données, informations, l'image et la marque GEODIS, etc.) ;
- des *due diligence* pour évaluer les cibles d'acquisitions ;
- des processus Groupe de gestion des incidents majeurs et crises qui s'appuient sur une boîte à outils avec guides et fiches réflexes ;
- la procédure d'alerte Groupe ([voir section 4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte](#)).

### Objectifs

En 2024, le Groupe s'est fixé un objectif de 9,2 pour le taux de fréquence des accidents avec arrêt en 2027 (collaborateurs).

### Chiffre clé

→ **85 % des collaborateurs déclarent que la santé et la sécurité sont une priorité pour tous au sein de GEODIS (enquête de satisfaction collaborateurs 2024 réalisée par IPSOS)**

### Plan d'actions

Pour préserver la santé et le bien-être de chacun, le Groupe s'appuie sur un processus d'amélioration continue qui se traduit notamment par la mise en place de protocoles de sécurité ; le partage et retour d'expériences ; la formation continue des collaborateurs et la réduction de la pénibilité au travail.

**Health  
& Safety  
WITH HEART**

En 2024, GEODIS fait évoluer sa feuille de route avec la signature *Health & Safety with heart*, structurée autour de trois piliers : se connecter aux risques, prendre soin de moi, prendre soin de nous.

**Se connecter aux risques** est nécessaire pour identifier, comprendre les risques de son environnement, reporter et analyser les incidents, se focaliser sur les risques majeurs et prendre en compte tous les changements sur son lieu de travail. La démarche de prévention reliée à ce pilier s'attache à

(1) [https://geodis.widen.net/s/fdwj5sjsx/17515\\_healthsafety\\_policy\\_fr\\_v2](https://geodis.widen.net/s/fdwj5sjsx/17515_healthsafety_policy_fr_v2)

maintenir la vigilance des collaborateurs et parties prenantes face aux dangers dans leur environnement : outils, engins, produits toxiques ou dangereux, etc. Chaque site s'appuie sur les exigences réglementaires globales et locales, une identification et une analyse préliminaire des risques. Ce travail permet ensuite de mettre en place un corpus de règles et de contrôler l'efficacité des mesures déployées pour faire baisser le niveau de criticité du risque. Le retour d'expérience fait partie intégrante des pratiques utilisées pour mettre à jour le processus d'évaluation des risques et les remontées des presque-accidents permettent quant à elles de détecter au plus tôt les dangers, les signaux faibles et anticiper les actions correctives à mettre en place.

Cet engagement continu autour de la perception du risque et de la vigilance partagée se traduit dans les résultats de l'enquête annuelle collaborateur : 91 % des collaborateurs déclarent « savoir comment signaler les situations dangereuses ». Le programme *Near-miss* déployé dans certains entrepôts s'inscrit dans ce contexte. Il encourage les employés à signaler tout danger menaçant leur sécurité ou celle de leurs collègues.

**Prendre soin de moi** pour me protéger des dangers, être à l'écoute de mon corps et de ma santé mentale pour rester en forme et concentré. Le comportement de chacun compte pour promouvoir une culture de la santé, sécurité et sûreté partout, pour tous, en toutes circonstances.

La formation est essentielle pour ancrer cette culture et tendre vers le zéro accident. En 2024, 48 % des heures de formation sont allouées à la santé-sécurité-sûreté. La sécurité routière, les gestes et postures dans les entrepôts font partie des sessions récurrentes. Les nouvelles recrues et intérimaires sont également formés dès leur arrivée via un accueil sécurité avec un questionnaire d'évaluation des compétences.

La réduction de la pénibilité au travail est aussi un enjeu clé dans les Métiers du Groupe. Les collaborateurs sont souvent exposés à des tâches répétitives et des postures contraignantes. Des séances d'ostéopathie et le déploiement de programmes de réveil musculaire dans les entrepôts font partie des bonnes pratiques pour atténuer la fatigue et améliorer le bien-être des collaborateurs. De nombreux sites en France, parmi lesquels la plateforme logistique de Moissy-Cramayel, ont renforcé l'ergonomie et la sécurité des postes du travail. Sur les postes fixes dédiés à la préparation de commande, des tapis anti-fatigue ainsi que des tables à niveau constant ont été installés pour éviter les mauvaises postures. Dans les zones de réception des flux, des convoyeurs équipés de distributeurs de palettes ont été installés afin de limiter le port de charge pour les opérateurs.

La publication du premier « indice bien-être » dans l'enquête collaborateur annuelle s'inscrit dans ce contexte. Avec un résultat de 77/100, cet indicateur mesure notamment l'adhésion des équipes à la culture santé-sécurité de l'organisation, les conditions de travail (matériel, équipement, charge de travail notamment) et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'analyse de cet indice permettra au Groupe de mettre en place les actions nécessaires à l'amélioration du quotidien des collaborateurs.

### Concours Topgun aux États-Unis

Aux États-Unis, le concours *Topgun* destiné aux caristes est organisé dans tous les Métiers. Ce *challenge* interne porte notamment sur les conditions et les normes de sécurité liées à la conduite et à la manutention des chariots élévateurs. Il renforce et nourrit chaque année la culture de prévention des risques chez les caristes qui est l'un des métiers les plus exposés aux dangers dans les entrepôts.

### De nombreuses initiatives pour créer une culture santé-sécurité en France

Plus de 280 personnes du Métier Global Contract Logistics sont formées dans l'Hexagone à la conduite de Visites Comportementales de Sécurité (VCS). Près de 2 500 visites ont été réalisées en 2024. 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. Par ailleurs, la Semaine Sécurité, organisée en octobre 2024 a renforcé cette culture avec des ateliers ludiques tels que chasses aux risques et *escape games*. 5 300 collaborateurs ont participé à cette édition.

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

- la mise en place de points sécurité quotidiens avec les équipes avant la prise de poste ; des visites terrains régulières pour recueillir le retour des collaborateurs, développer les bonnes pratiques et corriger les écarts ;
- la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle à travers les accords d'entreprise (égalité professionnelle, qualité de vie au travail) ;
- la prévention des risques psychosociaux, des addictions avec la mise à disposition de lignes d'écoute et d'accompagnement psychologique disponibles 24/24 gérées par des prestataires spécialisés. Ce dispositif est gratuit, indépendant et strictement confidentiel ;
- l'écoute des collaborateurs. Aux Pays-Bas et en France (siège), des applications et outils spécifiques mesurent de manière anonyme le niveau de stress ou le bien-être des collaborateurs via des questionnaires flash ou des commentaires. Les données recueillies permettent au management de repérer les signaux faibles en matière d'insatisfaction au travail ou d'épuisement professionnel ;
- une démarche globale a été lancée pour mesurer l'impact du changement climatique sur la santé et le bien-être des collaborateurs du Groupe. Ces diagnostics de vulnérabilité ont été menés sur sept sites en Asie-Pacifique, en Europe et aux États-Unis en 2024, avec une grille d'évaluation et des actions concrètes. Le Groupe va poursuivre le déploiement de ces diagnostics en 2025 (*voir section 3.1.6 Adaptation au changement climatique*).

Prévenir le risque routier et le risque chimique

Le Métier European Road Network a déployé son programme global de prévention des risques professionnels intitulé *Roadcare*. Le dispositif comprend notamment un système d'intelligence embarquée permettant d'évaluer et d'améliorer les comportements de conduite des conducteurs avec un impact positif en termes de sécurité (qualité de maîtrise du véhicule) et d'environnement (réduction des consommations de carburant). En 2024, dans le cadre de ce programme, les équipes de la *Business Unit* Chimie Gaz ont participé à un tour de France des agences afin de rappeler les règles de sécurité liées au risque chimique auprès des collaborateurs sédentaires, conducteurs, mécaniciens et encadrants.

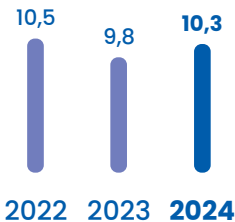
Protéger les collaborateurs à l'étranger

À l'international, le Groupe propose un suivi et une sensibilisation des collaborateurs en déplacement dans les pays à risque avec la mise en place de mesures de sûreté, de prévention et d'accompagnement dans les situations de crise de toute nature, y compris la gestion des catastrophes naturelles et les épidémies : variole du singe (*Mpox*), virus de Marburg.

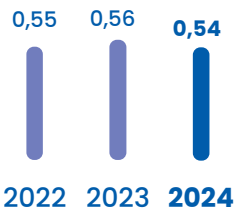
Résultats

- 892 accidents avec arrêts ont été déclarés au cours de l'exercice (collaborateurs).
- 271 000 heures de formation dédiées à la santé-sécurité

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



Taux de gravité



Le tableau<sup>(1)</sup> qui suit rassemble les principaux indicateurs concernant les collaborateurs du Groupe.

|                                                                                                         | 2022 | 2023               | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------|------|
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées (collaborateurs) | 10,5 | 9,8                | 10,3 |
| Nombre d'accidents avec arrêt                                                                           | 860  | 862 <sup>(3)</sup> | 892  |
| Taux de gravité <sup>(2)</sup>                                                                          | 0,55 | 0,56               | 0,54 |
| Nombre de décès (collaborateurs)                                                                        | 2    | 1                  | 1    |
| Nombre de jours ouvrés perdus par accident avec arrêt en moyenne (collaborateurs)                       | 51,5 | 57,1               | 55,1 |
| Nombre d'heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP                                           | 5,87 | 5,45               | 5,95 |
| Nombre de sites certifiés ISO 45001                                                                     | 250  | 256                | 255  |

En 2024, le Groupe a déploré le décès d'un collaborateur à la suite d'un malaise cardiaque durant son temps de repos.



(1) Need It Now Delivers non inclus en 2022 et 2023.  
(2) Le Groupe a changé de méthodologie en 2024 afin de comptabiliser les jours calendaires perdus et non plus les jours ouvrés. Néanmoins, pour faciliter la comparaison avec les années précédentes, le taux de fréquence présenté est calculé en jours ouvrés (64 122 jours calendaires x 5/7 = 45 801 jours ouvrés). Le taux de gravité à 0,54 est ici présenté sur la base d'un calcul en jours ouvrés, il serait de 0,74 en raisonnant en jours calendaires.  
(3) Chiffre publié en 2024 de 865 accidents avec arrêt, corrigé à 862 après reclassement *a posteriori* de plusieurs accidents.

## 4.2 Effectifs

Effectifs au 31 décembre 2024 et évolution par rapport au 31 décembre 2023

| Régions                               | 2023          |               |                      | 2024          |               |               |
|---------------------------------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|
|                                       | Femmes        | Hommes        | Total                | Femmes        | Hommes        | Total         |
| Amériques                             | 9 527         | 10 472        | 19 999               | 9 616         | 10 921        | 20 537        |
| Europe (hors France)                  | 3 621         | 5 287         | 8 908                | 3 730         | 5 883         | 9 613         |
| France                                | 4 324         | 10 818        | 15 142               | 4 566         | 11 185        | 15 751        |
| Asie Pacifique                        | 1 730         | 1 922         | 3 652                | 1 832         | 1 987         | 3 819         |
| Autres <sup>(1)</sup>                 | 408           | 690           | 1 098                | N/A           | N/A           | N/A           |
| Nouvelles acquisitions <sup>(2)</sup> | 1 151         | 2 848         | 4 020 <sup>(3)</sup> | N/A           | N/A           | N/A           |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>20 761</b> | <b>32 037</b> | <b>52 819</b>        | <b>19 744</b> | <b>29 976</b> | <b>49 720</b> |

N/A : Non Applicable.

Fin 2024, GEODIS comptait 49 720 collaborateurs, en diminution de 5,9 % par rapport à 2023. Les évolutions du contexte économique se sont en effet traduites par une baisse des volumes de fret. Le Groupe a ajusté certaines de ses activités pour suivre la baisse de la demande de ses clients, eux-mêmes confrontés à une augmentation des coûts opérationnels.

Les données des plus récentes acquisitions (Need It Now Delivers, trans-o-flex) 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 45 936 collaborateurs (soit 92 % de l'effectif total).

Répartition entre collaborateurs permanents, temporaires, ventilée par sexe

|                            | 2023          |               |               | 2024          |               |               |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                            | Femmes        | Hommes        | Total         | Femmes        | Hommes        | Total         |
| Collaborateurs permanents  | 17 967        | 27 057        | 45 024        | 17 026        | 25 348        | 42 374        |
| Collaborateurs temporaires | 1 643         | 2 132         | 3 775         | 1 624         | 1 938         | 3 562         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>19 610</b> | <b>29 189</b> | <b>48 799</b> | <b>18 650</b> | <b>27 286</b> | <b>45 936</b> |

### Départs

Le nombre de départs du Groupe, toutes causes confondues, s'est établi à 18 480 en 2024, en augmentation de 14,8 %. Cette hausse s'explique par une forte augmentation du nombre de licenciements (+ 33 %) et des démissions (+ 26 %) par rapport à 2023. Ces deux catégories représentent à elles seules 74 % des départs observés au cours de 2024, et concernent principalement les activités de logistique contractuelle, dépendantes des volumes d'activité des clients.

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

Répartition des départs entre 2022 et 2024 selon leur cause

|                                | 2022          | 2023          | 2024          |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS</b> | <b>19 224</b> | <b>16 096</b> | <b>18 480</b> |
| Dont licenciements             | 3 286         | 3 503         | 4 652         |
| Dont démissions                | 9 568         | 7 183         | 9 022         |
| Dont retraites                 | 527           | 415           | 395           |
| Dont fins de CDD               | 4 202         | 3 626         | 3 137         |
| Dont décès                     | 33            | 23            | 61            |
| Dont autres                    | 1 608         | 1 346         | 1 213         |

(1) Les collaborateurs classés dans la catégorie « Autres » en 2023 ont été intégrés aux régions géographiques existantes en 2024.

(2) Need It Now Delivers et trans-o-flex. Ces entités ont été intégrées aux régions géographiques correspondantes en 2024. Il n'y a pas eu de nouvelles acquisitions au cours de l'exercice, la ligne est donc vide pour 2024.

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

Absentéisme

Le taux d'absentéisme en 2024 est de 3,99 % contre 3,55 % en 2023. Cette hausse est principalement portée par la Région Europe, dont le taux avait fortement baissé en 2023 et qui est revenu en 2024 à un niveau plus soutenu, supérieur à celui de 2022.

Ancienneté

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe s'établit à 6,9 ans, contre 7,3 ans en 2023. 54 % des effectifs permanents de GEODIS ont moins de quatre ans d'ancienneté.

Recrutement des jeunes talents (28 ans maximum)

Répartition par type de contrat

| Zone géographique    | Contrat à Durée Déterminée (CDD) | Contrat à Durée Indéterminée (CDI) | Total général |
|----------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------|
| France               | 383                              | 431                                | 814           |
| Groupe (hors France) | 2 569                            | 3 839                              | 6 408         |
| TOTAL                | 2 952                            | 4 270                              | 7 222         |

Répartition par catégorie d'emploi

| Zone géographique    | Cadres | Non-cadres | Roulants et conducteurs | Total général |
|----------------------|--------|------------|-------------------------|---------------|
| France               | 157    | 549        | 108                     | 814           |
| Groupe (hors France) | 1 042  | 5 363      | 3                       | 6 408         |
| TOTAL                | 1 199  | 5 912      | 111                     | 7 222         |

Le recrutement de jeunes talents a augmenté entre 2023 et 2024 (+ 9 %), principalement en France (+ 25 %) en comparaison avec les autres Régions du Groupe (+ 7 %). Cette évolution résulte des efforts du Groupe pour promouvoir ses métiers auprès des jeunes talents, notamment via la plateforme JUMP'IN, programme premier emploi à destination des nouvelles générations.

Enjeux et impacts

Le marché de l'emploi, dans la majorité des régions où le Groupe opère, est soumis à de fortes tensions, accentuées par la recherche de profils similaires par la plupart des acteurs logistiques et une pénurie de candidats. Selon une étude internationale de 2024 <sup>(1)</sup>, 76 % des entreprises du secteur peinent à recruter. Les chauffeurs livreurs qui constituent le cœur de l'activité du Groupe sont rares. La guerre des talents IT (data, cybersécurité), est aussi une réalité à l'heure de la digitalisation des métiers et activités et du développement de l'intelligence artificielle.

GEODIS met en place une démarche proactive pour anticiper la pénurie de certains profils et accompagner son développement. Les alternants et stagiaires sont considérés à ce titre comme un vivier de talents avec de vraies opportunités de carrière.

L'alternance, un échange gagnant-gagnant

En 2024, Distribution & Express a accueilli 285 alternants, soit presque deux fois plus qu'en 2020. Face aux tensions de recrutement dans la filière, renforcer l'alternance est un élément clé de la stratégie des Ressources humaines. L'alternance permet de former les jeunes aux métiers et aux valeurs du Groupe, avec une potentielle embauche en CDI. Distribution & Express développe les relations avec les écoles, met en avant sa marque employeur et propose des parcours attractifs pour attirer les meilleurs candidats. En parallèle de cette stratégie offensive, des collaborateurs s'engagent comme tuteurs, contribuant ainsi à une intégration réussie et au développement des compétences.

Plan d'actions

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

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

Pour faciliter l'intégration des candidats, les différents périmètres prévoient des parcours d'accueil. Au niveau du siège, le dispositif « Welcome@GEODIS » présente l'organisation, les activités et la culture du Groupe. Ce parcours a vocation à être digitalisé afin de créer une meilleure expérience candidat. Les jeunes recrues sont invitées à suivre une formation de huit heures en présentiel et à distance pour s'approprier la culture, les valeurs et les procédures internes.

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

## Résultats

En 2024, GEODIS a recruté près de 17 000 collaborateurs dans le monde et 340 contrats d'apprentissage et de professionnalisation, couvrant tous les métiers de l'entreprise : acheteurs, agents de transit, développeurs informatique, chargés de marketing et communication, affréteurs, commerciaux, chargés d'études, employés en logistique, etc.

### Composition des recrutements entre 2022 et 2024

|                                                    | 2022          | 2023          | 2024          |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Recrutements au cours de la période (cumul)</b> | <b>22 929</b> | <b>17 357</b> | <b>16 878</b> |
| Dont recrutements en CDI                           | 15 056        | 11 161        | 10 429        |
| Dont recrutements en CDD                           | 7 873         | 6 199         | 6 449         |

### Composition des recrutements en CDI par catégorie d'emploi

|                         | 2022   | 2023  | 2024  |
|-------------------------|--------|-------|-------|
| Non-cadres              | 10 423 | 8 216 | 7 290 |
| Cadres                  | 4 157  | 2 474 | 2 781 |
| Roulants et conducteurs | 476    | 471   | 358   |

### Composition des recrutements en CDI par genre

|        | 2022  | 2023  | 2024  |
|--------|-------|-------|-------|
| Femmes | 6 000 | 4 404 | 4 346 |
| Hommes | 9 056 | 6 757 | 6 083 |

Le niveau de recrutement dans le Groupe est resté quasiment stable en 2024 (-3 %) par rapport à 2023. La part des femmes parmi les recrutements en CDI est passée de 39 % à 42 %, tandis que la proportion de recrutements concernant des non-cadres a baissé de 74 % à 70 %.

## 4.2.1 Conditions de travail et bien-être des collaborateurs

### Enjeux et impacts

Les conditions de travail dans le secteur de la logistique et du transport sont réputées pour être assez pénibles et répétitives. Chez GEODIS, 49 % des effectifs travaillent dans les entrepôts ou le transport de marchandises (conducteurs). La tension sur certains métiers incite le Groupe à mettre en place une stratégie de recrutement ciblée et à porter une attention particulière au bien-être au travail et au dispositif de gestion et suivi des carrières.

La rétention et l'engagement des talents sont un sujet clé pour le Groupe qui doit trouver la main-d'œuvre disponible et les ressources qualifiées pour accompagner sa croissance dans un secteur qui souffre d'un déficit d'attractivité. Pour se différencier, GEODIS mise sur une culture forte qui a placé le collectif, l'esprit d'équipe et l'entraide au cœur de son ADN.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités des conditions de travail en lien avec le modèle d'affaires et la stratégie de GEODIS est présenté en [section 2.6](#) du rapport.

### Politiques et procédures

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

Ce travail a permis de revoir le référentiel métiers et compétences avec une rationalisation des métiers : 300 métiers et une bibliothèque de compétences clés. Intégré aux outils et programmes de gestion des carrières, le schéma directeur mondial des ressources humaines a vocation à aligner les ressources avec les objectifs de croissance du Groupe.

Les politiques sociales, chartes et programmes déployés à l'échelle globale, sont présentés tout au long de ce chapitre.

### Plan d'actions

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

#### 4.2.1.1 Management des talents

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

#### Suivi de carrière et entretien professionnel

GEODIS vise à ce que tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel de suivi des performances et d'évaluation des compétences. Ce rendez-vous permet également de fixer des objectifs en ligne avec ses ambitions et de discuter des besoins de formation pour développer l'employabilité des équipes. En 2024, 83 % des collaborateurs<sup>(1)</sup> ont bénéficié d'un entretien annuel ou, selon une répartition par genre, 86 % des collaborateurs et 82 % des collaboratrices (le reste représentant principalement les entrants et sortants).

(1) États-Unis et Pologne non inclus.

Mobilité

Le Groupe réalise 70 % de son activité hors de l’Hexagone et opère sur quatre lignes de métiers complémentaires. Cette diversité en termes d’expertises et d’implantations géographiques est source d’opportunités pour les collaborateurs qui souhaitent enrichir leur expérience professionnelle via un projet de mobilité. Le processus de mobilité interne et les principes sont édictés dans la politique mobilité du Groupe qui répond aux objectifs suivants :

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

La politique détaille également tous les services proposés aux collaborateurs et à leur famille durant la mission.

Lors des revues de carrière et tout au long de l’année, les managers et la direction des Ressources humaines identifient les postes vacants et les profils nécessaires pour concrétiser les projets de mobilité. La bourse de l’emploi *InJOB*, ouverte à tous, s’inscrit dans ce contexte.

People review et plans de succession pour le TopEx

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

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

Le processus de *People Review* est un exercice annuel qui se déroule en cascade. Il débute par les Régions et Métiers avant d’être consolidé au niveau du Groupe. Le périmètre d’application est la population *TopEx* (population interne transversale qui regroupe environ 170 managers, dont les missions sont stratégiques pour l’entreprise) et les collaborateurs considérés comme des hauts potentiels et futurs membres du *TopEx*.

Le Groupe privilégie la promotion interne pour les futurs nominés avec un accompagnement en termes de mobilité ou de développement des compétences à travers l’*Executive Leadership Program*.

Évolution de la composition du TopEx entre 2022 et 2024 <sup>(1)</sup>

|                                                                              | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre de membres TopEx                                                      | 159  | 156  | 147  |
| Pourcentage de femmes                                                        | 22 % | 22 % | 25 % |
| Pourcentage de promotions internes (sur les mouvements de l’année concernée) | 61 % | 68 % | 54 % |

Programmes spécifiques pour anticiper la pénurie de talents

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

Certification *Investors in People*

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

Résultats

- En 2024, 21 collaborateurs, dont neuf femmes, ont suivi le programme *fast trackers* dans toutes les Régions du Groupe.
- En 2024, GEODIS était détenteur de l’accréditation IIP dans 28 entités ou pays où le Groupe opère, ce qui correspond à 12 % des effectifs du Groupe (soit 6 000 collaborateurs).

(1) Hors membres du Comité exécutif et après campagne de nomination 2024. Need It Now Delivers et trans-o-flex inclus.

### 4.2.1.2 Développement des compétences

La formation est indispensable pour accompagner la transformation du Groupe, former aux nouveaux métiers, améliorer les compétences techniques et rappeler les fondamentaux en termes de santé-sécurité ou d'éthique des affaires. L'expertise des équipes, le savoir-être autant que le savoir-faire, l'échange d'expériences entre collègues, participent à cet apprentissage continu et nourrissent l'expérience collaborateurs.

L'Université GEODIS est l'un des principaux dispositifs de formation du Groupe. Les formats d'apprentissage sont multiples – présentiel, e-learning, webinaires, *masterclasses*, tables rondes – et couvrent les besoins suivants :

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

Ce dispositif est complété par des programmes de leadership et d'experts pour s'assurer de l'adéquation entre les besoins du Groupe et les compétences des collaborateurs.

*Manage* s'adresse aux futurs managers avec un format d'apprentissage à distance de 16 semaines en six langues. En 2024, 548 collaborateurs ont participé à ce programme dont 368 en première année et 180 en deuxième année.

*Accelerate* cible les *senior leaders* du Groupe et vise à développer les talents, renforcer une culture et des réseaux communs pour soutenir la transformation du Groupe. Ce programme a été mis au point en partenariat avec l'*IESE Business School* et se déroule sur les deux campus de Barcelone et de New York. Les formations sont dispensées pendant 10 mois sur trois thèmes principaux : management stratégique, essentiels du *business* et leadership. Les candidats doivent travailler sur six projets stratégiques sponsorisés par des membres du Comité exécutif. 41 participants, dont 37 % de femmes, ont fait partie de la deuxième promotion en 2024.

*Sales Academy* : ce programme de deux ans vise plus particulièrement la population commerciale. Il fournit une compréhension approfondie de la proposition de valeur de GEODIS, des compétences clés à développer pour la gestion des comptes clés, des standards attendus en matière de relation client. Les sessions comprennent un volet RSE pour sensibiliser les équipes aux projets durables du Groupe et leur donner les bases lors des rencontres clients. 60 experts participent à la formation des équipes.

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

*Sustainability Academy* : ce 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.).

#### Chiffre clé

➔ **74 % des collaborateurs déclarent bénéficier d'opportunités pour développer leurs compétences au sein de GEODIS (enquête de satisfaction collaborateurs 2024 réalisée par IPSOS)**

En complément des formations proposées par l'Université GEODIS, la plateforme d'e-learning du Groupe regroupe l'ensemble des contenus numériques de formation. Elle est accessible à près de 25 000 collaborateurs. En 2024, près de 13 000 apprenants actifs ont bénéficié de 62 000 heures de formation en e-learning, soit 4,7 heures de formation par apprenant connecté. GEODIS continue d'investir dans la formation avec la mise en place d'un nouvel outil : *G-Learning* en janvier 2025. Un pilote a été mené en fin d'année avec la participation de plus de 500 collaborateurs dans la majorité des Régions et Métiers.

Des webinaires bimensuels sensibilisent également les collaborateurs sur des sujets clés avec notamment l'intervention d'experts. Le carburant durable pour les avions, la marque employeur ou l'intelligence artificielle dans les métiers, ont fait partie des sujets traités en 2024.

#### La formation GEODIS Évolution pour les futurs directeurs d'agence Distribution & Express

Cette formation interne, intégrée dans la stratégie de développement des talents de GEODIS, vise à former et promouvoir les futurs leaders du Métier Distribution & Express.

Près de 50 % des directeurs d'agence sont issus de ce parcours et 80 % bénéficient de la mobilité interne. Chaque année, une douzaine de collaborateurs issus de divers domaines (exploitation, commerce, fonctions supports) intègrent cette formation.

Le programme de formation d'environ 300 heures comprend des modules tels que le management, la sécurité, l'économie du transport, la gestion de projets, soit une quarantaine de journées de formation en présentiel. Les candidats sont préparés à la prise de poste grâce à un contenu adapté et une immersion dans les sites opérationnels.

#### Résultats

- Nombre d'heures de formation : 627 000, dont 62 000 heures de formation en e-learning.
- Nombre d'heures de formation aux sujets RSE : 271 000 heures pour la santé-sécurité et 7 600 heures pour les autres thématiques sociales et environnementales (diversité, *Climate School*, etc.).

### 4.2.1.3 Rémunération et avantages sociaux

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

- la compétitivité externe ;
- la rémunération de la performance à l'échelle individuelle et collective ;
- le soin et la protection des collaborateurs.

#### Compétitivité externe

Afin de s'assurer de la compétitivité et de l'équité de la rémunération, GEODIS utilise une classification interne des emplois pour l'ensemble de ses collaborateurs et s'appuie sur le système d'évaluation *International Position Evaluation* (IPE) du cabinet spécialisé Mercer pour les membres du *TopEx*.

Cette classification, croisée avec des données fournies par des cabinets spécialisés, permet de vérifier le positionnement du Groupe dans ce domaine par rapport au marché externe et l'équité en interne. Une révision des rémunérations est effectuée chaque année.

Performance

Les membres du *TopEx* bénéficient d'un plan de rémunération global qui récompense les performances collectives et individuelles, *via* trois types d'objectifs <sup>(1)</sup> :

- financiers, assis sur la performance de l'entreprise ;
- sociaux et environnementaux, représentant 25 % de la rémunération variable, avec des critères liés au climat, à la mixité et à la satisfaction des collaborateurs ;
- individuels, représentant généralement de 10 % à 30 % de la rémunération variable, définis avec le ou les responsables de chaque collaborateur.

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

Plan d'épargne salariale Groupe en France

Plan d'épargne : les collaborateurs peuvent bénéficier d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG) qui regroupe une large gamme de supports diversifiés. Ce plan totalise un encours de 110,8 millions € à fin décembre 2024. Chaque collaborateur peut également constituer, à son rythme, une épargne afin de préparer sa retraite, à l'aide d'un Plan d'Épargne de Retraite Collectif (PER COL). 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 2024 par le Groupe à hauteur de 5 millions €.

Intéressement & participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système global d'intéressement et de participation. Ces dispositifs restent développés en France, avec en 2024, des montants distribués de 24,4 millions € concernant la participation au titre de 2023 et de 6,7 millions € s'agissant de l'intéressement au titre de 2023 (soit 5,4 % de la masse salariale). En 2024, le Groupe a également procédé au versement de suppléments d'intéressement, en plus d'initiatives locales et des négociations habituelles.

Nombre d'employés couverts par une protection sociale (par le gouvernement ou par GEODIS)

|                              | Nombre | Pourcentage | Principaux pays où ce type de protection sociale est inexistant |
|------------------------------|--------|-------------|-----------------------------------------------------------------|
| En cas de maladie            | 45 668 | 99 %        | Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Qatar            |
| En cas de chômage            | 43 199 | 94 %        | Colombie, Inde, Singapour, Vietnam                              |
| En cas d'accident du travail | 44 853 | 98 %        | Arabie saoudite, Colombie, Vietnam                              |
| En cas de congé parental     | 45 278 | 99 %        | Argentine, Bangladesh, Émirats arabes unis, Tunisie             |
| En cas de retraite           | 41 192 | 90 %        | Bangladesh, Émirats arabes unis, Pérou, Vietnam                 |

Salaire décent

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

Écarts de rémunération

L'écart de rémunération des collaborateurs entre femmes et hommes représente le niveau moyen de rémunération des collaborateurs femmes en pourcentage par rapport au niveau moyen de rémunération des collaborateurs hommes. En France (33 % des effectifs du Groupe), ce taux est compris entre - 10 % et + 11 % selon les catégories. Cet écart de rémunération s'explique par la nature des activités du Groupe en France : les femmes sont peu représentées parmi les ouvriers (7 % de l'effectif), catégorie la plus nombreuse, alors qu'elles représentent 37 % des cadres.

Soin et protection sociale des collaborateurs

Dans la majorité des pays où GEODIS opère (notamment France et États-Unis), des contrats d'assurance santé-prévoyance complémentaires sont proposés aux collaborateurs, en plus des couvertures obligatoires prévues légalement.

En France, les collaborateurs bénéficient d'un programme de protection sociale complet : santé, chômage, accident du travail, congé parental, retraite. Dans les autres pays, l'adhésion à ces régimes complémentaires est soit volontaire, soit obligatoire.

Le tableau ci-dessous dresse un panorama du niveau de protection sociale dans les pays où GEODIS est implanté.

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

#### 4.2.1.4 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 sa Charte Éthique. Le Groupe a structuré son dialogue social pour favoriser les échanges et la proximité avec les représentants du personnel au niveau national et européen.

La structure du dialogue social varie selon les pays, les spécificités locales requérant une approche diversifiée. Qu'il s'agisse d'information, de consultation ou de négociation, le dialogue social peut se dérouler au niveau national ou européen, ou encore à l'échelle de l'entreprise.

Les décisions prises prennent en compte les perspectives et considérations des collaborateurs pour la France et l'Europe via notamment :

- un organe de représentation du personnel au niveau européen : le Comité Européen de Concertation ;
- la représentation du personnel en France avec la tenue des réunions CSE ;
- la présence d'organisations syndicales avec la négociation et signature d'accords collectifs ainsi que la présence d'élus du personnel au Conseil de surveillance.

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.

Instauré depuis plus de 20 ans, le Comité Européen de Concertation (CEC) est un lieu d'échanges et d'information qui assure la représentation des 24 956 collaborateurs européens du Groupe. Cette instance permet d'une part de communiquer des informations aux représentants des collaborateurs sur la situation sociale, économique et financière du Groupe et d'autre part, de recueillir leurs observations, propositions ou positions. Le comité se réunit deux fois par an. Il est composé de 26 représentants des collaborateurs. Les sujets de discussions en 2024 ont porté notamment sur la mise en place du nouveau SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines), l'impact des élections américaines sur les acquisitions récentes, les pays en difficulté en termes d'activité ainsi que sur les enjeux du devoir de vigilance.

**En France**, la représentation des collaborateurs est assurée par :

- 1 094 collaborateurs impliqués au niveau des instances représentatives, soit 7 % de l'effectif total inscrit en CDI ;
- 112 collaborateurs désignés par une organisation syndicale en qualité de représentants, soit environ 0,7 % de l'effectif total inscrit en CDI.

Les réunions d'instances portent sur des sujets variés : diversité, santé-sécurité, conditions de travail. Elles ont lieu en moyenne une fois par mois en France ainsi que dans certains pays européens. Les avis des représentants des collaborateurs sont pris en considération par la direction des Ressources humaines.

Les Métiers Distribution & Express et European Road Network (qui représentent 73 % de l'effectif 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 Europe** (hors France), l'organisation du dialogue social diffère selon les pays. 11 des 17 pays en Europe sont dotés d'un comité d'entreprise composé de représentants des collaborateurs. Des conventions collectives portant sur différents sujets peuvent être négociées, s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs ou à certaines catégories de collaborateurs.

**En Asie-Pacifique et au Moyen-Orient**, deux conventions collectives sont en vigueur au Vietnam et à Singapour, au sein de l'entité GEODIS Logistics Singapore. Ces conventions contiennent de nombreuses dispositions, notamment sur les conditions d'emploi, la durée du travail et les salaires.

**Aux Amériques**, 91 représentants syndicaux sont présents dans certains sites du Groupe aux États-Unis, notamment à Memphis (Tennessee) et à Chicago (Illinois). En 2024, une convention collective a été signée à Memphis couvrant 93 collaborateurs dans trois sites de la région de Memphis, Tennessee. La convention traite notamment des conditions de travail, des salaires, des congés et de l'ancienneté.

Au Brésil, une convention collective du travail est en vigueur uniquement pour certains postes, sur différents sujets, notamment la durée du travail et la participation des collaborateurs aux bénéfices. Enfin, en Argentine, certaines conventions traitant notamment des augmentations annuelles des salaires ont été signées et uniquement pour certains postes, comme l'exige le gouvernement. Au Mexique : pas de convention collective active depuis mai 2023.

Il n'y a pas à ce jour d'accord-cadre concernant les droits humains ni de dispositif d'évaluation.

#### Résultats

- En France : 78 accords collectifs ont été négociés et signés en 2024 entre les représentants des collaborateurs et les entités du Groupe. Ces accords portent notamment sur les salaires, l'intéressement, la participation, le temps de travail et le télétravail.
- En Europe (hors France) : 34 accords collectifs ont été signés. 21 en Allemagne, neuf en Italie et quatre aux Pays-Bas. Ces accords traitent majoritairement des conditions d'emploi, du télétravail et du temps de travail.
- Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective : 48 %.
  - Au sein de l'Espace Économique Européen (EEE), seule la France représente plus de 10 % des effectifs du Groupe. 100 % des collaborateurs en France sont couverts par une convention collective.
  - En dehors de l'EEE, seule la Région Amériques représente plus de 10 % des effectifs mondiaux du Groupe. Le pourcentage de collaborateurs au sein de cette Région couverts par une convention collective est de 3 %.

### 4.2.1.5 Engagement des collaborateurs

Depuis 2001 en France et depuis 2013 dans le monde, GEODIS mène chaque année une enquête de satisfaction collaborateurs. L'attention des cadres dirigeants (*TopEx*) portée à l'engagement des collaborateurs est l'un des trois critères RSE entrant dans le calcul de la part variable de leur rémunération.

En 2024, cette enquête a été réalisée pour la première fois en format 100 % digital. Pour favoriser son accessibilité (53 % des collaborateurs ne disposant pas d'adresse professionnelle en propre), GEODIS déploie des moyens de réponse variés tels qu'ordinateurs connectés dans les sites logistiques, tablettes, affiches avec QR code.

Plus de 37 000 collaborateurs ont répondu à cette édition, soit un taux de participation <sup>(1)</sup> élevé (90 % contre 92 % en 2023). Le taux de satisfaction global des collaborateurs (80 %) reste satisfaisant, avec une baisse néanmoins de deux points par rapport à 2023.

L'indice d'engagement affiche un score de 79 %. Il est calculé à partir de six questions clés : confiance dans le management, satisfaction au travail, culture, orientations de l'entreprise, recommandation et fierté d'appartenance. À titre de comparaison, l'indice d'engagement sectoriel *RED Logistic World* <sup>(2)</sup> calculé par Ipsos s'élève à 70 %.

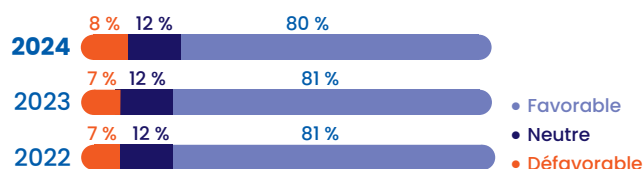
L'indice de leadership reste stable à 82 %. Cet indicateur regroupe notamment des questions sur le degré d'autonomie des collaborateurs, la compréhension des objectifs et l'atmosphère de travail.

La confiance dans la relation managériale (82 %), élément clé de la performance du Groupe et l'épanouissement des collaborateurs (*feedback*, efficacité de l'équipe, confiance dans le management) reste stable par rapport à 2023.

Le taux de recommandation global des équipes *Net Promoter Score* (NPS) est élevé (+ 20) et témoigne du lien « émotionnel » fort des collaborateurs avec leur employeur.

Les leviers d'amélioration portent sur la diversité et l'inclusion des travailleurs, l'autonomie et la responsabilisation des équipes. Suite à l'analyse des résultats, les plans d'actions 2025 porteront notamment sur le développement des carrières avec une meilleure prise en compte des demandes de mobilité et l'augmentation de la parité dans les fonctions de management.

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



### Partage de la stratégie et communication

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

- la présentation du plan stratégique *Ambition 2027* aux équipes *via* des réunions de présentation et une vidéo interne ;
- le site internet et l'intranet Groupe *My GEODIS* ;
- des articles et des newsletters internes (Conformité, Ressources humaines, etc.).

### 4.2.1.6 Équilibre vie professionnelle, vie privée

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

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

Les collaborateurs bénéficient de divers congés familiaux afin de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : congé parental, maternité, paternité, d'adoption ou pour événements familiaux. 64 % des effectifs (France et États-Unis) bénéficient de congés familiaux. Par ailleurs, des congés spéciaux sont proposés aux collaborateurs sous certaines conditions spécifiques (jeunes enfants, collaborateurs de plus de 55 ans, aidants, etc.) dans certaines Régions et Métiers.

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

### Chiffre clé

→ **78 % des collaborateurs de GEODIS déclarent arriver à bien concilier vie privée et vie professionnelle (enquête de satisfaction collaborateurs 2024 réalisée par IPSOS)**

Le Groupe s'engage également en matière de prévention santé. En France, des journées de sensibilisation sont régulièrement organisées autour de la sécurité routière et de la prévention des cancers féminins et masculins. En 2024, les collaborateurs des sociétés de siège ont eu la possibilité de réaliser un dépistage du cancer de la prostate pendant leurs heures de travail. Aux États-Unis, des campagnes ont été organisées en 2024 pour sensibiliser les collaborateurs sur la santé cardiaque et le cancer du sein ; une collecte de fonds a permis de recueillir respectivement 44 000 et 12 000 US\$.

(1) Les salariés sollicités pour l'enquête ont plus de trois mois d'ancienneté. Ne sont pas inclus : les collaborateurs indisponibles au moment de l'enquête (congés maternité, congés maladie, etc.) et ceux ayant donné leur préavis de départ. Les collaborateurs de trans-o-flex, acquisition récente, n'ont pas pu être intégrés en 2024.

(2) L'enquête RED (*Representative Employment Data*) est réalisée par Ipsos auprès d'échantillons représentatifs de salariés travaillant dans des organisations de plus de 100 salariés. Cette méthode permet de disposer d'une vision transversale par grands secteurs d'activité.

## 4.2.2 Diversité et Inclusion

### Enjeux et impacts

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

### Gouvernance

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

### Politiques

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

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

La politique a été élaborée de manière collective, *via* des consultations mondiales avec des groupes de discussion composés de collaborateurs de toutes les Régions et Métiers. La politique a identifié quatre axes de travail à l'échelle mondiale : égalité hommes/femmes, intégration des personnes en situation de handicap, diversité des âges et diversité culturelle. Cette politique est diffusée et s'applique dans toutes les Régions et Métiers afin de garantir une approche unifiée de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble du Groupe.

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

### Plan d'actions

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

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

#### 4.2.2.1 Égalité femmes/hommes

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

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

**Réseau féminin :** le *GEODIS Women's Network (GWN)*, créé en 2013, est une communauté déployée à l'échelle mondiale afin d'aider les femmes à accéder à des postes de management en développant leur potentiel et en les accompagnant dans leur évolution professionnelle. Plusieurs antennes couvrent plus largement le périmètre du Groupe, de la Nouvelle-Zélande au Chili en passant par la France et les États-Unis : GWN Americas, GWN Europe, GWN France, etc. Ce réseau est structuré autour d'un Comité exécutif et de sous-commissions telles que la communication, les événements ou la formation qui permettent de partager et de déployer les bonnes pratiques et de coordonner les actions. Le réseau GWN Americas, créé en 2017, compte par exemple plus de 300 ambassadrices et ambassadeurs aux États-Unis, mais aussi au Mexique, en Colombie, au Brésil et au Chili.

**Mentorat :** des programmes complets existent dans plusieurs géographies. Au siège social du Groupe, 15 paires mentor/mentorée ont été constituées en 2024.

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

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

**Égalité salariale :** le Groupe proscrie toute différence de rémunération, fixe ou variable, entre les hommes et les femmes à compétences, expérience, diplômes et ancienneté de niveaux identiques. En 2024, le Groupe a travaillé sur l'écart de rémunération hommes/femmes de façon à avoir un suivi plus précis et ajuster ses plans d'actions.

Un label au service de l'égalité professionnelle

Le label GEEIS (*Gender Equality European & International Standard*) certifie le niveau des ressources mobilisées par l'entreprise pour atteindre l'égalité au travail ainsi que les performances obtenues. Son objectif est de promouvoir l'égalité des genres et la diversité au sein de l'organisation et de favoriser l'égalité des chances. De nombreux pays se sont approprié ce référentiel pour promouvoir la place des femmes dans l'organisation. La région Asie-Pacifique (APAC) a obtenu l'accréditation au cours de l'exercice pour ses activités à Hong Kong et à Singapour. Au Japon et à Taiwan, les femmes sont représentées à 50 % dans les postes d'administratrices et occupent 40 % des postes de direction. En 2024, 21 pays du Groupe ont obtenu le label GEEIS (22 700 collaborateurs, soit 46 % des effectifs du Groupe) dont Hong Kong, Singapour, la Pologne, la Suède, le Danemark ou la Norvège.

Objectifs

Pour promouvoir une culture d'entreprise inclusive et équitable dans l'ensemble de ses Métiers et Régions, le Groupe s'est fixé un objectif de féminisation plus large que le seul *TopEx*. GEODIS s'engage à atteindre en 2027 un taux de 35 % de femmes parmi les cadres dirigeants. Cette population comprend les membres du *TopEx* et les membres de tous les comités de direction des pays, soit au total 750 collaborateurs. En 2024, ce taux était de 31 %.

Résultats

Pourcentage de collaboratrices chez GEODIS entre 2022 et 2024

| Pourcentage de femmes |      |      |      |
|-----------------------|------|------|------|
| Périmètre             | 2022 | 2023 | 2024 |
| Groupe                | 40 % | 39 % | 40 % |
| Managers              | 34 % | 35 % | 36 % |
| TopEx                 | 22 % | 22 % | 25 % |
| ComEx                 | 29 % | 28 % | 28 % |

Pour la première fois en 2024, le pourcentage de femmes au sein du *TopEx* a atteint 25 %, objectif que le Groupe s'était initialement fixé pour 2023. GEODIS privilégie la promotion interne pour sa population *TopEx* : parmi les nouveaux membres intégrés en 2024, plus de la moitié sont des nominations internes. Les femmes représentent 50 % de ces nominations internes. Index égalité : GEODIS (ensemble des sociétés GEODIS dans le périmètre France) a obtenu en 2024 la note de 91/100, comme en 2023.

4.2.2.2 Handicap

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

- *informer les collaborateurs*. Avec au minimum une action ou un événement annuel par région ou pays. GEODIS a profité de l'initiative *DuoDay*, initialement réservée à la France pour lancer la Semaine internationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap. À l'international, 67 duos se sont formés dans les Régions du Groupe. En France : de nombreux événements sont venus ponctuer cette semaine, parmi lesquels une démonstration de ping-pong en fauteuil et un webinaire autour du thème « c'est quoi le handicap ». En Asie-Pacifique, les équipes ont réinventé les rôles inclusifs dans les entrepôts en partenariat avec le centre de ressources sur l'autisme de Singapour. Dans les Amériques, les installations ont été transformées en espaces d'apprentissage pour les étudiants en situation de handicap. Au Maroc, quatre duos ont participé à cette première édition ;
- *agir avec les collaborateurs* : c'est la vocation de la communauté *IN* dont la mission est de promouvoir dans les Métiers et Régions du Groupe la charte Handicap et de sensibiliser les équipes *via* des actions de formation. Le réseau compte à ce jour 53 correspondants *IN* dans le monde ;
- *contribuer à l'employabilité des personnes en situation de handicap*. Le recrutement des candidats au siège en France est désormais rattaché au site d'emploi de l'Agefiph ;
- *agir avec les partenaires* : parallèlement à l'engagement des collaborateurs, les Régions et Métiers du Groupe sont mobilisés pour confier trois prestations par an minimum aux entreprises, associations ou réseaux œuvrant pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel (entretien des espaces verts, restauration, etc.). En 2024, GEODIS a signé, dans le cadre de la gestion du cycle de vie de son matériel informatique (*voir section 3.3.2 Opérations : flux entrants et flux sortants*) un partenariat avec une entreprise adaptée : ce sont ainsi plus de 1 330 postes de travail qui ont été repris par ATF Gaïa, spécialisée dans le reconditionnement et la valorisation des équipements informatiques.

En France, un audit des actions handicap a été mené en 2023 au siège avec l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). Les collaborateurs volontaires ont répondu à un questionnaire en ligne (170 participants). Les principaux axes d'amélioration portent sur un dispositif de communication plus visible, l'intégration systématique des offres d'emploi dans les *jobboards* spécialisés, la mise en place d'un processus structuré d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces conclusions seront utilisées dans le cadre de la négociation avec les partenaires en vue de la signature d'un accord collectif en 2025.

### France : collaborateurs solidaires

Les collaborateurs sont encouragés à participer à des initiatives solidaires :

- par leur contribution au prix Guy Crescent (Fondation SNCF) qui apporte un soutien financier aux initiatives dédiées au handicap. Ce prix a été créé en hommage à Guy Crescent, président de Calberson (une des sociétés à l'origine de GEODIS). Les collaborateurs peuvent concourir à ce prix au nom de leur association. Un comité de sélection est organisé pour identifier le ou les lauréats, qui recevront des sommes allant de 1 000 à 2 000 €. Parmi les lauréats : les associations *Rebondir face au handicap* et *Course Horizon*, qui offrent des activités sportives adaptées aux jeunes en situation de handicap ;
- par le mécénat de compétence via un partenariat avec l'association *Tremplin Handicap*. Plus de 150 collaborateurs partagent leurs compétences pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

## Résultats

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

|        | 2022  | 2023  | 2024  |
|--------|-------|-------|-------|
| Groupe | 3,3 % | 3,0 % | 4,0 % |
| France | 4,6 % | 4,0 % | 4,4 % |

Les collaborateurs en situation de handicap sont constitués de 40 % de femmes et de 60 % d'hommes.

### 4.2.2.3 Diversité culturelle

En tant qu'entreprise de logistique mondiale, la diversité culturelle est inhérente à l'activité du Groupe. La compréhension et le respect des différences culturelles sont essentiels pour une communication, une collaboration et une prise de décision efficaces dans un environnement multiculturel. Aux États-Unis, le réseau *GOOD* est composé d'employés issus de la diversité afin de faire entendre la voix des minorités. Sa mission est de renforcer et d'animer cette communauté en identifiant et en mettant en œuvre des solutions pour attirer, retenir, développer et promouvoir les meilleurs talents issus de groupes sous-représentés.

Aux États-Unis par exemple, plusieurs initiatives ont été mises en place dans les entrepôts afin de développer l'implication des collaborateurs, quel que soit leur pays d'origine :

- l'utilisation d'un service de traduction en temps réel, gratuit et accessible à tous les collaborateurs, dans leur langue natale (plus de 100 langues et dialectes sont disponibles). Les collaborateurs peuvent suivre la traduction en direct lors des réunions et sessions de formations, depuis leur téléphone en téléchargeant l'application et en sélectionnant leur langue ;

- sur le campus de Nashville (Tennessee), certaines opérations de logistique sont effectuées par des robots, lesquels peuvent donner et recevoir des instructions en 25 langues différentes. Sur ce campus, les langues les plus utilisées outre l'anglais sont l'espagnol, l'arabe, l'iranien et le birman ;
- enfin, l'accent est mis sur une communication multilingue dans les sites, avec notamment le recrutement de managers d'origines différentes pour faciliter l'intégration des collaborateurs, ce qui a un impact positif sur l'attractivité et la rétention des talents.

Des actions ont également été menées dans le Groupe pour promouvoir la diversité culturelle (concours photo, événements, etc.) en France, en Irlande, aux États-Unis, en Belgique, en Inde, etc.

### 4.2.2.4 Diversité des âges

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

#### Répartition des collaborateurs GEODIS selon leur tranche d'âge en 2024

|              | Moins de 30 ans | 30-50 ans     | Plus de 50 ans |
|--------------|-----------------|---------------|----------------|
| Hommes       | 5 075           | 14 275        | 7 936          |
| Femmes       | 3 943           | 10 130        | 4 577          |
| <b>TOTAL</b> | <b>9 018</b>    | <b>24 405</b> | <b>12 513</b>  |

#### Répartition des managers GEODIS selon leur tranche d'âge en 2024

|              | Moins de 30 ans | 30-50 ans    | Plus de 50 ans |
|--------------|-----------------|--------------|----------------|
| Hommes       | 202             | 2 651        | 1 374          |
| Femmes       | 167             | 1 575        | 598            |
| <b>TOTAL</b> | <b>369</b>      | <b>4 226</b> | <b>1 972</b>   |

Parmi les jeunes générations (moins de 30 ans), la part des femmes managers (45 %) est quasi identique à la part des femmes au sein des collaborateurs (44 %). Les collaborateurs de la tranche 30-50 ans en position de management constituent 64 % des managers du Groupe, alors qu'ils représentent 53 % de l'effectif total.

## 4.2.3 Droits humains et libertés fondamentales

### Enjeux et impacts

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

### Gouvernance

Les directions des Ressources humaines et du Développement durable veillent au respect des règles et engagements qui s'appliquent au Groupe en matière de Droits humains.

La direction Gouvernance, Risques et Conformité rend compte des informations remontées et des décisions prises par le Comité des risques au Comité exécutif.

Les droits humains font partie de la cartographie des risques Groupe. Ils sont à ce titre suivis quatre fois par an et réévalués annuellement par le Comité des risques.

### Politique

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

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

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

- déclaration de durabilité, publiée en 2024 ([voir section 2.5 Feuille de route RSE](#)) ;
- politique Droits humains, publiée en 2024 ([voir section 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur](#)) ;
- politique Diversité inclusion, publiée en 2024 ([voir section 4.2.2 Diversité et inclusion](#)) ;
- la Charte Éthique Groupe ([voir section 5.1 Culture d'entreprise et éthique des affaires](#)) ;
- les accords d'entreprise.

La Déclaration de durabilité, les politiques Droits humains et Diversité et Inclusion ont été communiquées aux collaborateurs de GEODIS via l'intranet et sont également accessibles aux parties prenantes via le site internet du Groupe.

### Plan d'actions

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

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

### Résultats

- Nombre de collaborateurs ayant déclenché la procédure d'alerte en 2024 : 333.
- Nombre d'incidents graves en matière de droits humains (travail des enfants, travail forcé ou traite des êtres humains) affectant les effectifs : 0.
- Montant total des amendes et des pénalités liées à incidences graves en matière de droits humains : 0.
- Montant total des indemnisations financières liées à incidences graves en matière de droits humains : 0.

## 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur

### Enjeux et impacts

Les travailleurs de la chaîne de valeur – prestataires, fournisseurs, partenaires commerciaux, clients et utilisateurs – jouent un rôle central dans l'écosystème opérationnel de GEODIS. Avec une présence dans 166 pays et un portefeuille de 100 000 fournisseurs et 91 000 clients actifs, GEODIS est exposé à des risques de violation des droits humains et des libertés fondamentales en amont et en aval de sa chaîne de valeur : travail forcé, travail infantile, travail clandestin ou illicite, non-respect du droit des travailleurs, discrimination, violence, harcèlement, etc.

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

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

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

### Gouvernance

Les directions des Ressources humaines et du Développement durable veillent au respect des règles et engagements qui s'appliquent au Groupe en matière de droits humains et font un rapport régulier au Comité des risques du Groupe.

La direction Gouvernance, Risques et Conformité rend compte des informations remontées et des décisions prises par le Comité des risques au Comité exécutif.

Enfin, la direction Achats Groupe pilote le déploiement de la démarche achats responsables et les procédures de vérification de l'intégrité des tiers (sous-traitants, prestataires de services, etc.).

### Politique

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

- l'adhésion au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe s'engage à promouvoir et respecter les droits humains dont les normes relatives au travail, l'élimination du travail forcé et l'abolition effective du travail des enfants ;
- la Charte Éthique Groupe ;

- le code de conduite des partenaires d'affaires révisé en 2024, avec des exigences renforcées. Outre la fourniture d'un niveau de service de haute qualité, GEODIS attend également de ses parties prenantes, tout au long de la chaîne de valeur, que leur fourniture ou prestation soit réalisée dans le respect de l'ensemble des lois et réglementations applicables, ainsi que des normes les plus strictes en matière d'éthique, de sécurité environnementale et de qualité ;
- la politique Droits humains. Publiée en 2024, cette politique s'adresse à tous les collaborateurs, entités et métiers du Groupe ainsi qu'à son réseau de partenaires externes. Elle présente un cadre de référence pour prévenir et identifier les risques d'atteinte aux droits humains et les engagements du Groupe à reconnaître les droits humains, leur importance et leur universalité. Elle s'adresse plus spécifiquement à quatre typologies de parties prenantes : les collaborateurs ([voir section 4.2.3 Droits humains et libertés fondamentales](#)), les clients, les fournisseurs et sous-traitants et les communautés locales. Elle est signée par la présidente du Directoire et le directeur des Ressources humaines Groupe.

### Plan d'actions

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

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

*Pour les clients :* le Groupe s'engage notamment à protéger les informations confidentielles et les données à caractère personnel de ses clients qu'il pourrait être amené à traiter en qualité de sous-traitant ([voir section 5.3 Protection des données et cybersécurité](#)).

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

GEODIS fait partie du Groupe SNCF, soumis à la loi sur le devoir de vigilance, qui impose d'établir, de publier et de mettre en œuvre des mesures et plans d'actions pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes et à l'environnement. Le plan de vigilance pour l'exercice 2024<sup>(1)</sup> est le quatrième publié par le Groupe SNCF. Il couvre l'ensemble du Groupe SNCF, y compris ses filiales dont GEODIS qui y contribue par la remontée d'informations consolidées dans son périmètre.

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

La procédure d'alerte permet aux salariés, collaborateurs temporaires ou externes, ainsi qu'aux fournisseurs, partenaires et tiers d'effectuer des signalements, depuis la France ou l'étranger, partout dans le monde. Ce dispositif recueille les signalements concernant toute violation, potentielle ou avérée, de la loi (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi « Sapin II » et loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre notamment), du règlement ou de la Charte Éthique, et tout risque d'atteinte grave aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ou à l'environnement. Il est complémentaire aux autres canaux de signalement disponibles, notamment auprès du supérieur hiérarchique, ou des Ressources humaines.

L'outil est accessible en dix langues via une plateforme numérique dédiée (BKMS® System) dont le déploiement a fait l'objet d'une large communication en janvier 2022, notamment via l'installation d'affiches sur les sites GEODIS. Les utilisateurs peuvent adresser 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 procédure 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.

Toutes les remontées font l'objet d'un processus de suivi. La direction Éthique et Compliance centralise le recueil et le traitement des alertes reçues. Elle assure le suivi des données clés relatives aux alertes reçues et traitées, tant au niveau central que local, et les reporte au Comité des risques.

### Résultats

- En 2024, 333 alertes ont été reçues, dont 141 ont été déclarées recevables. Parmi les alertes déclarées recevables, la majorité d'entre elles provient de la Région Amériques ; la thématique la plus fréquente concerne des pratiques comportementales.
- 87 % des alertes ont été clôturées au cours de l'exercice.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec un incident grave en matière de droits humains en 2024 : 0.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec des incidents de discrimination : 46.
- Nombre d'alertes reçues en lien avec des incidents de harcèlement : 67.
- Nombre de plaintes déposées par les collaborateurs (pour les conditions de travail, l'égalité de traitement et égalité des chances ou autres droits liés au travail, sauf les incidents de discrimination et harcèlements) via tout type de canaux : 199.
- Montant total des amendes et des pénalités liées à des incidents et plaintes liés au travail<sup>(2)</sup> : 0.
- Montant total des indemnisations financières liées à des incidents et plaintes liés au travail<sup>(3)</sup> : 1,24 million €.



(1) Source : <https://www.groupe-sncf.com/medias-publics/2025-03/plan-de-vigilance-2025.pdf>

(2) Sealogis, Distribution & Express, European Road Network, Amériques, Asie-Pacifique non inclus.

(3) Sealogis non inclus.

## 4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux

### Enjeux et impacts

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

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

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

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

### Gouvernance

Pour s'assurer de la satisfaction client et de la fiabilité et de la sécurité des solutions et services proposés aux entreprises, le Groupe s'appuie sur une organisation régionale orientée clients. Une direction commerciale pilote l'offre et les services dans chaque Région, soutenue par une équipe de 1 200 commerciaux. Les équipes commerciales sont régulièrement sensibilisées aux enjeux de durabilité, facteur de compétitivité et de satisfaction clients. En 2024 la *Sales Academy* a révisé son module dédié à la décarbonation afin de permettre aux équipes d'avoir une bonne compréhension de cet enjeu et de le valoriser dans les interactions avec les clients.

### Politiques

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

### Plan d'actions

Le plan d'actions couvre les principales dimensions de la relation que GEODIS entretient avec ses clients. Le Groupe a pour ambition d'assurer, en tant qu'acteur logistique, la continuité de service ; de maintenir un haut niveau de service pour viser la satisfaction de ses clients, et enfin de protéger la santé et la sécurité des clients, consommateurs et riverains.

### 4.4.1 Continuité de service

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

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

#### Assurer la distribution de médicaments en zones sensibles

Pour livrer des médicaments depuis le nord de l'Europe à destination de l'Arabie saoudite avec un délai de livraison en deux semaines et une modification du trajet initial, GEODIS a dû s'adapter en proposant des solutions de transport alternatives et une logistique sans faille pour satisfaire le client :

- mobilisation des équipes locales pour trouver la solution de transport la plus adaptée à la déviation du trajet du navire en raison de la situation complexe en mer Rouge et des risques inhérents ;
- déploiement d'un protocole santé conforme au respect des normes et de la réglementation. 140 palettes à maintenir à une température constante pour garantir l'intégrité des produits. Placement sur chaque palette d'un enregistreur de données *data loggers* pour détecter toute anomalie de température ;
- mobilisation d'un agent local pour réceptionner les colis lors d'une étape intermédiaire et d'un expert pharmaceutique pour garantir le bon déroulement et la sécurité des opérations.

### 4.4.2 Satisfaction client

Chaque année, une large enquête permet de mesurer la satisfaction clients. Disponible en 16 langues, ce questionnaire en ligne est précieux pour identifier les attentes, collecter les retours d'expérience et repérer les sources d'insatisfaction.

En 2024, les résultats de ce baromètre sont en progrès. 92 % des clients interrogés dans le monde sont satisfaits de la relation. Le *Net Promoter Score* (NPS), qui mesure l'expérience client *via* notamment la propension à recommander le service, atteint + 36 en 2024 contre + 31 en 2023. Le *Customer Effort Score*

qui répond à la question « *Est-ce difficile de faire du business avec GEODIS ?* » est aussi en progression (2,2 en 2024 contre 2,3 en 2023) <sup>(1)</sup>.

Ces résultats s'expliquent notamment par l'efficacité et la réactivité des équipes dans la prise en compte des attentes clients, et sur tout le cycle de vie, grâce à un outil de gestion de la relation client transverse à tous les Métiers et Régions. Les engagements de GEODIS en matière de sécurité des collaborateurs et de transition environnementale répondent aussi aux exigences des clients. À cela s'ajoute le calculateur d'émissions (un outil en ligne permettant aux clients de comparer les différentes solutions de transport entre deux points) ainsi que la fourniture par GEODIS des données d'émissions de CO<sub>2</sub> à tous ses clients, pour les aider à mesurer leurs émissions de *scope 3* et mieux piloter leur performance.

Certains leviers de progrès persistent néanmoins comme le traitement des plaintes et réclamations clients.

### Contribuer à la réduction des émissions de GES des clients

L'industrie sidérurgique est responsable d'environ 7 % des émissions de CO<sub>2</sub> dans le monde <sup>(2)</sup>. Pour accompagner ArcelorMittal à atteindre ses objectifs de réduction d'empreinte carbone, les équipes European Road Network en France ont proposé une solution plus respectueuse de l'environnement et adaptée au plan de transport de ce client. Après une étude détaillée des flux, GEODIS a proposé un carburant alternatif au diesel : l'huile végétale hydrotraitée (HVO) pour les livraisons d'acier sur de courtes distances avec des camions compatibles HVO. L'initiative a permis de réduire de 82 % les émissions de CO<sub>2</sub> par rapport au camion diesel. Ce projet pilote lancé en 2023 concerne les flux de distribution zone courte au départ de l'usine de Florange et s'est poursuivi tout au long de 2024.

### Une expérience client réussie en partenariat avec Pickme

Distribution & Express a lancé en 2024 un partenariat avec Pickme, visant à optimiser les livraisons dès la première tentative et à réduire les présentations infructueuses chez les destinataires particuliers. Cela permet de diminuer les kilomètres inutiles, le temps perdu et les émissions de gaz à effet de serre. Pickme, créé en 2019, propose une plateforme de proximité avec plus de 15 000 voisins-relais actifs en France : les destinataires choisissent un voisin-relais pour réceptionner leur colis. Cette solution facilite l'organisation de la livraison en garantissant la présence d'un voisin-relais pour réceptionner le colis à proximité du domicile du destinataire. Près de 80 % des clients adhèrent à cette nouvelle option souple et sécurisée.

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

GEODIS stocke et transporte tout type de marchandises dans le monde entier, dont certaines sont considérées comme dangereuses (produits chimiques, aérosols, batteries au lithium, liquides inflammables, etc.) et présentent un risque pour les personnes, les biens et l'environnement.

Pour le stockage, les sites opérés par GEODIS susceptibles de provoquer des pollutions ou nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains, sont soumis à une réglementation stricte, visant à prévenir et à réduire les risques environnementaux. Il s'agit de la classification ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) en France ou ses équivalents internationaux. Les sites classés ICPE opérés par GEODIS sont soumis au respect de normes strictes en matière de sécurité, de gestion des déchets, de prévention de la pollution et de protection de l'environnement. Le Groupe met en œuvre dans ces sites des mesures de prévention et des opérations de formations auprès des collaborateurs, qui doivent suivre des procédures strictes pour éviter tout incident ou pollution.

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

### Un manuel sécurité pour les conducteurs de matières dangereuses

En 2024, le Métier European Road Network a actualisé son manuel santé-sécurité du conducteur destiné au transport de matières dangereuses (produits chimiques, gaz liquéfié, hydrogène). Disponible dans une dizaine de langues, ce document a pour vocation de rappeler les bonnes pratiques du métier de conducteur et de sensibiliser à la prévention des risques que présente sa mission. Il intègre les dernières évolutions réglementaires et détaille les procédures à suivre pour assurer la sécurité du conducteur et celle des autres, préserver sa santé et protéger l'environnement.

### Résultats

- 88 % des clients déclarent être bien informés sur la politique RSE du Groupe.
- 91 % des clients déclarent être satisfaits de la performance de GEODIS en matière de santé-sécurité.
- 69 % des clients ayant émis une plainte formelle ont été satisfaits par la façon dont celle-ci a été résolue par GEODIS.

### Communication responsable

GEODIS s'engage à maintenir une communication fiable et transparente avec ses clients et parties prenantes en orientant et guidant les choix logistiques vers les solutions les moins carbonées, en plaçant la raison d'être au cœur de ses Métiers. La campagne de marque lancée en 2024 et la nouvelle signature *A better way to deliver* illustre cette promesse à travers les engagements suivants :

- réduire l'impact environnemental des activités en offrant un service responsable et durable à l'ensemble de ses clients ;
- placer l'humain au cœur de l'activité logistique, de la relation client et de l'expérience collaborateur ;
- incarner l'engagement du Groupe en ligne avec sa raison d'être et les évolutions économiques et technologiques mondiales de la *supply chain*.

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

(2) Source : <https://www.iea.org/reports/iron-and-steel-technology-roadmap>





# Éthique

## FAITS MARQUANTS

- Organisation de la Semaine de la Conformité ([p. 87](#)) ;
- Réalisation de la première enquête de satisfaction fournisseurs ([p. 90](#)) ;
- Organisation du *Data Protection Day* ([p. 92](#)) ;
- Révision du code de conduite des partenaires d'affaires ([p. 89](#)).

## QUELQUES CHIFFRES CLÉS 2024

### Conformité

**87 %**

des collaborateurs ciblés  
en 2024 formés à  
la Charte Éthique

voir notre programme éthique  
et conformité [p. 87](#)

### Relations fournisseurs

**63 %**

des fournisseurs stratégiques  
évalués par EcoVadis sur  
les trois dernières années

voir notre approche pour l'évaluation  
du risque fournisseurs [p. 90](#)

### Protection des données

**90 %**

des collaborateurs ciblés  
en 2024 ont été formés  
à la protection des données  
personnelles

voir nos actions en faveur  
de la protection des données  
et de la cybersécurité [p. 92](#)

## Choisir des relations éthiques fondées sur la confiance

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

### 5.1 Culture d'entreprise et éthique des affaires

#### Enjeux et impacts

GEODIS opère dans un environnement législatif et réglementaire complexe, marqué par la multiplication des standards, lois et réglementations locales et internationales. Le Groupe travaille avec un réseau de fournisseurs, sous-traitants, partenaires d'affaires, qui l'expose notamment à des risques d'atteintes aux droits humains ou d'éthique des affaires.

GEODIS s'appuie sur sa raison d'être, ses valeurs, ses Principes de Leadership et ses standards en matière d'éthique et conformité pour s'assurer que les collaborateurs, intérimaires, consultants, sous-traitants adoptent un comportement éthique dans tous les pays où il opère. La responsabilité de chaque employé est indispensable pour maintenir la confiance client et assurer la pérennité de ses activités.

#### Gouvernance

L'engagement des instances dirigeantes constitue le socle du dispositif en matière d'éthique et de conformité. Cet engagement est porté par la présidente du Directoire, les directeurs généraux des Métiers et Régions, et par chaque membre du Comité exécutif dans son domaine d'expertise.

La direction de la Conformité, placée sous l'autorité de la présidente du Directoire réalise les missions suivantes :

- conception des programmes d'éthique et de conformité, diffusion de bonnes pratiques et définition des règles d'éthique dans la conduite des affaires ;
- conception et organisation des campagnes de sensibilisation et de formation aux sujets de conformité ;
- représentation du Groupe à l'échelle internationale, auprès des clients, partenaires, associations professionnelles et organisations gouvernementales et non gouvernementales ;
- formulation de conseils et recommandations sur toutes les questions d'éthique et conformité ;
- gestion du dispositif d'alerte éthique.

Elle est épaulée par un réseau de dix correspondants Conformité dans les Métiers et Régions du Groupe qui a notamment pour rôle de déployer le programme de conformité et contrôler son respect ainsi que de suivre le plan d'actions de la cartographie des risques de corruption.

Le Comité des risques de GEODIS suit la mise en œuvre du programme de conformité ainsi que les incidents et questions remontés par la direction de la Conformité. Ce comité se réunit en moyenne quatre fois par an autour de ces sujets.

#### Politiques

La Charte Éthique GEODIS, publiée en 2009, constitue la pierre angulaire du dispositif d'éthique et de conformité du Groupe. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs – y compris le personnel temporaire ou externe – aux membres du Comité exécutif et du Conseil de surveillance. Les directions de chaque entité sont chargées de diffuser ce document ainsi que les politiques internes qui la complètent et qui sont les suivantes :

- politique pour une concurrence libre et loyale ;
- politique contre la corruption et le trafic d'influence ;
- politique d'évaluation de la probité des parties prenantes à travers le processus *Connaitre son partenaire d'affaires* présentée dans le *Book of Business Principles* ;
- procédure de contrôle des exportations ;
- politique de signalement ;
- déclaration de protection des données.

Tous ces documents sont accessibles sur l'intranet du Groupe. Ils contribuent à la diffusion d'une culture d'intégrité ainsi qu'à la promotion de pratiques durables et socialement responsables.

#### Plan d'actions

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

### 5.1.1 Éthique et conformité

Le programme éthique et conformité s'attache à sensibiliser et responsabiliser les collaborateurs et les tiers à l'éthique des affaires ainsi qu'aux règles à respecter en matière de conformité, à prévenir les comportements ou risques qui, au sein du Groupe ou chez ses partenaires, pourraient engager leur responsabilité, nuire à leur réputation ou à la pérennité de leurs activités. Cette sensibilisation est matérialisée par la diffusion de politiques et procédures, mais aussi par le déploiement de formations.

#### Semaine de la Conformité (Compliance Week)

Depuis 2019, GEODIS organise chaque année la Semaine de la Conformité. Ce rendez-vous annuel est destiné à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, Métiers et Régions aux situations à risque auxquelles ils peuvent être confrontés. Les Régions et Métiers mettent ensuite en place des actions locales en lien avec leurs priorités sur la base de cette Semaine de la Conformité. En 2024, cet événement s'est déroulé lors de la semaine du 9 décembre. Des vidéos sur chaque thématique – corruption, concurrence, données personnelles, contrôle des exportations – ont notamment été diffusées sur l'intranet du Groupe.

Ce rendez-vous est complété, depuis 2024, par la publication d'une lettre d'information trimestrielle compliance dont l'objectif est de renforcer la responsabilisation et la culture éthique et conformité des collaborateurs sur le sujet. Chaque thématique est illustrée par une décision de justice ou une actualité sur le sujet.

#### Formations

La formation est essentielle pour s'assurer que les règles d'éthique et de conformité sont connues et comprises par tous les employés exposés et que les risques sont gérés efficacement. C'est pourquoi GEODIS a développé un programme composé de quatre modules en ligne : Charte Éthique, lutte contre la corruption et le trafic d'influence, confidentialité et protection des données, concurrence loyale. Ces formations sont disponibles en huit langues.

La session dédiée à la Charte Éthique s'adresse à l'ensemble des collaborateurs disposant d'un poste informatique et d'un accès à la plateforme en ligne. Le module de formation qui délivre un certificat de réussite doit être réalisé tous les deux ans par les collaborateurs et un mois après l'arrivée des nouveaux embauchés.

#### Résultats

La campagne de formation de 2024 a visé 11 096 collaborateurs. Parmi eux, 9 654 collaborateurs ont suivi la formation sur la Charte Éthique, soit 87 % de la population visée.

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

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence fait partie intégrante du programme de conformité du Groupe. GEODIS ne tolère aucune forme de corruption ou de trafic d'influence et encourage toutes les mesures visant à les prévenir, dont :

- la diffusion et le respect de la politique anti-corruption ainsi que des autres procédures et politiques en lien avec cette dernière ;
- le déploiement de formations anticorruption ;
- GEODIS invite tout collaborateur à consulter la direction de la Conformité du Groupe, en cas de doute ou de question.

#### Cartographie des risques

Le risque de corruption et de trafic d'influence fait partie des risques majeurs identifiés par le Groupe. Une cartographie des risques est réalisée à l'échelle locale dans chaque Région et Métier. Les risques sont ensuite consolidés dans la cartographie Groupe et revus tous les trois ans. La cartographie est digitalisée sur l'outil *Risk Factory* qui permet la traçabilité des mises à jour et l'automatisation des calculs. Les plans d'actions sont suivis par la direction du Contrôle interne et de la conformité et font l'objet d'une évaluation.

#### Vérification de l'intégrité des tiers

La procédure *Connaître son partenaire d'affaires* permet d'évaluer le risque fournisseur. 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 ;
- une vérification d'intégrité à l'aide de bases de données externes ;
- une formation spécifique dispensée par la direction Conformité Groupe.

#### Régime disciplinaire

GEODIS a mis en place un régime disciplinaire ayant vocation à s'appliquer en cas de violation des politiques et procédures du programme de conformité dont la Charte Éthique et la politique Cadeaux et Invitations. Ce régime disciplinaire a été déployé au sein de toutes les entités du Groupe, et fait l'objet d'un suivi régulier par la direction des Ressources humaines. Un registre consolidé recense les sanctions infligées au titre de faits de corruption.

### Formation

Les profils les plus exposés aux risques de corruption et pots-de-vin sont les collaborateurs en relation avec les clients et les fournisseurs et les nouvelles recrues. Les collaborateurs concernés doivent suivre la session en ligne de 30 minutes « Lutte contre la corruption et le trafic d'influence ». Le module présente les règles communes aux différentes législations en vigueur (Sapin II, FCAP <sup>(1)</sup> et UKBA <sup>(2)</sup> entre autres), les situations à risques avec des cas pratiques et un quiz final. Elle est validée par un certificat et doit être renouvelée tous les deux ans.

### Plan de contrôle anticorruption

GEODIS a élaboré des contrôles de premier et deuxième niveaux, applicables à toutes les entités du Groupe, qui permettent d'évaluer de manière continue l'efficacité opérationnelle du dispositif, conformément aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption. Une évaluation indépendante du dispositif est assurée par la direction Audit interne.

### Résultats

- En 2024, 69 personnes physiques parmi les tiers « à haut risque » ont suivi la formation conformité, s'ajoutant aux 153 de 2023 <sup>(3)</sup>.
- La campagne de formation de 2024 a visé 11 278 collaborateurs. Parmi eux, 10 616 collaborateurs ont suivi la formation sur l'anticorruption soit 94 % de la population visée.
- Nombre de condamnations et montant des amendes pour infractions à la législation et à la lutte contre la corruption en 2024 : 0.
- Nombre de condamnations résultant de violations des lois d'anticorruption : 0.
- Montant des amendes résultant de violations des lois d'anticorruption : 0.

### 5.1.3 Concurrence libre et loyale

GEODIS porte une attention toute particulière au respect des règles du droit de la concurrence en matière d'ententes anticoncurrentielles et d'abus de position dominante.

La politique de concurrence loyale présente aux collaborateurs les principes fondamentaux du droit de la concurrence, les comportements à suivre ou, au contraire, à proscrire, ainsi qu'une présentation des mécanismes de notification des incidents.

Le document rappelle que les organisations professionnelles ne doivent pas être le lieu d'échanges ou de partage d'informations anticoncurrentielles entre les membres. Pour limiter ce risque, le Groupe a mis en place une procédure de contrôle des demandes d'adhésion ou de renouvellement. Les collaborateurs concernés doivent suivre une formation en ligne dédiée à cet enjeu.

### 5.1.4 Douanes et contrôle des exportations

Face à l'accroissement des échanges internationaux, GEODIS a mis en place des dispositifs visant à assurer le respect des réglementations applicables dans le cadre de la réalisation des prestations douanières, ainsi que le respect des réglementations liées au contrôle des exportations :

- les « règles douanes » visent à encadrer les opérations de dédouanement maîtrisées par GEODIS et couvrent notamment la procédure de sous-traitance douane, le paiement des droits de douane, taxes et autres charges aux autorités douanières et le programme de conformité douanière. Elles reposent sur les principes de l'Organisation Mondiale des Douanes (OMD), les réglementations des autorités douanières et d'autres instances gouvernementales, ainsi que les meilleures pratiques professionnelles et sont déployées dans toutes les entités du Groupe ;
- la « procédure de contrôle des exportations » vise à encadrer les opérations et les activités d'exportation, d'importation, de transport domestique, de logistique, de dédouanement ainsi que les opérations de transit réalisées au sein de toutes les entités GEODIS, afin de s'assurer qu'elles n'impliquent pas de personnes désignées sur des listes de sanctions ni des marchandises prohibées. Toute activité commerciale en lien avec les pays ou marchandises identifiés dans la procédure est soumise à approbation préalable.

Des formations en ligne sur les principales règles douanes et le contrôle des exportations sont déployées en soutien des collaborateurs concernés.

(1) Foreign Corrupt Practices Act : loi fédérale américaine de lutte contre la corruption.

(2) UKBA : United Kingdom Bribery Act – loi britannique relative à la répression et lutte contre la corruption.

(3) La donnée de 2023 a été revue car elle représentait les personnes inscrites à la formation, et non celles y ayant effectivement participé.

## 5.2 Gestion des relations fournisseurs

### Enjeux et impacts

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

Les achats du Groupe sont structurés en cinq catégories :

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

Les risques de défaillance des fournisseurs et partenaires en matière de respect des droits humains, d'environnement ou d'éthique des affaires pourraient avoir un impact sur la performance de GEODIS et la confiance des clients.

Pour limiter ce risque, GEODIS renforce son processus de sélection et d'évaluation RSE de ses fournisseurs et partenaires. En 2024, les achats responsables ont intégré la cartographie des risques Groupe.

### Gouvernance

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

- formaliser une feuille de route achats responsables en s'assurant qu'elle soit alignée sur le plan stratégique *Ambition 2027* ;
- structurer le *sourcing* et la gestion des fournisseurs pour favoriser les synergies entre les Métiers et les Régions. Les fournisseurs transverses (250) sont gérés à l'échelle continentale ou nationale ;
- suivre la performance économique et RSE des achats en s'appuyant sur des processus, outils, normes et standards édictés par le Groupe.

Cette organisation est relayée par une équipe de 225 acheteurs déployés dans toute l'organisation qui définissent les stratégies propres aux activités/Métiers et qui déploient les objectifs et programmes Groupe.

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

### Chiffre clé

→ Les équipes achats de GEODIS sont présentes dans 32 pays et comptent plus de 230 collaborateurs.

### Politiques

La démarche est structurée autour des politiques suivantes :

- un code de conduite des partenaires d'affaires révisé en 2024 qui précise que tout manquement à ce code peut conduire à la suspension ou à la rupture du contrat avec le fournisseur ;
- la Charte Éthique Groupe ;
- l'adhésion aux 10 Principes du Pacte mondial ;
- la procédure *Know your business partner* qui a pour but d'évaluer la conformité et l'engagement des partenaires de sa chaîne de valeur. Cette procédure doit être appliquée, indépendamment du pays, de la Région ou de la Ligne de Métier, à tous les tiers existants et potentiels (clients, fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires, notamment les agents, partenaires de joint-venture ou de consortium) travaillant avec GEODIS ou au nom ou pour le compte de GEODIS.

### Plan d'actions

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

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

- santé et sécurité : vérification de l'existence d'un système de management de la sécurité, d'un plan d'urgence détaillant les actions à entreprendre en cas d'incident (incendie, blessure grave, etc.), du déploiement de formation à la sécurité routière ;
- droits humains : respect des textes fondamentaux protégeant les droits humains, et plus particulièrement l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et la traite d'êtres humains, la discrimination, la liberté d'association ;
- environnement : analyse de la consommation d'énergie, des émissions de CO<sub>2</sub>, des déchets générés, de la pollution locale, des boucles de réemploi et de recyclage ;
- social : développement des partenariats avec les entreprises adaptées (permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités) ;
- éthique des affaires et conformité : s'appuyer sur la cartographie des risques achats responsables pour chaque catégorie de produits ou services pour les fournisseurs soumis aux appels d'offres.

### Objectif

75 % des fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis au cours des trois dernières années à l'échelle du Groupe en 2027.

### Évaluation du risque fournisseurs

GEODIS utilise deux dispositifs pour évaluer son risque fournisseurs.

Les fournisseurs les plus critiques ou les plus exposés aux risques éthiques et conformité (pays, catégories d'achats, montant de la dépense) font l'objet d'une analyse approfondie et sont soumis à un questionnaire de conformité et éthique des affaires. Ils doivent également suivre une formation spécifique sur le sujet. Les fournisseurs à risque moyen ou élevé doivent répondre à un questionnaire plus succinct.

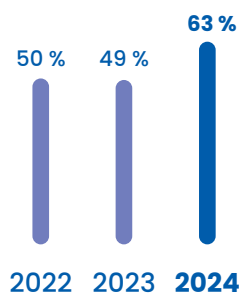
L'évaluation RSE est gérée via la plateforme EcoVadis. Les prestataires dont la note est inférieure à 45/100 sont invités à mettre en place un plan d'actions correctives. En cas d'absence de mise en place dans un délai raisonnable d'actions pertinentes pour améliorer l'évaluation, le fournisseur ne sera plus référencé. En 2024, le Groupe a élargi le périmètre de fournisseurs concernés à de nouvelles géographies et catégories d'achats. Ainsi 374 fournisseurs actifs sont désormais évalués, dont 303 fournisseurs dits stratégiques et 71 sous-traitants de transport principaux dans les différents Métiers. Les fournisseurs dits stratégiques sont ceux qui ont une contribution directe à la stratégie d'achats du Groupe, sont critiques pour les processus métiers de GEODIS et représentent une dépense récurrente de plus de 5 millions d'€ au périmètre du Groupe. Cette catégorie ne comprend pas les fournisseurs et sous-traitants de transport, logistique, douanes, import/export, taxes, immobilier et assurance.

### Formations

En 2024, les directions du Développement durable et Achats Groupe, avec le support de l'Université GEODIS et l'Université Achats de la SNCF ont lancé un programme de formation sur les évaluations RSE des fournisseurs. 17 acheteurs ont été formés au cours de l'exercice. Ce programme se poursuivra en 2025.

### Résultats

*Part des fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis sur les trois dernières années*



### Première enquête annuelle fournisseurs

GEODIS a lancé en 2024 une enquête auprès de 1 650 partenaires et sous-traitants. Disponible en deux langues, ce questionnaire en ligne s'articulait autour de 20 questions (qualité de la relation commerciale, satisfaction et recommandation, évaluation de la démarche RSE et soutien à l'innovation). Le taux de participation a été de 17 % avec un taux de satisfaction globale de 94 %. La qualité de la relation fournisseur et le respect des délais de paiement font partie des points forts identifiés par les fournisseurs. En revanche, la communication et l'exécution des appels d'offres, ainsi que le soutien à l'innovation ont été identifiés comme des leviers d'amélioration.

### 5.2.1 Délais de paiement fournisseurs

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

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

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

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

### Résultats

- Délais de paiement moyens DPO (*Days Payable Outstanding*) : 49,1 jours à fin décembre 2024 (par rapport à 52,1 jours à fin décembre 2023).
- Nombre de procédures judiciaires en cours dues à des retards de paiement : 0.
- Nombre de poursuites judiciaires pour retards de paiement : 0.

### Chiffre clé

→ 94 % des fournisseurs ayant répondu à l'enquête fournisseurs 2024 réalisée par GEODIS déclarent être globalement satisfaits de leur expérience en tant que fournisseur du Groupe

## 5.3 Protection des données et cybersécurité

### Enjeux et impacts

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

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

### Gouvernance

La direction Sécurité des Systèmes d'Information du Groupe opère en étroite collaboration avec le Comité exécutif. Elle déploie une stratégie globale et souveraine en France et à l'international, indépendamment des lignes de métier concernées. Cette direction travaille avec le Bureau de protection des données qui définit les règles de protection et leur mise en œuvre.

### Politiques et procédures

Les règles et principes édictés par le Groupe en matière de sécurité des systèmes d'information doivent être respectés par tous les Métiers et Régions, en complément des réglementations locales en vigueur. Le Groupe s'appuie sur un réseau de partenaires engagés ainsi que sur un catalogue significatif d'outils pour sécuriser les échanges, maintenir la vigilance des collaborateurs et converger vers les standards de sécurité internationaux les plus reconnus (NIST, ISO 27001).

Sont ainsi mises en œuvre :

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

### Plan d'actions

La feuille de route de protection des données et actifs du Groupe repose sur les moyens et ressources suivants :

- l'identification des risques, au travers de la classification des actifs, partenaires et menaces potentielles, pouvant impacter la confidentialité, disponibilité ou intégrité des données ;
- la protection des actifs et la promotion de la cyberculture 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 30 000 utilisateurs sont ainsi entraînés chaque mois ;
- la détection de compromissions potentielles sur plus de 35 000 équipements actifs ainsi qu'un *Vulnerability Operation Center* permettant de réduire continuellement sa surface d'attaque ;
- les moyens de réaction aux alertes et incidents, représentés via son *Security Operation Center* et ses équipes d'intervention à travers le monde permettant une couverture 24/7 ;
- des procédures et exercices de crises permettant d'adresser les incidents majeurs éventuels avec plus de sérénité.

Conscient de la place grandissante de l'intelligence artificielle dans les fonctions et Métiers, GEODIS œuvre pour une gouvernance globale de la donnée afin de garantir une utilisation éthique, transparente et conforme de l'IA dans ses différentes Régions et environnements réglementaires.

### 5.3.1 Données personnelles

#### Enjeux et impacts

La cybersécurité et la protection des données sont cruciales pour les entreprises du secteur de la logistique. Les données issues de leurs activités sont un atout très précieux qui garantit en temps réel le bon déroulement des opérations, la tenue des délais ainsi que l'optimisation des coûts. Garantir la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des données clients, fournisseurs et partenaires devient critique. Une stratégie de protection des données efficace contribue à prévenir la perte, le vol ou la corruption de ces données, mais aussi à minimiser les dommages subis en cas de cyberattaque.

Cette dépendance aux systèmes d'information expose également le Groupe à des risques de non-conformité aux réglementations à l'échelle mondiale qui pourraient conduire à des sanctions financières importantes et nuire à sa réputation. Pour limiter ce risque, GEODIS s'appuie sur une gouvernance dédiée, un corpus d'outils et des campagnes de sensibilisation pour renforcer la vigilance des collaborateurs autour de la gestion de la donnée.

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

### Gouvernance

Le délégué à la protection des données fait partie du Bureau de la protection des données. Il s'appuie sur un réseau de correspondants opérationnels composé des membres suivants :

- le délégué à la protection des données (déploiement de la démarche et des procédures édictées par le Groupe) ;
- le coordinateur informatique à la protection des données (conformité) ;
- les correspondants régionaux à la protection des données (relais régionaux) ;
- les acteurs de la protection des données (relais secteurs d'activité) ;
- les correspondants à la protection des données (relais pays) ;
- les correspondants fonctions (relais fonctions).

### Politiques

De nombreux documents et outils sont mis à la disposition des collaborateurs et parties prenantes pour s'assurer de la conformité des pratiques et du respect des réglementations :

- la Charte Éthique engage les parties prenantes à « traiter les informations personnelles de manière confidentielle, et les protéger en respectant le plus haut niveau de conformité aux lois applicables » ;
- le code de conduite des partenaires d'affaires engage les fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux réglementations en vigueur ;
- le *Book of Business Principles* rappelle les règles à suivre et comportements à adopter ;
- la déclaration de protection des données détaille les processus et l'organisation mise en place pour protéger les données personnelles des collaborateurs, clients et fournisseurs ;
- un dossier partagé protection des données regroupe des contenus et outils accessibles à tous les collaborateurs.

### Plan d'actions

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

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

### Résultats

12 671 collaborateurs dans le monde, soit 90 % de la population ciblée, ont suivi le module Protection des données personnelles en 2024.



## 5.4 Influence responsable auprès des parties prenantes

Auprès de ses clients et des prospects, GEODIS ne se contente pas de répondre aux demandes exprimées. Dans ses offres commerciales, le Groupe propose systématiquement des options moins émissives en gaz à effet de serre lorsqu'elles sont possibles.

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

Par ailleurs, GEODIS s'engage vis-à-vis de ses clients à être force de proposition en développant des solutions logistiques durables. Le Groupe propose systématiquement une offre bas carbone chaque fois que possible, même si le client n'en a pas fait spécifiquement la demande dans l'appel d'offres. GEODIS s'attache à être force de proposition en mettant en avant ses initiatives et ses solutions pour réduire l'empreinte carbone de ses clients (carburants alternatifs, solutions multimodales, optimisation des chaînes logistiques, etc.).

### Associations et organisations professionnelles

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

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

### Coalitions

GEODIS a rejoint fin 2023 l'*Alliance pour la Décarbonation de la Route* dont l'objectif est de regrouper un panel d'entreprises, experts, collectivités territoriales, associations, assureurs, syndicats pour travailler au côté des pouvoirs publics. En 2024, la feuille de route s'articule autour de quatre axes : la transition juste et acceptable des mobilités, la décarbonation de la logistique, la route au cœur d'un système de mobilité en zone peu dense et rurale, la route et sa résilience face au risque climatique.

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

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

### 5.4.1 Engagement politique et activités de lobbying

Les affaires publiques comprennent l'ensemble des actions permettant de promouvoir les droits et les intérêts de GEODIS et d'informer les organismes publics et les décideurs publics, en France et à l'étranger, susceptibles de prendre des décisions pouvant avoir un impact sur ses activités ou celles de ses filiales.

Le Groupe s'engage à appliquer les législations nationales d'inscription aux registres des représentants d'intérêts (comme en France pour la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique) lorsque l'activité de lobbying est présente dans le pays considéré.

Le Groupe interdit aux collaborateurs de participer, directement ou indirectement, sur sollicitation ou non, au financement d'activités politiques. Sont notamment visés les financements de partis politiques ou de campagnes électorales et quelle que soit la raison motivant cette contribution, qu'elle soit ou non envisagée dans le but d'obtenir certains avantages en contrepartie, et concerne aussi bien les contributions financières que les offres de services qui seraient faites au bénéfice d'un parti politique ou d'un candidat à une élection.

(1) Outil sur le site internet du Groupe : <https://geodis.com/fr/calculateur-dempreinte-carbone-logistique>.



## OPEN ORDERS

**+466**  
now | hasta ahora

## PAB SHIP Orders Morning

**+168**  
Orders | From 4:30 AM

## PAB-Evening Shipped Orders

**+686**  
Orders | From 4:30 PM

## PAB SHIP Morning from 4:30 AM

| Time    | orders | quantity |
|---------|--------|----------|
| 08 AM   | 0      | 0        |
| 10 AM   | 0      | 0        |
| 12 PM   | 220    | 220      |
| 2:30 PM | 167    | 42877    |
| 4:30 PM | 167    | 42877    |

## OPEN QUANTITY

**28,674**  
now | hasta ahora

## PAB SHIP Quantity Morning

**+42,837**  
Units | From 4:30 AM

## PAB-Evening Quantity

**+198,483**  
Units | From 4:30 PM To

## PAB-Evening Ship

Query timeout: visualization queries are not allowed until records. If you have not yet has grown, your database is under gradual load, or the visualization settings are incorrect that is too large to be processed within the timeout. If that is the case, we recommend that you summarize your data further.



## Annexes

## Annexe 1 : tableau des indicateurs

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

Les dernières acquisitions étant en cours d'intégration, les indicateurs du tableau ci-dessous incluent l'ensemble du périmètre du Groupe, sauf mention contraire. À titre de référence, les entités Need It Now Delivers et trans-o-flex représentent respectivement 3,4 % et 4,2 % de l'effectif total du Groupe.

### Indicateurs environnementaux

| Indicateur                                                                                      | Unité              | 2022      | 2023      | 2024      | Vérifié |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| <b>Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 + 2 + 3</b>                                    | tCO <sub>2</sub> e | 4 676 507 | 4 335 760 | 4 796 277 |         |
| <b>Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1+2 (market-based)</b>                           | tCO <sub>2</sub> e | 394 954   | 338 737   | 376 731   | ✓       |
| <b>Scope 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre</b>                                     |                    |           |           |           |         |
| <b>Totales</b>                                                                                  | tCO <sub>2</sub> e | 322 762   | 268 082   | 294 404   | ✓       |
| (1.1) Émissions directes des sources fixes de combustion                                        |                    |           |           |           |         |
| Émissions issues de la consommation de gaz, fioul et GPL liée au chauffage des bâtiments        | tCO <sub>2</sub> e | 31 306    | 39 004    | 35 619    |         |
| (1.2) Émissions directes des sources mobiles de combustion                                      |                    |           |           |           |         |
| <b>Totales</b>                                                                                  |                    | 289 473   | 227 095   | 249 706   | ✓       |
| Dont émissions issues de la consommation de gaz des chariots de manutention                     | tCO <sub>2</sub> e | 5 287     | 5 326     | 6 087     | ✓       |
| Dont émissions issues de la consommation de diesel                                              | tCO <sub>2</sub> e | 160 404   | 157 892   | 150 619   | ✓       |
| Dont émissions issues de la consommation de kérosène                                            | tCO <sub>2</sub> e | 89 332    | 37 201    | 77 092    | ✓       |
| Dont émissions issues de la consommation d'essence                                              | tCO <sub>2</sub> e | 28 594    | 18 089    | 7 380     | ✓       |
| Dont émissions issues de la consommation de gaz des véhicules                                   | tCO <sub>2</sub> e | 5 856     | 8 587     | 8 529     | ✓       |
| (1.4) Émissions directes fugitives                                                              | tCO <sub>2</sub> e | 1 983*    | 1 983*    | 9 078*    |         |
| <b>Scope 2 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie</b> |                    |           |           |           |         |
| <b>Totales (market-based)</b>                                                                   | tCO <sub>2</sub> e | 72 192    | 70 655    | 82 327    | ✓       |
| <b>Totales (location-based)</b>                                                                 | tCO <sub>2</sub> e | 81 567    | 84 622    | 83 847    | ✓       |
| (2.1) Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité                                | tCO <sub>2</sub> e |           |           |           |         |
| Market-based                                                                                    |                    | 72 192    | 70 655    | 81 087    | ✓       |
| Location-based                                                                                  |                    | 81 567    | 84 622    | 82 607    | ✓       |
| (2.2) Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid                  | tCO <sub>2</sub> e | ND        | ND        | 1240      |         |

\* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.  
ND : Non disponible.

| Indicateur                                                                           | Unité                   | 2022             | 2023             | 2024             | Vérfié |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|------------------|--------|
| <b>Scope 3 : Émissions indirectes de gaz à effet de serre</b>                        |                         |                  |                  |                  |        |
| <b>Totales</b>                                                                       | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>4 281 554</b> | <b>3 997 023</b> | <b>4 419 547</b> |        |
| (3.1) Achats de biens et services **                                                 | tCO <sub>2</sub> e      | 224 638          | 207 842          | 233 516          |        |
| (3.2) Immobilisations **                                                             | tCO <sub>2</sub> e      | 71 166           | 79 816           | 95 336           |        |
| (3.3) Émissions indirectes associées à l'énergie, non incluses dans les scopes 1 & 2 | tCO <sub>2</sub> e      | 123 987          | 102 647          | 111 245          |        |
| (3.4) Transport de marchandises amont (sous-traité) **                               | tCO <sub>2</sub> e      | 3 510 519        | 3 254 381        | 3 518 974        | ✓      |
| Dont transport aérien                                                                | tCO <sub>2</sub> e      | 1 282 979        | 1 054 196        | 1 348 679        |        |
| Dont transport ferroviaire                                                           | tCO <sub>2</sub> e      | 74 638           | 51 146           | 63 683           |        |
| Dont transport par barge                                                             | tCO <sub>2</sub> e      | 1 387            | 1 815            | 2 130            |        |
| Dont transport maritime                                                              | tCO <sub>2</sub> e      | 572 848          | 494 127          | 600 713          |        |
| Dont transport routier                                                               | tCO <sub>2</sub> e      | 1 578 667        | 1 653 097        | 1 503 768        |        |
| (3.5) Déchets **                                                                     | tCO <sub>2</sub> e      | 71 638           | 68 834           | 79 227           |        |
| (3.6) Déplacements professionnels **                                                 | tCO <sub>2</sub> e      | 7 164            | 18 813           | 14 387           |        |
| (3.7) Déplacements domicile travail **                                               | tCO <sub>2</sub> e      | 38 861           | 44 621           | 41 225           |        |
| (3.11) Émissions des produits vendus                                                 | tCO <sub>2</sub> e      | 233 581          | 216 102          | 320 713          |        |
| (3.13) Actifs en <i>leasing</i> aval                                                 | tCO <sub>2</sub> e      | N/A              | 3 966            | 4 924            |        |

| Indicateur                                                                                       | Unité              | 2022         | 2023         | 2024         | Vérfié |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| <b>Consommations énergétiques</b>                                                                |                    |              |              |              |        |
| <b>Totales</b>                                                                                   | <b>GWh</b>         | <b>1 577</b> | <b>1 369</b> | <b>1 449</b> | ✓      |
| Consommation de gaz des surfaces bâties, engins de manutention et véhicules routiers             | GWh                | 221          | 263          | 243          | ✓      |
| Consommation d'électricité des surfaces bâties                                                   | GWh                | 270          | 263          | 264          | ✓      |
| Dont achat d'électricité renouvelable                                                            | GWh                | 44           | 63           | 44           | ✓      |
| Consommation de diesel                                                                           | Millions de litres | 64,36        | 63,37        | 60,01        | ✓      |
|                                                                                                  | GWh                | 625          | 616          | 583          |        |
| Consommation d'autres types de carburants (B100, HVO)                                            | Millions de litres | 0,5          | 1,1          | 1,8          |        |
|                                                                                                  | GWh                | 5            | 10           | 19           |        |
| Consommation d'essence                                                                           | Millions de litres | 12,4         | 8,3          | 3,4          |        |
|                                                                                                  | GWh                | 110          | 73           | 30           |        |
| Consommation de kérosène                                                                         | Millions de litres | 35,3         | 14,7         | 30,5         |        |
|                                                                                                  | GWh                | 346          | 144          | 299          |        |
| Consommation de fioul                                                                            | Millions de litres | ND           | ND           | 0,4          |        |
|                                                                                                  | GWh                | ND           | ND           | 4            |        |
| Consommation de chaleur, vapeur, froid                                                           | GWh                | ND           | ND           | 7            |        |
| <b>Ratios</b>                                                                                    |                    |              |              |              |        |
| Consommation d'électricité et gaz de chauffage au m <sup>2</sup> de surface bâtie <sup>(1)</sup> | kWh/m <sup>2</sup> | 45,7         | 43,7         | 43,8         | ✓      |
| Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED                            | %                  | 59 %         | 62 %         | 66 %         | ✓      |

(1) La consommation d'électricité et de gaz de chauffage est divisée par la surface construite consommant a minima de l'électricité en excluant les sites ouverts ou fermés pendant l'année.

\*\* À l'exclusion de *Need It Now Delivers*.

## 6. TABLEAU DES INDICATEURS

| Indicateur                                                                                                                                                                                                                                  | Unité      | 2022      | 2023      | 2024             | Vérfié |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|------------------|--------|
| <b>Consommation d'énergie et mix énergétique</b>                                                                                                                                                                                            |            |           |           |                  |        |
| (1) Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon                                                                                                                                                      | MWh        | ND        | ND        | 0                | ✓      |
| (2) Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers                                                                                                                                                         | MWh        | ND        | ND        | 915 785          | ✓      |
| (3) Consommation de combustible provenant du gaz naturel                                                                                                                                                                                    | MWh        | ND        | ND        | 232 217          | ✓      |
| (4) Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles                                                                                                                                                                         | MWh        | ND        | ND        | 0                | ✓      |
| (5) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles                                                                                                                            | MWh        | ND        | ND        | 106 764          | ✓      |
| <b>(6) Consommation totale d'énergie fossile (somme des lignes 1 à 5)</b>                                                                                                                                                                   | <b>MWh</b> | <b>ND</b> | <b>ND</b> | <b>1 254 766</b> | ✓      |
| Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie                                                                                                                                                                             | %          | ND        | ND        | 87 %             | ✓      |
| <b>(7) Consommation provenant de sources nucléaires</b>                                                                                                                                                                                     | <b>MWh</b> | <b>ND</b> | <b>ND</b> | <b>66 230</b>    | ✓      |
| Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie                                                                                                                                               | %          | ND        | ND        | 5 %              | ✓      |
| (8) Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) <sup>(1)</sup> | MWh        | ND        | ND        | 29 637           | ✓      |
| (9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables                                                                                                                       | MWh        | ND        | ND        | 98 022           | ✓      |
| (10) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite                                                                                                                                                                       | MWh        | ND        | ND        | ND               | ✓      |
| <b>(11) Consommation totale d'énergie renouvelable (somme des lignes 8 à 10)</b>                                                                                                                                                            | <b>MWh</b> | <b>ND</b> | <b>ND</b> | <b>127 659</b>   | ✓      |
| Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie                                                                                                                                                                        | %          | ND        | ND        | 9 %              | ✓      |
| <b>Consommation totale d'énergie (somme des lignes 6, 7 et 11)</b>                                                                                                                                                                          | <b>MWh</b> | <b>ND</b> | <b>ND</b> | <b>1 448 655</b> | ✓      |
| Production d'énergie non-renouvelable                                                                                                                                                                                                       | MWh        | ND        | ND        | ND               | ✓      |
| Production d'énergie renouvelable                                                                                                                                                                                                           | MWh        | ND        | ND        | 0                | ✓      |

(1) La part des biocarburants du B7 et E10 (considérés comme énergie fossile) n'est pas prise en compte ici.

| Indicateur                                                         | Unité                      | 2022         | 2023         | 2024                        | Vérfié |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------|
| <b>Évolution du parc de véhicules</b>                              |                            |              |              |                             |        |
| <b>Total</b>                                                       | <b>Nombre de véhicules</b> | <b>3 607</b> | <b>4 302</b> | <b>4 659 <sup>(1)</sup></b> |        |
| Euro 0 à 4                                                         | Nombre de véhicules        | 105          | 91           | 81                          |        |
| Euro 5                                                             | Nombre de véhicules        | 181          | 165          | 113                         |        |
| Euro 6                                                             | Nombre de véhicules        | 3 083        | 3 690        | 3 722                       |        |
| Véhicules alternatifs                                              | Nombre de véhicules        | 238          | 356          | 463                         |        |
| Dont véhicules électriques                                         | Nombre de véhicules        | 23           | 32           | 64                          |        |
| Dont véhicules hybrides                                            | Nombre de véhicules        | 4            | 8            | 11                          |        |
| Dont véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié <sup>(2)</sup> | Nombre de véhicules        | 189          | 184          | 327                         |        |
| Dont véhicules au B100                                             | Nombre de véhicules        | 22           | 28           | 61                          |        |
| Part des véhicules alternatifs                                     | %                          | 6,6 %        | 8,3 %*       | 9,9 %                       | ✓      |

(1) Dont 280 véhicules de Need It Now Delivers, non ventilés dans les catégories.

(2) Inclut également les véhicules qui étaient comptabilisés à part comme 'véhicules au biogaz' en 2022 et 2023. Le nombre de véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié a donc été modifié (189 en 2022 au lieu de 149, 288 en 2023 au lieu de 184).

\* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.

| Indicateur                                        | Unité  | 2022    | 2023      | 2024      | Vérifié |
|---------------------------------------------------|--------|---------|-----------|-----------|---------|
| Déchets                                           |        |         |           |           |         |
| Total                                             | Tonnes | 115 774 | 105 288** | 112 526** |         |
| Dangereux                                         | Tonnes | 1 357   | 2 232     | 2 406     | ✓       |
| Non dangereux                                     | Tonnes | 114 417 | 103 056   | 110 120   | ✓       |
| Total avec informations fin de vie <sup>(1)</sup> | Tonnes | ND      | ND        | 99 736    | ✓       |
| Déchets valorisés                                 | Tonnes | ND      | ND        | 76 271    | ✓       |
| Taux de déchets valorisés                         | %      | ND      | ND        | 76 %      | ✓       |
| Dont préparation en vue de la réutilisation       | Tonnes | ND      | ND        | 14 901    | ✓       |
| Dont recyclage                                    | Tonnes | ND      | ND        | 56 378    | ✓       |
| Dont autre valorisation                           | Tonnes | ND      | ND        | 4 992     | ✓       |
| Déchets éliminés                                  | Tonnes | ND      | ND        | 23 465    | ✓       |
| Dont incinération                                 | Tonnes | ND      | ND        | 8 842     | ✓       |
| Dont mise en décharge                             | Tonnes | ND      | ND        | 11 528    | ✓       |
| Dont autre élimination                            | Tonnes | ND      | ND        | 3 095     | ✓       |
| Déchets non recyclés <sup>(2)</sup>               | Tonnes | ND      | ND        | 43 358    | ✓       |
| Taux de déchets non recyclés                      | %      | ND      | ND        | 43 %      | ✓       |

(1) Sur un périmètre représentant 89 % du tonnage total de déchets générés par GEODIS en 2024.  
(2) Valeur calculée en soustrayant le total des déchets recyclés du total des déchets générés avec informations fin de vie.

Certifications

| Indicateur                        | Unité                     | 2022 | 2023* | 2024** | Vérifié |
|-----------------------------------|---------------------------|------|-------|--------|---------|
| Nombre de sites GEODIS            |                           | 936  | 1 079 | 1 080  |         |
| Certifications                    |                           |      |       |        |         |
| ISO 9001 <sup>(1)</sup>           | Nombre de sites certifiés | 580  | 590   | 638    |         |
| ISO 14001 <sup>(2)</sup>          | Nombre de sites certifiés | 301  | 308   | 367    |         |
| ISO 45001 <sup>(3)</sup>          | Nombre de sites certifiés | 250  | 256   | 255    |         |
| TAPA <sup>(4)</sup>               | Nombre de sites certifiés | 25   | 33    | 37     |         |
| OEA <sup>(5)</sup>                | Nombre de sites certifiés | 339  | 350   | 410    |         |
| ISO 22000 <sup>(6)</sup>          | Nombre de sites certifiés | 37   | 34    | 8      |         |
| ISO 13485 <sup>(7)</sup>          | Nombre de sites certifiés | 3    | 3     | 5      |         |
| ISO 50001 <sup>(8)</sup>          | Nombre de sites certifiés | 2    | 2     | 13     |         |
| SQAS <sup>(9)</sup>               | Nombre de sites certifiés | 16   | 16    | 16     |         |
| HQE, LEED, BREEAM <sup>(10)</sup> | Nombre de sites certifiés | 7    | 27    | 34     |         |

(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.

\* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.  
\*\* À l'exclusion de Need It Now Delivers.

## Indicateurs sociaux

| Indicateur                                                                                         | Unité  | 2022          | 2023               | 2024          | Vérfié |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|--------------------|---------------|--------|
| <b>Effectif total</b>                                                                              |        | <b>49 476</b> | <b>52 819</b>      | <b>49 720</b> | ✓      |
| <b>Équivalent Temps Plein (ETP)</b>                                                                |        | <b>48 767</b> | <b>52 268</b>      | <b>49 221</b> | ✓      |
| <b>Santé et sécurité au travail</b>                                                                |        |               |                    |               |        |
| Nombre d'accidents avec arrêt                                                                      |        | 860           | 862 <sup>(1)</sup> | 892           | ✓      |
| Taux de fréquence des accidents avec arrêt par million d'heures travaillées (collaborateurs)       |        | 10,5          | 9,8**              | 10,3          | ✓      |
| Taux de gravité en jours ouvrés d'arrêt par millier d'heures travaillées                           |        | 0,55          | 0,56**             | 0,54          | ✓      |
| Nombre d'heures de formation liée à la santé-sécurité par ETP <sup>(2)</sup>                       | Heures | 5,87          | 5,45*              | 5,95*         |        |
| Nombre de jours ouvrés perdus par accident avec arrêt en moyenne (collaborateurs)                  |        | 51,5          | 57,1               | 55,1          | ✓      |
| Nombre de décès (collaborateurs)                                                                   |        | 2             | 1*                 | 1             |        |
| <b>Management des talents</b>                                                                      |        |               |                    |               |        |
| Nombre total d'heures de formation                                                                 | Heures | 474 327       | 542 049*           | 565 336*      |        |
| Nombre d'heures de formation par ETP <sup>(2)</sup>                                                | Heures | 10            | 10*                | 12*           |        |
| <b>Diversité et inclusion</b>                                                                      |        |               |                    |               |        |
| Pourcentage de femmes dans l'effectif total                                                        | %      | 40 %          | 39 %               | 40 %          | ✓      |
| Pourcentage de femmes au sein du TopEx                                                             | %      | 22 %          | 22 %               | 25 %          | ✓      |
| Score Index égalité professionnelle                                                                | /100   | 89            | 91                 | 91            |        |
| Pourcentage de collaborateurs (ETP) en situation de handicap                                       | %      | 3,3 %         | 3 %*               | 4 %*          |        |
| <b>Engagement des collaborateurs</b>                                                               |        |               |                    |               |        |
| Absentéisme                                                                                        | %      | 3,83 %        | 3,55 %*            | 3,99 %*       |        |
| Nombre de départs (dont démissions, retraite, licenciements)                                       |        | 19 224        | 16 096*            | 18 480*       |        |
| Ancienneté moyenne des collaborateurs en années                                                    | Années | 7,4           | 7,3*               | 6,9*          |        |
| Taux de satisfaction des collaborateurs (enquête engagement)                                       | %      | 81 %          | 82 %*              | 80 %*         |        |
| Taux d'engagement des collaborateurs (enquête engagement)                                          | %      | 80 %          | 81 %               | 79 %          |        |
| <b>Éthique</b>                                                                                     |        |               |                    |               |        |
| Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la Charte Éthique <sup>(3)</sup> | %      | ND            | ND                 | 87 %          |        |
| Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à l'anticorruption <sup>(3)</sup>  | %      | ND            | ND                 | 94 %          |        |
| Pourcentage de fournisseurs évalués par EcoVadis                                                   | %      | 50 %          | 41 %*              | 63 %*         |        |
| Note moyenne obtenue par les fournisseurs évalués par EcoVadis                                     | /100   | 65            | 65**               | 65*           |        |
| Pourcentage de fournisseurs ayant signé le code de conduite GEODIS                                 | %      | 77 %          | 75 %*              | 76 %*         |        |
| Pourcentage de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la protection des données        | %      | 32 %          | 26 %*              | 90 %*         |        |

(1) Chiffre publié en 2024 de 865 accidents avec arrêt, corrigé à 862 après reclassement a posteriori de plusieurs accidents.

(2) Need It Now Delivers et trans-o-flex non inclus, soit 45 556 ETP.

(3) Une méthodologie plus robuste a été appliquée par le Groupe en 2024 pour la comptabilisation des collaborateurs formés à la Charte Éthique et à l'anticorruption. En revanche, il n'a pas été possible de recalculer les données de 2022 et 2023 selon cette approche.

\* À l'exclusion de Need It Now Delivers et trans-o-flex.

\*\* À l'exclusion de Need It Now Delivers.

## Annexe 2 : table de concordance avec les ESRS de la CSRD

| Thèmes        | Description du thème                                                                            | Section du rapport                                                                                                                                                                      | Pages                            |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>ESRS 2</b> | <b>INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>                                                                   |                                                                                                                                                                                         |                                  |
| BP-1          | Base générale pour la préparation du rapport de durabilité                                      |                                                                                                                                                                                         | -                                |
| BP-2          | Informations à fournir dans des circonstances particulières                                     |                                                                                                                                                                                         | -                                |
| GOV-1         | Rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance                                | 2.1 Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                                            | 22                               |
| GOV-2         | Questions relatives au développement durable traitées par les organes de gouvernance            | 2.1 Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                                            | 22                               |
| GOV-3         | Rémunération au titre de la durabilité                                                          | 2.1 Gouvernance d'entreprise                                                                                                                                                            | 22                               |
| GOV-4         | Déclaration sur la vigilance raisonnable                                                        | Annexe 3 Déclaration sur la vigilance raisonnable                                                                                                                                       | 105                              |
| GOV-5         | Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité               | 2.2 Gestion des risques et contrôle interne                                                                                                                                             | 26                               |
| SBM-1         | Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur                                                | 1.1 <i>A better way to deliver</i><br>1.2 Quatre métiers complémentaires<br>1.3 Tendances sectorielles<br>1.4 Stratégie <i>Ambition 2027</i><br>1.5 Innovation<br>1.6 Modèle d'affaires | 10<br>11<br>13<br>14<br>15<br>18 |
| SBM-2         | Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                 | 2.4 Interactions avec les parties prenantes                                                                                                                                             | 30                               |
| SBM-3         | Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires    | 2.3 Analyse de double matérialité<br>2.5 Feuille de route RSE<br>2.6 Impacts, risques et opportunités                                                                                   | 28<br>31<br>34                   |
| IRO-1         | Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités | 2.6 Impacts, risques et opportunités                                                                                                                                                    | 34                               |
| IRO-2         | Exigences de publication des ESRS considérés comme matériels par l'organisation                 | 2.3 Analyse de double matérialité<br>2.6 Impacts, risques et opportunités                                                                                                               | 28<br>34                         |

## Environnement

| Thèmes         | Description du thème                                                                                                          | Section du rapport                                                       | Pages |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>ESRS E1</b> | <b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>                                                                                                  |                                                                          |       |
| EI-GOV-3       | Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation                                        | 3.1.1 Gouvernance                                                        | 42    |
| EI-1           | Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique                                                                | 3.1.3 Atténuation du changement climatique                               | 43    |
| EI-SBM-3       | Impacts, risques et opportunités matérielles en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires                                | 2.6 Impacts, risques et opportunités                                     | 34    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.3 Atténuation du changement climatique                               | 43    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.6 Adaptation au changement climatique                                | 53    |
| EI-IRO-1       | Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat  | 2.6 Impacts, risques et opportunités                                     | 34    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.3 Atténuation du changement climatique                               | 43    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.6 Adaptation au changement climatique                                | 53    |
| EI-2           | Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique                                                   | 3.1.2 Stratégie                                                          | 43    |
|                |                                                                                                                               | 2.5 Feuille de route RSE                                                 | 31    |
| EI-3           | Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique                                      | 3.1.1 Gouvernance                                                        | 42    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.3 Atténuation du changement climatique                               | 43    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.6 Adaptation au changement climatique                                | 53    |
| EI-4           | Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique                                                     | 3.1.3 Atténuation du changement climatique                               | 43    |
|                |                                                                                                                               | 3.1.6 Adaptation au changement climatique                                | 53    |
| EI-5           | Consommation d'énergie et mix énergétique                                                                                     | 3.1.5 Énergie et mix énergétique                                         | 50    |
| EI-6           | Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES                                                        | 3.1.4 Émissions de gaz à effet de serre                                  | 47    |
| <b>ESRS E2</b> | <b>POLLUTION DE L'AIR</b>                                                                                                     |                                                                          |       |
| E2-IRO-1       | Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités en lien avec la pollution | 2.3 Analyse de double matérialité                                        | 28    |
|                |                                                                                                                               | 2.6 Impacts, risques et opportunités                                     | 34    |
| E2-1           | Politiques relatives à la pollution                                                                                           | 3.1.2 Stratégie                                                          | 43    |
|                |                                                                                                                               | 2.5 Feuille de route RSE                                                 | 31    |
| E2-2           | Actions et ressources en matière de pollution                                                                                 | 3.2 Pollution de l'air                                                   | 55    |
|                |                                                                                                                               | 3.2.1 Microplastiques                                                    | 56    |
| E2-4           | Métriques et objectifs liés à la pollution de l'air                                                                           | 3.2 Pollution de l'air                                                   | 55    |
|                |                                                                                                                               | Annexe 1 Tableau des indicateurs                                         | 96    |
| <b>ESRS E5</b> | <b>ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>                                                                                                    |                                                                          |       |
| E5-IRO-1       | Gestion des impacts risques et opportunités en lien avec l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire              | 2.3 Analyse de double matérialité                                        | 28    |
|                |                                                                                                                               | 2.6 Impacts, risques et opportunités                                     | 34    |
| E5-1           | Politiques en matière de ressources et d'économie circulaire                                                                  | 3.1.2 Stratégie                                                          | 43    |
|                |                                                                                                                               | 2.5 Feuille de route RSE                                                 | 31    |
| E5-2           | Plans d'actions et ressources                                                                                                 | 3.3 Économie circulaire et gestion des déchets                           | 57    |
|                |                                                                                                                               | 3.3.1 Déploiement de services de logistique des retours pour les clients | 57    |
|                |                                                                                                                               | 3.3.2 Opérations : flux entrants, flux sortants                          | 28    |
|                |                                                                                                                               | 3.3.3 Déchets                                                            | 58    |
|                |                                                                                                                               | 3.4 Biodiversité                                                         | 60    |
| E5-3           | Métriques et objectifs                                                                                                        | 3.3 Économie circulaire et gestion des déchets                           | 57    |
|                |                                                                                                                               | Annexe 1 Tableau des indicateurs                                         | 96    |
| E5-4/E5-5      | Flux entrants et flux sortants                                                                                                | 3.3.1 Déploiement de services de logistique des retours pour les clients | 57    |
|                |                                                                                                                               | 3.3.2 Opérations : flux entrants, flux sortants                          | 58    |

## Social

| Thèmes         | Description du thème                                                                                                                                             | Section du rapport                                            | Pages |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------|
| <b>ESRS S1</b> | <b>PERSONNEL DE L'ENTREPRISE</b>                                                                                                                                 |                                                               |       |
| SI.SBM-2       | Intérêts et points de vue des parties prenantes                                                                                                                  | 2.4 Interactions avec les parties prenantes                   | 30    |
| SI.SBM-3       | Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires                                                                     | 2.3 Analyse de double matérialité                             | 28    |
|                |                                                                                                                                                                  | 2.6 Impacts, risques et opportunités                          | 34    |
| SI-1           | Politiques liées aux effectifs de l'entreprise                                                                                                                   | 4.2 Effectifs                                                 | 68    |
| SI-2           | Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants                                                        | 4. Social                                                     | 63    |
|                |                                                                                                                                                                  | 4.2.1 Conditions de travail et bien-être des collaborateurs   | 70    |
|                |                                                                                                                                                                  | 2.4 Interactions avec les parties prenantes                   | 30    |
| SI-3           | Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations                                    | 4. Social                                                     | 63    |
|                |                                                                                                                                                                  | 4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte | 81    |
|                |                                                                                                                                                                  | 2.4 Interactions avec les parties prenantes                   | 30    |
| SI-4           | Actions visant à atténuer les risques importants et saisir les opportunités concernant les effectifs de l'entreprise                                             | 4. Social                                                     | 63    |
|                |                                                                                                                                                                  | 2.6 Impacts, risques et opportunités                          | 34    |
| SI-5           | Objectifs liés à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants | 4. Social                                                     | 63    |
|                |                                                                                                                                                                  | 2.6 Impacts, risques et opportunités                          | 34    |
| SI-6           | Caractéristiques des salariés de l'entreprise                                                                                                                    | 4. Social                                                     | 63    |
|                |                                                                                                                                                                  | 4.2 Effectifs                                                 | 68    |
| SI-7           | Caractéristiques des travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise                                                                      | 4.2 Effectifs                                                 | 68    |
| SI-8           | Couverture des négociations collectives et dialogue social                                                                                                       | 4.2.1.4 Dialogue social                                       | 74    |
| SI-9           | Métriques diversité                                                                                                                                              | 4.2.2 Diversité et inclusion                                  | 76    |
|                |                                                                                                                                                                  | Annexe 1 Tableau des indicateurs                              | 96    |
| SI-10          | Salaires décents                                                                                                                                                 | 4.2.1.3 Rémunération et avantages sociaux                     | 72    |
| SI-11          | Protection sociale                                                                                                                                               | 4.2.1.3 Rémunération et avantages sociaux                     | 72    |
| SI-12          | Personnes handicapées                                                                                                                                            | 4.2.2 Diversité et inclusion                                  | 76    |
| SI-13          | Métriques de la formation et du développement des compétences                                                                                                    | 4.2.1.2 Développement des compétences                         | 72    |
| SI-14          | Métriques de santé-sécurité                                                                                                                                      | 4.1 Santé, sécurité et sûreté au travail                      | 65    |
|                |                                                                                                                                                                  | Annexe 1 Tableau des indicateurs                              | 96    |
| SI-15          | Métriques équilibre vie privée, vie professionnelle                                                                                                              | 4.2.1.6 Équilibre vie professionnelle, vie privée             | 75    |
| SI-16          | Métriques d'écart de rémunération                                                                                                                                | 4.2.2.1 Égalité femmes/hommes                                 | 76    |
|                |                                                                                                                                                                  | Annexe 1 Tableau des indicateurs                              | 96    |
| SI-17          | Cas plaintes et incidences graves en matière de droits humains                                                                                                   | 4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte | 81    |

| Thèmes         | Description du thème                                                                                                                       | Section du rapport                                                                                                                                            | Pages                |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>ESRS S2</b> | <b>TRAVAILLEURS</b>                                                                                                                        |                                                                                                                                                               |                      |
| S2 SBM-3       | Incidences, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires                                                      | 2.3 Analyse de double matérialité<br>2.6 Impacts, risques et opportunités                                                                                     | 28<br>34             |
| S2-1           | Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeur                                                                                   | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur<br>4.1 Santé, sécurité et sûreté au travail<br>5.2 Gestion des relations fournisseurs<br>2.5 Feuille de route RSE | 80<br>65<br>89<br>31 |
| S2-2           | Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur                                                                         | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur<br>2.4 Interactions avec les parties prenantes<br>5.2 Gestion des relations fournisseurs                          | 80<br>30<br>89       |
| S2-3           | Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux d'interactions                                                             | 4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte                                                                                                 | 81                   |
| S2-4           | Plans d'actions et objectifs pour gérer les risques et opportunités                                                                        | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur<br>4.1 Santé, sécurité et sûreté au travail                                                                       | 80<br>65             |
| S2-5           | Métrique et objectifs                                                                                                                      | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur<br>Annexe 1 Tableau des indicateurs                                                                               | 80<br>96             |
| <b>ESRS S4</b> | <b>CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX</b>                                                                                                |                                                                                                                                                               |                      |
| S4 SBM-3       | Incidences, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires                                                      | 2.3 Analyse de double matérialité<br>2.6 Impacts, risques et opportunités                                                                                     | 28<br>34             |
| S4-1           | Politiques relatives aux utilisateurs et consommateurs finaux                                                                              | 4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux<br>5.3.1 Données personnelles                                                                                        | 82<br>91             |
| S4-2           | Processus d'interaction avec les utilisateurs et consommateurs finaux                                                                      | 2.4 Interactions avec les parties prenantes<br>4.4.2 Satisfaction client                                                                                      | 30<br>82             |
| S4-3           | Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant de faire part de leurs préoccupations                           | 4.4.2 Satisfaction client<br>4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte                                                                    | 82<br>81             |
| S4-4           | Actions concernant les incidences, approches visant à gérer les risques et opportunités importants et à saisir l'efficacité de ces actions | 4.4.1 Continuité de service<br>4.4.2 Satisfaction client<br>4.4.3 Santé et sécurité des clients, consommateurs et riverains<br>5.3.1 Données personnelles     | 82<br>82<br>83<br>91 |
| S4-5           | Métriques et objectifs                                                                                                                     | 4.4 Consommateurs et utilisateurs finaux<br>Annexe 1 Tableau des indicateurs                                                                                  | 82<br>96             |

## Gouvernance

| Thèmes         | Description du thème                                                  | Section du rapport                                            | Pages |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------|
| <b>ESRS G1</b> | <b>GOUVERNANCE</b>                                                    |                                                               |       |
| GI GOV-1       | Rôle des organes de surveillance et de direction                      | 2.1 Gouvernance d'entreprise                                  | 22    |
| GI-IRO-1       | Gestion des incidences, risques et opportunités                       | 2.3 Matrice de matérialité                                    | 28    |
|                |                                                                       | 2.6 Impacts, risques et opportunités                          | 34    |
| GI-1           | Culture d'entreprise et politique en matière de conduite des affaires | 5.1 Culture d'entreprise et éthique des affaires              | 81    |
| GI-2           | Gestion des relations avec les fournisseurs                           | 5.2 Gestion des relations fournisseurs                        | 89    |
| GI-3           | Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin           | 5.1.2 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence     | 87    |
| GI-4           | Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin          | 4.3.1 Dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte | 81    |
| GI-5           | Influence politique et activités de lobbying                          | 5.4 Influence responsable auprès des parties prenantes        | 93    |
|                |                                                                       | 5.4.1 Engagement politique et activités de lobbying           | 93    |
| GI-6           | Pratiques en matière de paiement fournisseurs                         | 5.2.1 Délais de paiement fournisseurs                         | 90    |

## Annexe 3 : déclaration sur la vigilance raisonnable

| Éléments essentiels de la vigilance raisonnable                                                             | Paragraphe dans le rapport de durabilité                               | Paragraphe dans le plan de vigilance SNCF                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique              | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur                            | 02. Gouvernance et pilotage du plan de vigilance                                                                                                                                                                        |
| b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable | 2.4 Interactions avec les parties prenantes<br>4.2.1.4 Dialogue social | 02. Gouvernance et pilotage du plan de vigilance                                                                                                                                                                        |
| c) Identifier et évaluer les impacts négatifs                                                               | 2.6 Impacts, risques et opportunités (IRO)                             | 03. Cartographie des risques d'atteinte grave et actions d'atténuation et de prévention<br>04. Procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants et fournisseurs au regard des risques |
| d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs                                                                | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur                            | 03. Cartographie des risques d'atteinte grave et actions d'atténuation et de prévention                                                                                                                                 |
| e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer                                                        | 4.3 Droits humains dans la chaîne de valeur                            | 06. Suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité                                                                                                                                                   |

## 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 durabilité 2024 de GEODIS a été publié par la direction du Développement durable du Groupe et grâce à la participation des Régions, des Métiers, ainsi que de l'ensemble des fonctions support du Groupe. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui y ont contribué.

## CRÉDITS PHOTOS

Tous droits réservés.

Page 4 : Thomas Laisné

Page 6 : Eli Hiller, Factstory

Page 15 : Charles Urban, REA

Page 15 : Eli Hiller, Factstory

Page 16 : Franck Crusiaux, REA

Page 16 : Josh Edelson, Factstory

Page 17 : Cédric Carrio, 2csdrone

Page 20 : Franck Vogel

Page 27 : Maria Isabel Rosello Estevez

Page 29 : Marta Nascimento

Page 40 : Julien Lutt, CAPA

Page 43 : Benjamin Bechet, REA

Page 47 : Benjamin Bechet, REA

Page 60 : Tan Ying Zheng

Page 62 : Maria Isabel Rosello Estevez

Page 64 : Thibaud Moritz, Factstory

Page 67 : Tan Ying Zheng

Page 81 : Tan Ying Zheng

Page 84 : Sam Paakkonen

Page 94 : Eli Hiller, Factstory



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

Conception & réalisation



LABRADOR



**GEODIS**

[www.geodis.com](http://www.geodis.com)

Retrouvez les actualités de GEODIS sur





**GEODIS**