



RAPPORT D'ACTIVITÉ
ET DE RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE D'ENTREPRISE 2022



GEODIS

209949

FTL SHEEP BOUCLE

1 PC

Commande: N° 43100

MESSAGE DE MARIE-CHRISTINE LOMBARD	04		
1. PROFIL ET AMBITION	07		
1.1 Présentation du Groupe	09		
1.2 Activités	09		
1.3 Modèle d'affaires et de création de valeur	13		
1.4 Tendances et enjeux	16		
1.5 Stratégie	17		
1.6 Innovation	19		
1.7 Gouvernance d'entreprise	21		
2. POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE	25		
2.1 Politique RSE	27		
2.2 Principaux enjeux et réponses de GEODIS	28		
2.3 Parties prenantes	30		
2.4 Gouvernance RSE	32		
2.5 Reconnaissance	33		
3. ENVIRONNEMENT	35		
3.1 Climat	37		
3.2 Biodiversité	43		
3.3 Qualité de l'air	44		
3.4 Économie circulaire	44		
		4. SOCIAL	47
		4.1 Santé et sécurité au travail	49
		4.2 Les collaborateurs du Groupe	53
		4.3 Management des talents	55
		4.4 Diversité et inclusion	59
		4.5 Rémunération et avantages sociaux	62
		4.6 Dialogue social	63
		4.7 Engagement des collaborateurs	64
		4.8 Actions citoyennes	64
		5. ÉTHIQUE	67
		5.1 Éthique des affaires	69
		5.2 Droits humains et libertés fondamentales	71
		5.3 Chaîne de valeur responsable	72
		5.4 Protection des données	74
		6. TABLEAU DES INDICATEURS	77
		Indicateurs environnementaux	78
		Certifications	80
		Indicateurs sociaux	81

MESSAGE DE MARIE-CHRISTINE LOMBARD

Présidente du Directoire



L'année 2022 a été marquée par des événements majeurs tels que le déclenchement de la guerre en Ukraine, la montée de l'inflation et la persistance de la pandémie de Covid-19, qui ont engendré un climat d'incertitude planétaire.

Ce contexte a mis en évidence l'importance centrale, et même critique, de la logistique pour la pérennité du commerce mondial. En 2022, GEODIS a permis à ses clients de poursuivre leurs activités en assurant toutes les étapes de leurs chaînes d'approvisionnement, de la fabrication des produits à leur livraison finale. Grâce à l'engagement de l'ensemble de ses collaborateurs, notre Groupe a pu soutenir le développement des entreprises qu'il accompagne en leur proposant des solutions toujours plus innovantes et adaptées à leurs demandes.

Ce succès se traduit par nos résultats solides. Avec un chiffre d'affaires record de 13,7 Md€ et une marge de 8,5 %, GEODIS a atteint dès 2022 les objectifs fixés dans son plan Ambition 2023.

Si notre Groupe a su tirer parti de conditions de marché favorables, il a surtout su renforcer sa présence dans des régions clés, grâce aux acquisitions stratégiques de Keppel Logistics, acteur de la logistique contractuelle et des services e-commerce en Asie-Pacifique ou de Need It Now Delivers, spécialiste de la livraison du dernier kilomètre aux États-Unis. La construction d'un réseau intégré de transport et de logistique d'envergure mondiale franchit une nouvelle étape en 2023, avec l'acquisition de trans-o-flex, leader allemand du transport express et sous température dirigée de produits pharmaceutiques.

Fort d'une organisation à la fois robuste et agile, construite autour de ses quatre grands Métiers – Commission de transport international et Optimisation de la chaîne logistique, Logistique contractuelle monde, Réseau routier européen, Distribution express du dernier kilomètre – et quatre grandes Régions, GEODIS est aujourd'hui présent dans près de 70 pays, à la tête d'un réseau couvrant la quasi-totalité du globe.

Une telle réussite nous pousse à voir plus loin et conforte notre ambition d'être un opérateur global, capable d'offrir à chacun de nos clients, grand groupe ou petite entreprise, des solutions logistiques de bout en bout, innovantes et sur mesure. Cette volonté de poursuivre notre développement grâce à une expertise et des savoir-faire reconnus s'exprime dans notre nouveau plan Ambition 2027.

Notre stratégie de croissance est bâtie autour d'une exigence : la durabilité.

En effet, avec 11 % des émissions mondiales de CO₂, le secteur du transport et de la logistique doit résolument opérer sa transition en faveur de l'environnement et du climat. En 2023, GEODIS définit de nouveaux objectifs plus ambitieux pour accélérer sa trajectoire de décarbonation 2030, dans le respect de l'Accord de Paris. Tous les leviers disponibles sont actionnés : conversion des flottes de véhicules vers les technologies bas carbone, livraison dès 2024 des centres de 40 métropoles françaises grâce à 420 véhicules propres, partenariat avec un constructeur de véhicules industriels pour développer un véhicule électrique de 16 tonnes dédié à la logistique urbaine. Bien d'autres initiatives encore, autour du report modal de la route vers le rail, de la digitalisation des métiers ou de l'optimisation des services, seront activées avec l'ensemble de nos partenaires, pour suivre cette trajectoire vertueuse.

Nous sommes toutefois conscients que la très grande majorité de nos émissions de gaz à effet de serre provient des activités de nos sous-traitants. La décarbonation passe donc aussi par l'accompagnement attentif de chacun d'entre eux vers une recherche de performance plus responsable. L'impératif écologique se double ici d'un devoir d'exemplarité : GEODIS doit veiller à instaurer, dans son périmètre comme dans celui de ses partenaires, une chaîne de valeur et des processus respectueux de l'environnement, mais aussi des droits humains, de la santé, la sécurité, et des meilleurs standards internationaux.

Les avancées sociales constituent en effet un pan essentiel de notre modèle de développement durable. Nous sommes très attachés à l'égalité des chances et pensons que la diversité et l'inclusion sont des sources de performance. Notre entreprise compte aujourd'hui 40 % de femmes – dans des métiers traditionnellement masculins –

et nous sommes en bonne voie pour atteindre notre objectif d'avoir, fin 2023, 25 % de femmes aux postes de Top Executive Managers. Cet effort, nous devons le poursuivre et l'amplifier à tous les niveaux de responsabilité, grâce notamment au GEODIS Women's Network, qui fête cette année ses 10 ans. Plus globalement, nous souhaitons donner les moyens à chaque collaborateur, femme ou homme, de réaliser la carrière qu'elle ou il désire.

Sur le front de la santé et de la sécurité enfin, les moyens déployés ont permis de réduire de près d'un tiers en trois ans le taux d'accidents du travail. Cette bonne dynamique va se poursuivre grâce à nos programmes de formation et d'excellence opérationnelle, indispensables pour que chaque collaborateur puisse travailler dans les meilleures conditions.

Au moment d'aborder une nouvelle étape de son développement, nous dotons GEODIS d'une raison d'être, destinée à exprimer haut et fort l'identité, les valeurs et l'ambition qui nous animent :

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.

Ces quelques mots traduisent l'envie qui nous rassemble de nous projeter vers l'avenir. Et s'il reste encore beaucoup à faire pour développer une logistique pleinement durable, nous savons pouvoir compter sur l'engagement sans faille des équipes de GEODIS pour mener à bien leurs différentes missions.

Ensemble, nous pouvons concrétiser cette promesse collective et avancer dans la bonne direction.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux qui, par leur constance et leur professionnalisme, permettent à notre entreprise de devenir jour après jour plus performante, plus responsable et partant, plus proche des aspirations de ses clients.





1.1	PRÉSENTATION DU GROUPE	09
1.2	ACTIVITÉS	09
1.3	MODÈLE D’AFFAIRES ET DE CRÉATION DE VALEUR	13
1.4	TENDANCES ET ENJEUX	16
1.5	STRATÉGIE	17
1.6	INNOVATION	19
1.7	GOVERNANCE D’ENTREPRISE	21

01. Profil et ambition

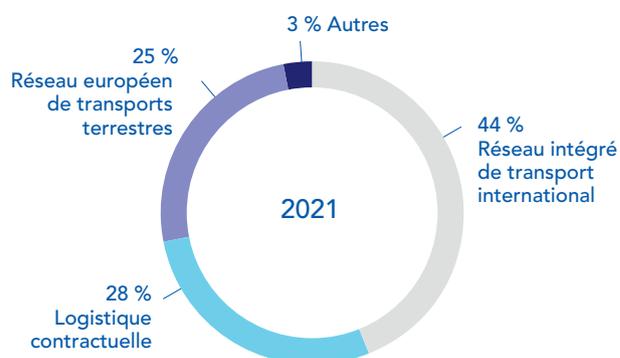
Dans un monde en constante mutation, la logistique est devenue un facteur clé de la compétitivité des entreprises. GEODIS se place parmi les leaders mondiaux de son secteur et accompagne ses clients au quotidien pour les aider à surmonter leurs contraintes logistiques.

CHIFFRES CLÉS 2022 ⁽¹⁾

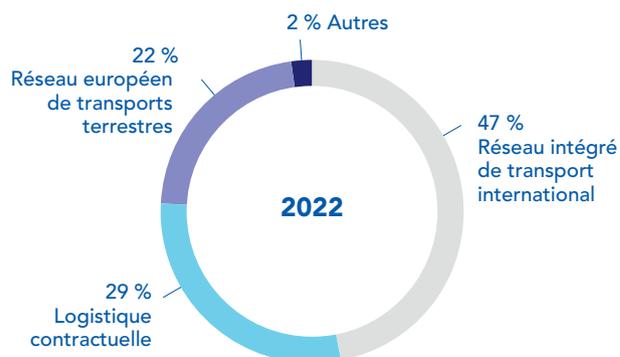
Chiffre d'affaires



Répartition du chiffre d'affaires par activité



EBITDA



Nombre de collaborateurs :
49 476

Nombre de clients :
165 000

Nombre de pays desservis :
167

Nombre total de sites :
936

(1) Les données financières sont exprimées selon le périmètre financier du Groupe au 31/12/2022. Toutes les activités logistiques, industrielles, commerciales et de services sont incluses dans le périmètre de reporting. Les organisations vendues, fermées, achetées ou créées au cours de l'année de reporting ne sont pas incluses dans le périmètre : cela concerne les acquisitions réalisées en 2022 (Keppel Logistics et Need It Now Delivers).

1.1 Présentation du Groupe

Véritable partenaire de croissance de plus de 165 000 entreprises, PME locales comme multinationales, le Groupe est reconnu pour son expertise et sa maîtrise de l'ensemble des Métiers de la *supply chain*. L'ambition du Groupe est d'accompagner ses clients en leur offrant un service de bout en bout, partout dans le monde.

Avec un réseau mondial couvrant près de 170 pays et plus de 49 000 collaborateurs, GEODIS se classe au sixième rang mondial de son secteur. En 2022, GEODIS a réalisé un chiffre d'affaires de 13,7 milliards d'euros.

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

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

Évolution du périmètre du Groupe

En 2022, GEODIS a réalisé des acquisitions en cohérence avec son ambition d'accompagner ses clients partout dans le monde en répondant à l'ensemble de leurs besoins en logistique :

- acquisition de *Keppel Logistics* qui dispose de capacités d'entreposage à Singapour. Cette opération renforce les activités de logistique contractuelle et les services e-commerce du Groupe en Asie-Pacifique ;
- acquisition de *Need It Now Delivers* aux États-Unis qui bénéficie d'un excellent réseau domestique de transport de fret. Ce rachat permet à GEODIS d'étendre sa présence sur cette zone stratégique et d'accroître ses capacités en matière de logistique contractuelle et de logistique urbaine.

1.2 Activités



Une offre spécifique par secteur d'activité

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

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

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

Avec 165 000 clients dans le monde, GEODIS connaît les besoins logistiques spécifiques à chaque secteur d'activité et fait preuve de l'agilité nécessaire pour y répondre. Afin d'aider leurs clients à surmonter les contraintes logistiques propres à leur marché et à se doter d'un avantage concurrentiel, les experts du Groupe conçoivent des solutions de transport et de logistique adaptées, spécifiques à leur secteur d'activité.

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



GEODIS apporte son expertise à ses clients dans sept marchés verticaux clés :

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

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

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

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

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

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

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

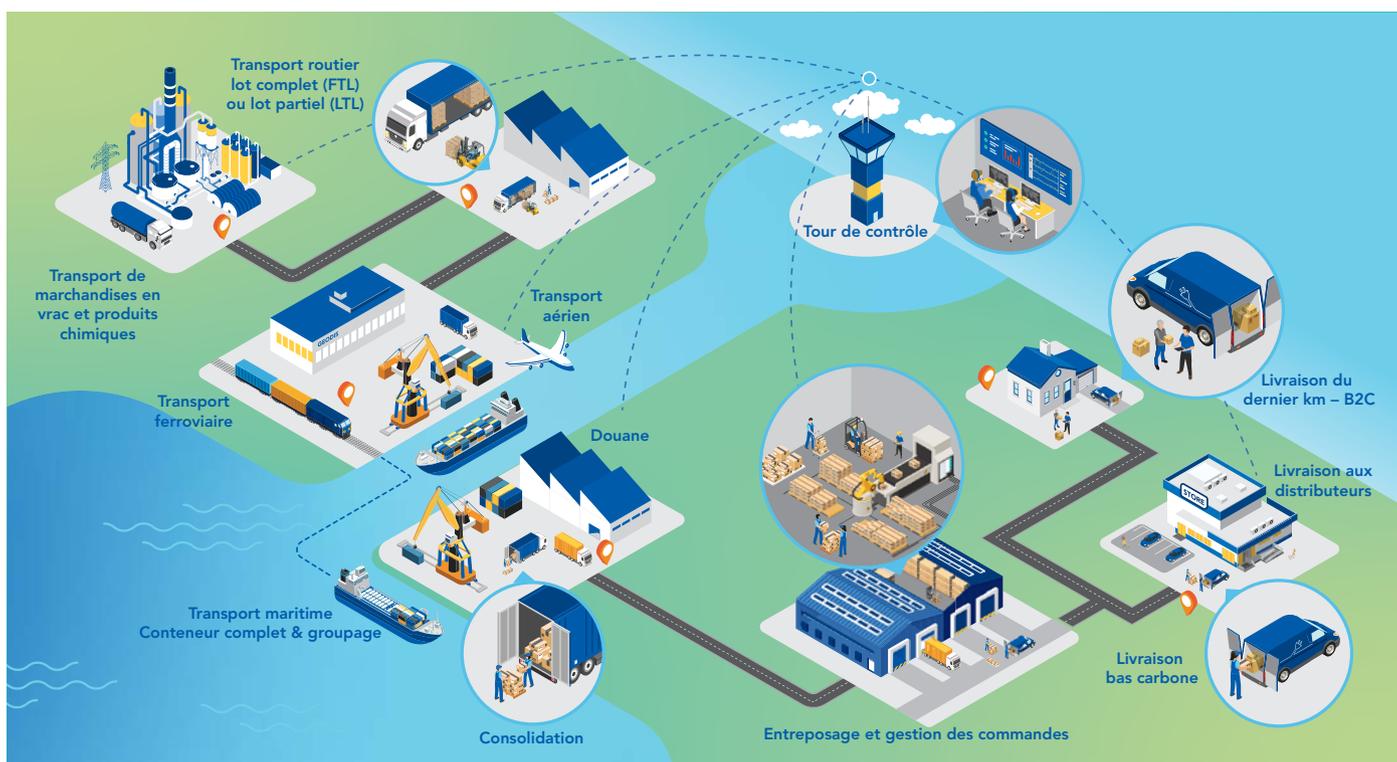
Quatre Métiers complémentaires au service de la création de valeur partagée

GEODIS intervient dans quatre Métiers complémentaires :

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

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

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





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

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



Global Contract Logistics : avec plus de 300 sites et 7 900 000 m² d'entrepôts à travers le monde, GEODIS compte parmi les principaux acteurs du marché de la logistique contractuelle. De la gestion des entrepôts (automatisés ou non) et des centres de distribution aux livraisons sur les lignes de production industrielle, le Groupe propose une large gamme de services enrichie de solutions innovantes, ciblées pour gérer les flux de manière rentable, réduire les coûts de stockage, augmenter les rotations de stock et ainsi améliorer l'efficacité de la chaîne logistique. GEODIS est également un acteur majeur de l'e-commerce au travers de son offre de *fulfillment*, d'*e-fulfillment* et de ses propositions de valeur GEODIS *eLogistics* et GEODIS *Online Marketplaces*.

- ▶ **300** entrepôts dans **34** pays dans le monde
- ▶ Plus de **7,9** millions de m² d'entrepôts



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

- ▶ **308 000** tonnes de fret aérien
- ▶ **961 000** EVP (Équivalent Vingt Pieds) de fret maritime

Intégrée à Global Freight Forwarding, l'activité **Supply Chain Optimization** accompagne et conseille les clients souhaitant optimiser leur chaîne logistique. En plus du conseil en *supply chain*, de la sélection et du pilotage de prestataires et de l'externalisation stratégique, d'autres solutions d'optimisation spécifiques sont également proposées, comme la mise en œuvre de solutions « jour même » ou encore d'une logistique des retours.

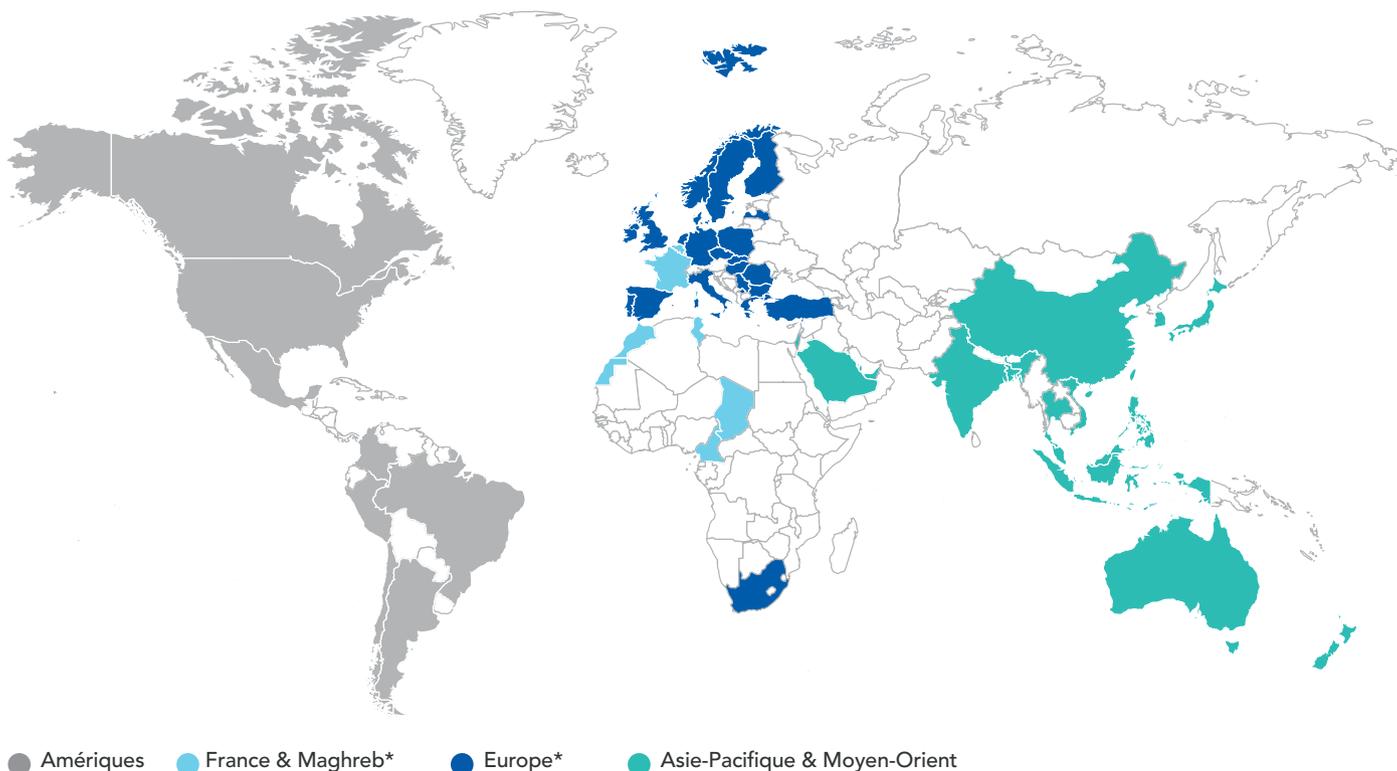


European Road Network : avec plus de 6 200 semi-remorques en propre et plus de 2 000 tracteurs ainsi qu'un réseau de partenaires, GEODIS est l'un des principaux acteurs européens en matière de transport de lots complets et semi-complets. Il offre une large gamme de solutions spécialisées pour les produits chimiques, industriels et automobiles ainsi que pour la distribution et les produits de grande consommation. Le Groupe développe, met en place et exécute des solutions à valeur ajoutée de gestion de flux de transport multimodes et de logistique en Europe, en conditionné et en vrac.

- ▶ **70** plateformes logistiques dans **15** pays européens
- ▶ Plus de **6 200** semi-remorques en propre

Une organisation régionale orientée client

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



* Les activités de transport routier en France, Pologne, Hongrie, Roumanie, Finlande, Slovaquie, République tchèque sont rattachées au Métier European Road Network.

1.3 Modèle d'affaires et de création de valeur

Leader mondial de la logistique, GEODIS, au travers de son expertise d'optimisation des chaînes d'approvisionnement et de distribution, s'attache à créer de la valeur sur le long terme pour ses clients, ses collaborateurs et partenaires, son actionnaire et plus largement pour la société.

Dans sa recherche de performance, GEODIS applique son modèle de *business excellence* qui définit de façon opérationnelle

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

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES & DE CRÉATION DE VALEUR

NOS RESSOURCES

Humaines

49 476 collaborateurs
dont **40 %** de femmes
et dont **74 %** à l'international

Commerciales

165 000 clients dans le monde
100 000 fournisseurs et sous-traitants

Financières

Actionnariat stable 100 % SNCF
(notée AA- par S&P et AA3
par Moody's)

Opérationnelles

936 sites
Réseau couvrant **167** pays
10 millions de m² d'entrepôts
et de surfaces opérationnelles
Flotte de **3 607** véhicules en propre
Systèmes d'information avancés

Environnementales

Consommation de carburants
94 M litres
Consommation d'électricité
244 GWh
Consommation de gaz
211 GWh

NOTRE RAISON D'ÊTRE

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

Les atouts d'un leader mondial

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



Gestion du fret



Entreposage et services
logistiques à valeur ajoutée

Les fondamentaux communs d'excellence



VISION

Nous voulons être le partenaire de croissance privilégié de nos clients



LES 7 RÈGLES D'OR

- Faciliter l'accès des clients à nos services
- 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 sécurité des personnes partout et à tout moment
- Être une entreprise responsable

innovante, durable et éthique, pour distribuer, partout

Une organisation structurée visant l'excellence



LIGNES DE MÉTIER

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



EXPERTISE VERTICALE

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



À PROXIMITÉ DE NOS CLIENTS

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

Les vecteurs de transformation



INNOVATION & DIGITAL

- Data management
- Cybersécurité
- Robotisation
- Mobilité bas carbone



DURABILITÉ

- Climat & environnement
- Employeur responsable
- Éthique & conformité



VALEURS

Engagement | Innovation | Confiance | Solidarité | Passion



LES 7 PRINCIPES DE LEADERSHIP

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

NOS IMPACTS

Pour les collaborateurs

Taux de satisfaction globale des collaborateurs **81 %**

22 % de femmes à des postes de direction

10 heures de formation par équivalent temps plein et par an

Taux de fréquence des accidents avec arrêt **10,5**

Taux de gravité des accidents **0,55**

Pour les clients

Taux de satisfaction globale de clients **89 %**

Net Promoter Score **+ 24**

26 % de sites triplement certifiés Qualité-Sécurité-Environnement

Pour l'actionnaire

CA de **13,7** Mds€

EBITDA de **1,16** Md€

Taux de transformation en cash-flow opérationnel **44 %**

Pour la société

Évaluation EcoVadis : **68/100** (Or)

Engagements au service de la collectivité

Impôts et taxes en 2022 : **261** M€

Pour l'environnement

92 % de véhicules classés Euro 6 ou alternatifs.

Émissions de CO₂ scopes 1+2+3 : **4,2** MtCO₂e

Évaluation CDP Climat : **B**

1.4 Tendances et enjeux

Les trois dernières années ont été marquées par l'enchaînement et la superposition de multiples crises à l'échelle mondiale, que nul n'avait anticipées et auxquelles tous ont dû s'adapter : crise sanitaire, crise économique, crise géopolitique. L'incertitude et la volatilité extrême inhérentes à ce « monde de crises » accentuées par les enjeux incontournables liés au changement climatique constituent désormais le nouveau cadre d'action et de développement pour les entreprises, les individus et les sociétés au sens large.

Ces crises ont aussi mis en lumière l'importance vitale du transport et de la logistique à l'échelle mondiale pour soutenir les économies en toute circonstance : l'imbrication complexe des centres de production, d'assemblage, de distribution et de consommation entre les différentes zones du globe nécessite l'expertise pointue de logisticiens comme GEODIS, à même de fournir des solutions de transport de bout en bout optimisées, innovantes et résilientes pour ses clients, de la petite entreprise aux grands groupes multinationaux.

Dans ce contexte, plusieurs facteurs significatifs pour le secteur du transport et de la logistique ont marqué 2021 et 2022 et pourraient perdurer à court ou moyen terme.



Le premier est la croissance soutenue de l'e-commerce qui, malgré le ralentissement économique observé en 2022, établit ce canal à un niveau très significatif, notamment pour les activités de Retail. Cette évolution génère une augmentation du volume de petits et moyens colis à livrer dans des temps courts au plus près des consommateurs, en zones urbaines ou périurbaines. Elle impose de repenser la gestion des flux et des stocks pour les optimiser tout en conservant la qualité de service. Pour accompagner cette demande, GEODIS s'adapte et innove en tenant compte des stratégies omnicanales de ses clients et leur apporte son savoir-faire d'optimisation de leurs chaînes logistiques en temps réel à travers une visibilité complète de leurs stocks et des flux.

Le deuxième concerne la tension sur les approvisionnements en énergie, notamment en Europe, ayant conduit à un accroissement des prix et l'adoption d'une démarche de sobriété face au risque économique généré et à la menace de rupture d'approvisionnement. Bien que l'impact ait été très limité pour GEODIS compte tenu de ses schémas contractuels, cette volatilité des prix et de l'accessibilité à l'énergie – qui pourrait perdurer pour différentes raisons, notamment géopolitiques – génère une incertitude dans la planification des schémas de transformation énergétique, indispensables à la décarbonation de l'économie.

Le troisième est le renforcement des réglementations en matière d'impact social et environnemental, en particulier lié au Pacte Vert européen. Il impose un rythme soutenu de transformation des flottes et de l'organisation de certaines chaînes logistiques. Concernant le volet climat et émissions en général, les évolutions réglementaires sont particulièrement fortes avec le package *Fit for 55* (paquet législatif européen) ou encore la mise en place de Zones à Faibles Émissions (ZFE) pour la livraison en centres-villes. GEODIS mène une veille permanente et cherche à anticiper ces transformations pour chacun de ses Métiers et de ses zones géographiques. Cependant, le manque de visibilité sur la disponibilité des technologies, des infrastructures et de l'accès aux énergies décarbonées à un coût compétitif constitue un frein à l'anticipation que GEODIS souhaite activer, en cohérence avec son engagement pour une trajectoire de décarbonation respectant l'Accord de Paris.

Enfin, la fluidité du marché de l'emploi qui a touché de nombreux secteurs économiques combinée au manque d'attractivité de la logistique ont mis en tension le secteur, particulièrement aux États-Unis. Face à cette situation, GEODIS adopte une approche pro-active pour mieux faire connaître les métiers de la logistique et renforce sa marque employeur « *GEODIS, réserve naturelle de talents* » qui met en avant ses valeurs et intègre sa vision d'une logistique durable.

Tout en étant conscient de ses responsabilités et des difficultés d'un monde devenu plus incertain et imprévisible, le Groupe aborde une nouvelle étape de son développement avec le lancement de son nouveau plan stratégique « *Ambition 2027* », inspiré des succès et progrès que l'entreprise a réalisés au cours du précédent plan *Ambition 2023*. Dans ce contexte de crises si particulier, les équipes de GEODIS ont illustré à quel point les valeurs qui les animent (engagement, innovation, passion, confiance et solidarité) constituent des fondations solides pour que le Groupe contribue à un futur meilleur pour ses clients et l'ensemble de ses parties prenantes. La performance financière qui l'accompagne lui a permis de dégager des marges de manœuvre importantes pour innover et investir, que ce soit de manière organique ou au travers d'acquisitions ciblées. Le nouveau plan stratégique « *Ambition 2027* » s'inscrit dès lors naturellement dans la continuité du précédent plan et en amplifie encore l'ambition en termes de performances opérationnelle, financière, sociale et environnementale.

Principaux enjeux de durabilité

Dans ce monde en évolution, et pour générer de la valeur sur le court comme sur le long terme à ses clients, ses collaborateurs et partenaires, son actionnaire et plus largement à la société, GEODIS a identifié les principaux enjeux de durabilité de façon à réduire les risques et poursuivre sa croissance.

GEODIS a ainsi identifié six enjeux d'importance auxquels le Groupe apporte des réponses et qui sont développés dans les différentes sections du présent document.

Climat (voir section 3.1)

Face à l'enjeu mondial du climat, GEODIS entend agir de façon responsable en s'inscrivant dans une trajectoire de décarbonation respectant l'Accord de Paris. Le Groupe mène depuis de nombreuses années des actions concrètes pour réduire l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre et travaille sur une mise à jour de ses engagements selon une approche *Science-Based Targets* (SBT) couvrant ses émissions de scopes 1, 2 et 3.

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

Innovation & digitalisation (voir section 1.6)

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

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

Cybersécurité & sûreté (voir section 5.4)

Avec la digitalisation croissante des processus et le partage avec ses clients d'informations sensibles, GEODIS adapte en permanence ses capacités de prévention, de détection et de protection de ses systèmes informatiques.

Acquisition & rétention des talents (voir section 4.3)

Dans un contexte de guerre des talents due à la fluidité du marché du travail et d'un renouveau dans la quête d'épanouissement au travail, GEODIS fait évoluer ses pratiques. Répondre aux nouveaux besoins exprimés par les candidats mais aussi par les collaborateurs est un véritable enjeu pour GEODIS afin de continuer à attirer, développer et retenir les talents.

Impact environnemental (voir sections 3.2 et 3.3)

Conscient des impacts environnementaux des activités de logistique et de transport et de la croissance de la demande, GEODIS est, au-delà de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, pleinement engagé dans la réduction de son empreinte environnementale.

Le Groupe est sensible au déclin de la biodiversité, alimenté notamment par la pression que la construction et la gestion de ses infrastructures peuvent créer sur l'environnement. GEODIS mène déjà des actions en faveur de la biodiversité dans ses sites existants et intègre cette dimension dans ses nouveaux projets.

GEODIS s'attache également à limiter l'impact de ses activités sur la qualité de l'air et la santé des populations. Le Groupe développe en particulier une offre de livraison à faibles émissions compétitive adaptée aux enjeux environnementaux des centres-villes.

Économie circulaire (voir section 3.4)

La gestion responsable des ressources est un enjeu sociétal et économique fort. L'essor de l'économie circulaire crée de nouveaux flux pour permettre la récupération, le traitement, la réparation ou encore le recyclage des produits. Cette transition offre de nouvelles opportunités commerciales pour le Groupe qui, en parallèle, s'efforce de limiter le recours aux ressources non renouvelables et sa production de déchets.

1.5 Stratégie

GEODIS a atteint dès 2022 les objectifs qu'il s'était assignés en 2018 dans son plan *Ambition 2023*. Dans le cadre de ce plan stratégique, fondé sur trois axes (*business excellence*, innovation, acquisitions), GEODIS avait fixé l'objectif d'une croissance organique de son chiffre d'affaires de l'ordre de 20 %, et de multiplier sa marge opérationnelle par 1,7 d'ici à 2023.

Les performances financières de GEODIS lui ont permis de dégager des marges de manœuvre importantes pour innover et investir, que ce soit de manière organique ou au travers d'acquisitions ciblées. Le Groupe a ainsi su saisir les opportunités d'acquisitions offertes par le marché de la logistique (*Keppel et Need It Now Delivers* en 2022), renforçant son offre de services en Asie et Amériques.

Le nouveau plan stratégique *Ambition 2027* s'inscrit dès lors naturellement dans la continuité du précédent plan et en amplifie encore l'ambition en termes de performances opérationnelle, financière, sociale et environnementale.

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

Expertise des Métiers cœurs

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



Chacun de ces Métiers est organisé en fonction de ses spécificités afin d'optimiser le niveau de service aux clients. Dans cette optique, le Groupe a fait évoluer son organisation début 2023 avec la création d'une région Europe regroupant les deux précédentes régions européennes et d'une ligne de Métier Global Contract Logistics. De plus, une Région France a été constituée, rassemblant les Métiers Distribution & Express, Global Contract Logistics et Global Freight Forwarding. L'activité Supply Chain Optimization fait partie intégrante du Métier Global Freight Forwarding, afin de favoriser les synergies.

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

Transformation digitale

L'innovation et l'investissement sont au centre du deuxième pilier de la stratégie de GEODIS que constitue la transformation digitale. Le Groupe met notamment l'accent sur l'innovation au service de l'e-commerce et de la logistique urbaine.

Cette transformation concerne d'une part les fonctions support dans leur logique de *business excellence*, de pilotage et de contrôle interne (regroupée au sein d'un programme de transformation dédié dénommé *Odyssey*). La mutualisation des données permet une analyse plus fine de la performance des activités de l'entreprise et le développement de nouvelles opportunités de *cross-selling*.

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

Par exemple, *Upply*, marketplace digitale permettant de comparer en temps réel des tarifs de transport de marchandises, combine expertise métier et science de la donnée pour répondre aux exigences d'un marché de la logistique en pleine mutation. La *start-up* ne cesse depuis son lancement en 2018 de se développer en intégrant de nouvelles fonctionnalités à sa plateforme de mise en relation entre transporteurs et expéditeurs.

Croissance externe

Le troisième pilier du plan stratégique est la politique de croissance externe du Groupe. Par des investissements ciblés, GEODIS vise à assurer une croissance durable. Cette volonté d'expansion a pour objectif de mieux répondre à la demande des clients du Groupe en les accompagnant dans le développement de leurs activités avec un service de bout en bout, quelle que soit la configuration de leur chaîne logistique. Elle se traduit par une offre de services enrichie et une présence géographique renforcée dans les marchés stratégiques (Amérique du Nord, Europe et Asie du Sud-Est).

Dans un secteur encore largement fragmenté, il s'agit pour GEODIS de consolider ses positions en visant des entreprises dont les activités s'inscrivent en complémentarité de celles déjà développées.

L'acquisition en 2022 de *Need It Now Delivers* (aux États-Unis), société de transport domestique, permet par exemple à GEODIS de proposer un réseau de fret de bout en bout depuis l'Europe et l'Asie vers les États-Unis.

1.6 Innovation

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

Les trois axes principaux d'innovation de GEODIS sont :

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

Innovier pour répondre aux défis des clients du Groupe

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

Accélérer la robotisation

La robotique appliquée à la logistique s'est développée très largement et rapidement au cours de ces dernières années. L'automatisation des activités logistiques en entrepôt est un levier de performance considérable et permet de traiter davantage de flux en des temps record. Face à l'explosion de la demande des consommateurs, en particulier *via* le commerce en ligne, des robots intelligents de plus en plus mobiles et autonomes réalisent des tâches de préparation de commandes, améliorant la qualité et la réactivité des opérations. Les solutions de gestion des données associées aux systèmes d'intelligence artificielle (IA) produisent des algorithmes qui renforcent l'efficacité des opérations et la pertinence des prévisions. En outre, les systèmes robotiques font progresser les conditions de travail et la productivité en entrepôt puisqu'ils réduisent les tâches répétitives, exigeantes physiquement pour l'opérateur (déplacements, flexions, ports de charges), et libèrent ainsi du temps pour des missions à plus forte valeur ajoutée.



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

Donner la priorité au numérique

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

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

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

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

Accélérer la transformation digitale

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

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

L'exploitation de données captées, stockées, transformées puis transmises via le système d'information et les canaux numériques engendre des gains d'efficacité fonctionnels mais aussi opérationnels (optimisation des trajets des camions, rapidité des livraisons pour le dernier kilomètre, vérification des conditions de transport sous contrainte – basse température, suivi en temps réel).

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

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

Plusieurs faits marquants en 2022 témoignent de la dynamique d'innovation de GEODIS :

> L'application de signalement sécurité You See You Act

Développée par les équipes sécurité de la région APAC et testée en Malaisie, une application smartphone permet à tout collaborateur de signaler les situations à risque grâce à une simple photo et un descriptif pour localiser le point dangereux. Le signalement est transmis aux équipes sécurité pour mettre en place une solution et des tableaux de suivi sont générés automatiquement. La mise en place de l'application a permis de réduire de moitié les accidents dans les six mois.



> L'algorithme de développement commercial Tindsales

Un développement commercial efficace repose notamment sur la pleine utilisation des données des fichiers des clients et des prospects. GEODIS a développé un algorithme permettant d'allouer activement les prospects aux commerciaux les plus appropriés en raison de leur domaine d'expertise, de leur secteur géographique et de leur disponibilité. L'algorithme se perfectionne par auto-apprentissage en fonction de l'activité générée et des succès commerciaux remportés.

> Autostore

GEODIS a mis en service en 2022 plusieurs installations majeures de préparation de commandes robotisées de type « goods to person ». La plus importante d'entre elles est située dans l'Ohio (États-Unis) et est destinée à une marque de mode pour servir son canal e-commerce tout comme ses 1 000 magasins. Elle repose sur la technologie Autostore et est à ce jour celle qui a la plus importante cadence de traitement au monde avec 270 000 lignes de commandes traitées par jour.

1.7 Gouvernance d'entreprise

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

Le Directoire s'appuie sur un Comité exécutif composé des directeurs généraux adjoints Régions, des directeurs généraux adjoints des Métiers et des directeurs généraux fonctionnels. À la date du présent document, le Comité exécutif est composé de 18 membres.

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

1.7.1 Le Directoire

Le Directoire de la société GEODIS SA est placé sous le contrôle du Conseil de surveillance, auquel il présente, pour avis, la stratégie générale de la Société et du Groupe, les budgets annuels et les plans pluriannuels de la Société et du Groupe.

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

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

1.7.2. Le Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance de GEODIS est composé de huit administrateurs dont trois administrateurs externes. Un représentant du Conseil Européen de Concertation (CEC) participe également aux séances du Conseil.

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

- ▶ Nombre de réunions du Conseil de surveillance en 2022 : 7
- ▶ Taux de participation : 85 %

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

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

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

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

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

En 2022, le Conseil de surveillance s'est notamment positionné sur les projets de fusions-acquisitions et sur la politique de LTIP (*Long-Term Incentive Plan*) du Groupe. Au-delà des activités et des résultats, les discussions ont porté en 2022 sur le nouveau plan stratégique du Groupe, Ambition 2027.

Composition du Conseil de surveillance de GEODIS au 1^{er} mai 2023

Prénom & Nom	Années d'entrée en fonction et année de fin de mandat	Fonctions et principaux mandats en 2022	Comité Audit et Risques (CAR) Comité Ressources Humaines (CRH)	Nationalité
Laurent TREVISANI Président et membre du Conseil de surveillance	2020-2025	Directeur général délégué Stratégie Finances du Groupe SNCF Directeur général délégué SNCF (depuis septembre 2016) Directeur du Développement et des Opérations financières de SNCF Mobilités (jusqu'en septembre 2016)	Membre du CRH	Français
Albertine HANIN Vice-présidente et membre du Conseil de surveillance	2020-2025	Directrice Juridique et Assurances du groupe GEODIS		Française
Patrick BERARD Membre du Conseil de surveillance	2021-2024	Administrateur de LKQ Président de Transformation Advisory	Président du CRH	Français
Carine de BOISSEZON Membre du Conseil de surveillance	2021-2025	Directrice du Développement durable du Groupe EDF Membre du Comité Climat de BPI France Co-présidente du Comité Raison d'être de STOA	Présidente du CAR	Française
Sylvie CHARLES Membre du Conseil de surveillance	2013-2025	Directrice générale de Transilien depuis le 1 ^{er} mars 2020 Membre du Comité exécutif de SNCF Voyageurs et de SNCF Groupe		Française
François NOGUÉ Membre du Conseil de surveillance	2021-2027	Directeur des Ressources humaines du Groupe SNCF	Membre du CRH	Français
Raphaël POLI Membre du Conseil de surveillance	2021-2027	Directeur général SNCF Retail & Connexions	Membre du CAR	Français
Randy TUCKER Membre du Conseil de surveillance	2020-2026	Membre du Conseil d'administration de WINESHIPPING	Membre du CAR	Américain

Par ailleurs, Olivier ETHEVE, représentant du Conseil Européen de Concertation, assiste aux séances du Conseil de surveillance.

1.7.3. Le Comité exécutif

Le Directoire s'appuie sur le Comité exécutif du groupe GEODIS, instance de réflexion et de concertation qui met en œuvre la stratégie opérationnelle du Groupe tout en assurant la cohérence de ses actions. Il est composé de 18 membres (la présidente du Directoire, quatre directeurs de Régions, quatre directeurs de Métiers et neuf directeurs de fonctions support) et se réunit *a minima* deux fois par mois pour suivre au plus près l'activité du Groupe, évoquer les performances opérationnelles et financières et échanger sur les projets stratégiques.

Composition du Comité exécutif de GEODIS au 1^{er} mai 2023

Prénom & Nom	Fonctions en 2022	Nationalité
Marie-Christine LOMBARD	Présidente du Directoire	Française
Onno BOOTS	Directeur général Asie-Pacifique et Moyen-Orient	Néerlandais
Stéphane CASSAGNE	Directeur général France & Maghreb - Directeur général Distribution & Express	Français
Mario CECCON	Directeur des Ressources humaines	Argentin
Virginie DELCROIX	Directrice du Développement durable	Française
Pascale DUBOIS	Directrice de la Communication et de la Marque	Française
Éric GERBI	Directeur général <i>Supply Chain Optimization</i>	Français
Albertine HANIN	Directrice Juridique et Assurances	Française
Stéphanie HERVÉ	Directrice générale <i>Global Contract Logistics</i>	Française
Mike HONIOUS	Directeur général Amériques	Américain
Thomas KRAUS	Directeur général Europe	Allemand
Éric MARTIN-NEUVILLE	Directeur général <i>Global Freight Forwarding</i>	Français
Laurent MELAINE	Directeur général Commerce et Marketing	Français
Camille PORGÈS	Directrice Gouvernance Risques et Compliance	Française
Olivier ROYER	Directeur général <i>European Road Network</i>	Français
David-Olivier TARAC	Membre du Directoire – Directeur financier Groupe	Français
Benoît TIERS	Directeur du Digital et de la Technologie	Français
Amaury VALICON	Directeur général Performance	Français

Politique de rémunération

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

1.7.4. Comités d'investissement et des risques

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

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

- **le Comité d'investissement Groupe**, qui se réunit hebdomadairement et valide les engagements d'investissement et les contrats commerciaux à partir d'un certain seuil. Les projets sont examinés au regard des éléments clés fournis pour chaque dossier : contexte et motivation du projet, données financières, principales caractéristiques du projet, analyse SWOT et plan d'atténuation des risques. Les autres éléments également portés à la connaissance des membres du Comité incluent une description opérationnelle détaillée, le cadre juridique, les hypothèses financières détaillées et des avis d'experts. Les projets n'atteignant pas le seuil de passage en Comité d'investissement Groupe sont examinés par des comités équivalents en place selon les Régions et les Métiers. Pour certains projets, l'approbation du Groupe SNCF doit être obtenue ;
- **le Comité des risques**, créé en 2016, est présidé par la présidente du Directoire de GEODIS. Il définit et oriente les décisions du Groupe 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 tout type de risques pour le Groupe. Son rôle est d'identifier et d'analyser tout risque potentiel ou avéré, de décider des actions préventives ou correctives à déployer au sein du Groupe et de suivre leur mise en œuvre effective. Il met à jour la cartographie des risques du Groupe. Le Comité des risques s'appuie sur l'inventaire des risques et des litiges en sollicitant l'ensemble des entités du Groupe, sur les rapports d'audit interne et sur la prise en compte des cas et des meilleures pratiques externes.



PORT DU CASQUE OBLI

GEODIS

GE

RA CGM

ERG

ZPMC
BRUNN



2.1	POLITIQUE RSE	27
2.2	PRINCIPAUX ENJEUX ET RÉPONSES DE GEODIS	28
2.3	PARTIES PRENANTES	30
2.4	GOVERNANCE RSE	32
2.5	RECONNAISSANCE	33

02. Politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

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



2.1 Politique RSE

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

La politique RSE de GEODIS a été élaborée en conformité avec les principaux cadres internationaux que sont :

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

Par ailleurs, GEODIS s'appuie sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 des Nations unies et a intégré 10 de ces ODD, en cohérence avec son activité et ses zones d'implantation, dans sa politique (voir section 2.2).

Concernant la lutte contre le réchauffement climatique, GEODIS inscrit sa politique dans le cadre de l'accord de Paris de 2015 dont l'objectif est de limiter la hausse moyenne de température au niveau global à 1,5 °C au-dessus des moyennes de l'ère préindustrielle.

Enfin, pour soutenir ses objectifs RSE, GEODIS s'appuie sur différents référentiels, standards internationaux, normes et lignes directrices, parmi lesquels :

- les lignes directrices pour le reporting RSE de la Global Reporting Initiative ;
- le GHG Protocol, standard de mesure et de reporting des émissions de gaz à effet de serre ;
- la norme ISO 14001 pour le management de l'environnement ;
- la norme ISO 45001 (OHSAS 18001) sur le management de la santé et de la sécurité au travail ;

- le système SQAS (*Safety & Quality Assessment for Sustainability*) pour évaluer les performances en matière de qualité, de sécurité et d'environnement ;
- le référentiel *Global Logistics Emissions Council (GLEC) Framework V2* pour mesurer les émissions de CO₂ des chaînes logistiques multimodales ;
- les normes RSE spécifiques à des clients ou à des secteurs d'activité ;
- le référentiel *Investors in People* portant sur le management et le leadership ;
- le label GEEIS, standard européen et international pour l'égalité professionnelle.

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

Puissant vecteur de progrès et d'innovation, la politique RSE de GEODIS se décline en trois priorités (environnement, social et sociétal, éthique) couvrant les principales attentes des parties prenantes (voir section 2.3). Validée par le Comité exécutif, elle est accessible sur le site internet de GEODIS ⁽²⁾.

GEODIS s'assure de la poursuite de ces trois objectifs au travers des mesures suivantes :

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

(2) <https://GEODIS.com/fr/responsabilite-societale-dentreprise/responsabilite-societale-dentreprise>

2.2 Principaux enjeux et réponses de GEODIS

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

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

Enjeux (risques et opportunités)



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

Consommations d'énergie

Émissions de gaz à effet de serre
Adaptation au changement climatique

Protection de la biodiversité
Pollution aquatique et terrestre

Qualité de l'air

Réduction des déchets
Préservation des ressources naturelles



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

Santé et sécurité au travail des collaborateurs et des tiers

Développement du capital humain et attraction des talents

Conditions de travail et bien-être au travail

Rétention des talents et dialogue social

Solidarité et relations avec les communautés locales



Éthique : choisir des relations éthiques et fondées sur la confiance

Lutte contre la corruption
Éthique et conformité

Respect des droits humains

Chaîne logistique durable

Sécurité des systèmes d'information et protection des données

Principaux sujets
et section du rapport

Contribution
aux ODD

Exemples d'actions
de GEODIS

Principaux sujets et section du rapport		Contribution aux ODD	Exemples d'actions de GEODIS
Climat (section 3.1)	Énergie & carburants	 	Éclairage LED Formations à l'écoconduite
	CO ₂		Véhicules de livraison bas carbone Report modal Biocarburants aérien et maritime
Biodiversité (section 3.2)			Sites certifiés ISO 14001
Qualité de l'air (section 3.3)		 	Véhicules Euro 6 Véhicules électriques
Économie circulaire (section 3.4)		 	Logistique inversée Recyclage des emballages Réduction des déchets
Santé et Sécurité (section 4.1)			Formation à la santé et la sécurité Sites certifiés ISO 45001
Management des talents (section 4.3)			Programme d'apprentissage JUMP'IN GEODIS University
Diversité et Inclusion (section 4.4)	Égalité F/H		Indicateur parité inclus dans la rémunération variable des top managers
	Autres diversités		Réseau d'inclusion IN
Engagement des collaborateurs (section 4.7)			Accords collectifs Enquête annuelle collaborateurs
Actions citoyennes (section 4.8)			Soutien à l'Ukraine Fonds de solidarité GEODIS
Éthique des affaires (section 5.1)			Formations à l'éthique et à l'anti-corrupcion
Droits de l'homme (section 5.2)			Système d'alerte ouvert à tous
Chaîne de valeur responsable (section 5.3)		 	Évaluation EcoVadis des fournisseurs
Protection des données (section 5.4)			Formation à la protection des données

2.3 Parties prenantes

GEODIS entretient un dialogue permanent avec ses parties prenantes. Il permet d'identifier leurs attentes et leur évolution dans le temps, de connaître le niveau de satisfaction par rapport aux actions du Groupe, d'identifier les éventuels risques pour l'une ou l'autre des parties et également de saisir les opportunités d'élaborer ensemble de nouvelles solutions. Le dialogue avec les parties prenantes permet également d'exprimer les valeurs, les engagements et la politique de GEODIS en matière de RSE et de les faire évoluer. Ce dialogue est un vecteur fort de développement de la confiance avec chaque partie prenante, de pérennisation de la relation et *in fine* de création de valeur commune.



Clients : être le partenaire de croissance de nos clients

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

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

Forme du dialogue : interactions régulières avec les clients ; étude de satisfaction clients ; audits ; événements clients ; engagements (charte éthique, code de conduite).

Collaborateurs : être un employeur engagé et attractif

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

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

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

Fournisseurs et sous-traitants : fédérer nos partenaires autour de nos engagements

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

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

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

Partenaires : engager un dialogue ouvert et respectueux

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

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

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

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

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

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

Forme du dialogue : réponse aux questionnaires de notation extra-financière et d'évaluation de la stratégie climat du Groupe ; communication financière ; rapport annuel et site institutionnel.

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

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

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

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

Société civile : être un acteur responsable et solidaire

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

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

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



2.4 Gouvernance RSE

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

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

Cette organisation reflète la volonté de GEODIS de placer la performance RSE au cœur de sa stratégie. La direction du Développement durable veille à la mise à jour régulière de la politique RSE de GEODIS pour prendre en compte les attentes des parties prenantes et les obligations réglementaires. Elle anime et coordonne les programmes transversaux correspondant aux principaux enjeux du Groupe. Pour cela, elle travaille étroitement avec l'ensemble des Métiers, des Régions et des directions fonctionnelles qui déploient opérationnellement les politiques relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques.

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

Depuis 2022, la rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif ainsi que celle des cadres dirigeants du Groupe représentant les *Top Executives* – soit 176 cadres dirigeants – comprend une part de critères RSE à hauteur de 25 % avec une composante environnementale relative au climat (9 %) et deux composantes sociales, la mixité dans les *Top Executives* et l'engagement des collaborateurs (8 % chacune).

À compter de 2023, le plan de rémunération variable long terme (LTI) à échéance trois ans comprend également une composante extra-financière comptant pour 30 % du total. Elle s'appuie sur des critères d'émissions de gaz à effet de serre, de diversité de genre dans la population des *Top Executives* et de satisfaction clients mesurée via un *Net Promoter Score*. Chacun de ces critères a un poids de 10 %.

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

2.5 Reconnaissance

GEODIS met tout en œuvre pour respecter son engagement à être une entreprise responsable et à veiller sur ses collaborateurs. En 2022, ces efforts ont de nouveau été reconnus par plusieurs organismes externes.



EcoVadis

Le Groupe a choisi depuis 2009 de faire évaluer ses pratiques RSE par EcoVadis, une des principales agences de notation extra-financière. Pour la neuvième année consécutive, le Groupe a figuré en 2022 parmi les entreprises les mieux notées par la plateforme EcoVadis, avec une note de 68/100 (niveau Or). Sur les 90 000 entreprises évaluées par EcoVadis, GEODIS se place ainsi dans les 7 % les mieux notées et dans les 2 % des entreprises les mieux notées de son secteur d'activité.



Pacte mondial

Depuis 2003, le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations unies et renouvelle chaque année son engagement aux dix principes en matière de droits de l'homme, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. GEODIS communique publiquement sur les progrès réalisés. Intégrant ces principes dans sa stratégie et son action, GEODIS soutient également les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations unies. Le Groupe a intégré 10 de ces ODD, présentés en annexe, en cohérence avec son activité et ses zones d'implantation.



Investors in People

Afin d'aider ses collaborateurs à réaliser pleinement leur potentiel, le Groupe s'appuie sur le référentiel *Investors in People* (IIP). C'est une évaluation externe qui évalue la culture d'entreprise et les principes de gestion des collaborateurs. La certification IIP se présente comme un outil de référence à l'échelle mondiale pour évaluer la qualité du management des organisations. En 2022, GEODIS était détenteur de l'accréditation IIP dans 33 pays où le Groupe opère et a remporté le prix « *Employeur international de l'année 2022* », également décerné par IIP, pour ses activités en Espagne.



CDP

En 2022, GEODIS a obtenu pour 2021 pour le périmètre Groupe la note B à l'évaluation *Climate Change* par l'organisation CDP. Organisation internationale à but non lucratif créée en 2002, elle évalue, sur la base de la réponse à un questionnaire, l'impact environnemental de chaque acteur, ainsi que les actions et programmes qu'il met en œuvre, et attribue une note allant de A à D-. La note B obtenue par le Groupe pour le volet « Changement climatique » le place ainsi parmi les entreprises performantes en la matière dans son secteur. À titre de comparaison, la note moyenne attribuée par le CDP aux entreprises répondant au questionnaire est C, tout comme la note moyenne attribuée aux entreprises du secteur « Transport intermodal et logistique ».



Institut Choiseul

L'Institut Choiseul a remis le prix « Entreprise stratégique » 2022 à GEODIS dans le cadre de l'Initiative Souveraineté. Ce prix récompense le Groupe pour son rôle éminent pour la souveraineté française.

Gartner

GEODIS a été reconnu comme un « leader » dans le rapport Magic Quadrant™ 2022 de Gartner® pour la logistique tierce partie (TPL).





3.1	CLIMAT	37
3.2	BIODIVERSITÉ	43
3.3	QUALITÉ DE L'AIR	44
3.4	ÉCONOMIE CIRCULAIRE	44

03. Environnement

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

NOS OBJECTIFS



Réduire l'empreinte carbone du Groupe et améliorer son efficacité énergétique



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

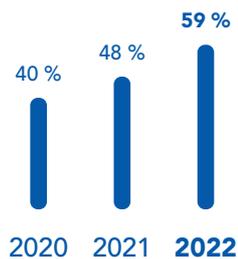


Optimiser l'utilisation des ressources naturelles en suivant l'approche « réduire, réutiliser, recycler »

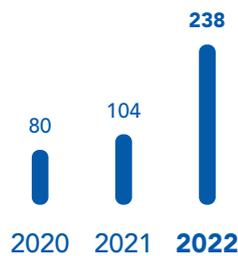
NOS RÉSULTATS

quelques chiffres-clés

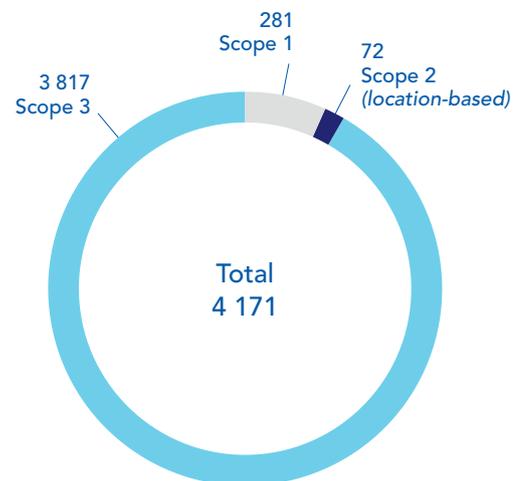
Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED



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



Émissions de CO₂e en 2022 par scope (en ktCO₂e)



3.1 Climat

Face à l'enjeu mondial du climat, GEODIS entend agir de façon responsable en prenant une trajectoire de décarbonation respectant l'Accord de Paris. Le Groupe mène depuis de nombreuses années des actions concrètes pour réduire son intensité carbone et travaille sur une mise à jour de ses engagements selon une approche *Science-Based Targets* (SBT) couvrant ses émissions de scopes 1, 2 et 3.

Les émissions reportées (trois scopes) du Groupe s'élevaient en 2022 à 4 171 ktCO₂e. Environ 92 % de ces émissions correspondent au scope 3, et plus précisément au transport sous-traité. Ce constat souligne l'importance pour le Groupe de travailler étroitement avec ses partenaires dans une même logique de décarbonation.

À travers ses actions et son engagement, GEODIS veut contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de ses clients, de plus en plus nombreux à exprimer des attentes claires et ambitieuses.

Le transport de marchandises constitue l'une des sources importantes d'émissions de gaz à effet de serre avec environ 8 %⁽³⁾ des émissions globales. Dans de nombreux pays et régions, les réglementations se durcissent et le Groupe s'attache à anticiper les mutations imposées par ces réglementations.

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

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

3.1.1 Gouvernance

L'enjeu du climat est porté au plus haut niveau du Groupe et est pleinement intégré à la gouvernance de la RSE telle que décrite à la section 2.4 du présent document. Les enjeux du climat sont discutés *a minima* trimestriellement lors des réunions du Comité exécutif. Les risques climatiques sont pleinement intégrés dans la gestion des risques du Groupe qui suit celle de l'actionnaire SNCF⁽⁴⁾. Les enjeux, les progrès et les engagements sont présentés au Conseil de surveillance et lors des réunions du Comité Audit et Risques.

La directrice du Développement durable est membre du Comité exécutif du Groupe. La politique et les engagements RSE de GEODIS, y compris pour le climat, sont partagés et validés par le Comité exécutif. En 2022, le Comité exécutif a confirmé l'engagement du Groupe à définir des objectifs SBT ainsi que la feuille de route à mettre en œuvre pour y parvenir.

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

Depuis 2022, la rémunération variable des membres du Comité exécutif et de la population de *Top Executives*, au total 176 cadres dirigeants du Groupe, comprend une composante RSE incluant un indicateur climat à hauteur de 9 % du total de cette rémunération variable.

3.1.2 Stratégie

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

Des enjeux forts liés au climat...

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

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

Les régions et pays dans lesquels GEODIS opère renforcent à un rythme soutenu les réglementations relatives aux émissions de gaz à effet de serre. C'est le cas de l'Europe avec la mise en place de Zones à Faibles Émissions (ZFE) dans de nombreuses agglomérations, rendant partiellement inaccessibles les centres-villes à certains véhicules et imposant de ce fait une mutation vers de nouveaux véhicules à faibles émissions pour maintenir l'activité du dernier kilomètre. Dans les années à venir, des renforcements ou de nouvelles réglementations sont susceptibles d'avoir un impact sur les performances économiques du Groupe ou son

(3) <https://climate.mit.edu/explainers/freight-transportation>

(4) https://www.sncf.com/sites/default/files/finance_report/rapport-financier-annuel-2022-groupe-sncf.pdf

accès à certains marchés, soit par la révision des systèmes de taxation (sur l'énergie ou sur les émissions), soit par l'interdiction de certaines technologies imposant des investissements plus coûteux ou dans un calendrier incompatible avec les durées de vie classiques des flottes existantes.

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

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

... et une approche structurée et volontaire pour y répondre

GEODIS considère la thématique de la décarbonation dans son ensemble et a développé son approche autour des cinq piliers issus des travaux ⁽⁵⁾ de la plateforme européenne ALICE (*Alliance for Logistics Innovation through Collaboration in Europe*) et du *Smart Freight Centre*.

- Gestion des flux de transport.
- Choix de modes de transport moins carbonés.
- Optimisation des moyens de transport.
- Amélioration de l'efficacité énergétique de moyens de transport.
- Utilisation de technologies et d'énergies bas carbone.

L'évolution des flux de transport et le choix de modes de transport sont deux dimensions dépendant essentiellement de la décision des clients. De façon à éclairer leur choix, GEODIS a développé des outils internes permettant de prédire les émissions et ainsi de comparer plusieurs configurations de réponses. À cela s'ajoute le calculateur d'émissions, un outil en ligne qui permet au client de comparer différentes solutions de transport entre deux points. GEODIS enrichit également en permanence son offre notamment avec le renforcement de ses solutions multimodales rail-route pour les longues distances et la cyclo-logistique pour la desserte des centres-villes.

> Le multimodal rail-route

GEODIS poursuit le développement des solutions rail-route avec plus de 100 trains circulant chaque semaine sur le réseau ferroviaire européen. La nouvelle ligne France-Italie inaugurée en 2022 assure six allers-retours et offre une capacité de chargement de 240 Unités de Transport Intermodal (UTI) par semaine et une réduction jusqu'à 75 % des émissions de gaz à effet de serre ⁽⁶⁾.



> Le calculateur d'émissions de GEODIS

Depuis 2020, les clients de GEODIS sont de plus en plus nombreux à mener des démarches de réduction de l'empreinte carbone de leurs transports. Accessible gratuitement en ligne depuis 2020, le calculateur d'émissions de GEODIS leur permet d'estimer les émissions de gaz à effet de serre (GES) et de polluants atmosphériques en comparant différents modes de transport : fret aérien, maritime, ferroviaire, routier, fluvial... Grâce à la technologie *EcoTransIT World*, l'outil définit un itinéraire en identifiant l'aéroport, le port ou la gare la plus proche et calcule l'impact de la chaîne de transport complète. En 2022, GEODIS a développé une version disponible en huit langues. Dans le cadre de projets commerciaux, GEODIS accompagne aussi ses clients dans la réalisation d'études sur mesure en calculant l'impact carbone de chaînes de transport complexes et dans la mise en œuvre d'alternatives bas carbone.

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

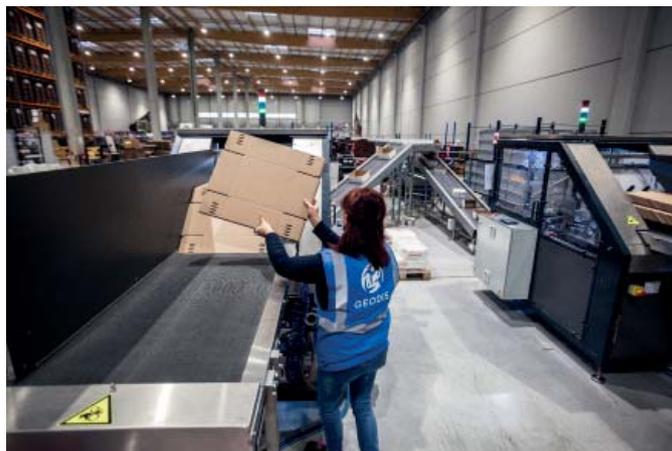
(6) Trajet Milan-région parisienne, en comparaison d'une solution sur route.



> La cyclo-logistique pour les centres-villes

GEODIS travaille également sur de nouvelles alternatives pour la livraison en milieu urbain. Les équipes de GEODIS Distribution & Express ont ainsi testé en 2022 une nouvelle façon de livrer leurs clients : le vélo cargo. Un partenariat avec la société alsacienne Urban Logistic Solutions (ULS) permet ainsi à GEODIS d’approvisionner les commerçants et particuliers du centre-ville de Strasbourg (France), à l’aide d’une barge avec pousseur combinée à un service de livraison par vélo à assistance électrique. Des applications avancées permettent de suivre en temps réel les mouvements des véhicules et d’optimiser les tournées et la livraison du dernier kilomètre. Ce partenariat s’inscrit dans le cadre des initiatives engagées par GEODIS pour livrer 40 métropoles de France avec des solutions décarbonées d’ici à 2024.

L’optimisation des chargements et la densification des entrepôts font partie des leviers que les professionnels du transport et de la logistique peuvent utiliser, compte tenu de la consolidation des flux et des stockages qui leur sont confiés. Chez GEODIS, ces optimisations reposent sur l’expertise des équipes, un dialogue très étroit avec les clients et des systèmes d’informations de plus en plus sophistiqués. Les activités de transport routier – que ce soit côté Distribution & Express ou côté European Road Network – s’appuient sur des outils numériques de planification des plans de transport, afin d’optimiser le choix des véhicules, les chargements et les kilomètres parcourus. En complément, les tournées de livraisons sont suivies et ajustées en temps réel – grâce notamment à la géolocalisation – pour intégrer les aléas et réduire par exemple les échecs de livraison. Ce savoir-faire permet à GEODIS d’aider ses clients à optimiser leurs organisations de transport.



> Optimisation des emballages

Les efforts d’optimisation et de densification passent aussi par la réduction de la taille des emballages, une réduction qui est aussi un levier efficace pour rationaliser les chargements et donc réduire les émissions de CO₂. Dans l’e-commerce par exemple, nombreux sont les clients à recevoir un emballage surdimensionné par rapport à la taille de la marchandise livrée, un décalage qui donne une image négative du vendeur et qui a aussi un impact sur l’empreinte carbone. Pour accompagner ses clients dans l’optimisation des emballages d’expéditions, GEODIS Americas a constitué une équipe dédiée à ce sujet. Pour un de ses grands comptes, GEODIS a ainsi travaillé à la réduction du nombre de cartons : l’expérience a permis une réduction de 38 % des volumes vides dans les cartons soit une réduction de 20 % des volumes à transporter.

L’efficacité énergétique est un levier utilisé de longue date par GEODIS. Il offre à la fois une réduction de l’empreinte environnementale et une réduction des coûts énergétiques. La tension survenue en 2022 sur les approvisionnements en énergie et sur les prix a conduit le Groupe à renforcer encore sa démarche.

Le plan de sobriété 2022-2023 de GEODIS couvre les activités des plateformes logistiques et les activités de bureaux. Outre une sensibilisation des collaborateurs s’appuyant sur un guide des écogestes au travail, il se traduit par des actions de réduction de la consommation à déployer dans chaque site. Concernant l’éclairage, il prévoit l’extinction des panneaux lumineux, enseignes et éclairages non sécuritaires et il accélère le programme de remplacement des éclairages classiques par des LED. En France, pour l’activité Distribution & Express, cette technologie a permis un gain minimum de 30 % de consommation électrique des sites équipés. À fin 2022, 59 % des surfaces bâties du Groupe et 66 % en France étaient éclairées par des LED. D’autres actions telles que l’installation de capteurs en vue d’une meilleure maîtrise du chauffage, de la ventilation et de la climatisation dans les bureaux complètent le dispositif.

> La performance environnementale récompensée par les trophées EVE 2022

L'activité de transport routier de GEODIS en France a été récompensée pour sa performance environnementale dans le cadre du programme Engagements Volontaires pour l'Environnement (EVE) de l'ADEME. Engagé depuis 2019 pour réduire de 6 % ses émissions de gaz à effet de serre à travers la charte Objectif CO₂ et un plan d'action triennal, GEODIS a reçu le trophée de la meilleure progression dans sa catégorie sur la base des résultats des deux premières années de son engagement. Parmi les actions menées :

- la formation des conducteurs à l'écoconduite ;
- la décarbonation progressive de la flotte de véhicules ;
- des actions en faveur d'une amélioration de la qualité de la maintenance préventive qui influe positivement sur la consommation des véhicules de la flotte ;
- en collaboration avec ses principaux sous-traitants, la mise en place d'une solution *Track & Trace* afin d'améliorer les conditions de rechargement et ainsi de limiter les kilomètres à vide.

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

Pour le fret routier, GEODIS développe l'utilisation de véhicules électriques, de véhicules au biogaz ou au biocarburant.



GEODIS accélère la transition de ses flottes avec des investissements dans des technologies bas carbone. 420 véhicules biogaz ou électriques sont en cours de livraison. Ces véhicules permettront de livrer, d'ici à 2024, les centres-villes des 40 plus grandes métropoles françaises avec des solutions bas carbone. Pour faciliter l'accès de ses sous-traitants à des véhicules bas carbone, GEODIS a également mis en place à leur intention un système de location de véhicules.

Le Groupe investit également dans l'innovation pour étendre la technologie électrique à de nouveaux usages, notamment des véhicules plus lourds, et explore la voie de l'hydrogène.

> Renault Trucks et GEODIS mettent en commun leurs savoir-faire

GEODIS et Renault Trucks s'associent pour concevoir un nouveau camion électrique urbain de 16 tonnes, à un coût d'usage similaire à celui d'un véhicule diesel. Ce camion intègre toutes les contraintes de la livraison urbaine : forte réduction de la pollution et du bruit, amélioration de l'ergonomie pour le conducteur et renforcement de la sécurité active et passive pour mieux gérer la cohabitation avec tous les utilisateurs de la voirie. Après livraison du prototype début 2023, l'expérimentation de ce camion pour la livraison urbaine est prévue à Paris dans le courant de l'année.

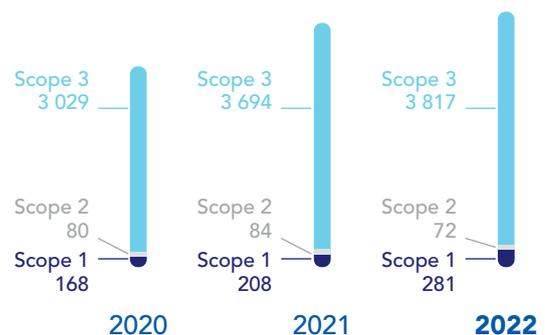
GEODIS propose à ses clients une offre de carburants durables pour les transports aérien et maritime qui permet de réduire d'au moins 75 % les émissions de gaz à effet de serre. Pour le fret aérien, le carburant est issu de la biomasse (SAF – *Sustainable Aviation Fuel*). Pour le fret maritime, le carburant alternatif est principalement issu d'huiles recyclées (SMF – *Sustainable Marine Fuel*). En 2022, l'utilisation de SAF et de SMF pour les opérations de transport de nos clients a permis d'éviter l'émission de 4 851 tonnes de CO₂e.

Indicateurs et objectifs climat et énergie

Émissions de gaz à effet de serre

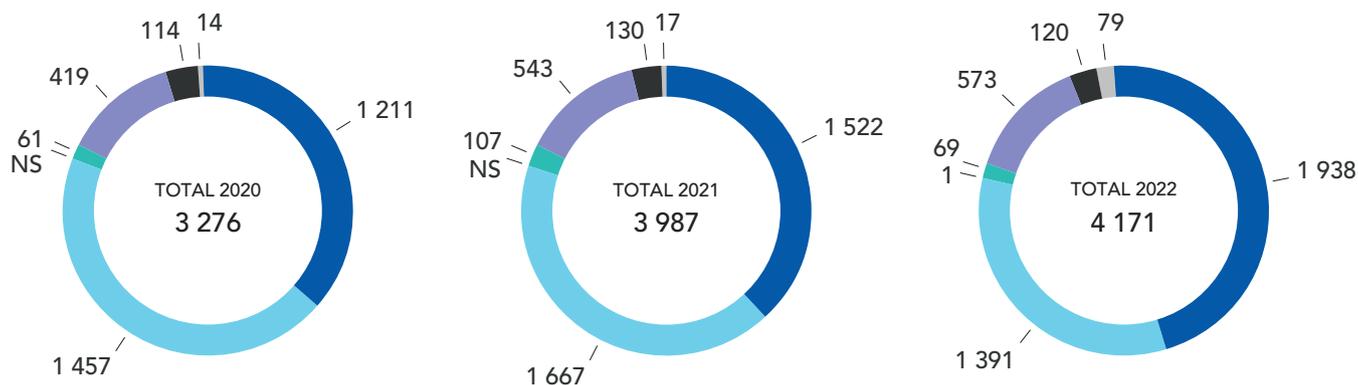
En 2022, les émissions reportées (scopes 1, 2 et 3) de gaz à effet de serre de GEODIS s'élèvent à 4 171 ktCO₂e. Les émissions de scopes 1 et 2 représentent 8 % de ces émissions, respectivement 281 et 72 ktCO₂e. Le scope 3 représente 92 % des émissions et correspond en très grande partie au transport sous-traité. La réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe passe donc par un travail d'influence et d'accompagnement auprès de ses sous-traitants et la prise en compte de critères d'émission CO₂ dans leur sélection.

Émissions 2020, 2021 et 2022 par scope (en ktCO₂e)



Les données de scope 3 de 2020 et 2021 ont été revues pour être alignées avec le périmètre de reporting financier du Groupe. Ainsi ne sont plus comptabilisées les émissions correspondant aux prestations BCO (Beneficial Cargo Owner) administrées par le Groupe mais qui ne choisit ni ne gère opérationnellement le transport. Ces prestations concernent les activités de Freight Forwarding, et notamment le transport maritime.

Émissions cumulées de scopes 1, 2 et 3 en 2020, 2021 et 2022 par activité (en ktCO₂e)



- Transport routier ● Transport aérien ● Transport fluvial ● Transport ferroviaire ● Transport maritime ● Bâtiments
- Autres (déchets, émissions indirectes associées à l'énergie, émissions liées aux déplacements professionnels)

NS : Non Significatif

La hausse des émissions de scope 1 est majoritairement liée à l'exploitation de l'avion GEODIS en année pleine en 2022, contre trois mois seulement en 2021. Le Groupe a également augmenté le nombre de camions opérés en propre et donc augmenté la consommation de carburant de sa flotte.

La réduction significative du scope 2 résulte essentiellement de la mise à jour des facteurs d'émissions de l'énergie consommée.

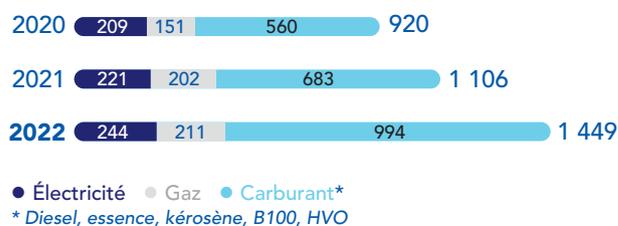
La hausse du scope 3 est liée à la prise en compte des émissions des acquisitions récentes réalisées par le Groupe (Gandon et PEKAES) ainsi que les activités de transport routier et ferroviaire opérées par les activités de *Global Contract Logistics* aux États-Unis, auparavant non comptabilisées dans le reporting.

En 2022, sur le périmètre européen, le report modal route vers rail a permis d'éviter 18 410 tCO₂e, en augmentation de 35 % par rapport à 2021 (13 600 tCO₂e). En revanche, l'exploitation de la liaison ferroviaire Chine – Europe n'a pu être maintenue en raison du conflit en Ukraine.

Énergie

Dans le cadre de ses activités propres, le Groupe a consommé 1 449 GWh d'énergie en 2022. L'essentiel de cette énergie correspond au carburant et gaz consommés par ses véhicules routiers. La consommation d'électricité est en grande partie liée à l'éclairage et à la recharge des chariots dans les sites.

Consommation d'énergie 2020, 2021 et 2022 par poste de consommation (en GWh)



Le montant total des consommations d'énergie a augmenté de 31 % entre 2021 et 2022. Les consommations de carburant ont largement progressé (+ 45 %) compte tenu de l'exploitation en année pleine de l'avion GEODIS et, dans une moindre mesure, de l'accroissement de la flotte de véhicules, notamment par l'acquisition de Gandon. Les consommations de gaz et d'électricité sont également en augmentation (respectivement de 4 et 10 %) et s'expliquent par la hausse des surfaces exploitées et une comptabilité plus exhaustive, que la mise en œuvre du plan de sobriété n'a que partiellement compensées.

Les achats d'énergie renouvelable se sont élevés à 44,43 GWh en 2022 (par rapport à 10,89 GWh en 2021), soit une hausse de 308 %.



Objectifs

GEODIS entend prendre sa part dans la décarbonisation de l'économie et travaille actuellement à fixer de nouveaux objectifs fondés sur une approche scientifique (SBT – *Science-Based Targets*). Pour le moment, les trajectoires sectorielles correspondant au scénario le plus exigeant de limitation de réchauffement à 1,5 °C à la fin du siècle ne sont pas disponibles pour tous les périmètres et modes de transport mais le Groupe se prépare. Compte tenu de l'importance du scope 3 dans les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (92 % en 2022), une attention particulière sera portée au choix et à l'accompagnement des sous-traitants de transport pour encore amplifier les actions déjà engagées.

En 2018, GEODIS s'était fixé l'ambition de réduire de 30 % ses émissions de gaz à effet de serre en 2030 comparativement à 2017. Les entités du Groupe se sont approprié cette ambition qui se traduit par des objectifs, un suivi et des progrès tangibles pour les périmètres historiques du Groupe sur lesquels la comptabilité CO₂ de 2017 était suffisamment robuste.

- **L'activité Distribution et Express** s'est fixé en 2018 l'objectif de réduire ses émissions de GES en valeur absolue de 30 % à horizon 2030 comparativement à 2017.

(ktCO ₂ e)	2017 (Année de référence)	2020	2021	2022	Objectif 2030
Émissions de GES de scopes 1+2+3* pour l'activité Distribution & Express	447	300	384	439	313

* Scope 3 hors engins de manutention, déplacement des collaborateurs et traitement des déchets. Ces catégories représentent moins de 3 % des émissions sur le périmètre du métier Distribution & Express en 2022.

Les données de ce tableau sont à isopérimètre des données existantes en 2017, c'est-à-dire qu'elles n'intègrent pas les émissions de la société Gandon récemment acquise.

Après une décroissance de 14 % entre 2017 et 2021, les émissions de gaz à effet de serre de l'activité Distribution et Express sont à la hausse en 2022 par rapport à 2021. Cette hausse est essentiellement liée à une très forte activité en messagerie et livraison du dernier kilomètre, dans un contexte d'accroissement de l'e-commerce. L'activité Distribution & Express poursuit ses actions d'optimisation de l'efficacité énergétique et de chargement des véhicules et accélère la transition vers des véhicules à faibles émissions, que ce soit vers le biogaz ou vers l'électrique avec 420 nouveaux véhicules attendus en 2023 pour les livraisons du dernier kilomètre.

- **Pour ses activités de transport routier**, le Groupe s'est fixé en 2018 l'objectif de réduire l'intensité de ses émissions de GES de scope 1 de 30 % à horizon 2030 comparativement à 2017.

(gCO ₂ e/km)	2017 (Année de référence)	2020	2021	2022	Objectif 2030
Émissions de GES de scope 1 pour le transport routier	799	782	783	763	552

L'intensité des émissions au kilomètre parcouru a baissé de 4,5 % depuis 2017 grâce aux programmes soutenus d'excellence opérationnelle tels que la formation à l'écoconduite ou encore les actions de maintenance des véhicules. Dans les années à venir, cette décroissance devrait s'intensifier avec l'introduction progressive de technologies bas carbone.

- **Pour ses activités de logistique contractuelle européennes**, le Groupe s'est fixé en 2018 l'objectif de réduire l'intensité de sa consommation de 40 % à horizon 2030 comparativement à 2017.

(kWh/m ²)	2017 (Année de référence)	2020	2021	2022	Objectif 2030
Consommation électrique des bâtiments d'entreposage de plus de 1 000 m ² en Europe	32,9	24,8	25,3	24,2	19,7

Les activités de logistique contractuelle en Europe ont réduit l'intensité de leur consommation énergétique de 26 % par rapport à 2017 malgré une évolution de l'activité en température contrôlée et une tendance à l'accroissement des plages horaires d'exploitation des sites. Les gains principaux résultent du remplacement des éclairages traditionnels par des technologies LED et aux actions de sobriété énergétique.



Adaptation au changement climatique



Les risques liés au changement climatique ont été identifiés sur la base de la collecte d'événements importants dans les sites dus à des phénomènes climatiques au cours des cinq à dix dernières années. Cinq effets auxquels GEODIS est le plus exposé ont été analysés : variabilité chronique de température qui peut endommager les bâtiments et les terrains, vagues de chaleur causant des difficultés pour les collaborateurs, fortes précipitations qui peuvent dégrader la propriété, tornades qui peuvent dégrader la propriété, inondations.

Ces risques ont été évalués en tenant compte de leur impact et de leur probabilité. Deux risques sont considérés comme prioritaires : les vagues de chaleur pouvant affecter le confort et la santé des collaborateurs et les tornades qui peuvent dégrader les biens immobiliers (en particulier aux États-Unis). Des mesures de prévention et d'adaptation sont déjà en place et des plans d'atténuation supplémentaires ont été définis pour faire face à l'augmentation possible de la fréquence ou de l'intensité de ces risques.

En parallèle, une étude de projection sur la période 2030-2050 est initiée selon les scénarios du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat). Cette étude couvre plus de 800 sites du Groupe ainsi que les principaux sites critiques de transit de marchandises. Les résultats permettront en 2023 de caractériser l'exposition des activités de GEODIS afin d'établir des plans d'actions visant à réduire sa vulnérabilité sur le moyen et long terme.

3.2 Biodiversité

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

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

L'empreinte immobilière de GEODIS, via son réseau international d'agences et de hubs logistiques, aux carrefours des échanges mondiaux, représente autant de points de contact avec la biodiversité. Par ailleurs, les efforts de décarbonation poursuivis par le Groupe nécessitent, entre autres, un recours aux biocarburants issus des productions agricoles, dont la culture en mode intensif peut contribuer à la perte de biodiversité.

Ces impacts sur la faune et la flore n'ont pas seulement lieu lors de la construction des infrastructures mais durant tout leur cycle de vie. La construction de sites logistiques, en général en milieu péri-urbain, soulève en premier lieu des problématiques d'artificialisation des sols, parfois accompagnées d'une remise en question des projets de la part d'associations locales et de riverains. D'autres impacts potentiels sont également à prendre en compte comme les risques de modification ou de destruction d'habitats, de pollutions accidentelles, etc.

Par ailleurs, l'utilisation et le morcellement de l'espace ont un impact significatif sur le milieu physique et naturel (végétation, faune) en entraînant des effets de coupures et donc des difficultés de franchissement et de circulation pour la faune. D'autres effets peuvent également avoir un impact sur la biodiversité, comme les risques de collision (animaux, oiseaux), l'altération des sols ou encore la pollution sonore et lumineuse liée à l'activité.

Le Groupe est sensible au déclin de la biodiversité, alimenté par la pression que la construction et la gestion de ses infrastructures peuvent créer sur l'environnement. Engagé à réduire l'empreinte environnementale de ses activités, GEODIS mène déjà des actions en faveur de la biodiversité.

Par exemple, dans le cadre de l'initiative *Vigilife*, le site GEODIS de Poitiers (France) a mis en place en 2022 un projet de biosurveillance apicole, en partenariat avec le bureau d'analyse *Apilab*. La biosurveillance apicole est un outil de mesure de la biodiversité et de la pollution à travers l'analyse du pollen collecté par les abeilles. Celles-ci agissent en effet comme des bioindicateurs en collectant les particules présentes dans l'air, le sol et l'eau. La première étude, dont les résultats seront publiés en 2023, permettra au site de mieux évaluer son impact sur l'environnement et de développer un plan d'actions.

Par ailleurs, pour la construction en cours d'un campus logistique à Venlo (Pays-Bas), le Groupe a apporté une attention particulière à la conception des bâtiments. L'objectif est d'intégrer des normes environnementales qui permettront au site d'obtenir la certification

BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*). Standard de certification britannique relatif à l'évaluation environnementale des bâtiments, le BREEAM est la certification la plus répandue à l'international.

En parallèle, GEODIS travaille au déploiement d'une feuille de route intégrée à sa politique RSE et au renforcement des critères environnement et biodiversité dans ses processus de décision d'investissement. L'objectif est de mieux intégrer les enjeux de biodiversité lors de la conception puis de la gestion de ses infrastructures de transport et de logistique. Le plan d'actions s'attachera également à mieux sensibiliser les collaborateurs, clients et partenaires et à promouvoir les bonnes pratiques en interne.

3.3 Qualité de l'air

En 2013, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a classé la pollution de l'air extérieur et les particules de l'air extérieur comme cancérigènes certains pour l'homme. Les polluants atmosphériques, et en particulier les particules, représentent un enjeu sanitaire majeur. Selon l'OMS, la pollution par les particules PM10 est à l'origine de 6 % des décès prématurés en France en moyenne, dont la moitié est attribuée aux émissions du trafic routier global (transport de personnes et de marchandises, véhicules individuels)⁽⁷⁾.



Dans le but d'améliorer la qualité de l'air et de protéger la santé des populations en limitant la pollution émise par les véhicules (monoxyde de carbone et particules fines), de nombreux pays européens ont entrepris de mettre en place des Zones à Faibles Émissions (ZFE) dans les grandes villes (environ 320 villes européennes en 2022). Le fonctionnement des ZFE s'appuie généralement sur un certificat dont chaque véhicule doit disposer et qui est attribué en fonction de ses émissions polluantes. S'assurer un accès aux centres-villes est donc devenu un enjeu majeur pour le secteur du transport de marchandises. L'essor des ZFE incite les acteurs de la logistique à accélérer la transition énergétique de leur flotte de véhicules (motorisation aux normes les plus récentes du marché et usage de carburants alternatifs).

(7) <https://expertises.ademe.fr/air-mobilites/mobilite-transport/elements-contexte/impacts-transport-l'environnement>

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

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

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

À titre d'exemple, GEODIS s'est doté en 2022 d'une nouvelle base de distribution urbaine située aux portes de Paris. Cet emplacement stratégique permet d'assurer l'approvisionnement en centre-ville en se rapprochant des points finaux de livraison. En outre, l'approvisionnement des clients parisiens depuis cette plateforme sera réalisé avec une empreinte carbone réduite sur le dernier kilomètre via des véhicules électriques ou alimentés en biogaz.

3.4 Économie circulaire

L'importance de l'économie circulaire ne cesse de croître et elle deviendra à l'avenir centrale pour toutes les entreprises. Premièrement, pour des raisons environnementales (changement climatique, déchets et pollutions en général) et deuxièmement pour des raisons économiques (l'économie circulaire protège les entreprises d'une pénurie de ressources primaires).

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

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

- les flux clients : en externe, le Groupe accompagne ses clients en leur apportant des solutions pour la redéfinition de leurs flux logistiques et la création de boucles vertueuses ;

- la gestion des sites opérationnels : en interne, le Groupe applique les principes de l'économie circulaire à ses propres opérations afin de réduire son empreinte environnementale (par exemple pour limiter son recours aux ressources naturelles et sa production de déchets).

La circularité dans les flux clients

GEODIS travaille étroitement avec ses clients pour gérer la vie et la seconde vie de leurs produits, c'est-à-dire leur réinjection physique dans un circuit économique. En Europe, la directive 2012/19/EU relative aux Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) oblige les fabricants à récupérer et à recycler tous les appareils électriques et électroniques. Ainsi, la logistique des retours est devenue une obligation légale pour les fabricants de produits électroniques.

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



Les produits en milieu de cycle de vie ont parfois simplement besoin d'être vérifiés, nettoyés et remis à neuf pour être remis en circulation sur le marché. Les opérations effectuées incluent également les réparations pour éviter qu'un produit défectueux ne passe aux étapes suivantes du processus (recyclage, remise à neuf), permettant ainsi d'augmenter son cycle de vie. Une fois qu'un produit a été récupéré, réparé et reconditionné, il est remis sur le marché.

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

> Le matelasseur carton de GEODIS

Pour réduire l'empreinte de ses expéditions via le commerce en ligne, GEODIS transforme les boîtes en carton d'un de ses clients en matériau de rembourrage pour les emballages grâce à une gaufreuse. Cette technique a été mise en œuvre en avril 2021 dans le centre de distribution Nespresso au Mexique géré par GEODIS pour les commandes réalisées en ligne. Cela permet de récupérer la moitié des 496 000 cartons de café jetés chaque année et de réduire le nombre de fournitures de remplissage en plastique à acheter, soit une économie de 30 000 €. Bénéfique pour l'image des clients de GEODIS, cette initiative a remporté un prix dans la catégorie International lors de l'édition 2022 des trophées « Tous SNCF ».

La circularité dans la gestion des sites opérationnels

Concernant ses propres opérations, le Groupe a produit 115 774 tonnes de déchets en 2022, dont 114 417 tonnes de déchets non dangereux (99 %) et 1 357 tonnes de déchets dangereux (1 %).

GEODIS est un groupe de services : ses déchets sont directement liés au conditionnement des produits que ses clients lui confient, ainsi qu'à leur acheminement. Les trois principaux types de déchets non dangereux produits par GEODIS sont les déchets en mélange, le carton et le bois. L'objectif du Groupe, pour les Régions où les infrastructures de recyclage existent, est de s'assurer de la valorisation de ces déchets. Quant aux déchets dangereux, il s'agit d'une part de 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 être la conséquence de destructions de stocks à la demande des clients. Les déchets dangereux sont confiés à des prestataires extérieurs pour valorisation ou élimination par des filières spécialisées agréées.

> La plateforme Green Analytic Tool au service du recyclage aux États-Unis

Les équipes HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) de GEODIS aux États-Unis ont mis en place un outil d'intelligence économique appelé *Green Analytic Tool*. Cette plateforme permet d'enregistrer et d'analyser, pour chaque site GEODIS de logistique contractuelle sur le territoire, les consommations d'énergie, d'eau, de gaz, mais aussi les volumes de déchets produits et les volumes qui sont recyclés.

Ces tableaux de bord permettent un suivi de la performance de chaque site en matière de recyclage, comme le taux de recyclage par type de déchet et les revenus qui peuvent être tirés de cette valorisation. Ces données sont également partagées avec certains clients via des tableaux de bord spécifiques à leurs produits.

Enfin, un programme interne de certification (*Green Site Certification*) a été développé pour comparer les sites et récompenser les plus performants, tout en sensibilisant les équipes aux enjeux de durabilité.





4.1	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	49
4.2	COLLABORATEURS	53
4.3	MANAGEMENT DES TALENTS	55
4.4	DIVERSITÉ ET INCLUSION	59
4.5	RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX	62
4.6	DIALOGUE SOCIAL	63
4.7	ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	64
4.8	ACTIONS CITOYENNES	64

04. Social

GEODIS s'emploie à favoriser le bien-être et le développement individuel et collectif de ses collaborateurs. La politique sociale du Groupe s'articule autour de plusieurs priorités : garantir la sécurité de tous en permanence, veiller à la satisfaction des collaborateurs et à leur développement professionnel, promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Enfin, le Groupe est attentif à l'insertion et à la solidarité envers les personnes les plus défavorisées.

NOS OBJECTIFS

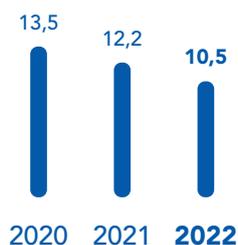
Être un employeur responsable qui s'implique au cœur de la société :

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

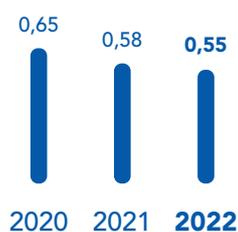
NOS RÉSULTATS

quelques chiffres-clés

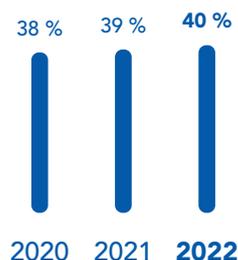
Taux de fréquence des accidents avec arrêt



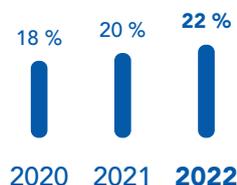
Taux de gravité



Part des femmes dans l'effectif total



Part des femmes au sein du Top Management (TopEx)



4.1 Santé et sécurité au travail

GEODIS emploie près de 50 000 collaborateurs à travers le monde et plusieurs milliers de prestataires participent à l'activité du Groupe. Ces collaborateurs et prestataires sont des conducteurs, des employés manutentionnant des colis sur les plateformes logistiques, des ouvriers sur des opérations de transport de fret complexe – marchandises hors gabarit ou charges lourdes – ou encore des exploitants et fonctions support. Ces personnes sont clés pour assurer les prestations de logistique et de transport que les clients confient au Groupe.

Prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes est donc non seulement une façon de les protéger, de participer à leur bien-être et de les fidéliser, mais aussi une nécessité pour maintenir et développer l'activité du Groupe.

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

Le taux de fréquence des accidents du Groupe est en forte diminution (- 30 %) sur les trois dernières années. Il démontre l'engagement du Groupe et des collaborateurs ainsi que la pertinence des programmes et actions mis en œuvre. Ce résultat encourage à poursuivre la démarche d'amélioration continue et à renouveler l'ambition de GEODIS de faire partie des entreprises de logistique les plus performantes en matière de santé et de sécurité des personnes.

Au même titre que la santé et la sécurité, la sûreté fait partie intégrante des 7 Règles d'Or du Groupe. Aussi, GEODIS s'attache à protéger les personnes et les biens matériels et immatériels contre toutes les formes d'actions malveillantes d'un bout à l'autre de la chaîne logistique.



4.1.1 Politique Santé-Sécurité-Sûreté

Approche des risques

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

Afin de définir les cibles les plus pertinentes et la feuille de route associée, les différentes entités s'attachent à :

- identifier les risques et les menaces pour la sécurité ainsi que les besoins et les attentes des parties prenantes concernées ;
- évaluer ces risques identifiés et également les opportunités de progrès ;
- déterminer les réglementations applicables et rechercher les écarts en matière de conformité ;
- rechercher de manière proactive des moyens d'améliorer les pratiques managériales ;
- impliquer les collaborateurs et leurs représentants ainsi que les partenaires.

Les objectifs qui en résultent, la feuille de route pour les atteindre et la gestion des programmes transversaux sont coordonnés au niveau du Groupe afin d'assurer leur cohérence.

Un triple bouclier

GEODIS prend en compte les trois composantes fondamentales permettant d'atténuer les risques et de maximiser la performance en matière de Santé, de Sécurité et de Sûreté : la culture d'entreprise, les processus et l'apport des technologies.

- Culture : le comportement de chacun compte pour assurer sa propre sécurité et celle des autres. Ainsi le Groupe s'attache à promouvoir une culture de la santé, de la sécurité et de la sûreté partout, pour tous, en toutes circonstances. Dans cet esprit, GEODIS mène auprès de ses collaborateurs des actions de sensibilisation et de formation autour des thématiques de santé et de sécurité. Les dirigeants de chaque entité sont engagés dans cette démarche et le Comité exécutif passe en revue tous les mois les indicateurs clés de performance liés aux accidents et les faits marquants pour le Groupe et pour chacun des Métiers et Régions.
- Processus : l'organisation et les processus sont définis pour garantir en toutes circonstances le respect des normes de santé et sécurité, qu'elles soient réglementaires ou qu'elles soient volontaires. GEODIS se place dans une démarche d'amélioration continue et exploite le retour d'expérience de façon à mettre en œuvre les meilleures pratiques.
- Technologies : l'environnement de travail et les équipements et matériels mis en œuvre peuvent être des sources de risques ou au contraire contribuer à la prévention des risques. Tout comme pour les processus, la conformité réglementaire constitue le socle de base qui est enrichi du retour d'expérience pour intégrer les meilleures pratiques. C'est notamment le cas pour la sécurité de conduite et pour l'ergonomie des opérations de manutention.

Gouvernance

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

Le Groupe applique une approche systémique à la gestion des aspects Santé, Sûreté et Sécurité (SSS) de ses opérations. La politique est déployée dans chaque entité selon le principe de subsidiarité.



Rôles, responsabilités & pouvoirs

Du Directoire de GEODIS à sa plus petite opération, la Direction générale de chaque entité est responsable de la performance Santé, Sécurité et Sûreté de son périmètre. Les informations clés et les performances sont remontées et partagées au niveau du Comité exécutif chaque mois et *a minima* annuellement au niveau du Conseil de surveillance. La Direction générale de chaque entité s'appuie sur des experts Santé et Sécurité. Ces experts travaillent également en réseau métier pour partager les expériences et faire évoluer la politique et les pratiques du Groupe. Ce réseau est animé par la direction Santé Sécurité Groupe, elle-même rattachée à la direction du Développement durable, membre du Comité exécutif.

Gestion des incidents & crises

Les processus de gestion des incidents majeurs et des crises sont communs à tout le Groupe. Ils précisent les rôles et responsabilités, ainsi que l'organisation et les démarches à mettre en œuvre pour les différentes situations pouvant être rencontrées. Les instances impliquées dépendent de l'impact de l'incident.

Gestion des évolutions de périmètre

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

La Santé, la Sécurité et la Sûreté sont également prises en compte lors des projets d'investissement ou des projets de nouveau business afin que les meilleures pratiques soient prises en compte dès l'origine.

4.1.2 Les programmes et actions Santé-Sécurité

Protéger l'intégrité physique des collaborateurs nécessite la mise en place de plans de prévention qui incluent l'évaluation régulière des risques santé et sécurité, le développement des certifications – notamment ISO 45001 – l'amélioration continue des matériels et des équipements individuels ainsi que la sensibilisation continue à travers des formations et des campagnes d'information.

Feuille de route 2021-2023

Quatre axes de progrès structurent la feuille de route Santé-Sécurité-Sûreté 2021 – 2023 de GEODIS :

- prévenir les atteintes graves ;
- améliorer l'anticipation et la réponse aux crises ;
- renforcer la gestion des incidents ;
- mieux intégrer la performance humaine, l'ergonomie et le bien-être.

Les programmes sont coordonnés par la direction Santé-Sécurité-Sûreté du Groupe. Chaque Métier et chaque Région développe ses propres initiatives, adaptées à son contexte et à ses besoins spécifiques. Un partage d'expériences permet de faire bénéficier chaque organisation des meilleures pratiques.

Prévenir les atteintes graves

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

Pour le transport routier, la démarche de prévention passe notamment par la formation permanente des conducteurs avec des systèmes embarqués de plus en plus complets et performants qui permettent d'analyser les principaux paramètres de conduite et de cibler ainsi les formations complémentaires à donner. Des modules plus spécifiques, centrés par exemple sur les distracteurs au volant, sont également dispensés au moyen de simulateurs qui permettent de sensibiliser efficacement sur les risques encourus.

Pour la gestion des entrepôts, plusieurs démarches complémentaires sont déployées comme les visites comportementales de sécurité (VCS) qui s'appuient sur une observation des tâches et permettent de mieux identifier les situations dangereuses, d'échanger et de sensibiliser les collaborateurs sur ces situations dangereuses et, si

nécessaire, de mettre en place des actions immédiates. En France, l'activité *Global Contract Logistics* compte plus de 280 personnes formées à la conduite de ces VCS et près de 2 500 visites ont été réalisées. Des programmes LEAN focalisés sur certaines opérations communes à de nombreux sites telles que le sanglage des palettes, le filmage automatique ou le défilage de palettes ont permis de réduire les risques de blessures et d'améliorer l'ergonomie au poste de travail.

L'activité projets industriels répond quant à elle aux enjeux de transport de fret complexe, de marchandises hors gabarit ou de charges lourdes. Ces projets sont uniques et présentent souvent des risques significatifs pour la sécurité ou l'environnement. La prévention des risques est intégrée dès les premières étapes selon une démarche structurée *Plan-Do-Check-Act*. Elle s'appuie sur une documentation spécifique qui guide les équipes de projet dans la gestion des dangers et la réduction des risques afin de protéger les collaborateurs, les tiers et l'environnement.



En 2022, l'amélioration de la grille d'évaluation de la sûreté pour les activités de transport routier de marchandises dangereuses (ADR ⁽⁸⁾) a permis de progresser encore davantage sur la prise en compte des risques sûreté propres au transport des marchandises dangereuses.

La réduction significative des taux de fréquence et de gravité des accidents constatée depuis plusieurs années atteste du bien-fondé des démarches engagées.

Améliorer l'anticipation & la réponse aux crises

Dans le sillage du Covid-19, GEODIS a souhaité réviser et renforcer ses plans et processus de gestion des situations exceptionnelles. Le Groupe a ainsi mis à jour en 2022 sa procédure de gestion de crises. Pour les différents niveaux d'événements, elle précise les étapes à suivre, le déclenchement et l'organisation de la cellule de gestion et s'appuie sur une boîte à outils comprenant notamment des guides et des fiches réflexes. En 2023, le Groupe poursuit le déploiement opérationnel de ce processus.

Renforcer la gestion des incidents

Dans le même esprit, GEODIS a mis à jour en 2022 son processus de gestion des incidents dans un double objectif : améliorer les capacités d'intervention en cas d'incident et capitaliser sur le retour d'expérience pour prévenir de nouveaux incidents ou en atténuer les effets. Ce renforcement passe par le développement de processus et outils.

L'approche des presque-accidents mise en place pour les activités de gestion d'entrepôts dans certains pays d'Europe comme l'Allemagne ou la Suède, ou aux États-Unis s'étend progressivement dans les autres périmètres et les sociétés nouvellement acquises.

En 2022, l'activité de gestion d'entrepôts en France a renforcé son dispositif en lançant l'animation « Partage Alerte Sécurité » qui réunit périodiquement la communauté QSE (Qualité, Sécurité, Environnement), mais aussi les responsables des Ressources humaines et les responsables opérationnels des sites pour parler des causes d'accidents ou incidents les plus fréquents. Les cas sont décrits et commentés avant d'évoquer les actions menées, les points de vigilance, les consignes, les fiches pratiques et les outils de sensibilisation.

Des outils viennent en support pour faciliter la gestion des accidents et incidents. Ainsi, la région Amériques développe un système commun de remontée des événements facilitant la saisie et l'accès à l'information, sa consolidation ainsi que la génération de tableaux de bord pour un meilleur pilotage à tous les niveaux de l'organisation.

La région Amériques avait, pour la pandémie de Covid-19, développé sur ce modèle le *COVID 19 Readiness & Response Center*, une plateforme intranet donnant aux collaborateurs accès aux dernières exigences réglementaires et aux règles de l'entreprise, et permettant de remonter les signalements et identifier les cas contacts.

Lorsqu'un incident se produit dans le cadre de l'activité de transport routier, que cela soit dans un site de GEODIS, dans un site d'un client ou pendant le transport, il est important de maîtriser l'information et de parfaitement coordonner les moyens d'intervention, et tout particulièrement dans le cas où l'événement est susceptible d'entraîner des conséquences humaines ou environnementales. La procédure de communication de crise permet d'assurer une circulation de l'information efficace et maîtrisée tant en interne qu'avec les clients et les autorités en cas d'événement grave. Le manuel opératoire d'intervention, activable 24h/24 et 7j/7, détaille les modalités de prise en charge et de traitement opérationnel de l'incident au plus près du terrain en tenant compte des spécificités des produits concernés et des informations communiquées par le client.

(8) Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road (Accord relatif au transport international des marchandises dangereuses par route).

Mieux intégrer la performance humaine, l'ergonomie & le bien-être

GEODIS s'efforce de multiplier les efforts pour toujours mieux adapter le poste de travail en revoyant les tâches, les méthodes et les équipements.

Par exemple aux États-Unis, une étude pilote appelée *Ergo-Valuator* a été menée en 2022 au sein du site de Mobile (Alabama) avec l'aide d'un consultant en ergonomie. Cette étude a permis de sensibiliser les équipes, de les former aux meilleures pratiques au poste de travail et de faire évoluer la conception de certaines installations. L'approche se déploie aujourd'hui dans d'autres sites.

Toujours aux États-Unis, un programme de formation et de certification des collaborateurs a été mis en place pour optimiser les opérations de positionnement et de retrait des remorques à quai de façon à réduire les risques d'accident liés à ces opérations et pouvant entraîner des conséquences graves.

Dans les entrepôts, l'activité conduit à des tâches répétitives de levage, de poussée, de traction ou de déplacement. L'évaluation des risques et de la posture corporelle liée à ces tâches est au centre des préoccupations et conduit à de multiples actions de prévention et d'adaptations de postes. Ainsi, en Allemagne, la plupart des tables d'emballage sont réglables en hauteur. Les Pays-Bas ont en 2022 renforcé la prise en compte du levage des charges dans la conception des rayonnages en définissant des règles plus strictes que la réglementation ne l'impose.

Enfin, dans le cadre de son partenariat avec Renault Trucks pour le développement d'un véhicule urbain de 16 tonnes pour la livraison en centres-villes, GEODIS est particulièrement investi dans la prise en compte de l'ergonomie pour le conducteur et de la sécurité des personnes. Une observation de terrain a largement nourri le travail des équipes impliquées dans ce projet de véhicule innovant.



Certifications

La politique de sécurité s'appuie sur la norme ISO 45001 qui fournit le cadre pour l'évaluation et la certification du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. À fin 2022, 250 sites de GEODIS sont certifiés ISO 45001, correspondant à un taux de couverture des effectifs du Groupe de 31 %.

Culture Santé-Sécurité

Des actions de fond sont menées en permanence auprès des équipes pour contribuer à améliorer la sécurité et la santé de tous. C'est le cas par exemple de la formation des conducteurs à la sécurité de conduite et celle de la manutention pour les personnels travaillant dans les entrepôts de logistique.

En 2022, de nombreuses actions sont venues renforcer la culture santé-sécurité :

- la Région APAC a formé 26 collaborateurs de ses bureaux d'études de conception d'entrepôts à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques et des opportunités selon le référentiel de la norme ISO 45001 ;
- le Métier European Road Network a mis à jour ses modules Hygiène-Sécurité-Environnement utilisés pour l'intégration des personnels opérationnels (conducteurs, caristes, opérateurs dans les ateliers et les stations de lavage, etc.) ;
- les *Safety Days* organisés pour les différents périmètres ont été l'occasion de mobiliser les collaborateurs de façon conviviale et collaborative autour de thématiques de santé et de sécurité au travail (détection des risques, gestion des premiers secours ou des situations d'urgence) et aussi de thématiques de prévention au sens large avec des sensibilisations au dépistage du cancer du sein par exemple.

Célébrer les progrès et les meilleurs résultats fait également partie des pratiques de GEODIS pour reconnaître et encourager l'amélioration permanente. Aux États-Unis, des prix sont remis aux sites ayant les meilleures performances lors des audits sur la base de critères intégrant la santé, la sécurité, la sûreté et la qualité. Un tournoi appelé *Topgun* est également organisé sur le thème de la manutention par chariots élévateurs et permet de sensibiliser aux fonctions de sécurité des chariots et à leur conduite sécuritaire.

Chaque année, GEODIS organise un *Golden Globe* pour stimuler l'innovation autour des thèmes essentiels pour l'entreprise. En 2022, le 1^{er} prix dans la catégorie Responsabilité Sociétale d'Entreprise est allé au projet *You See You Act* porté par des collaborateurs de la région APAC. Ce projet consiste en une application numérique qui promeut la culture de sécurité en permettant à chaque collaborateur de remonter facilement toute condition ou situation de danger. La mise en place de l'application pour le périmètre pilote a permis de réduire de moitié les accidents dans les six mois.

Prévention de la santé et qualité de vie au travail

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

De plus, GEODIS favorise le travail en mode collaboratif et le recours au télétravail afin d'offrir plus de flexibilité aux collaborateurs dans la gestion de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, au cours de l'année 2022, plus de 20 accords d'entreprise ont été signés sur la mise en place du télétravail au niveau de différentes entités juridiques en France.

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

4.1.3 Les indicateurs clés Santé-Sécurité

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

Le tableau qui suit rassemble les principaux indicateurs du Groupe.

	2020	2021	2022
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées	13,5	12,2	10,5
Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées	894	883	860
Nombre de décès (collaborateurs)	0	0	2
Nombre d'heures de formation liée à la santé sécurité par ETP	4,32	3,71	5,87
Nombre de sites certifiés ISO 45001	236	243	250

En 2022, le Groupe a déploré 2 décès de collaborateurs, tous les deux dans des accidents de trajet.

En 2022, 273 000 heures de formation liée à la Santé-Sécurité ont été dispensées aux collaborateurs du Groupe, contre 157 000 heures en 2021 (+ 74 %). Par ailleurs, les formations liées à la Santé-Sécurité ont représenté plus de la moitié (58 %) de la totalité des heures de formation en 2022 (34 % en 2021).

4.2 Les collaborateurs du Groupe

Effectif

À fin 2022, GEODIS comptait 49 476 collaborateurs, en progression de + 6,7 % par rapport à 2021, portée principalement par le développement des activités du Groupe aux États-Unis.

Effectif au 31/12/2022 et évolution par rapport au 31/12/2021

Régions	2021 ⁽¹⁾			2022 ⁽²⁾		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Amériques	9 148	10 040	19 188	10 169	11 037	21 206
Europe (hors France)	3 389	6 246	9 635	3 604	6 516	10 120
France	3 808	9 196	13 004	3 854	9 209	13 063
Asie-Pacifique	1 912	2 013	3 925	2 148	2 325	4 473
Autres	178	426	604	181	433	614
TOTAL	18 435	27 921	46 356	19 956	29 520	49 476

(1) Inclut Pekaes et Transports Perrier (acquis en 2021). La donnée 2021 présentée dans ce tableau correspond à la donnée transmise à l'actionnaire Groupe SNCF ; elle diffère de la donnée présentée dans le rapport RSE 2021, dont la date d'extraction était différente.

(2) Hors acquisitions réalisées au cours de l'année (Need It Now Delivers et Keppel).



Recrutements

L'évolution des effectifs du Groupe est majoritairement due à des recrutements en contrats de travail à durée indéterminée (66 %). En 2022, les recrutements ont été constitués de 40 % de femmes et de 28 % d'encadrants. La France ne représente que 10 % des recrutements totaux du Groupe.

Composition des recrutements en 2022 (périmètre Groupe, y compris acquisitions)

	2021	2022
Recrutements au cours de la période (cumul)	21 658	22 929
Dont recrutements en CDI	14 897	15 056
Dont recrutements en CDD	6 761	7 873

Composition des recrutements en CDI par catégorie d'emploi

	2021	2022
Non-cadres	10 174	10 423
Cadres	4 296	4 157
Roulants et conducteurs	419	476

Composition des recrutements en CDI par genre

	2021	2022
Femmes	6 203	6 000
Hommes	8 694	9 056

Les acquisitions réalisées en 2022 ont permis d'intégrer plus de 2 300 collaborateurs, tant en Asie-Pacifique qu'aux Amériques (CDI et CDD confondus).

Départs

Le nombre de départs du Groupe, toutes causes confondues, s'est établi à 19 224 en 2022, en augmentation de 14,6 %. Cette hausse peut s'expliquer par les répercussions de la crise sanitaire et la tendance de la « grande démission » qui s'est poursuivie en 2022.

Déjà en 2021, GEODIS n'avait pas échappé à cette tendance, avec plus de 10 000 départs de collaborateurs, dont la moitié aux Amériques. Cependant, cette situation s'est ralentie en 2022, avec un recul du nombre de démissions de 6,8 % par rapport à 2021.

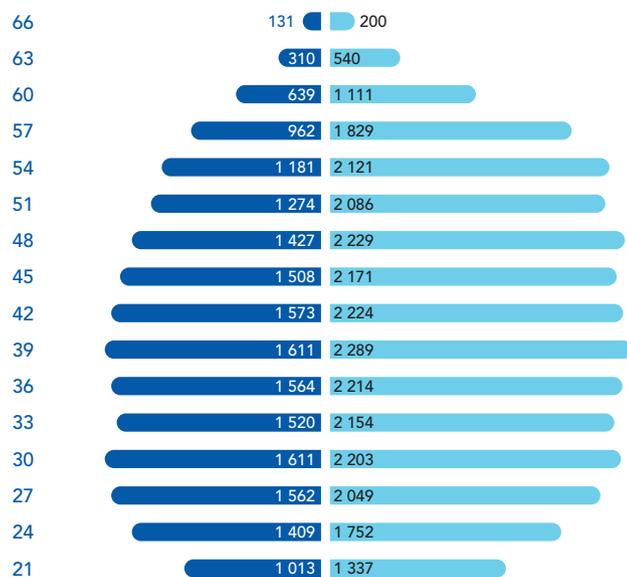
Le nombre élevé de départs s'explique également par la hausse des fins de CDD (multipliée par 2,5 entre 2021 et 2022). Les activités du Groupe aux États-Unis requièrent en effet de la main-d'œuvre temporaire durant les pics d'activité et ces embauches sont majoritairement en CDD, le recours à l'intérim y étant peu répandu.

	2021	2022
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS	16 768	19 224
Dont licenciements	3 340	3 286
Dont démissions	10 271	9 568
Dont retraites	481	527
Dont fins de CDD	1 638	4 202
Dont décès	63	33
Dont autres	975	1 608

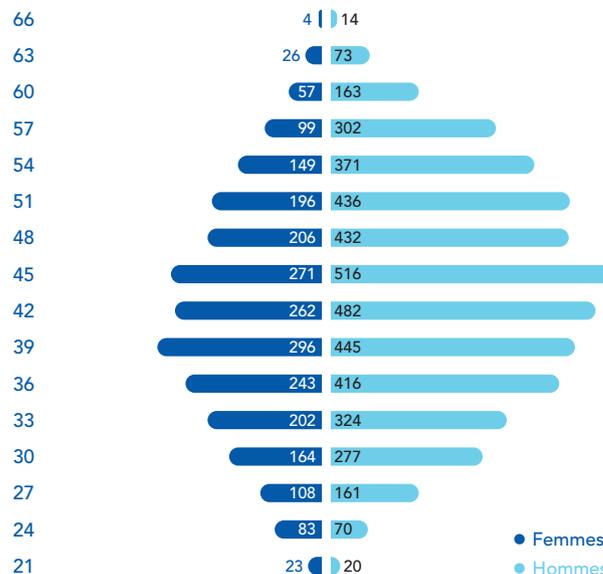


Pyramide des âges

Effectif total (2022)



Managers (2022)



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

Les effectifs du Groupe ont rajeuni en 2022, avec une augmentation de 17 % des jeunes de moins de 28 ans. Ce constat s'explique principalement par les acquisitions réalisées par GEODIS et par l'effort porté par le Groupe pour développer les recrutements de jeunes en contrats de professionnalisation et d'alternants.

Absentéisme

L'absentéisme en 2022 est de 3,83 %, légèrement en hausse par rapport en 2021 (3,69 %). Le taux d'absentéisme a augmenté en région Asie-Pacifique (de 3,5 % en 2021 à 4,3 % en 2022) avec la mise en œuvre par de nombreux pays de mesures pour endiguer la pandémie de COVID-19 (restriction des déplacements, fermetures totales en cas d'augmentation du nombre de cas de COVID-19).

Ancienneté

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe s'établit à 7,4 ans, contre 6,8 ans en 2021. 50 % des effectifs permanents de GEODIS ont moins de 4 ans d'ancienneté.



4.3 Management des talents

GEODIS, à l'image de l'économie mondiale, a été confronté en 2022 à des événements de portée majeure : pandémie de Covid-19, guerre en Ukraine, inflation, crise économique, etc. Ces phénomènes profonds ont un impact durable sur nos sociétés et leurs conséquences affectent également l'emploi.

La guerre des talents, due à la fluidité du marché du travail, ainsi que l'aspiration à plus d'épanouissement au travail, incitent le Groupe à faire évoluer ses pratiques. Répondre aux nouveaux besoins exprimés par les candidats et aussi par les collaborateurs est un enjeu pour GEODIS afin de continuer à attirer, développer, et retenir les talents.

4.3.1 Recrutement

Le management des talents commence dès le recrutement (plus de 15 000 CDI en 2022), à travers une intégration homogène visant à déployer la compréhension, la culture, les valeurs et les principes de management du Groupe.

L'attraction et la rétention des talents sont un enjeu permanent, c'est pourquoi GEODIS construit et déploie sa marque employeur afin qu'elle réponde notamment à sa stratégie d'attractivité et de recrutement. L'objectif global est d'offrir aux candidats et aux collaborateurs une expérience positive, juste et dynamique, en cohérence avec l'ambition et l'esprit de conquête de GEODIS. Cela passe notamment par la mise en place d'un véritable parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Baptisé « *Welcome@GEODIS* », il leur permet de mieux comprendre l'organisation, les activités et les enjeux du Groupe.

Marque employeur

Le marché de l'emploi, dans la majorité des régions où le Groupe est implanté, est soumis à de fortes tensions, accentuées par la recherche de profils similaires par la plupart des entreprises du secteur. De plus, les nouvelles aspirations et priorités des candidats et des collaborateurs incitent GEODIS à adapter ses pratiques et à innover pour continuer d'attirer, de développer et de retenir ses talents. Par ailleurs, l'attractivité de certains emplois (conducteurs, préparateurs de commande) est en déclin : la stratégie de marque employeur de GEODIS vise à créer des opportunités afin de mieux valoriser ces métiers, nécessaires à ses activités.

Pour ce faire, le Groupe a retravaillé son identité de marque employeur en définissant une promesse candidats : « *GEODIS, réserve naturelle de talents* » qui met en avant ses valeurs et intègre sa vision du développement durable. Cette identité permet à GEODIS de nouer des liens avec des écoles en France (*Kedge Business School, Groupe IGS, Aix-Marseille Université, etc.*), en Europe (*Roskilde Handelsskole, IBC Kolding* au Danemark ; *YRGO Göteborg, SIH (Stockholm IHM) Lund* en Suède) et aux États-Unis (*LEAD Southeast High School, LEAD Academy High School*). Le Groupe communique activement au travers des événements professionnels (salons, conférences) et sur les réseaux sociaux, afin de mettre en avant les opportunités d'emploi et les métiers du secteur de la logistique. La marque employeur permet également d'accroître la notoriété de GEODIS et d'en promouvoir la culture, construisant ainsi un terrain favorable à l'intégration.



Le Groupe cherche par ailleurs à cultiver ses relations avec les candidats, en renforçant sa présence sur les réseaux sociaux et en adaptant ses messages et supports de communication aux profils recherchés. La notation de GEODIS sur le site *Glassdoor* (évaluation des entreprises par les candidats et collaborateurs) a progressé de 3,3/5 en 2021 à 3,5/5 en 2022. Le Groupe se fixe pour objectif d'atteindre une notation de 3,8/5 en 2023 pour se positionner parmi les entreprises les plus attractives du secteur.

Recrutement des nouvelles générations

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

Le recrutement des jeunes (28 ans maximum) en France et dans le monde en 2022 (périmètre Groupe global, y compris acquisitions)

Répartition par type de contrat

Zone géographique	Contrat à Durée Déterminée (CDD)	Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	Total général
France	455	546	1 001
GEODIS monde	3 783	5 511	9 294

Répartition par catégorie d'emploi

Zone géographique	Cadres	Non-cadres	Roulants et conducteurs	Total général
France	609	262	130	1 001
GEODIS monde	2 109	7 047	138	9 294

Programme JUMP'IN

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

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

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

Fin 2022, le site de recrutement JUMP'IN a recueilli plus de 7 000 candidatures et 288 missions ont eu lieu depuis 2021. 13 jeunes sont actuellement en VIE, avec une cible de 40 nouvelles missions d'ici à 2025.

Parcours d'intégration

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

À fin 2022, pour l'ensemble du périmètre du Groupe, 19 725 collaborateurs étaient inscrits au parcours d'intégration. GEODIS opère une montée progressive du déploiement de son parcours d'intégration digital avec une participation de 41 % en 2022 contre 4 % en 2021. L'objectif est de porter ce taux de participation à 80 % en 2023.



4.3.2 Développement des talents

La gestion des talents chez GEODIS est conçue pour développer les compétences des collaborateurs et les retenir au sein du Groupe. Des outils globaux (comme la gestion des performances, les revues des talents, la planification des successions, la formation et le développement) sont déployés pour asseoir le processus et répondre ainsi aux besoins de rétention des équipes.

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

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



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

Les talent pools

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

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

Par ailleurs, d'autres démarches visant différents publics internes contribuent à former et à développer les talents dans les Régions clés où le Groupe opère : les programmes *Rising Leader* en Europe, *Graduate Program* (pour les diplômés) et *Trajectoire et Évolution* (pour les managers) en France ou encore *Young Leaders* (pour les collaborateurs futurs managers) aux États-Unis. Enfin, le Groupe déploie pour ses *senior managers* son *Executive Leadership Program*, auquel 150 collaborateurs ont participé en 2022.

Suivi de carrière & entretien professionnel

Les entretiens annuels représentent un des leviers majeurs d'évolution et de mobilité pour les collaborateurs. Ils sont réalisés avec les collaborateurs présents lors du premier quadrimestre, soit environ 34 000 en 2022 (taux de couverture de près de 80 %, les 20 % restants représentant principalement les entrants et sortants). Mené dans un esprit d'échange, cet entretien permet de reconnaître les performances, d'évaluer les compétences, de fixer des objectifs en ligne avec les ambitions du Groupe et de discuter des besoins de formation et d'évolution des collaborateurs.

Un espace particulier, tant au cours de l'entretien que dans le support dédié, est accordé à la mobilité et aux souhaits d'évolution des collaborateurs (plus de 2 000 demandes de mobilité en 2022). Ce temps permet d'engager une discussion sur le sujet et d'identifier les souhaits et les besoins. La bourse de l'emploi 'InJOB', ouverte à tous les collaborateurs du Groupe, offre la possibilité de postuler à toutes les opportunités en interne. En 2022, près de 3 000 collaborateurs de GEODIS ont changé de poste, dans tous les métiers et sur tous les continents.



Politique de mobilité internationale

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

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

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

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

En 2022, plus de 300 collaborateurs étaient en mobilité internationale.

People Review & plans de succession

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

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

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

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

Évolution de la composition du TopEx* en 2021 et 2022

	2021	2022	Variation
Nombre de membres TopEx	143	159	+ 11,2 %
Pourcentage de femmes	20,3 %	22,4 %	+ 2,1 points
Pourcentage de promotions internes	58 %	61 %	+ 3 points

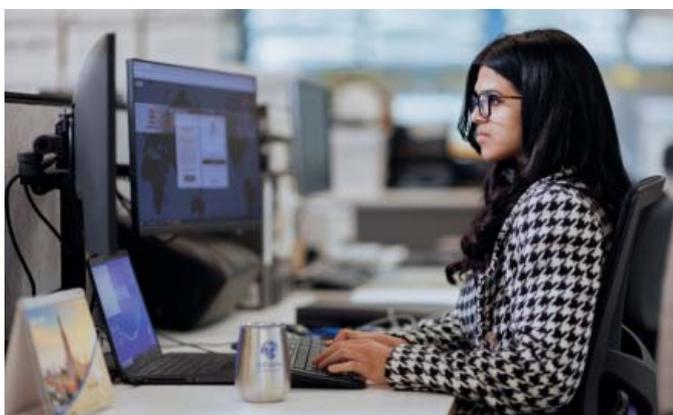
* Hors membres du Comité exécutif et après campagne de nomination 2022.

GEODIS s'est fixé un objectif de 25 % de femmes au sein du TopEx en 2023.

GEODIS privilégie la promotion interne pour sa population TopEx : parmi les nouveaux membres intégrés en 2022, les deux tiers sont des nominations internes tandis que les recrutements externes ne représentent qu'un tiers des promus. La campagne de nominations de 2022 a été organisée pour s'assurer d'une meilleure représentation des différents Métiers et Régions du Groupe au sein du TopEx.

Formation

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



En 2022, à l'échelle du Groupe, plus de 474 000 heures de formation ont été dispensées, soit plus de 10 heures par collaborateur. Ces formations incluent, entre autres, des formations techniques (expertise métier), de développement personnel et de management. La moitié des heures de formation ont porté sur les thèmes de la sécurité.

L'offre de formations disponibles est au cœur d'une initiative complète pour approfondir de nouveaux sujets et maintenir les compétences des collaborateurs au meilleur niveau. Elle s'appuie sur plusieurs supports : formations en présentiel, webinaires, masterclasses, tables rondes, etc. En complément, de nombreuses formations sont proposées via la plateforme d'e-learning du Groupe. GEODIS a en parallèle doublé le nombre d'heures d'e-learning, le portant à près de 100 000 heures pour 13 000 apprenants.

Lancée en 2022, la *GEODIS University* est un des principaux dispositifs de formation du Groupe. Cette initiative a été imaginée pour répondre de manière structurée à des besoins de formation et de développement, mais aussi à des besoins d'élargir ses horizons. La *GEODIS University* privilégie des contenus pédagogiques d'intérêt commun à tous les Métiers et Régions :

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

En 2022, 410 collaborateurs ont participé au programme « *Manage* » (leadership), dont 312 en première année et 98 en deuxième année. Pour le programme de développement commercial « *Sales Academy* », 564 collaborateurs ont été concernés (222 en première année et 342 en deuxième année). Enfin, le programme « *Performance Academy* » (gestion de la performance), commencé en 2022, compte 231 collaborateurs.

L'objectif défini par le Groupe pour fin 2023 est d'avoir formé plus de 1 000 leaders au management, près de 1 500 au développement commercial et près de 1 300 à la gestion de la performance. La vocation de la *GEODIS University* est de contribuer au décloisonnement du Groupe, à élever le niveau de ses équipes et à préparer l'avenir.

4.4 Diversité et inclusion

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

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

- un guide pratique du recrutement à l'intention des managers et des représentants RH pour s'assurer de recruter sans discriminer, sur la base des compétences et des motivations ;

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

4.4.1 Égalité professionnelle femmes/hommes

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

Pourcentage de collaboratrices chez GEODIS au 31 décembre 2022

Périmètre	Pourcentage de femmes
Groupe	40 %
Managers	34 %
TopEx	22 %
ComEx	29 %

En 2022, GEODIS compte 40 % de femmes dans ses effectifs globaux, 34 % dans la population des managers et 22 % au sein du groupe des *Top Executives*. Dans une logique d'égalité des chances, le Groupe s'est fixé pour objectif d'atteindre 25 % de femmes parmi les cadres dirigeants du TopEx d'ici à fin 2023. GEODIS s'appuie pour cela sur un programme de leadership qui œuvre pour davantage de mixité dans les fonctions managériales. GEODIS comptait 13 % de femmes dirigeantes en 2017 et 18 % en 2020. Avec plus de 22 % en 2022, le Groupe est en bonne voie pour atteindre son objectif. Pour accentuer leur progression, GEODIS a mis en place en janvier 2022 un indicateur « parité » influant sur la part de rémunération variable des cadres dirigeants quand ils agissent en faveur de la mixité au sein des *Top Executives*.

GEODIS a créé en 2013 le *GEODIS Women's Network (GWN)*, un réseau mondial destiné à favoriser l'émergence de plus de femmes à des postes de management en développant leur potentiel et en les accompagnant dans leur évolution professionnelle. Le réseau rassemble les collaborateurs de GEODIS souhaitant contribuer à la parité hommes-femmes et à la prise de responsabilités des femmes. Ses objectifs principaux sont les suivants :

- améliorer l'équilibre entre les genres dans les équipes de direction de GEODIS ;

- encourager les femmes à atteindre leur plein potentiel et leurs objectifs professionnels ;
- défendre la diversité et l'inclusion.

Le réseau *GWN Americas*, créé en 2017, compte aujourd'hui plus de 300 ambassadeurs aux États-Unis, mais aussi au Mexique, en Colombie, au Brésil et plus récemment au Chili. Des programmes complets de développement s'appuyant sur le mentorat ont été lancés en 2018 avec 78 paires mentor/mentoré constituées en 2022.



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

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

En 2020, GEODIS s'est donné pour objectif l'obtention du label pour 12 pays en trois ans. En 2022, neuf d'entre eux sont déjà labellisés. De plus, parmi ces neuf entités, trois ont également obtenu le label diversité, qui illustre le déploiement de bonnes pratiques agissant plus largement que sur la seule parité.

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

> Réalisations clés en faveur de l'égalité professionnelle

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

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



> Index de l'égalité professionnelle (France)

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

Pour l'année 2022, GEODIS (UES des sociétés de siège)⁽⁹⁾ a obtenu la note de 89/100 (par rapport à 83/100 en 2021).

(9) UES des sociétés de siège : GEODIS Interservices, GEODIS FF Services, GEODIS WEMEA Services, GEODIS SCO Services, GEODIS Supply Chain Optimization.

4.4.2 Inclusion des personnes en situation de handicap

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

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

- informer les collaborateurs : le Groupe s'engage à organiser au minimum une action ou un événement annuel au sein de ses différents Régions/Métiers pour faire évoluer les représentations sur le handicap et lever les préjugés ;
- agir avec les collaborateurs : l'objectif est d'offrir aux collaborateurs qui le souhaitent les outils et les ressources nécessaires pour devenir « correspondants handicap » et ainsi promouvoir auprès des autres collaborateurs la politique handicap du Groupe. Lancé en 2020, ce réseau appelé *IN* compte 53 collaborateurs membres volontaires à travers le monde ;
- agir avec les partenaires : parallèlement à l'engagement des collaborateurs, les Régions/Métiers du Groupe sont mobilisés pour confier trois prestations par an minimum aux entreprises, associations ou réseaux œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel (entretien des espaces verts, restauration, etc.) ;
- inclure de différentes façons pour contribuer à l'employabilité des personnes handicapées : le Groupe s'engage à faciliter les candidatures des personnes en situation de handicap (une mention sur les offres d'emploi rappelle qu'elles sont ouvertes à toute personne reconnue travailleur handicapé). Sont également mises à disposition des aides technologiques (matériel ergonomique, etc.) et des adaptations dans le contenu ou le format des formations.

En 2022, le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap dans le périmètre du Groupe est de 3,27 % (3,01 % en 2021), soit 1 487 collaborateurs.

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

	2019	2020	2021	2022
Groupe GEODIS	2,61 %	3,30 %	3,01 %	3,27 %
France	4,60 %	4,81 %	4,85 %	4,59 %

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

Intégré à la Fondation SNCF depuis 2009, le prix Guy Crescent apporte un soutien financier à des associations qui favorisent l'insertion professionnelle ou l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap et/ou facilitent leur vie quotidienne ainsi que celle de leurs proches. Ce prix a été créé en hommage à Guy Crescent, président de Calberson (une des sociétés à l'origine de GEODIS). Les collaborateurs de GEODIS engagés bénévolement dans un projet associatif œuvrant dans le domaine du handicap en France peuvent participer 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 €.

Le *DuoDay* est une initiative lancée en France dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Cette journée permet à une personne en situation de handicap de passer une journée en contexte professionnel, d'observer le travail d'un collaborateur et de participer à ses tâches quotidiennes. En 2022, 32 collaborateurs du Groupe ont accueilli des personnes en situation de handicap pour leur faire découvrir leur métier. Pour les personnes en situation de handicap, le *DuoDay* offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail et d'amorcer un parcours d'insertion professionnelle.

4.5 Rémunération et avantages sociaux

Pour les collaborateurs de GEODIS, la structure de leur rémunération globale se compose d'un salaire de base et suivant le niveau de responsabilité et le pays, de dispositifs de rémunération variable. Ils ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle.

La part variable des managers est calculée de manière automatique en fonction de l'atteinte des objectifs fixés par leurs managers l'année précédente.

4.5.1 Benchmark externe

Afin de s'assurer de la compétitivité de sa rémunération, GEODIS utilise une classification interne des emplois pour l'ensemble des collaborateurs et le système d'évaluation *International Position Evaluation* (IPE) du cabinet spécialisé Mercer pour les membres du TopEx. Ces outils permettent, grâce à des données fournies par des cabinets spécialisés, de vérifier le positionnement par rapport au marché local et l'équité en interne. Afin de veiller au maintien de cette compétitivité, une révision des rémunérations est effectuée chaque année. Enfin, pour entretenir son positionnement, le Groupe souhaite améliorer son référentiel interne d'emploi en harmonisant ceux des différentes Régions et des différents Métiers et en le complétant avec des niveaux de séniorité.

4.5.2 Plan de rémunération et avantages sociaux

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

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

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

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

4.5.3 Politique d'épargne salariale Groupe en France

Plan d'épargne

En France, depuis 1997, les collaborateurs du Groupe peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG) qui regroupe une large gamme de supports diversifiés. Ce plan totalise un encours de 92,7 millions € à fin 2022.

Depuis 2008, chaque collaborateur peut aussi constituer, à son rythme, une épargne afin de préparer sa retraite, à l'aide d'un Plan d'Épargne de Retraite Collectif (PERCO). Transformé dans le cadre de la loi PACTE en 2020, il représente à fin 2022 un encours de 38,7 millions €. Les fonds 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 2022 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 unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Ces dispositifs restent néanmoins largement développés en France, avec en 2022, des montants distribués de 21,5 millions € au titre de la participation et de 5,8 millions € au titre de l'intéressement (soit 5,42 % de la masse salariale).

En 2022, le Groupe a également procédé au versement de suppléments d'intéressement (pour un total de 1 million €) et de Primes Exceptionnelles de Pouvoir d'Achat (PEPA) pour un montant total de 3,8 millions €, en plus d'initiatives locales et des négociations habituelles.

4.6 Dialogue social

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

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

Instauré depuis plus de 20 ans, le CEC, instance unique au niveau européen, est un lieu d'échanges et d'information qui assure la représentation des 22 894 collaborateurs européens du Groupe. Le CEC 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. Ce comité, qui se réunit deux fois par an, est composé de 26 représentants des collaborateurs.

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

France

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

- 1 097 collaborateurs impliqués au niveau des instances représentatives, soit 7 % de l'effectif total inscrit en CDI en France ;
- 116 collaborateurs désignés par une organisation syndicale en qualité de représentants, soit environ 0,75 % de l'effectif total inscrit en CDI en France.

Les deux Métiers Distribution & Express et European Road Network (représentant 70 % de l'effectif total en France) ont signé des accords relatifs au dialogue social afin d'organiser le bon déroulement de l'exercice du droit syndical et de faire des organisations syndicales de véritables partenaires et acteurs de ce dialogue social.

En 2022, 118 accords collectifs ont été négociés et signés entre les représentants des collaborateurs et les entités du Groupe. Ces accords portent notamment sur les salaires, l'intéressement, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels.



Europe (hors France)

L'organisation du dialogue social en Europe (hors France) diffère selon les pays. Si certains sont dotés d'un comité d'entreprise, d'autres disposent uniquement de représentants de collaborateurs ou de syndicats. Des conventions collectives portant sur différents sujets peuvent être négociées, s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs ou à certaines catégories de collaborateurs. En 2022, sept accords collectifs ont été signés en Europe, notamment au Danemark et en Suède.

Asie (Asie-Pacifique & Moyen-Orient)

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

Amériques

Aux États-Unis, 91 représentants syndicaux sont présents dans certains sites du Groupe, notamment à Memphis (Tennessee) et à Chicago (Illinois). En 2022, une convention collective était en cours de négociation pour le site de Memphis.

Au Brésil, une convention collective du travail a été signée en 2022 pour une durée d'un an sur différents sujets, notamment la durée du travail et la participation des collaborateurs aux bénéfices. Enfin, au Mexique, 22 conventions collectives signées entre la direction et un syndicat local sur les conditions d'emploi, les horaires de travail et la rémunération sont actuellement en vigueur.

4.7 Engagement des collaborateurs



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

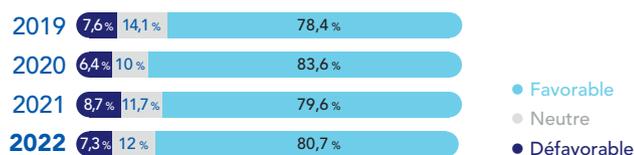
Depuis 2001 en France et depuis 2013 dans le monde, GEODIS a à cœur d'évaluer chaque année la satisfaction et l'engagement de ses collaborateurs. L'attention des cadres dirigeants (membres du TopEx) portée au sujet de l'engagement des collaborateurs est par ailleurs un des trois critères RSE entrant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

En 2022, GEODIS a poursuivi sa démarche volontaire d'évaluation de l'engagement de ses collaborateurs : l'enquête annuelle de satisfaction des collaborateurs s'est déroulée en juin 2022 et a été adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Composée de 50 questions regroupées par thématique, l'enquête aborde une grande variété de sujets : déroulement de carrière, communication, management, relations de travail entre collègues, stratégie globale, rémunération, etc.

Le taux élevé de participation à l'enquête de satisfaction (89 % comparativement à 81 % en 2021) reflète une forte implication des collaborateurs et apporte une forte représentativité aux données exploitées. Le taux de satisfaction global des collaborateurs (81 %) s'est accru d'un point par rapport à 2021.

Évolution du taux de satisfaction global entre 2019 et 2022 (Réponses à la question « En général je suis satisfait de mon travail à GEODIS »)



Pour chacune de ces enquêtes, le Groupe évalue ses propres scores à l'aune de ceux obtenus par d'autres entreprises du secteur. Ce comparatif permet à GEODIS de mieux situer ses performances et d'identifier les progrès à accomplir par rapport à un environnement similaire. En 2022, l'indicateur de référence sectoriel indiquait 78 % de taux d'engagement et 72 % en 2021, positionnant GEODIS au-dessus de la moyenne.

Les principaux motifs de satisfaction des collaborateurs relevés par cette enquête sont les opportunités de formation, les relations avec les responsables hiérarchiques immédiats ou encore le degré d'autonomie dans la prise de décision. Les attentes des collaborateurs en termes d'amélioration portent sur le renforcement des opportunités d'évolution de carrière ou de promotion interne, la collaboration entre les départements et un lien plus lisible entre la stratégie du Groupe et le contenu des postes individuels.

Les résultats de l'enquête ont été partagés avec l'ensemble des collaborateurs, afin de développer ensemble des plans d'actions autour de quatre axes d'amélioration :

- renforcer la communication sur la stratégie du Groupe ;
- poursuivre la sensibilisation aux valeurs du Groupe (Principes de Leadership et Règles d'Or) ;
- promouvoir les actions de mobilité et accélérer le développement de carrière ;
- développer la coopération entre entités du Groupe (Régions et Métiers).

Les résultats ont également été analysés de manière plus fine sur les différents périmètres Métiers et Régions du Groupe afin d'identifier des axes d'amélioration à l'échelle locale, en complément des priorités Groupe à portée transversale. La prochaine enquête en 2023 permettra d'évaluer l'adéquation des actions mises en œuvre avec les attentes exprimées par les collaborateurs.

Enfin, autre point saillant parmi les résultats de l'enquête, le taux de recommandation global des collaborateurs (*Net Promoter Score, NPS*) est passé à 23, en augmentation de 3 points par rapport à 2021. Ce niveau élevé témoigne du fort attachement des collaborateurs de GEODIS à leur Groupe.

4.8 Actions citoyennes

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

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

Soutien à la population ukrainienne

Quelques semaines après le début du conflit en Ukraine, GEODIS s'est mobilisé pour venir en aide aux populations ukrainiennes. Le Groupe a décidé d'apporter un soutien opérationnel, technique et logistique aux Organisations Non Gouvernementales (ONG) et aux associations qui œuvrent pour aider les réfugiés ukrainiens. En Pologne, en Roumanie et en Hongrie, des sites logistiques ont été utilisés pour entreposer des marchandises avant leur distribution par les organisations d'aide humanitaire locales.

La Fédération Française des Banques Alimentaires (FFBA) a été la première organisation à bénéficier du soutien de GEODIS avec un partenariat pour acheminer les dons de denrées alimentaires. Ces activités ont conduit la FFBA à décerner à GEODIS le label « Entreprise solidaire des Banques Alimentaires ».

GEODIS a assuré gracieusement la collecte, le transport et le stockage de produits de première nécessité depuis la France et d'autres pays de l'Union européenne vers les pays de la région qui accueillent les réfugiés ukrainiens. Le Groupe s'est appuyé sur son maillage et son expertise du métier de distribution et de transport express pour acheminer les marchandises à la frontière polono-ukrainienne et les remettre au réseau de bénévoles de Doc4Ukraine, une ONG qui soutient les hôpitaux, les EHPAD et les orphelinats.



GEODIS a également apporté son soutien logistique à plusieurs associations : l'association franco-ukrainienne Tryzub qui regroupe des vivres, du matériel médical, du matériel de camping, mais aussi à l'ONG AMC (Aide Médicale et Caritative) France-Ukraine.

Par ailleurs, GEODIS a également décidé de soutenir la Croix-Rouge française à travers un programme de collecte de fonds auquel tous les collaborateurs du Groupe étaient invités à participer. L'ensemble des dons récoltés et l'abondement de GEODIS, soit 300 000 €, ont été reversés à la Croix-Rouge française en mai 2022. Des opérations de collecte de produits de première nécessité ont également été menées à l'initiative des équipes GEODIS de plusieurs pays européens (Finlande, Lettonie, République tchèque, Espagne, Pologne, Roumanie, etc.).

Fonds de solidarité GEODIS

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

Aux États-Unis, le *GEODIS Compassion Fund*, créé en 2018, apporte un soutien financier aux collaborateurs à temps plein en difficulté. En 2022, un budget global de 116 775 \$ a été alloué à 82 collaborateurs GEODIS.

D'autre part, le Fonds de solidarité européen, créé en 2020, est une initiative portée conjointement par le Comité Européen de Concertation (CEC), instance de représentation européenne des collaborateurs et GEODIS. La vocation de ce fonds est de participer à l'amélioration de la santé générale et du bien-être des collaborateurs et, plus particulièrement, d'apporter une aide aux collaborateurs européens faisant face à des circonstances financières difficiles. En 2022, trois collaborateurs GEODIS ont bénéficié de cette aide.

> Autres actions de solidarité à travers le monde

De nombreux collaborateurs GEODIS se sont engagés auprès de leurs communautés locales en 2022 :

- Inde : les équipes ont organisé une opération de nettoyage d'une plage de Chennai (Tamil Nadu) avec l'aide de l'ONG locale *Bhumi*. Après une session de sensibilisation à la pollution des écosystèmes marins, 48 collaborateurs ont collecté plus de 130 kg de déchets ;
- France : des collaborateurs du siège se sont mobilisés pour une activité de bénévolat en région parisienne les 25 et 26 novembre 2022 en contribuant à une collecte alimentaire dans les supermarchés organisée par la Fédération Française des Banques Alimentaires (FFBA) ;
- Hongrie : les équipes se sont mobilisées pour soutenir les actions de solidarité de l'organisation caritative de l'Ordre de Malte. Les collaborateurs ont préparé plus de 100 colis de Noël destinés aux familles défavorisées des zones rurales ;
- États-Unis : le *GEODIS Women's Network* a parrainé 14 *Campus leaders* de GEODIS qui ont uni leurs compétences et talents pour contribuer à la construction d'un logement dans une communauté locale défavorisée. L'opération a été réalisée avec l'organisation *Habitat for Humanity* (H4H) à Lawrence (Indiana).



5.1	ÉTHIQUE DES AFFAIRES	69
5.2	DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES	71
5.3	CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE	72
5.4	PROTECTION DES DONNÉES	74

05. Éthique

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

NOS OBJECTIFS

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

- 1 **DES RÈGLES STRICTES** en matière d'éthique et de conformité telles qu'elles sont reprises dans la Charte Éthique, comprenant notamment la corruption, le droit de la concurrence, le travail forcé et les violations des droits humains ;
- 2 **LES RÉGLEMENTATIONS, NORMES et MEILLEURES PRATIQUES** de RSE et notamment en matière de Santé, Sécurité et Environnement.

NOS RÉSULTATS

quelques chiffres-clés

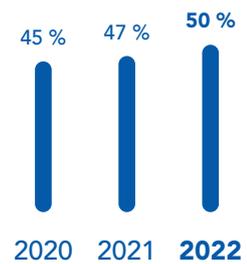
Nombre de collaborateurs formés via l'e-learning à la Charte Éthique



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



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



5.1 Éthique des affaires

Partenaire de croissance de ses clients, GEODIS s'attache à respecter les standards éthiques dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes. Les actions de GEODIS sont également guidées par un socle de valeurs fortes – l'engagement client, l'innovation, la confiance, la solidarité et la passion – qui constituent le fondement de la culture de l'entreprise.



Grâce à un programme déployé sur l'ensemble de ses Métiers, GEODIS veille à l'intégration des principes éthiques et des processus à travers l'ensemble de l'organisation, ainsi qu'au respect des réglementations nationales et internationales. Pour développer et porter ce dispositif d'éthique et de conformité, le Directoire de GEODIS a mis en place une équipe dédiée, la direction de la Conformité, qui s'appuie sur un réseau de correspondants dans l'ensemble des Métiers et Régions.

La Direction de la Conformité a la charge de l'élaboration et du déploiement des programmes de conformité du Groupe, notamment en matière de lutte contre la corruption et de respect des règles de concurrence. Elle veille à ce que la gouvernance en place au sein du Groupe permette une gestion efficace de ces programmes dans une démarche d'amélioration continue.

Charte Éthique

GEODIS s'est doté d'une Charte Éthique dès 2009, pierre angulaire de cette culture éthique, au cœur du programme de conformité du Groupe. Cette Charte rappelle clairement les valeurs et les engagements de l'entreprise. Elle s'applique aux collaborateurs, aux membres du Comité exécutif et du Conseil de surveillance, mais aussi aux collaborateurs temporaires ou

externes travaillant au sein du Groupe. Elle est alignée avec la Charte Éthique du Groupe SNCF, l'actionnaire de référence de GEODIS. Les directions de chaque entité de GEODIS ont pour mission de diffuser la Charte Éthique et les documents qui la complètent au sein de leur organisation, notamment la politique contre la corruption et le trafic d'influence et la politique pour une concurrence libre et loyale. Elles s'assurent aussi de la bonne connaissance et de la mise en œuvre de ses politiques par tous les collaborateurs au sein de leurs entités.

Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte de GEODIS est accessible en France et à l'étranger, partout dans le monde. Il permet aux salariés, aux collaborateurs temporaires ou externes, ainsi qu'aux tiers, d'effectuer des signalements conformément aux dispositions de la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016, et de la loi « Devoir de Vigilance » du 27 mars 2017. Ceux-ci peuvent notamment concerner, sous réserve des conditions de recevabilité prévues par la loi et rappelées dans la politique interne de signalement, tout manquement, avéré ou suspecté, correspondant à la commission d'un crime ou d'un délit, à la violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement, à une situation contraire à la Charte Éthique, à une atteinte ou un risque d'atteinte grave aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ou à l'environnement, ou encore à une violation des règles de concurrence.

Afin de conférer au dispositif toutes les garanties en matière de confidentialité et de sécurité des données, GEODIS a sélectionné en 2022 la plateforme BKMS® System pour réaliser l'ensemble des échanges et héberger les informations relatives aux signalements. Le lancement de cette plateforme a fait l'objet d'une large campagne de communication auprès de tous les collaborateurs disposant d'une adresse électronique professionnelle. L'apposition d'affiches est également en cours dans tous les sites GEODIS en France et dans le monde afin de toucher la population la plus large possible.



Programme anti-corruption

GEODIS a mis en place un programme de conformité pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ce programme est porté par un engagement fort de l'instance dirigeante et relayé par un réseau de correspondants au sein des Métiers et des Régions. Le programme est constitué d'un ensemble de mesures, adaptées à l'entreprise et correspondant aux huit piliers prévus par la Loi Sapin II : une Charte Éthique complétée par des politiques et procédures internes diffusées à l'ensemble des collaborateurs et dont la violation est susceptible de donner lieu à l'application de sanctions disciplinaires ; une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence régulièrement mise à jour et alignée sur les recommandations les plus récentes des autorités de contrôle ; un dispositif de vérification de l'intégrité des tiers fondé sur une approche par les risques ; un programme de formation des collaborateurs et des fournisseurs/sous-traitants les plus à risque ; un système d'alerte interne ; un plan de contrôles comptables et un dispositif de contrôle de l'efficacité du programme incluant des contrôles de premier, deuxième et troisième niveaux.



Programme de formation

GEODIS utilise une plateforme d'e-learning spécialisée qui propose des modules interactifs et adaptables afin que les formations soient au plus près de la culture de l'entreprise, des risques et des situations opérationnelles susceptibles de se présenter. Au sein de GEODIS, les modules sont disponibles en huit à neuf langues selon les thèmes. L'outil permet l'intégration automatique des nouveaux collaborateurs, la traçabilité des formations réalisées et les relances automatiques des collaborateurs. Chaque année, GEODIS peut ainsi former des milliers de collaborateurs à travers le monde, diffuser sa culture éthique et conformité et prévenir les risques de violation liés à ses sujets.

> Module « Charte Éthique »

La formation sur la Charte Éthique de GEODIS est déployée en continu dans l'organisation. Elle s'adresse à l'ensemble des collaborateurs dotés d'un poste de travail informatique leur conférant un accès à la plateforme d'e-learning (soit environ 30 000 collaborateurs en 2022). Il leur est demandé de réaliser la formation dans le mois suivant leur arrivée. La formation comprend des modules traitant de l'ensemble des sujets couverts par la Charte Éthique. La réussite au test final permet l'obtention d'un certificat valable deux ans. À l'issue de ces deux ans, les collaborateurs sont tenus de suivre et de valider de nouveau la formation.

En 2022, 14 034 collaborateurs ont achevé le module de formation e-learning sur la Charte Éthique.

> Module « Lutte contre la corruption et le trafic d'influence »

La formation dédiée à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence est également déployée en continu dans l'organisation. Elle vise les collaborateurs appartenant aux catégories d'emploi identifiées comme particulièrement exposées au regard de la cartographie des risques de corruption. Comme la formation sur la Charte Éthique, elle est validée par un test final élaboré sur la base de situations opérationnelles présentant un risque pour GEODIS et donne lieu à l'obtention d'un certificat.

Une campagne de formation majeure a été menée en 2021 auprès des collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption, soit plus de 13 000 personnes. Sur cette population, plus de 99 %⁽¹⁰⁾ ont obtenu le certificat de réussite au test final. En 2022, seuls les collaborateurs n'ayant pas pu réaliser la formation lors de la campagne 2021, ainsi que les nouveaux collaborateurs exposés ont été visés par la campagne.

(10) Ce pourcentage ne tient pas compte des collaborateurs en situation d'absence longue durée au moment de la clôture de la campagne.

Programme pour une concurrence libre et loyale



Comme pour le programme de lutte contre la corruption, GEODIS a mis en place des politiques et procédures visant à assurer le respect des règles de concurrence par l'ensemble de ses collaborateurs. Une politique dédiée a été formalisée en 2020. Elle contient un rappel des principes fondamentaux du droit de la concurrence, des exemples de comportements à suivre ou, au contraire, à proscrire, ainsi qu'une présentation des mécanismes de notification interne des incidents.

Cette politique est complétée par des mesures visant à en assurer l'efficacité telles que la création dans la plateforme Compliance Portal d'un flux permettant aux collaborateurs de déclarer leur participation à des associations professionnelles et le lancement d'actions de sensibilisation et de formation des employés exposés en matière de concurrence.

L'augmentation significative du nombre de demandes de participation à des associations professionnelles en 2022 témoigne de l'efficacité des campagnes de sensibilisation menées, notamment lors de la Semaine de la Conformité annuelle.

> Semaine mondiale de la Conformité

Depuis 2019, GEODIS organise chaque année la *Semaine mondiale de la Conformité (Compliance Week)* : il s'agit d'un événement interne célébré dans l'ensemble du Groupe et faisant l'objet d'une campagne de communication mondiale. Le but de cet événement est de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe, toutes lignes de Métiers et Régions confondues, aux règles d'éthique et de conformité applicables au sein du Groupe. Les Régions relaient cette initiative avec des actions complémentaires telles que petits-déjeuners, débats, concours de conformité, semaines locales de la conformité, sessions de formation...

La Semaine mondiale de la Conformité 2022 du Groupe a été annoncée à l'ensemble des collaborateurs par la présidente du Directoire du Groupe et a donné lieu à une communication sur le dispositif d'alerte interne, une communication sur la lutte contre le blanchiment, un quizz sur les risques liés à l'influence dans les relations d'affaires et un webinaire sur l'échange d'informations concurrentielles sensibles.

La direction de la Conformité de GEODIS sensibilise aussi régulièrement les collaborateurs sur un certain nombre de sujets à risque en matière d'éthique et de conformité tels que les cadeaux et invitations, les conflits d'intérêts ou les dons et actions de mécénat. Ces sujets font l'objet de campagnes de communication régulières. L'augmentation massive du nombre de demandes de validation de cadeaux et invitations (5 484 en 2022 contre 986 en 2021) et de demandes d'adhésion à des associations professionnelles (203 en 2022 contre 81 en 2021) dans le *Compliance Portal* démontre l'efficacité de ces actions de communication réalisées notamment lors de la Semaine mondiale de la Conformité.

5.2 Droits humains et libertés fondamentales

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

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

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

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

Le plan de vigilance 2022 est le deuxième publié par le Groupe SNCF. Il couvre l'ensemble du Groupe SNCF ⁽¹¹⁾, y compris GEODIS qui y contribue par la remontée d'informations consolidées dans son périmètre.



Gouvernance

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

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

5.3 Chaîne de valeur responsable

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

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

Procédure de vérification de l'intégrité des tiers

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

Ainsi, les tiers considérés comme présentant un risque élevé au regard des cartographies des risques du Groupe sont soumis à des mesures de diligence renforcées (comprenant notamment des questions sur leur programme de conformité, leur actionnariat, leur bénéficiaire ultime) et à une vérification d'intégrité à l'aide de bases de données externes, pouvant donner lieu à l'imposition de mesures de remédiation.

(11) <https://www.sncf-reseau.com/fr/plan-vigilance-sncf>



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

Ils sont également tenus de suivre une formation en matière de conformité dispensée par la direction de la Conformité Groupe et/ou les membres du réseau de correspondants. Cette formation permet à GEODIS de s'assurer de la compréhension par les tiers de ses standards et attentes en matière d'éthique et de conformité. En 2022, 233 tiers « à haut risque » ont suivi la formation conformité (par rapport à 232 en 2021).

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

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

Afin de soutenir les efforts de décarbonation dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, le Métier Distribution & Express a mis en place un dispositif à destination de ses sous-traitants opérant dans les Zones à Faibles Émissions (ZFE).

Dans une approche collaborative, le Groupe fournit à ses partenaires des moyens concrets pour accélérer leur transition énergétique. Ainsi, le périmètre d'activité de l'entité GEODIS Équipement, prestataire interne de location de parc roulant, a été étendu en 2021 et inclut désormais des services de location à l'externe.

Le Groupe peut donc offrir à ses partenaires sous-traitants une solution durable de location de transports bas carbone, disponibles en version gaz naturel (bioGNC) et électrique. GEODIS met à disposition de ses partenaires un parc de véhicules de 3,5 et 12 tonnes, dans le cadre d'un contrat de prestation de location adapté. En parallèle, le Groupe met également à disposition de ses partenaires sous-traitants, à des conditions tarifaires favorables, son réseau d'infrastructures d'avitaillement bas carbone : stations GNC et bornes électriques.

D'autre part, la direction des Achats corporate fait régulièrement évaluer la performance RSE des fournisseurs qu'elle gère, soit 220 fournisseurs dont l'évaluation est valide. Pour cela, le Groupe s'appuie sur le référentiel EcoVadis. Cette plateforme indépendante d'évaluation des fournisseurs en matière de développement durable et de responsabilité sociétale repose sur quatre piliers : environnement, social et droits humains, éthique des affaires et achats responsables. En outre, chaque entreprise est également évaluée sur des problématiques spécifiques en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.

En 2022, 50 % des fournisseurs sollicités pour répondre au questionnaire EcoVadis ont été évalués. Avec un score moyen de 65/100, leur performance est supérieure au score moyen de 45/100 constaté au niveau global par EcoVadis. Les fournisseurs ayant obtenu un score inférieur à 45/100 au global ou sur l'un des piliers EcoVadis, doivent présenter un plan d'actions correctives.

5.4 Protection des données



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

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

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

La fonction cybersécurité, rattachée au Comité exécutif, diffuse une stratégie globale au travers des Régions où le Groupe opère, quelle que soit la ligne métier sollicitée. Une gouvernance régaliennne est établie au travers :

- d'une organisation matricielle alignée avec la structure d'entreprise ;
- d'analyses de risques et mesures d'atténuation *ad hoc* ;

- d'une politique générale de sécurité Technologie de l'information, intégrée au *Book of Business Principles* du Groupe ;
- de politiques thématiques, alignées avec les normes de références en la matière ;
- d'une approche « *Security By Design* » permettant d'inclure les exigences de sécurité dès les phases de conception des services et produits déployés par l'entreprise dans le cadre de sa transformation numérique.

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

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

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

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

1. L'identification des risques, *via* la classification des actifs sensibles, de leur vulnérabilité et des menaces potentielles qui pourraient avoir un impact sur leur confidentialité, leur disponibilité ou leur intégrité.
2. La protection de ces actifs et la promotion de la cyberculture *via* la sensibilisation régulière des utilisateurs, premiers acteurs de la sûreté de l'entreprise, grâce à des formations ou des campagnes de simulation d'attaque. Plus de 5 000 utilisateurs sont ainsi sollicités chaque mois.
3. Les capacités de détection des signaux faibles et écarts de conformité indiquant des surfaces de compromission potentielles sur plus de 30 000 équipements actifs.
4. Les moyens de réaction aux alertes et incidents, représentés *via* son *Security Operation Centre* et ses équipes d'intervention à travers le monde permettant une couverture 24/7.
5. La cyber-résilience permettant d'anticiper les crises éventuelles avec plus de sérénité.

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

Un délégué à la protection des données personnelles (DPO) est garant de l'engagement du Groupe en la matière ainsi que des règles et principes généraux devant être respectés par l'ensemble des entités. Une première campagne de formation en e-learning sur la protection des données a été lancée en 2021, ciblant 22 631 collaborateurs au sein du Groupe. Plus de 10 000 d'entre eux (46 %) ont suivi le module de formation. Une nouvelle campagne a été lancée fin 2022 sur le même module, visant 17 190 collaborateurs (personnes qui n'avaient pas achevé le module en 2021 et nouveaux entrants). À fin 2022, 5 584 d'entre eux avaient achevé le module, la campagne de formation se poursuivant en 2023.



INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX	78
CERTIFICATIONS	80
INDICATEURS SOCIAUX	81

06. Tableau des indicateurs

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

Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Véifié
Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1+2+3	tCO₂e	3 275 808 ⁽¹⁾	3 986 841 ⁽¹⁾	4 170 808	
Émissions de gaz à effet de serre de scope 1					
Totales	tCO₂e	167 534	208 482	281 204	✓
Répartition par métier					
Siège & Holdings ⁽²⁾	tCO ₂ e	158	97	133	
Distribution & Express	tCO ₂ e	62 881	64 577	72 350	
European Road Network	tCO ₂ e	74 605	75 967	77 059	
Global Freight Forwarding ⁽²⁾	tCO ₂ e	2 651	32 181	97 496	
Supply Chain Optimization	tCO ₂ e	37	44	36	
Global Contract Logistics	tCO ₂ e	27 201	35 616	34 129	
Répartition par géographie					
France	tCO ₂ e	121 312	155 107	225 578	
Europe (hors France)	tCO ₂ e	29 014	28 043	30 799	
Reste du monde	tCO ₂ e	17 207	25 332	24 826	
Répartition par source					
Émissions issues de la consommation de diesel	tCO ₂ e	137 239	143 912	149 926	
Émissions issues de la consommation de kérosène	tCO ₂ e	0	23 829	89 333	
Émissions issues de la consommation d'essence (véhicules de fonction)	tCO ₂ e	N/A	N/A	1 367	
Émissions issues de la consommation de gaz liée au chauffage des bâtiments	tCO ₂ e	22 757	31 133	29 435	
Émissions issues de la consommation de gaz des chariots de manutention	tCO ₂ e	3 593	5 240	5 287	
Émissions issues de la consommation de gaz des véhicules	tCO ₂ e	3 944	4 368	5 856	
Émissions de gaz à effet de serre de scope 2					
Totales (location-based)	tCO₂e	79 732	84 101	72 339	✓
Répartition par métier					
Siège & Holdings	tCO ₂ e	44	133	108	
Distribution & Express	tCO ₂ e	1 751	1 626	1 179	
European Road Network	tCO ₂ e	1 371	1 477	5 480	
Global Freight Forwarding	tCO ₂ e	10 175	11 015	11 397	
Supply Chain Optimization	tCO ₂ e	619	483	451	
Global Contract Logistics	tCO ₂ e	65 773	69 367	53 725	
Répartition par géographie					
France	tCO ₂ e	3 083	3 317	2 512	
Europe (hors France)	tCO ₂ e	15 960	16 336	17 124	
Reste du monde	tCO ₂ e	60 688	64 448	52 704	
Répartition par source					
Émissions issues de la consommation d'électricité	tCO ₂ e	79 732	84 101	72 339	

(1) Les données de scope 3 de 2020 et 2021 ont été revues pour être alignées avec le périmètre de reporting financier du Groupe.

(2) Les émissions de CO₂ de l'avion-cargo GEODIS avaient été intégrées en 2021 dans Siège & Holdings. En 2022, ces émissions ont été intégrées à l'activité Global Freight Forwarding. Par souci de comparabilité, les émissions reportées en 2021 dans Siège & Holdings ont été réattribuées à l'activité Global Freight Forwarding.

Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Vérfié
Émissions de gaz à effet de serre de scope 3					
Totales	tCO₂e	3 028 542	3 694 258	3 817 265	
Transport sous-traité	tCO ₂ e	2 969 900	3 624 280	3 668 167	✓
Répartition par activité					
Transport aérien sous-traité	tCO ₂ e	1 456 609	1 638 844	1 282 979	
Transport ferroviaire sous-traité	tCO ₂ e	61 255	106 977	68 800	
Transport par barge sous-traité	tCO ₂ e	131	43	1 387	
Transport maritime sous-traité	tCO ₂ e	418 544	543 216	572 848	
Transport routier sous-traité	tCO ₂ e	1 033 361	1 335 200	1 742 153	
Autres	tCO ₂ e	58 642	69 978	149 098	
Consommations énergétiques					
Totales	GWh	920	1 106	1 449	
Consommation de gaz des surfaces bâties et engins de manutention	GWh	151	202	211	✓
Consommation d'électricité des surfaces bâties	GWh	209	221	244	✓
Dont électricité renouvelable	GWh	11	11	44	
Consommation de diesel	Millions de litres	52,11	54,47	57,57	✓
	GWh	560	585	618	
Consommation d'autres types de carburants (essence, B100, HVO)	Millions de litres	N/A	N/A	1,17	
	GWh	N/A	N/A	12	
Consommation de kérosène	Millions de litres	0	9,46	35,31	
	GWh	0	98	364	
Ratios					
Consommation d'électricité au m ² de surface bâtie	kWh/m ²	29,5	28,7	27,6	✓
Pourcentage des surfaces de bâtiment équipées avec des éclairages LED	%	40 %	48 %	59 %	
Évolution du parc de véhicules					
Total	Nombre de véhicules	3 357	3 352	3 607	
Euro 0 à 4	Nombre de véhicules	114	96	105	
Euro 5	Nombre de véhicules	305	230	181	
Euro 6	Nombre de véhicules	2 858	2 922	3 083	
Véhicules alternatifs	Nombre de véhicules	80	104	238	
Dont véhicules électriques	Nombre de véhicules	9	12	23	
Dont véhicules hybrides	Nombre de véhicules	1	0	4	
Dont véhicules au gaz naturel, comprimé ou liquéfié	Nombre de véhicules	70	86	149	
Dont véhicules au biogaz	Nombre de véhicules	0	0	40	
Dont véhicules au B100	Nombre de véhicules	0	6	22	
Part des véhicules alternatifs	%	2,4 %	3,1 %	6,6 %	✓
Déchets					
Total	Tonnes	101 573	118 204	115 774	
Dangereux	Tonnes	1 304	1 558	1 357	
Non dangereux	Tonnes	100 269	116 646	114 417	✓

Certifications

Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Vérfié
Nombre de sites GEODIS		815	855	936	
Certifications					
ISO 9001 ⁽¹⁾	Nombre de sites certifiés	538	524	580	
ISO 14001 ⁽²⁾	Nombre de sites certifiés	303	295	301	
ISO 45001 ⁽³⁾	Nombre de sites certifiés	236	243	250	
TAPA ⁽⁴⁾	Nombre de sites certifiés	17	19	25	
OEA ⁽⁵⁾	Nombre de sites certifiés	181	276	339	
ISO 22000 ⁽⁶⁾	Nombre de sites certifiés	13	11	37	
ISO 13485 ⁽⁷⁾	Nombre de sites certifiés	2	3	3	
ISO 50001 ⁽⁸⁾	Nombre de sites certifiés	7	3	2	
SQAS ⁽⁹⁾	Nombre de sites certifiés	17	16	16	
HQE, LEED, BREEAM ⁽¹⁰⁾	Nombre de sites certifiés	0	4	7	

(1) *Management de la qualité.*

(2) *Management environnemental.*

(3) *Management de la sécurité.*

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

(5) *Opérateur Économique Agréé (formalités douanières).*

(6) *Sécurité alimentaire.*

(7) *Qualité des dispositifs médicaux.*

(8) *Management de l'énergie.*

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

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

Indicateurs sociaux

Indicateur	Unité	2020	2021	2022	Vérfié
Effectif total		42 094	46 356	49 476	✓ ⁽¹⁾
Équivalent Temps Plein (ETP)		41 419	45 569	48 767	
Santé et sécurité au travail					
Taux de fréquence des accidents avec arrêt par million d'heures travaillées		13,5	12,2	10,5	✓
Taux de gravité par million d'heures travaillées		0,65	0,58	0,55	✓
Nombre d'heures de formation liée à la santé sécurité par ETP	Heures	4,32	3,71	5,87	
Nombre de décès (collaborateurs)		0	0	2	
Management des talents					
Nombre total d'heures de formation	Heures	382 989	467 403	474 327	
Nombre d'heures de formation par ETP	Heures	10	11	10	
Diversité et inclusion					
Pourcentage de femmes dans l'effectif total	%	38 %	39 %	40 %	✓
Pourcentage de femmes au sein du TopEx	%	18 %	20 %	22 %	✓
Score Index égalité professionnelle	/100	81	83	89	
Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap	%	3,30 %	3,01 %	3,27 %	
Engagement des collaborateurs					
Absentéisme	%	4,46 %	3,69 %	3,83 %	
Nombre de départs (dont démissions, retraite, licenciements)		14 387	16 768	19 224	
Ancienneté moyenne des collaborateurs en années	Années	6,38	6,78	7,4	
Taux de satisfaction de l'enquête engagement collaborateurs	%	84 %	80 %	81 %	
Éthique					
Nombre de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à la Charte Éthique		3 328	3 332	14 034	
Nombre de collaborateurs concernés formés via l'e-learning à l'anticorruption		NC	NC	13 163	
Pourcentage de fournisseurs ⁽²⁾ évalués par EcoVadis	%	45 %	47 %	50 %	
Note moyenne obtenue par les fournisseurs ⁽²⁾ évalués par EcoVadis	/100	61	62	65	
Pourcentage de fournisseurs ⁽²⁾ ayant signé le code de conduite GEODIS	%	70 %	71 %	77 %	
Pourcentage de collaborateurs ayant été formés à la protection des données	%	NC	46 %	32 %	

(1) Pour 2022 seulement.

(2) Fournisseurs gérés par la direction des Achats corporate.

MÉTHODOLOGIE

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

REMERCIEMENTS

Le rapport d'activité et de responsabilité sociétale d'entreprise 2022 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.

Olivier Chassignole/FACTSTORY, Bruno Clergue, Piero Cruciatti/FACTSTORY, Eric Garault/INITIALES BB, L. Grandguillot/REA, Nilkas Hallen/FACTSTORY, iStock, Bogdan Kalusevi/CAPA PICTURES, Thomas Laisné/LA COMPANY, Julien Lutt/CAPA PICTURES, Alex Martin/CAPA PICTURES, Laurent Mayeux/REA, Marco Miglioli, Sébastien Ortola/REA, Mark Peterson/FACTSTORY, Christel Sasso/CAPA PICTURES, Charles Urban/REA, Franck Vogel.



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



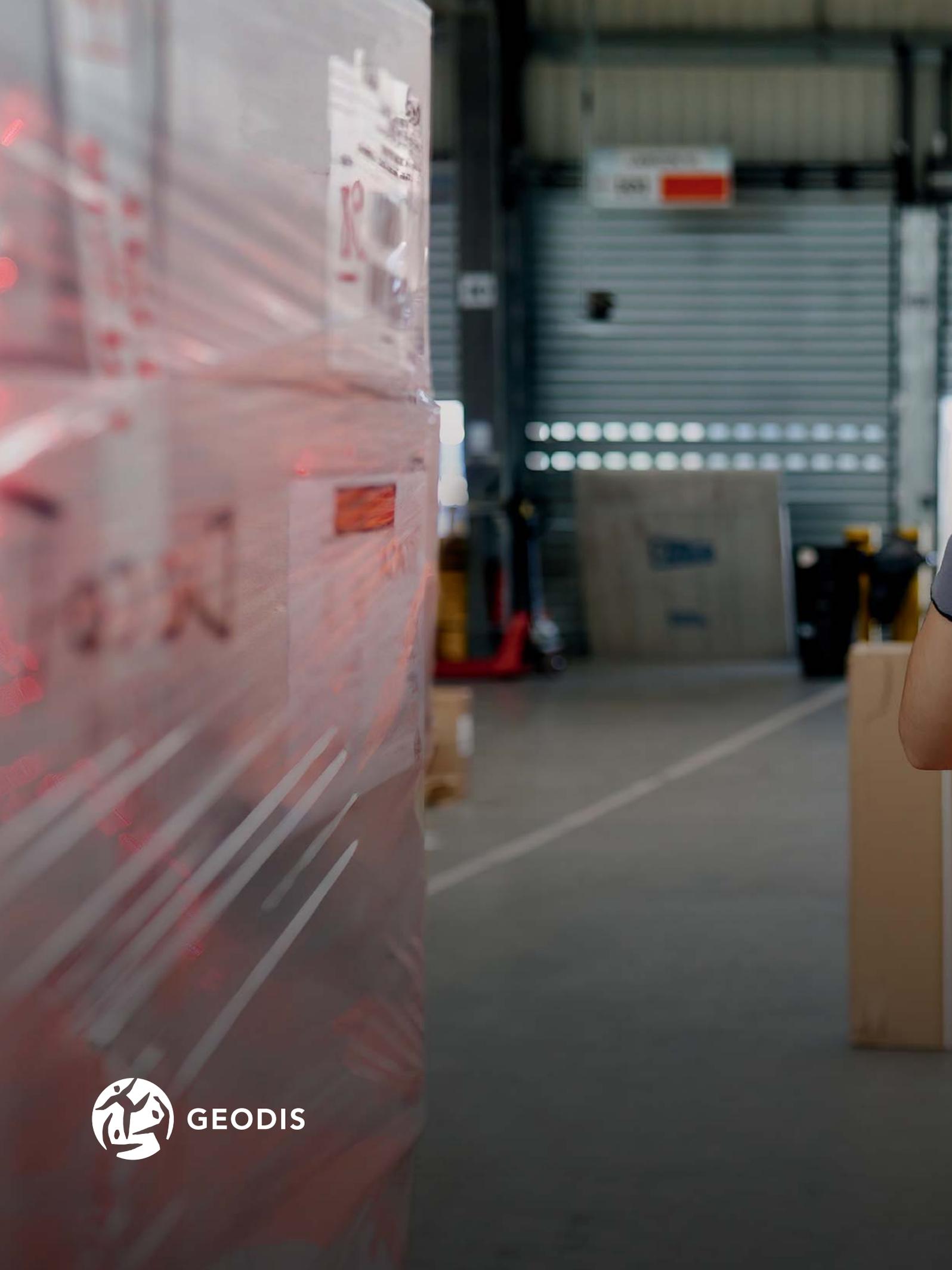


GEODIS

www.geodis.com

Retrouvez les actualités de GEODIS sur





GEODIS