



DIMOTRANS
Group



2021



RAPPORT RSE 2024



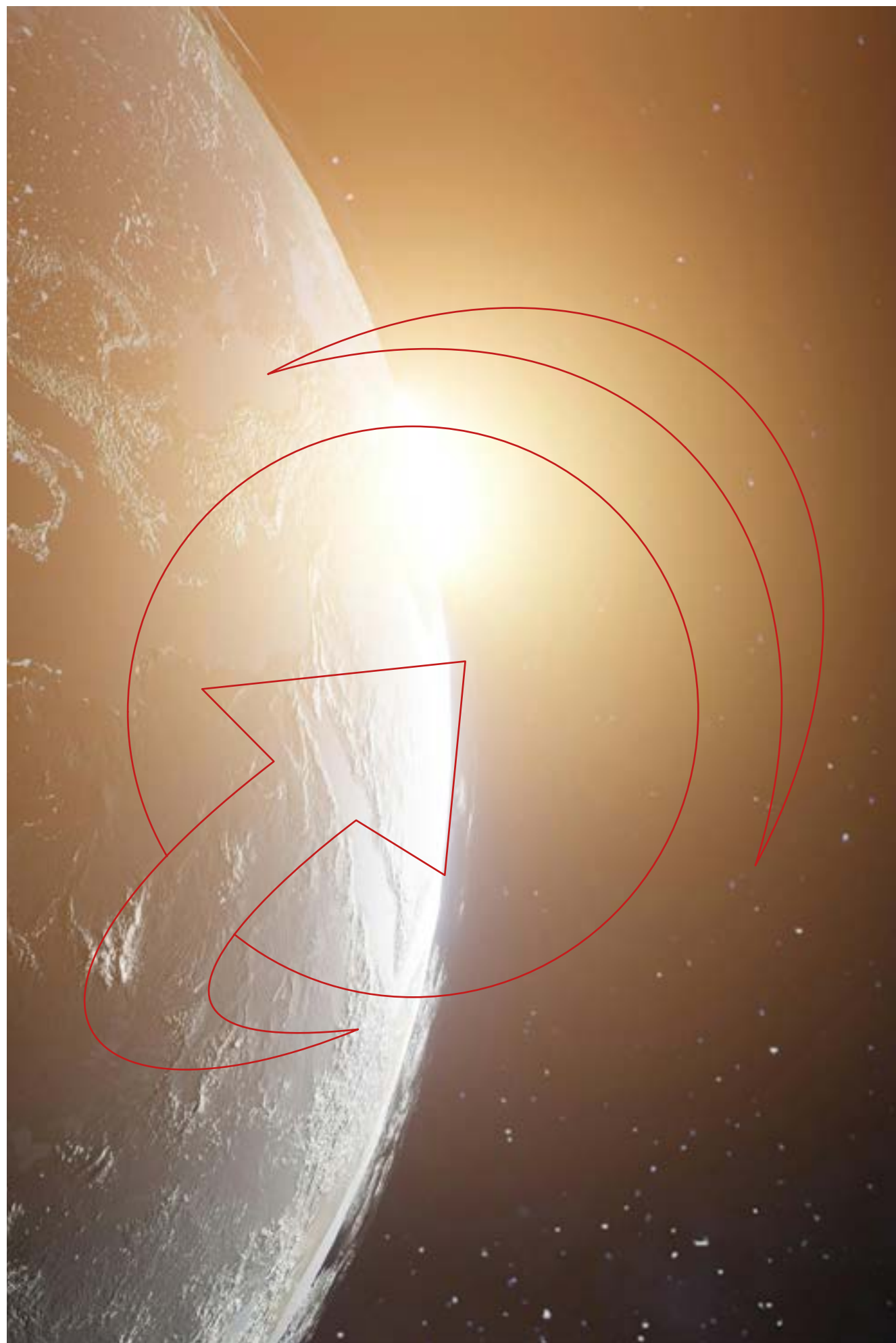
RAPPORT RSE
2024

SOMMAIRE

Rapport RSE 2024

Edito de la Direction générale	5
1. NOTRE IDENTITÉ, NOTRE VISION NOTRE ENGAGEMENT	7
1.1. Une histoire d'engagement et de croissance	8
1.2. Notre mission, notre vision, nos valeurs	9
1.3. Notre stratégie pour une performance durable	10
1.4. Gouvernance	19
2. ENGAGEMENT	25
2.1. S'engager pour un avenir partagé	26
2.2. Performance engagée	28
2.3. Garantir l'excellence client et la sécurité du consommateur	30
2.4. Fiabilité	32
2.5. Transparence	34
2.6. Identifier les enjeux de demain	36
2.7. Objectif 2030	38
3. RESPECT	41
3.1. Être exemplaire	42
3.2. Prévenir et protéger	46
3.3. Prévenir les risques informatiques	52
3.4. Placer l'humain au cœur de l'entreprise	55
3.5. Impliquer durablement	58
3.6. Former	61
3.7. Cultiver l'engagement	64
3.8. Contribuer à l'égalité	66
3.9. Être inclusif	68
3.10. Améliorer le bien-être au quotidien	71
3.11. Protéger les droits fondamentaux	73
4. AGILITÉ	75
4.1. Renforcer notre résilience	76
4.2. Gérer les ressources non renouvelables	85
4.3. Prévenir les risques de pollutions locales et d'accidents industriels	90
4.4. Préserver la biodiversité	91
5. SOLIDARITÉ	95
5.1. Promouvoir l'emploi local	96
5.2. Soutenir nos équipes dans toutes les dimensions de leur vie	98
5.3. Nos actions citoyennes	99
6. ANNEXES	103
Méthodologie	105
Période et périmètre du reporting	105
Synthèse des indicateurs 2024	106





Edito de la Direction générale

POURSUIVRE NOTRE ENGAGEMENT DURABLE

Nous sommes ravis de vous présenter **le deuxième rapport sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de DIMOTRANS Group**. Ce rapport marque une nouvelle étape dans la formalisation et l'approfondissement de notre engagement envers un développement plus durable et responsable.

Forts des enseignements de notre premier rapport, qui a posé les bases de notre démarche RSE, nous avons continué à intégrer les principes de durabilité au cœur de nos activités et de nos décisions stratégiques. Ce document reflète notre détermination à progresser constamment et à relever les défis complexes liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Ce rapport 2024 marque également **le début d'un nouveau chapitre dans l'histoire de notre groupe**. Depuis fin 2024, un important travail de **co-construction** autour de nos valeurs est mené par le comité exécutif du groupe et se poursuivra avec l'ensemble des équipes jusqu'en 2026.

Dans ce cadre, notre vision et notre mission ont été redéfinies. Cette réflexion a également vu l'émergence d'une **nouvelle valeur clé : l'agilité**, qui vient compléter nos valeurs fondamentales de **respect, d'engagement et de solidarité**.

Ces quatre valeurs constituent désormais le socle de notre «vivre et travailler ensemble». Nous allons mener un travail approfondi sur le terrain avec nos équipes pour que chacun puisse définir comment les incarner au quotidien dans ses relations avec ses collaborateurs, ses clients et ses pairs.

Ce rapport 2024 est donc bâti à partir de ces quatre valeurs, qui sont le reflet de ce que nous sommes.

Nous vous invitons à en explorer les différentes facettes et vous souhaitons une bonne lecture.

Merci de votre confiance.



**LAURENT PARAT,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIMOTRANS GROUP**

NOTRE IDENTITÉ NOTRE VISION NOTRE ENGAGEMENT



Né en 1980 d'une aventure familiale, nous avons su conjuguer proximité, agilité et solutions sur mesure pour accompagner durablement notre croissance, tout en préservant notre indépendance et notre ancrage territorial.

« Cette approche, loin des schémas industriels classiques, nous a permis de bâtir des solutions sur mesure et de soutenir une croissance organique et pérenne. Dès nos débuts, nous avons fait le choix stratégique de préserver notre indépendance et notre fort ancrage territorial, des piliers qui continuent de nous définir et de garantir notre réactivité face aux évolutions du marché. »



SALVATORE ALAIMO
PRÉSIDENT
DIMOTRANS GROUP

Une histoire d'engagement et de croissance

Notre identité s'est construite à partir d'une histoire riche, d'une croissance maîtrisée et d'un engagement profond envers nos valeurs. Depuis nos débuts, nous avons développé une entreprise où performance rime avec responsabilité, portée par une vision d'un monde plus respectueux.



Notre croissance est constante et réfléchie. Au fil des années, nous avons intégré des marques fortes et reconnues pour leur expertise. Cette approche nous a permis de consolider notre position parmi les leaders français du secteur. Notre volonté de préserver l'identité unique de chaque marque en respectant son histoire, sa culture et ses spécificités façonne notre singularité. Ce respect des différences a renforcé un capital immatériel essentiel et stimulé l'engagement et la motivation de nos équipes. Car nos collaborateurs sont les premiers moteurs de la performance de chaque entité et donc du succès global du groupe.

Notre force repose sur la diversité et la complémentarité de nos quatre métiers principaux : Overseas, Overland, Logistics et Industrial Projects. Cette polyvalence nous permet de proposer des solutions complètes de transport et de logistique, adaptées aux besoins les plus complexes de nos clients, en France comme à l'international.

CHIFFRES CLÉS 2024

Nos chiffres confirment notre position forte sur le marché, appuyée par des reconnaissances comme notre classement officiel parmi les transporteurs de référence ou notre 342^e place dans le classement des champions de la croissance en 2025 selon les Echos.

CA : **663,40 M€**
Effectifs : près de **2200** collaborateurs
24 implantations à l'étranger
53 agences en France
4 métiers : Overseas, Overland, Logistics, Industrial Projects

NOS MARQUES, NOS EXPERTISES.



Notre mission, notre vision, nos valeurs

Dans un secteur logistique en perpétuelle mutation, mission et vision structurent l'action de DIMOTRANS Group. Bien plus que de simples intentions, elles incarnent notre identité, traduisent nos engagements et éclairent notre trajectoire.

NOTRE MISSION

Nous la vivons au quotidien. Elle se traduit par la **participation à la performance de nos clients en offrant des solutions de transport et de logistique simples et adaptées, garanties par l'engagement et le professionnalisme de nos équipes.**

Cette mission est le cœur battant de DIMOTRANS Group et exprime notre raison d'être. Nous nous engageons au-delà du simple transport de marchandises : nous optimisons les flux, rationalisons les processus et créons de la valeur ajoutée. La performance de nos clients est indissociable de la nôtre. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur la simplicité et la capacité d'adaptation.



NOTRE VISION

Notre vision est de **devenir le partenaire préféré de nos clients en contribuant à une supply chain respectueuse du monde dans lequel nous vivons.**

Cela signifie devenir une référence pour nos clients grâce à l'excellence et à la confiance que nous cultivons. Cette ambition va de pair avec notre engagement pour une supply chain respectueuse, dans laquelle notre valeur de responsabilité prend tout son sens.

Cette responsabilité s'incarne dans notre volonté de respecter avec rigueur les exigences spécifiques de chaque client. Qu'il s'agisse de la qualité des prestations (respect des délais, intégrité des marchandises, traçabilité), de la sécurité des produits ou de la conformité réglementaire, notamment pour le transport de matières dangereuses. Nous intégrons ces attentes dès la conception de nos solutions et en assurons le respect à chaque étape. Notre engagement s'étend aussi à la réduction de notre impact environnemental, à travers l'optimisation des trajets et la baisse des émissions.

Cela implique une écoute attentive de nos clients, une communication transparente, un pilotage rigoureux et une gestion proactive des incidents.

En alliant performance logistique de pointe et responsabilité environnementale et sociale, DIMOTRANS Group se positionne comme un partenaire engagé au service de la réussite de ses clients. Notre mission et notre vision ne sont pas des intentions abstraites : elles guident au quotidien chaque action pour nous orienter vers l'excellence et l'innovation responsable.

Notre stratégie pour une performance durable



Une nouvelle phase de croissance s'ouvre pour DIMOTRANS Group, portée par un plan stratégique audacieux et ambitieux à horizon 2028. Construit dans la continuité de l'héritage des fondateurs, ce plan vise à renforcer durablement la performance du groupe, en conjuguant excellence opérationnelle et objectifs de développement élevés.

Cette stratégie repose sur quatre piliers fondamentaux, nourris par l'esprit d'innovation et la capacité d'investissement du groupe : l'expertise de ses métiers, au service d'un accompagnement client sur mesure et de haute qualité ; l'accélération de la transformation digitale ; la poursuite de sa politique de croissance externe ; et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), placée au centre de la démarche.

Ces piliers forment le socle sur lequel construire l'avenir de DIMOTRANS Group, en alliant excellence opérationnelle, innovation technologique, expansion stratégique et contribution active à la lutte contre le changement climatique.

Ce plan incarne la volonté du groupe de concilier croissance et impact positif sur la société et l'environnement. Il trace une feuille de route pour les investissements et initiatives nécessaires à la réalisation de ces ambitions. Il assure une mise en œuvre efficace et mesurable de la stratégie à long terme. En plaçant la RSE au cœur de son développement, DIMOTRANS Group affirme une vision où performance économique et responsabilité sociétale se renforcent mutuellement, au bénéfice de l'ensemble de ses parties prenantes.

NOS MÉTIERS, NOS SAVOIR-FAIRE

Offrir à nos clients une gamme complète de solutions, efficaces et sur mesure : tel est l'objectif du premier pilier de notre stratégie. DIMOTRANS Group capitalise sur la complémentarité de ses métiers pour couvrir l'ensemble de la chaîne de valeur logistique. Il est organisé autour de quatre Business Units : Overland, Overseas, Logistics et Industrial Projects.



OVERLAND : TRANSPORT ROUTIER INTERNATIONAL

Le métier Overland constitue la base même de DIMOTRANS Group, notre ADN historique et le début de notre aventure. Du groupage au camion complet, nous optimisons les transports terrestres nationaux et internationaux de nos clients. La traçabilité des expéditions, le retour d'informations, nos actions pour des solutions durables sont les expertises que nous déployons à travers l'Europe et la Turquie.

Cette Business Unit est incarnée par nos marques expertes DIMOTRANS Global Transport et CMA International. Elle est spécialisée dans les solutions de transport routier de marchandises, qu'il s'agisse de groupage ou d'affrètement, à l'échelle nationale et internationale.

Grâce à un réseau dense d'agences en France et à un partenariat solide avec plus de 130 correspondants européens, nous garantissons des solutions de transport routier fiables et efficaces. Cette couverture étendue nous permet d'assurer une circulation fluide et sécurisée des marchandises de nos clients à travers tout le continent, répondant ainsi à leurs exigences les plus variées.

Bien plus qu'un service de transport, Overland est un partenaire stratégique qui garantit la fluidité et la durabilité des flux logistiques terrestres.

MISSIONS & EXPERTISES

Optimiser les transports terrestres nationaux et internationaux de nos clients

Nous concevons des plans de transport personnalisés pour maximiser l'efficacité, réduire les coûts et respecter les délais.

Offrir des solutions de traçabilité des expéditions et de retour d'informations

Nos outils avancés assurent un suivi précis de chaque envoi et une communication proactive sur l'état des acheminements, parce que la transparence est essentielle.

Proposer des solutions durables

Nous nous engageons à intégrer des pratiques et des technologies plus respectueuses de l'environnement dans nos opérations de transport terrestre. Cela inclut l'optimisation des chargements, la réduction des kilomètres à vide et l'exploration de véhicules moins polluants afin de contribuer à la transition écologique du secteur.



OVERSEAS : L'EXPERTISE DU GRAND INTERNATIONAL

Le métier Overseas englobe les activités de commission de transport aérien et maritime ainsi que les services douaniers en France, opérés par QUALITAIR&SEA et ALIS. Notre portée internationale est renforcée par les activités de notre filiale asiatique, DT Asia. Nous gérons les opérations de grand import et grand export par voie aérienne et maritime, offrant des solutions flexibles, du groupage aux conteneurs complets, ainsi que des services douaniers complets (conseil, audit, optimisation des procédures).

Forts d'un maillage international de plus de 160 pays, nous répondons aux exigences les plus strictes en termes de temps de transit et de rentabilité pour tous types de marchandises. Notre expertise sectorielle nous permet de gérer avec succès les flux spécifiques, tels que l'Oil & Gas, le luxe, la santé, l'automobile, la chimie et l'aéronautique. Nous nous attachons à mettre à niveau nos standards pour répondre aux exigences de ces secteurs sensibles et réglementés.

MISSIONS & EXPERTISES

Optimiser les flux intercontinentaux de nos clients

Produire des solutions door-to-door

Nous prenons en charge les maillons Overseas (air, mer), douanes, terrestres (fer, route, fluvial) sur tous les ports et aéroports sur les cinq continents.

Proposer une logistique internationale responsable

Dans la continuité de notre engagement global, le métier Overseas intègre pleinement les enjeux de durabilité dans ses opérations intercontinentales. Nous nous attachons à optimiser en permanence nos chaînes d'approvisionnement mondiales en privilégiant des solutions à faibles émissions, telles que le fret maritime optimisé ou le développement du transport multimodal (mer-fer), lorsque cela est pertinent.

Forts de notre expertise, nous explorons activement l'usage de carburants alternatifs et de technologies innovantes pour réduire l'impact environnemental de nos flux aériens et maritimes. L'objectif est de concilier performance opérationnelle, respect des délais et diminution de l'empreinte carbone, afin de contribuer à une logistique internationale plus responsable et durable.

QUALITAIR&SEA
DIMOTRANS Group

ALIS **DT Asia**

LOGISTICS : LOGISTIQUE OMNICANALE, BtoB & BtoC

Incarnée par notre nouvelle marque commerciale DIMOLOG lancée en 2024, la Business Unit Logistics est le point de convergence de l'expertise de nos filiales BSL, DUHAMEL Logistique et DIMOTRANS Logistique. Cette union stratégique nous permet d'offrir une approche intégrée et des solutions complètes de logistique contractuelle en France.

Nos experts métiers conçoivent et déploient des services «end-to-end», adaptés à tout type d'entreprise, quel que soit sa taille ou son secteur d'activité, notamment dans la parfumerie, l'e-commerce, les cosmétiques et le luxe.

Au-delà de la gestion des flux, nous nous positionnons comme un véritable partenaire créateur de valeur à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement de nos clients.

DIMOLOG
DIMOTRANS Group

MISSIONS & EXPERTISES

Optimiser les opérations logistiques de nos clients

Nous optimisons les opérations logistiques de nos clients BtoB et BtoC en créant de la valeur sur l'ensemble des opérations qui nous sont confiées. Les contrôles Qualité, le conditionnement, le stockage, les préparations de commandes, la personnalisation des produits et les transports associés sont autant d'expertises que nous adaptons à chaque objectif de nos clients.

Transformer leurs défis logistiques en avantage concurrentiel

Nos clients bénéficient d'une expertise reconnue et de notre capacité à transformer leurs défis logistiques en avantages concurrentiels durables sur le marché français.

S'orienter vers une logistique responsable et innovante

La durabilité guide nos opérations au quotidien, comme nos innovations. Nous nous engageons concrètement à réduire l'empreinte environnementale de nos plateformes logistiques et de nos flux. Cela se traduit par l'optimisation des consommations énergétiques (éclairage LED, gestion intelligente des bâtiments) et par une gestion rigoureuse des consommables, des équipements, des déchets et du recyclage. Nous encourageons également le recours à des solutions de transport de proximité à faible impact. Notre objectif est de conjuguer performance opérationnelle, innovation technologique et engagement environnemental pour une logistique d'entrepôt et de distribution plus respectueuse.

OVERSEAS



LOGISTICS



INDUSTRIAL PROJECTS : EXPERT DU TRANSPORT DE MASSE INDIVISIBLE ET/OU HORS GABARIT

Représentée par notre filiale DT PROJECT, la Business Unit Industrial Projects est l'entité entièrement dédiée à la gestion du transport et de la logistique des projets industriels et des marchandises hors gabarit.

Ces transports exceptionnels requièrent une expertise unique et une approche personnalisée. C'est pourquoi, DT PROJECT s'engage à créer des solutions sur mesure afin de répondre au cas par cas aux exigences de délais, de réglementation et d'optimisation des coûts inhérents à ces défis logistiques complexes. Nous accompagnons une diversité de secteurs, notamment les industries, les énergies nouvelles et les nouvelles technologies.



MISSIONS & EXPERTISES

Sécuriser et orchestrer les transports exceptionnels

Nous sécurisons les transports de masses indivisibles et/ou hors gabarit pour nos clients. La gestion des autorisations spécifiques, la mise en place des transports adaptés, des moyens de levage appropriés et des lieux de stockage équipés... sont autant de complexités que nous savons gérer et orchestrer.

Optimiser chaque projet par une ingénierie de transport intégrée

Notre approche intègre une ingénierie de transport détaillée, une coordination rigoureuse avec toutes les parties prenantes, et une connaissance approfondie des réglementations nationales et internationales. Elle garantit la réussite de chaque projet, de la phase de conception initiale jusqu'à la livraison finale sur site, même dans les environnements les plus exigeants.

Proposer des solutions durables et sécurité Intégrée pour les projets complexes

Excellence opérationnelle, gestion des risques et durabilité vont de pair. Face à la complexité et au caractère hors normes de nos opérations, la sécurité au travail constitue une priorité absolue. Chaque étape d'un projet, de la planification jusqu'à l'exécution sur site, fait l'objet de protocoles stricts, d'études de faisabilité détaillées et d'une coordination rigoureuse entre tous les intervenants afin de garantir des environnements de travail sécurisés.

En parallèle, nous intégrons la durabilité en privilégiant activement le transport multimodal (ferroviaire, fluvial, maritime) dès que la faisabilité le permet pour les colis hors gabarit. L'optimisation des itinéraires complète cette démarche pour limiter l'empreinte carbone de ces transports exceptionnels. Notre objectif est d'allier maîtrise technique, sécurité optimale et performance environnementale pour des projets industriels plus responsables.



UNE POLITIQUE DE CROISSANCE EXTERNE

Le second pilier de notre plan stratégique repose sur une politique de croissance externe réfléchie et ciblée. Elle est conçue pour soutenir le développement du groupe et renforcer son positionnement dans la logistique durable.

Elle a pour objectif de répondre aux attentes des clients en offrant des solutions adaptées à leurs besoins pour l'ensemble de leur chaîne logistique, tout en développant nos services pour refléter pleinement les ambitions RSE du groupe.

Notre politique de conquête commerciale souligne une volonté de participer à la performance de nos clients. Nous nous appuyons sur la force de nos synergies et la complémentarité de nos quatre métiers pour devenir un acteur clé de leur développement. Notre approche vise à renforcer notre position sur le marché en développant nos volumes d'affaires avec les clients existants. Notre recherche constante d'innovation pour gagner en agilité et en qualité de service est un atout pour accompagner leur transformation.

Notre approche permet également d'accroître la présence du groupe sur des marchés clés, alignant ses acquisitions avec ses objectifs de développement durable et d'excellence opérationnelle. Dans un secteur encore fragmenté, le groupe s'attache à identifier des partenaires stratégiques dont les activités complètent son offre et soutiennent sa vision d'un service logistique intégré.

ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DIGITALE

DIMOTRANS Group place la transformation numérique au cœur de ses priorités. Ce pilier de notre plan stratégique fait de l'innovation et des investissements technologiques des moteurs clés de sa croissance. Notre objectif est d'améliorer l'efficacité opérationnelle tout en réduisant l'impact environnemental du groupe.

Notre transformation numérique repose sur deux axes complémentaires :

- **La digitalisation des fonctions support,** qui favorise la mutualisation des ressources et l'exploitation des données à grande échelle. Ce pilotage par la donnée renforce notre performance globale et stimule les synergies entre nos métiers.
- **La numérisation des processus opérationnels,** déployée dans chaque Business Unit, qui permet d'enrichir notre offre de services par des solutions innovantes, plus accessibles et plus agiles pour nos clients.

Cette ambition repose sur l'expertise de nos équipes IT, véritable moteur de cette transformation. En valorisant la donnée comme un actif stratégique, nous construisons une logistique plus performante, connectée et durable.

“La croissance externe est un levier stratégique pour DIMOTRANS Group. C’est le moyen d’accélérer notre vision d’une logistique intégrée et durable. Chaque acquisition est un choix délibéré et une opportunité pour enrichir nos capacités, consolider notre présence sur des marchés clés, et intégrer des expertises qui répondent précisément aux besoins évolutifs de nos clients, tout en accélérant nos engagements RSE.”



MARCO FUSCO
DIRECTEUR DE LA STRATÉGIE
DIMOTRANS GROUP

DÉPLOYER NOTRE STRATÉGIE DE LEADERSHIP

Le leadership est au cœur de la culture de DIMOTRANS Group et constitue un vecteur essentiel de sa performance. Notre histoire, marquée par la croissance externe, est riche de la diversité de nos entités, de leurs principes et de leurs approches. Un socle commun unit le groupe : l'encouragement constant de nos managers à incarner les valeurs essentielles et à promouvoir les ambitions de développement de l'entreprise.

Cette approche du leadership est un pilier de notre stratégie qui vise à construire une organisation solide, responsable et performante, où chacun se sent valorisé et engagé. Aujourd'hui, pour accompagner sa transformation et renforcer la cohésion managériale, DIMOTRANS Group s'engage dans une stratégie de leadership structurée, partagée et alignée avec ses ambitions. Elle vise à continuer de faire de chaque manager un acteur clé de la transformation, capable d'inspirer, de fédérer autour d'un projet collectif ambitieux et de créer les conditions d'un environnement de travail positif. Les principes de ce modèle : incarner nos valeurs, guider les équipes avec exemplarité, favoriser la responsabilisation et nourrir une culture de collaboration, de reconnaissance et de performance.

Cette stratégie se traduit concrètement par le déploiement de principes de leadership communs, co-construits avec les équipes à travers le programme «Tous DIMO». Il affirme la volonté de construire une culture partagée, inclusive et performante, dans laquelle chaque collaborateur trouve sa place et contribue pleinement au projet collectif.



«TOUS DIMO» : UN PROGRAMME FÉDÉRATEUR

En 2024, DIMOTRANS Group a lancé «Tous DIMO», un projet d'entreprise structurant conçu pour renforcer l'alignement autour de valeurs communes et bâtir un socle managérial partagé. Ce programme repose sur deux ambitions fortes : ancrer les nouvelles valeurs du Groupe — RESPECT, ENGAGEMENT, SOLIDARITÉ, AGILITÉ — dans le quotidien de tous les collaborateurs, et construire collectivement un référentiel de leadership incarné par l'ensemble des managers.

«Tous DIMO» est une démarche participative impliquant plus de 100 collaborateurs issus de toutes les entités. Ensemble, ils co-construisent les principes qui guideront demain l'accompagnement,

la mobilisation et l'évolution des équipes. Ce processus garantit que les futurs repères managériaux sont en phase avec les attentes du terrain, porteurs de sens et adaptés aux réalités opérationnelles.

Le programme s'accompagnera de formations, d'outils de communication, et d'une intégration concrète dans les pratiques RH : recrutement, évaluation, développement des talents. Des indicateurs permettront de suivre l'appropriation des valeurs et principes du programme, tels que le taux de participation, l'engagement des collaborateurs ou encore l'évolution des pratiques managériales.

Gouvernance

COMITÉ EXÉCUTIF

Depuis avril 2023, la définition et la mise en œuvre de nos orientations stratégiques reposent sur un Comité exécutif (Comex). Dynamique et expérimenté, il est animé par notre Directeur général, Laurent Parat. Pivot de notre gouvernance, ce comité assure la cohésion entre notre vision globale et la réalité du terrain.

Composé de 10 membres, le Comex réunit quatre directeurs de métiers et cinq directeurs de fonctions support. Cette composition équilibrée garantit une représentation complète de nos activités et de nos expertises internes. Le Comex se réunit au moins une fois par trimestre pour remplir ses missions fondamentales : définir les grandes orientations financières et stratégiques de DIMOTRANS Group, superviser leur mise en œuvre, évaluer et anticiper les risques, et discuter des projets majeurs en cours ou à venir. Les directeurs de métiers, grâce à leur expertise spécifique et leur connaissance approfondie du terrain, apportent un soutien essentiel et s'assurent de répondre aux besoins de leurs clients et parties prenantes.

En favorisant la collaboration et l'échange d'informations, le Comex joue également un rôle essentiel dans le développement de synergies entre les différentes fonctions et métiers du groupe. Cela permet une plus grande cohésion et efficacité dans la réalisation de nos objectifs communs. Les décisions et échanges du Comex alimentent directement le Comité stratégique, garantissant la cohérence et la continuité de notre planification à long terme.

Structuré autour de métiers autonomes et décentralisés, cette organisation du groupe favorise agilité et réactivité. Chaque filiale peut ainsi répondre aux spécificités de ses marchés locaux tout en restant alignée sur la vision et les objectifs du groupe. Ce modèle unique nous permet de conjuguer proximité client et performance globale, avec une attention constante portée à l'innovation, à la responsabilité et à l'excellence opérationnelle.



COMEX 2025
Âge moyen : 51,6 ans
Pourcentage homme/femme : 80 % hommes /20 % femmes
Ancienneté moyenne dans le secteur du transport et de la logistique : 24 ans

COMITÉ STRATÉGIQUE

Le Comité stratégique occupe une place centrale dans la définition et le suivi des grandes orientations de DIMOTRANS Group. Il facilite le partage d'informations stratégiques, notamment sur les projets de croissance externe, et veille à l'évolution de notre plan à moyen et long terme.

Véritable instance de réflexion, il constitue un lieu d'échange privilégié autour des choix structurants pour l'avenir du groupe : acquisitions, partenariats, ou encore initiatives clés au service d'une croissance durable. Il assure également un lien fort et transparent entre les actionnaires et la direction exécutive, garantissant la cohérence de notre stratégie globale.

Présidé par Salvatore Alaimo, président non exécutif de DIMOTRANS Group, le Comité se réunit trois fois par an. Il rassemble Laurent Parat, Directeur général, les actionnaires du Groupe, ainsi qu'Arnaud Lingelser, Directeur général adjoint, membre permanent. En fonction des sujets traités, des intervenants extérieurs peuvent également être invités à enrichir les discussions.

GESTION DES RISQUES

La gestion des risques fait pleinement partie de notre démarche de pérennité et de résilience, dans un contexte économique et géopolitique de plus en plus complexe.

Pour répondre à ces enjeux, nous avons mis en place plusieurs instances dédiées à l'identification, l'anticipation et la maîtrise des principaux risques susceptibles d'impacter notre activité. Ces structures nous permettent d'adopter une approche proactive, fondée sur une veille constante et une évaluation régulière des menaces dans des domaines stratégiques clés.

En croisant expertises et analyses, ces instances construisent des scénarios d'anticipation et déploient des plans de mitigation adaptés. Leur mission : garantir la continuité de nos activités, protéger nos actifs et saisir les opportunités dans un environnement incertain.

Notre ambition est claire : renforcer notre capacité à faire face à l'imprévu et à prendre des décisions éclairées. Cette gestion intégrée des risques couvre notamment les enjeux de conformité, de pollution, de responsabilité sociale, ainsi que ceux liés aux ressources humaines. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue qui sécurise notre développement et alimente notre performance durable.



TYPOLOGIE DES RISQUES

Nous surveillons de près une série de risques majeurs, notamment :

- **les risques financiers**, liés à la volatilité des marchés, à la gestion de la trésorerie, aux investissements et aux fluctuations des taux de change.
- **les risques liés à l'assurance**, incluant la couverture de nos biens, de nos responsabilités et de nos opérations, ainsi que la gestion des sinistres.
- **les risques opérationnels**, liés à nos processus internes, à la maîtrise de notre chaîne de valeur et d'approvisionnement, à la sécurité de nos systèmes d'information et à l'efficacité de nos opérations sur le terrain.
- **les risques liés au contrôle des exportations** (Export Control), particulièrement critiques dans un contexte international où la conformité aux réglementations sur les biens et technologies sensibles est primordiale.
- **les risques climatiques**, englobant les risques physiques (changement climatique, catastrophes naturelles) et les risques réglementaires (normes environnementales toujours plus strictes) qui peuvent impacter nos opérations, nos coûts et notre réputation.
- **Les risques sociaux**, qui concernent la santé, la sécurité, le bien-être et la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Ces risques englobent également des enjeux tels que la diversité et l'inclusion, l'équité salariale, ainsi que le risque de grève ou de mécontentement social pouvant perturber nos opérations. Nous surveillons aussi de près les risques liés à **l'attractivité de l'entreprise**, qui peuvent impacter notre capacité à attirer et à retenir les talents.

“Chez DIMOTRANS Group, intégrer la gestion des risques à notre gouvernance est fondamental. C’est notre boussole stratégique qui nous permet d’anticiper l’incertitude et de sécuriser nos actifs. Cette approche proactive est la clé de notre robustesse financière et opérationnelle et de notre croissance durable dans un monde en constante mutation.”



ARNAUD LINGELSER
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT
DIRECTEUR ADMINISTRATIF
& FINANCIER
DIMOTRANS GROUP



GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Notre gouvernance éthique est placée sous l'animation du Directeur de la Compliance groupe, avec l'appui d'un Comité Compliance présidé par le Directeur général — incarnant ainsi la plus haute instance décisionnelle en matière d'intégrité.

Ce comité veille à la bonne application des valeurs et des principes éthiques définis dans les politiques internes du groupe. Doté d'un règlement intérieur et d'un système de documentation formalisé (procès-verbaux), il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au minimum une fois par mois, pour garantir un pilotage rigoureux des enjeux de conformité.

Le dispositif de prévention de la corruption y fait l'objet d'un suivi régulier, incluant la gestion des alertes professionnelles via la politique lanceurs d'alerte. Plus largement, le Comité traite l'ensemble des questions liées à l'éthique des affaires : respect du droit de la concurrence, protection des données personnelles et conformité aux réglementations nationales et internationales. Cette instance stratégique assure ainsi une gouvernance responsable, cohérente et alignée avec les engagements du groupe.



GOUVERNANCE RSE

Depuis 2023, DIMOTRANS Group a significativement renforcé son engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale. La Direction générale a porté les enjeux RSE au plus haut niveau de l'organisation, affirmant leur rôle stratégique.

Cette ambition s'est traduite par la création d'une Direction RSE/QHSE, intégrée au Comité exécutif depuis 2024. Sa mission : définir et piloter la feuille de route RSE du groupe, en coordination étroite avec les directions métiers et les fonctions support. Elle veille à l'intégration cohérente des objectifs RSE dans le modèle d'affaires et les opérations de l'entreprise.

Chaque membre du Comité exécutif est responsable du déploiement opérationnel de cette politique au sein de son périmètre, à travers des plans d'action ciblés. Pour assurer une mise en œuvre efficace, chaque métier a également structuré une organisation propre dédiée aux enjeux QHSE et RSE.



ENGAGEMENT



Une approche stratégique et intégrée de la RSE pour favoriser la création de valeur partagée au bénéfice de l'entreprise et de ses parties prenantes.

« Dans le secteur de la logistique, l'engagement est au cœur de toutes nos actions. Il est l'essence même de notre raison d'être dans un métier où la proactivité, le respect des délais, la fiabilité et la rigueur de nos process déterminent la qualité de service délivrée à nos clients au quotidien. C'est l'engagement profond de nos équipes qui contribue à tendre vers l'excellence et créer la relation de confiance durable et vertueuse avec nos clients. »



CHRISTOPHE TCHORDJALLIAN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
LOGISTICS

Une démarche RSE structurée autour de l'analyse des parties prenantes et de la définition des enjeux matériels est un puissant levier de création de valeur. Cette conviction est bien plus qu'une vision. Cette approche s'intègre pleinement à notre modèle économique. Elle génère une dynamique vertueuse où chaque action peut produire un impact positif, en interne comme à l'externe.

L'identification précise des attentes et préoccupations de nos parties prenantes nous permet d'aligner nos actions RSE sur leurs besoins réels, renforçant notre réputation et la qualité de nos relations. En parallèle, la priorisation des enjeux matériels — ceux qui ont un impact significatif sur l'entreprise comme sur les enjeux de durabilité — optimise nos efforts et nos ressources.

Cette démarche ciblée nous permet de concentrer nos actions là où leur impact est le plus positif, que ce soit en matière de performance économique (réduction des coûts, maîtrise des risques, innovation) ou de contribution sociale et environnementale.



S'engager pour un avenir partagé

Parce que chacune de nos actions peut avoir un impact significatif sur notre environnement et de nombreux acteurs, nous plaçons au cœur de notre démarche RSE l'engagement et le dialogue constructif avec nos parties prenantes, qu'elles soient impactées par nos opérations ou influencent nos décisions. Comprendre leurs attentes, identifier les enjeux clés et construire des relations durables sont des priorités.

• NOS CLIENTS

Ils sont au centre de nos préoccupations. Nous nous concentrons sur la compréhension de leurs besoins et de leurs exigences spécifiques afin de leur apporter des solutions logistiques performantes et de construire des partenariats durables. Leurs exigences de qualité, de sécurité, de traçabilité et de durabilité orientent nos actions et nous incitent à nous dépasser pour proposer des solutions sur mesure, innovantes et adaptées.

• NOS COLLABORATEURS

Force vive de notre entreprise, leur bien-être et leur engagement sont essentiels à notre succès. La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont une priorité. Nous nous engageons à leur offrir un environnement de travail sûr, sain et épanouissant, à favoriser leur développement professionnel et à promouvoir la diversité et l'inclusion.

• NOS FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

Ils sont des acteurs clés de notre chaîne de valeur. Nous privilégions les relations durables avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs : éthique, respect des droits humains et responsabilité environnementale. Nous encourageons les pratiques responsables au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

• NOS ACTIONNAIRES & INVESTISSEURS

Ils soutiennent notre développement et attendent une performance économique solide et durable. Nous nous engageons à communiquer de manière transparente sur nos résultats financiers et sur notre stratégie RSE.

• LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Acteur intégré dans les territoires et soucieux de la proximité avec nos clients, nous avons choisi de maintenir un réseau dense d'agences sur l'ensemble de notre périmètre. Nous nous efforçons de contribuer positivement au développement local, de respecter l'environnement et de dialoguer avec les riverains et les associations locales.

• LES AUTORITÉS PUBLIQUES & INSTITUTIONS

Nous respectons les lois et réglementations en vigueur et participons activement aux discussions sur les politiques de transport et de développement durable.

• LA SOCIÉTÉ CIVILE
Conscients de notre rôle dans la société, nous nous engageons à contribuer positivement aux enjeux globaux : le changement climatique, la protection de l'environnement et le respect des droits humains.



Performance engagée

La recherche de performance est un moteur essentiel. Placée au cœur de notre stratégie, elle stimule notre développement au service de nos clients, partenaires, collaborateurs et est l'incarnation de notre engagement à créer de la valeur de manière responsable et durable.

Indissociable des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises à tous les niveaux de notre organisation, elle se traduit par la mise en place de systèmes de management, l'investissement dans l'innovation, la promotion d'une culture d'excellence et la recherche constante de l'amélioration continue.



L'EXCELLENCE QSE, SOCLE DE NOTRE ENGAGEMENT

L'Assurance Qualité, Santé, Sécurité et Environnement (QSE) est bien plus qu'un simple département du groupe, elle incarne une ambition stratégique ancrée dans notre culture d'entreprise. La direction de DIMOTRANS Group, en pilotant l'élaboration de la stratégie globale et la définition des orientations financières, joue un rôle essentiel dans l'accompagnement de ses filiales. Elle veille à la cohérence de la politique QSE à travers l'ensemble de nos sites.

Une autonomie est laissée aux filiales pour déployer et adapter cette stratégie à leurs spécificités opérationnelles, tout en respectant les procédures formalisées. Ce modèle garantit une cohérence d'ensemble, tout en assurant une agilité locale. Il permet à chaque site d'appliquer les plus hauts standards internationaux, en réponse aux exigences croissantes de nos clients et parties prenantes en matière de durabilité.

LE SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE

Notre Système de Management Intégré (SMI) est, à la fois, le socle de notre performance QSE et un outil structurant pour piloter nos engagements RSE. Il vise une amélioration continue de notre performance globale en offrant une vision à 360 degrés de l'organisation.

Reposant sur cette approche complète et intégrée, il favorise la cohérence entre les décisions stratégiques et actions opérationnelles, optimise rigoureusement les ressources et permet une gestion proactive et efficace des risques. Le SMI nous permet d'assurer la mise en œuvre des moyens de maîtrise nécessaires, une meilleure allocation des ressources et le déploiement d'une dynamique d'amélioration continue à tous les niveaux de l'organisation.

Notre système repose sur une analyse structurée des processus de l'entreprise : identification précise des points d'amélioration, définition d'indicateurs de suivi d'efficacité et de performance de nos processus (comme exigé par la CSRD* pour la mesure de nos performances ESG), mise en place d'actions correctives et préventives. Des dispositifs de surveillance et de mesure d'efficacité ont été mis en place, tels que des audits internes et des revues de direction/processus, garantissant la transparence et la fiabilité de nos données QSE.

*Corporate Sustainability Reporting Directive

NOS ENGAGEMENTS QSE

Pour répondre aux exigences de la CSRD sur nos impacts ESG, le SMI nous aide à organiser et suivre nos actions dans ces domaines.



Qualité : Garantir la conformité de nos services aux attentes de nos clients grâce à des processus rigoureux et une recherche constante d'excellence.



Santé & Sécurité au Travail : Identifier et maîtriser les risques professionnels, promouvoir un environnement de travail sûr et sain afin de protéger la santé et le bien-être de nos collaborateurs.



Environnement : Optimiser notre consommation d'énergie, réduire nos émissions, gérer nos déchets de manière responsable et préserver la biodiversité pour réduire notre empreinte écologique et éviter les pollutions.

ASSURER UN DIALOGUE EFFICACE

Enquêtes, réunions, groupes de travail et consultations sont les différents vecteurs d'un dialogue efficace avec nos parties prenantes. Ces outils nous permettent de recueillir leurs avis, de comprendre leurs attentes et d'intégrer leurs préoccupations dans nos processus de décision.

Dans cet objectif, la direction du groupe a validé, en 2024, le lancement d'une enquête client globale. Afin de garantir transparence, impartialité, anonymat et sécurité des données, cette enquête sera confiée à un organisme tiers indépendant. En cours de préparation depuis le second semestre 2024, sa réalisation est prévue pour le premier semestre 2025.

En 2026, une démarche similaire sera déployée auprès de nos collaborateurs. Elle nous permettra d'identifier les attentes et les préoccupations de chacun, d'orienter nos actions RSE et de continuer d'améliorer notre performance.



ANNE DARRICADES, RESPONSABLE RSE, HARDIS GROUP
PARTENAIRE IT DE DIMOTRANS GROUP AU SERVICE
D'UNE SUPPLY CHAIN RESPONSABLE

“Hardis s’engage activement dans la décarbonation de ses activités et dans la transparence de ses émissions auprès de ses clients. L’engagement RSE de DIMOTRANS Group, porté par des données et des objectifs précis, renforce cette dynamique commune. Notre relation de confiance, fondée sur la transparence et la collaboration, crée un cercle vertueux qui nous permet de bâtir ensemble une chaîne de valeur plus résiliente, plus éthique, et bénéfique à l’ensemble de nos parties prenantes. Le numérique responsable et la cybersécurité étant des enjeux majeurs pour nous, nous apprécions de constater que ces sujets sont au cœur de la stratégie de DIMOTRANS Group, notamment avec les efforts déployés pour la protection des données.”

Garantir l'excellence client & la sécurité du consommateur

Dans le secteur dynamique de la logistique, la satisfaction client et la sécurité du consommateur final sont des enjeux fondamentaux de notre approche de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Nous considérons ces deux aspects comme indissociables. Ils sont au cœur de notre engagement pour un service responsable et durable. La CSRD impose aux entreprises de divulguer des informations détaillées sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance. Elle nous incite à dépasser les déclarations formelles et à fournir des données vérifiables et comparables sur notre gestion des risques et des opportunités liés à la durabilité. Cette approche guide l'intégration de cette philosophie dans notre chaîne de valeur.

Au sein de DIMOTRANS Group, notre responsabilité envers le consommateur final est directement liée à notre système de management de la qualité. Il s'articule autour de la mise en œuvre de standards rigoureux et adaptés aux exigences de nos clients. Des normes telles que les Bonnes Pratiques de Distribution (BPD), Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) pour les produits alimentaires et Ecocert sont déployées afin de garantir la sécurité et la qualité des produits tout au long de la chaîne logistique.

Ainsi, la satisfaction client et la sécurité du consommateur deviennent des indicateurs clés de notre performance RSE, reflétant notre capacité à répondre aux attentes de nos parties prenantes tout en réduisant les impacts négatifs de nos opérations.



NOS ENGAGEMENTS POUR LA SÉCURITÉ DU CONSOMMATEUR



Former
Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de la sécurité des produits et aux bonnes pratiques à adopter.



Mettre en place des procédures rigoureuses
Définir des protocoles clairs pour la manipulation, le stockage et le transport des produits sensibles.



Investir dans des équipements et infrastructures adaptées
Utiliser des équipements et des technologies qui permettent de garantir la sécurité des produits (maintien des températures, systèmes de traçabilité, etc.).



Collaborer avec nos partenaires
Travailler en étroite collaboration avec nos fournisseurs et nos clients pour assurer la sécurité des produits tout au long de la chaîne.

Bonnes Pratiques de Distribution : une exigence santé partagée

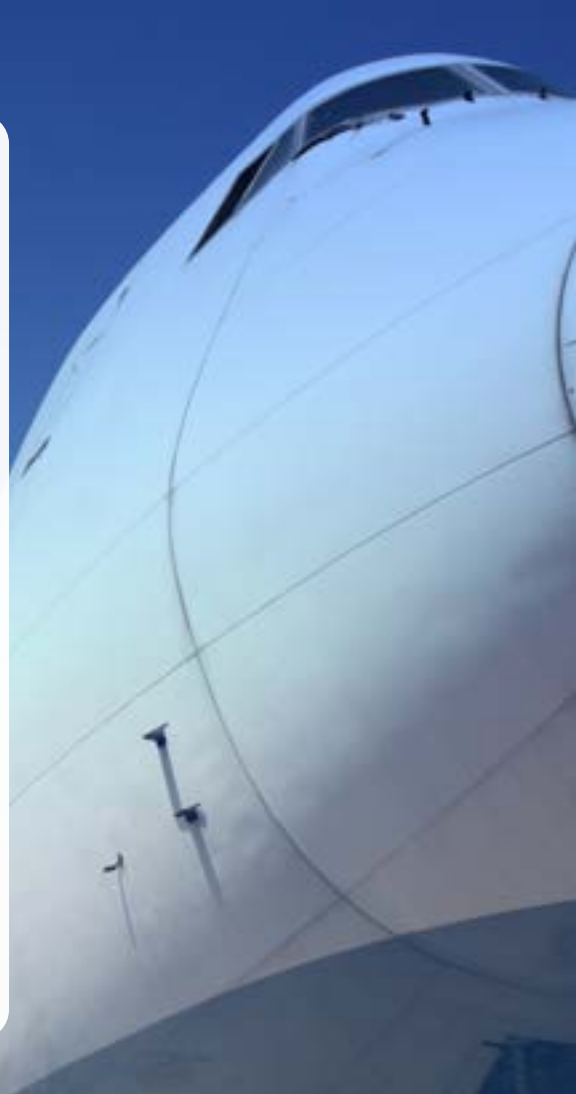


VALÉRIE ROUGEOT
DIRECTRICE QSSE / OEA / RSE
QUALITAIR&SEA

Chez QUALITAIR&SEA, la rigueur structure les opérations quotidiennes, en particulier dans le secteur de la santé. Depuis plus de dix ans, les Bonnes Pratiques de Distribution (BPD) sont progressivement intégrées dans notre Système de Management Intégré, avec un objectif clair : garantir l'intégrité et la traçabilité des produits pharmaceutiques qui nous sont confiés.

Aujourd'hui, cette démarche va au-delà de la simple conformité et de la réponse aux exigences clients : elle constitue un axe d'amélioration continue, et un signal fort adressé à tous les acteurs de notre chaîne de valeur. L'application des BPD a rapidement démontré sa valeur ajoutée. Elle renforce la fiabilité de nos prestations logistiques et permet également d'embarquer nos partenaires transporteurs et handlers dans un cercle vertueux de qualité. Grâce à une traçabilité renforcée, une réactivité accrue face aux aléas et un haut niveau d'exigence partagé, la confiance avec nos clients s'est consolidée.

Si le cadre réglementaire est commun, chaque client présente des besoins différents. Pour cela, un processus de référence Pharma est mis en place, puis décliné sur mesure via une SOP (Standard Operating Procedure) dédiée pour chaque client. Cette méthodologie permet de garantir un niveau d'excellence homogène, tout en respectant les attentes spécifiques de chaque projet.



Sécurité alimentaire La méthode HACCP se déploie sur le terrain



JANIRA TORREGROSA
RESPONSABLE QSE
DIMOTRANS LOGISTICS

En juillet 2024, les équipes logistiques du site de Pusignan ont été formées à la méthode HACCP – une étape décisive pour consolider la sécurité alimentaire au sein de la chaîne logistique.

L'approche HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) repose sur une méthodologie rigoureuse afin de prévenir, éliminer ou réduire les risques biologiques, physiques ou chimiques susceptibles de compromettre la sécurité des produits alimentaires. Elle structure désormais l'activité de deux sites stratégiques : Pusignan et Saint-Ouen l'Aumône. À Pusignan, la démarche a été initiée à la demande d'un client, spécialisé dans l'agroalimentaire. À Saint-Ouen l'Aumône, la méthode HACCP a été mise en place de manière volontaire dans une logique pro-active d'anticipation des besoins clients et de structuration.

Cette montée en compétence se traduit par une organisation renforcée : protocoles de nettoyage, contrôles systématiques, formalisation des procédures, et implication active des équipes à chaque étape de la chaîne logistique. L'objectif est clair : garantir à tout moment la sécurité et la conformité des produits manipulés.

Fiabilité

Dans un contexte où les attentes en matière de durabilité ne cessent de croître, les entreprises doivent s'engager. Chez DIMOTRANS Group, l'excellence opérationnelle rime avec responsabilité sociétale, portée par une démarche QSE exigeante et certifiée.

BÂTIR LA CONFIANCE

Dans un environnement économique et sociétal de plus en plus sensible aux enjeux de durabilité, la confiance est devenue un point essentiel. Les parties prenantes – clients, investisseurs, collaborateurs, et société civile – attendent des engagements concrets et mesurables en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Conscients de cette exigence, nous plaçons la fiabilité et la transparence au cœur de notre stratégie. Depuis de nombreuses années, notre engagement en faveur de l'amélioration continue de notre performance se traduit par l'intégration durable des principes de Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QSE) au sein de toutes nos activités.

Cette volonté se manifeste par l'obtention de certifications reconnues. Elles sont garantes de l'excellence opérationnelle, de la focalisation sur la satisfaction client et de la responsabilité sociétale sincère de DIMOTRANS Group.

Fidèles à nos valeurs fondatrices de respect des engagements et de satisfaction client, nous avons franchi une nouvelle étape en 2024. Cette année marque le déploiement d'un système de management intégré conforme aux normes ISO 14001 (gestion environnementale) et ISO 45001 (santé et sécurité au travail) sur l'ensemble de nos métiers.

Cette démarche ambitieuse vise à harmoniser les pratiques internes, à garantir un niveau élevé de performance, tout en conservant l'agilité nécessaire pour répondre aux spécificités de chaque client.



L'EXCELLENCE RECONNUE PAR DES CERTIFICATS ET LABELS INTERNATIONAUX

ISO 9001 – Management de la qualité

La certification ISO 9001 garantit que DIMOTRANS dispose d'un système de management centré sur l'amélioration continue de ses processus dans le but de satisfaire ses clients. Ce cadre de qualité assure des prestations de transport et de logistique homogènes et rigoureuses, en mettant l'accent sur l'écoute client et la recherche de l'excellence opérationnelle. L'ensemble des métiers du groupe dispose de cette certification en France.

ISO 14001 – Management environnemental

En 2024, nous avons lancé le déploiement de la norme ISO 14001 dans l'ensemble de nos activités. Objectif : réduire notre empreinte environnementale, limiter les émissions polluantes, optimiser nos ressources et assurer une gestion responsable des déchets. La généralisation de cette certification à tous nos métiers en 2025 marquera une étape significative de notre engagement environnemental.

ISO 45001 – Santé et sécurité au travail

En 2024, nous avons initié la mise en œuvre d'un système de management conforme à la norme ISO 45001 sur l'ensemble de nos métiers. Cette démarche vise à prévenir les risques professionnels, à garantir un environnement de travail sécurisé et à protéger la santé de nos équipes sur tous nos sites. Cette certification valide un pilotage mis en œuvre pour identifier, évaluer et réduire les risques liés aux conditions de travail.

OEA – Opérateur Économique Agréé

Cette reconnaissance officielle de notre fiabilité en tant que partenaire commercial dans le cadre des opérations douanières facilite les échanges internationaux. En tant qu'Opérateur Économique Agréé, nous bénéficions de procédures douanières simplifiées et sécurisées, tout en renforçant la sécurité de la chaîne logistique mondiale. La certification OEA est un gage de confiance pour nos clients engagés dans le commerce international.

EcoVadis – Performance RSE

Dans une démarche de transparence, d'éthique et de durabilité, toutes nos filiales sont évaluées par la plateforme EcoVadis, référence mondiale en matière de RSE. En 2025 (sur les données 2024), **toutes nos entités ont vu leur notation progresser, atteignant le niveau Silver**. Cette reconnaissance témoigne de notre leadership et de l'amélioration continue de notre performance en matière de durabilité.

ECOVADIS⁽¹⁾ : UN INDICATEUR DE NOTRE EXCELLENCE RSE



DT PROJECT Note 75/100
Top 6 %

CMA INTERNATIONAL Note 74/100
Top 7 %

DIMOLOG
DIMOTRANS Group Note 73/100
Top 8 %

QUALITAIR&SEA
DIMOTRANS Group Note 71/100
Top 10 %

DIMOTRANS
Global Transport Note 70/100
Top 11 %

⁽¹⁾ Depuis 2024, la médaille EcoVadis est attribuée en fonction du nombre d'entreprises évaluées, et non plus uniquement sur le score obtenu. Un modèle d'évaluation plus exigeant et centré sur l'impact.

Dans la continuité de nos engagements, le groupe prévoit de réaliser une évaluation de sa stratégie carbone via le CDP (Carbon Disclosure Project) en 2025. Cette initiative stratégique nous permettra de mesurer, piloter et communiquer de manière transparente nos émissions de gaz à effet de serre. Un renforcement de notre engagement dans la lutte contre le changement climatique.



Transparence

LA TRANSPARENCE, UNE EXIGENCE STRATÉGIQUE

Pour DIMOTRANS Group, la transparence ne se limite pas à un exercice de conformité, elle s'impose comme un impératif éthique et stratégique. Cette exigence se traduit par une volonté affirmée de communiquer ouvertement, de manière responsable et exhaustive sur nos actions, objectifs et performances en matière de développement durable. Elle est le fondement de la relation de confiance que nous entretenons avec nos clients, collaborateurs, et fournisseurs, les communautés locales et l'ensemble des acteurs impactés par nos activités.

Notre approche proactive s'inscrit dans la trajectoire définie par la Directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), qui marque une évolution majeure du reporting de durabilité.

En anticipant son application, notamment via un audit volontaire extra-financier de nos données 2024 dès 2025, nous affirmons notre ambition de devenir un acteur exemplaire en matière de transparence RSE.

Notre démarche de transparence est un processus d'amélioration continue. Nous nous engageons à renforcer nos systèmes de collecte et de validation des données, à affiner notre communication et à dialoguer activement avec nos parties prenantes pour répondre à leurs attentes et contribuer à un avenir plus durable.



NOTRE GOUVERNANCE DES DONNÉES RSE EN 5 ÉTAPES

- 1 Identification des données clés**
Sélection rigoureuse d'indicateurs clés de performance RSE pertinents pour mesurer notre impact et nos progrès ESG, en accord avec la CSRD et les attentes des parties prenantes.
- 2 Responsabilités décentralisées**
Collecte et validation des données RSE assurées au niveau des différentes entités et fonctions du groupe.
- 3 Consolidation et vérification centrale**
Consolidation, vérification et analyse des données par une équipe dédiée, rattachée à la direction RSE, assurant leur cohérence et leur conformité aux référentiels pertinents.
- 4 Validation par la direction**
Données consolidées soumises à l'approbation de la direction générale et du comité de direction, témoignant de l'engagement de nos instances dirigeantes en faveur de la transparence et de la responsabilité.
- 5 Audit externe**
Audit volontaire sur une sélection d'informations RSE, réalisé par nos commissaires aux comptes afin de renforcer la crédibilité de notre reporting et nous préparer aux exigences de vérification de la CSRD.

“Des informations claires, fiables et vérifiables sont essentielles pour permettre à nos parties prenantes de comprendre notre engagement, d'évaluer nos progrès et de dialoguer de manière constructive sur les défis et les opportunités liés à la logistique durable. La transparence en matière de RSE est intrinsèquement liée à notre vision stratégique. Nous considérons que la communication ouverte et honnête sur nos performances ESG est un pilier essentiel pour atteindre nos objectifs de développement durable et pour créer de la valeur à long terme pour l'ensemble de nos parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires, sous-traitants...).”



CÉLINE CHATELAIN,
DIRECTRICE QHSE & RSE
DIMOTRANS GROUP

Identifier les enjeux de demain

Une approche structurée pour anticiper les risques extra-financiers et guider nos choix stratégiques.

LA DOUBLE MATÉRIALITÉ : DEUX ANGLES, UNE VISION COMPLÈTE

La gestion proactive des risques extra-financiers est indispensable pour la pérennité de notre activité et la réalisation de nos objectifs de développement durable. Identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance est un impératif stratégique. C'est pourquoi, dans le cadre de notre mise en conformité avec la directive européenne CSRD, nous avons mené une analyse approfondie de double matérialité.

Concept clé de la CSRD, la double matérialité repose sur une évaluation croisée des enjeux ESG selon deux axes complémentaires.

Matérialité d'impact : évaluer comment nos activités affectent les personnes, les territoires et l'environnement positivement ou négativement.

Matérialité financière : mesurer comment les enjeux de durabilité peuvent, en retour, impacter la performance économique et financière de l'entreprise (coûts, revenus, actifs, financements...).

Cette double lecture éclaire nos décisions en conciliant la compréhension de nos impacts sociétaux avec l'anticipation des risques pesant sur notre modèle économique.



UNE MÉTHODOLOGIE RIGOUREUSE EN CINQ ÉTAPES

- 1 Identification des enjeux, risques et opportunités RSE pertinents sur l'ensemble de notre chaîne de valeur**
Définition des thématiques environnementales, sociales et de gouvernance clés pour notre secteur et nos parties prenantes, en s'appuyant sur les référentiels internationaux (Global Reporting Initiative, etc.) et sur le dialogue continu avec les acteurs concernés.
- 2 Évaluation des impacts réels et potentiels**
Évaluation de chaque enjeu en fonction de son ampleur, étendue, caractère irréversible et probabilité d'occurrence des impacts positifs et négatifs.
- 3 Évaluation des risques financiers**
Analyse de l'influence des enjeux de durabilité sur nos différents types de risques financiers (opérationnels, marché, crédit, etc.).
- 4 Hiérarchisation des risques**
Croisement des résultats des évaluations de la matérialité d'impact et de la matérialité financière afin de hiérarchiser les risques extra-financiers les plus importants.
- 5 Validation par la direction**
Prise en compte des résultats de la cartographie par la Direction Générale, garantissant leur intégration dans notre stratégie et nos processus de gestion.

LES ENJEUX CLÉS

Ces enjeux indiquent notre cap. Ils guident l'action de DIMOTRANS Group pour renforcer notre performance en matière de durabilité et répondre aux attentes de nos parties prenantes. Notre groupe s'engage également à communiquer de façon transparente sur ces enjeux dans les années à venir.



PRINCIPAUX IRO IDENTIFIÉS

- | | |
|--|--|
| Risques liés au changement climatique <ul style="list-style-type: none">• Risques physiques (événements climatiques extrêmes perturbant nos opérations)• Risques de transition (évolution des réglementations, des technologies et des attentes des clients) | Risques sociaux et sociétaux <ul style="list-style-type: none">• Conditions de travail• Santé et sécurité des collaborateurs• Diversité et inclusion• Relations avec les communautés locales |
| Risques liés à la pollution et à la gestion des ressources <ul style="list-style-type: none">• Émissions atmosphériques• Consommation d'énergie• Risques de pollutions• Gestion des déchets | Risques liés à la gouvernance <ul style="list-style-type: none">• Éthique des affaires• Lutte contre la corruption• Protection des données• Cyberattaques• Respect des droits de l'Homme dans la chaîne de valeur |

Objectif 2030

Au travers de ses activités et de ses engagements, DIMOTRANS Group contribue concrètement et au quotidien à l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Une feuille de route claire pour s'engager aujourd'hui et construire demain.

Résolument engagé dans une démarche de logistique durable, DIMOTRANS Group œuvre pour concilier respect des droits humains et prise en compte des attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. Par ses activités et engagements, le groupe contribue, au quotidien, à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Nous agissons plus particulièrement en faveur :

- d'un travail décent et de la croissance économique (ODD 8),
- l'égalité entre les sexes (ODD 5),
- l'éducation de qualité (ODD 4),
- bonne santé et bien-être (ODD3),
- de la paix, de la justice et des institutions efficaces (ODD 16),
- de la lutte contre le changement climatique (ODD 13),
- énergie propre et d'un coût abordable (ODD 7).

Pour renforcer cette dynamique, DIMOTRANS Group participe au programme SDG Ambition Accelerator, une initiative du Pacte mondial des Nations Unies qui vise à intégrer pleinement les 17 ODD dans la stratégie et la gestion de l'entreprise d'ici 2030. Bien que cette démarche soit encore en cours de finalisation, les actions déjà engagées témoignent de notre contribution effective à ces objectifs.

En 2024, nos efforts se sont intensifiés sur plusieurs fronts, et quatre objectifs chiffrés ont pu être définis. Nous avons mené une analyse approfondie de notre empreinte carbone (Scopes 1, 2 et 3) afin d'identifier les moyens de décarbonation les plus efficaces. Sur le plan social, nous avons renforcé l'intégration des jeunes talents et intensifié nos actions en matière de santé et sécurité au travail.

Pour les années à venir, la finalisation de notre feuille de route RSE, appuyée par le programme SDG Ambition Accelerator, permettra de définir plus objectifs structurés et d'actions innovantes, alignées avec notre vision d'une croissance durable. S'engager aujourd'hui pour construire demain : telle est notre ambition, au service d'une valeur partagée et durable pour tous.

ATTEINDRE ZÉRO ACCIDENT DE TRAVAIL

• Taux de fréquence des accidents :
taux de fréquence de 11 d'ici 2030 vs 2023, scope France



FAVORISER DES PRATIQUES ÉTHIQUES ET RESPONSABLES

• Pourcentage de collaborateurs ayant complété le module de formation éthique et compliance :
100% des collaborateurs exposés au risque de corruption formés d'ici 2026, scope France



S'ENGAGER AUPRÈS DE NOS ÉQUIPES ET DES COMMUNAUTÉS

• Nombre d'heures de formation par collaborateur :
8h de formation/collaborateur (hors formations obligatoires) d'ici 2028 vs 2024, scope France



PARTICIPATION À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

• Réduction des émissions de CO2e - Scopes 1&2 :
30% en valeur absolue entre 2023 et 2030, scope France



RESPECT

3.

Une démarche structurée et exigeante pour garantir l'intégrité, la sécurité et le respect des droits fondamentaux, au cœur d'une performance durable et responsable.

« Chez DT PROJECT, le respect de nos collaborateurs est une valeur fondamentale. Il favorise un environnement de travail positif indispensable au bien-être des équipes et à la performance de la business unit. De manière plus factuelle et technique, le respect est l'essence même de notre métier, la réussite de chaque opération étant conditionnée directement par le respect des cahiers des charges de nos clients, des règles de sécurité, des délais imposés et de la réglementation. »



BRUNO KENNER
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DT PROJECT

Être exemplaire

Chez DIMOTRANS Group, l'éthique et la conformité ne sont pas des principes abstraits. Elles reposent sur des règles précises, intégrées dans nos référentiels internes. Ce chapitre en détaille les fondements et les dispositifs qui structurent nos engagements au quotidien.



Nos activités sont guidées par l'intégrité, le respect des lois et des principes décrits au sein de notre Charte éthique et RSE. Respect de la personne, rigueur, transparence, intégrité et loyauté constituent les fondements que chaque collaborateur est appelé à incarner.

Le respect des lois, des réglementations en vigueur et des normes internationales est une exigence fondamentale dans l'exercice de nos activités.

Notre politique de conformité s'appuie sur un dispositif structuré, reconnu et partagé par l'ensemble des collaborateurs. Ce socle éthique est garanti notamment par un dispositif anticorruption aligné sur la loi Sapin II. Il constitue l'un des fondements de notre engagement en matière d'éthique des affaires.

Ces principes ne sont pas seulement des repères, mais des standards opérationnels, inscrits dans nos pratiques et consolidés par des référentiels internes.

MISE EN ŒUVRE DE NOS ENGAGEMENTS ÉTHIQUES

L'engagement de DIMOTRANS Group en matière d'éthique des affaires se traduit concrètement par la mise en œuvre de politiques internes adaptées, par le renforcement du dispositif anticorruption, et par des actions de sensibilisation et de formation.

UN DISPOSITIF ANTICORRUPTION RENFORCÉ

En 2024, nous avons actualisé la cartographie des risques de corruption, avec l'accompagnement d'un cabinet externe. Élaborée selon les bonnes pratiques du secteur et les recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA), cette cartographie repose sur une analyse fine des processus de l'organisation, sur la base d'entretiens ciblés.

Elle offre une vision hiérarchisée des risques nets auxquels l'entreprise est exposée. Elle intègre des plans d'action pour en assurer la maîtrise. Le suivi de l'efficacité des actions correctives est programmé pour 2025 et 2026.

DES POLITIQUES ÉTHIQUES DÉPLOYÉES EN 2024

DIMOTRANS Group s'est doté de politiques pour encadrer les pratiques internes en matière de :

- **cadeaux et invitations** : une politique définissant les règles accompagnée d'un registre de saisie nécessitant une approbation hiérarchique selon des seuils définis, et vérification de la récurrence par la Direction de la Compliance.
- **mécénat et sponsoring** : toutes les demandes transmises sont soumises à validation par le Comité Compliance. En 2024, le groupe a mené une politique de sponsoring & mécénat favorisant l'ancrage territorial en ciblant notamment des associations sportives locales afin d'en faciliter l'accès.
- **déplacements professionnels** : politique établie pour encadrer les conditions et pratiques.
- **cadre de référence collectif** : une Charte éthique et RSE a été mise en place et insérée au pack d'accueil de chaque nouveau collaborateur. Ce document incarne nos valeurs fondamentales et constitue un repère dès l'intégration.
- **formation** : pour diffuser une culture de conformité, des sessions spécifiques ont été dispensées sur l'éthique des affaires, sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi que des formations relatives à l'anticorruption et au trafic d'influence. Ces actions de formation seront poursuivies et renforcées tout au long de l'année 2025, afin de garantir une montée en compétence progressive et durable de tous les collaborateurs.

RENFORCER LA GOUVERNANCE ÉTHIQUE : ÉVALUER, SUIVRE ET AMÉLIORER

L'année 2024 a marqué la première année complète d'exercice de la fonction Compliance chez DIMOTRANS Group, permettant de poser des fondations solides conformément aux directives de la Direction générale. L'ensemble des politiques a été validé par le Comité dédié à l'intégrité des affaires, qui assure également un suivi rigoureux de chaque nouveau document relatif à l'éthique, de sa concertation à sa validation.

La mise en œuvre des politiques est systématiquement évoquée et suivie au sein du Comité, une pratique qui se poursuivra lors des prochains exercices.

L'objectif pour les années à venir est de continuer à animer et à renforcer la politique éthique du groupe en intégrant les évolutions réglementaires et les enjeux spécifiques de notre secteur. Nous nous engageons à développer une culture éthique et de compliance pragmatique et opérationnelle pour assurer une amélioration continue et une intégration effective de ces principes éthiques dans nos activités quotidiennes.



MISE EN PLACE
D'UNE PLATEFORME
D'ALERTE

Conformément à la loi Sapin II et au renforcement du statut lanceur d'alertes issu de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 et de son décret du 03/10/2022, DIMOTRANS Group s'est doté d'une plateforme d'alertes aux fins de recueils de signalements début 2024. Ce dispositif a été par ailleurs renforcé par la mise en place d'une ligne téléphonique dédiée.

Les alertes reçues peuvent donner lieu, dès lors qu'elles sont jugées recevables à des enquêtes internes.

Cette plateforme permet en tout anonymat d'émettre des signalements correspondant au champ d'application de la loi tels que :

- crime ou délit,
- menace ou préjudice pour l'intérêt général,
- violation ou tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement,
- violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement.

S'agissant des délits et à titre d'illustration, la typologie d'alerte au sein de la plateforme est constituée par :

- corruption et trafic d'influence,
- fraudes,
- détournement, vol,
- risques psychosociaux (harcèlement, discrimination, agissements sexistes),
- cyberharcèlement,
- tout acte nuisant à l'environnement ou menaçant la santé publique.

LA TRANSPARENCE EN CHIFFRES

• 2 alertes recevables et ayant fait l'objet d'enquête interne avec rapport

• 100 % des entités couvertes par une politique éthique

• 6 audits internes réalisés



GARANTIR LA CONFORMITÉ
DE NOS OPÉRATIONS
INTERNATIONALES

Dans un contexte d'intensification des échanges internationaux, DIMOTRANS Group place la conformité réglementaire au cœur de ses engagements. Nous poursuivons notre travail de renforcement du contrôle des exportations, domaine soumis à des évolutions réglementaires fréquentes et complexes.

Afin de répondre à ces enjeux, nous automatisons progressivement nos outils de gestion du transport (TMS). En 2024, nous avons notamment paramétré des blocages automatiques pour les pays à risques. Dans les systèmes ne disposant pas encore de fonctionnalités bloquantes, des contrôles manuels sont opérés par nos équipes via des reportings.

Nous poursuivons le déploiement de systèmes de renforcement pour automatiser et consolider ces vérifications. Cette démarche permettra de systématiser la détection des non-conformités sur l'ensemble des outils, de limiter les risques liés aux erreurs humaines et d'accroître l'efficacité de nos opérations douanières dans toutes les filiales concernées partout dans le monde.

“ 2024 a été une année fondatrice pour la fonction Compliance au sein de DIMOTRANS Group. Nous avons posé les bases d’un dispositif solide, structuré autour d’un Comité dédié à l’intégrité des affaires. Chaque politique éthique y est discutée, validée et suivie avec rigueur. Notre ambition pour les prochaines années est claire : faire vivre cette dynamique en l’adaptant aux évolutions réglementaires et aux spécificités de notre secteur. Nous œuvrons à construire une culture de la compliance à la fois pragmatique, opérationnelle et ancrée dans nos pratiques quotidiennes.”



SYLVAIN ARQUILLIÈRE
DIRECTEUR COMPLIANCE & AUDIT INTERNE
DIMOTRANS GROUP

Prévenir & protéger

Préserver la santé et garantir la sécurité sont des engagements quotidiens. Notre ambition est d'atteindre le zéro accident, pour un environnement de travail toujours plus sûr et respectueux de chacun.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont au cœur de notre responsabilité sociétale et de notre vision d'entreprise durable. Convaincus que chaque salarié doit pouvoir exercer son métier dans un environnement sain et sécurisé, nous menons une politique volontariste qui dépasse les exigences réglementaires. Il s'agit d'un engagement éthique et d'une valeur intrinsèque à notre culture d'entreprise.

Notre ambition est portée à tous les niveaux de l'organisation et fait l'objet d'actions concrètes, mesurables et partagées. Elle reflète notre engagement à construire un environnement de travail sûr, qui protège nos collaborateurs, nos sous-traitants et toutes nos parties prenantes.

Dans ce cadre, nous avons fixé un objectif de **réduction de notre Taux de Fréquence (TF) à 11 d'ici 2030**. Ce cap ambitieux marque une progression continue vers un haut niveau de performance en matière de sécurité. Il est jalonné d'objectifs intermédiaires afin de mesurer notre progression et d'ajuster nos actions si nécessaire.

Cette démarche contribue notamment à deux des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies : ODD 3 (Bonne santé et bien-être) et ODD 8 (Travail décent et croissance économique).



LES 5 PILIERS D'UNE POLITIQUE ENGAGÉE

1 Priorité à la prévention : nous privilégions l'identification et la maîtrise des risques à la source, en mettant en œuvre des mesures de prévention efficaces.

2 Amélioration continue : nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue de nos performances en matière de santé et sécurité. Cela en évaluant régulièrement nos pratiques et en mettant en place des actions correctives et préventives.

3 Responsabilité partagée : la sécurité est l'affaire de tous. Nous encourageons l'implication et la participation active de l'ensemble de nos collaborateurs, à tous les niveaux de l'organisation.

4 Formation et sensibilisation : nous assurons la formation et la sensibilisation de nos collaborateurs aux risques liés à leurs activités et aux bonnes pratiques de sécurité.

5 Dialogue social : nous favorisons le dialogue avec les représentants du personnel et les organisations syndicales sur les questions de santé et de sécurité au travail.

UNE GOUVERNANCE EXIGEANTE

La sécurité repose sur une stratégie définie par la direction de DIMOTRANS Group. Elle veille à sa cohérence tout en laissant aux filiales la flexibilité nécessaire pour répondre à leurs enjeux locaux spécifiques et s'adapter à chaque métier.

Le Système de Management Intégré (SMI) est l'outil central de pilotage de cette démarche. Il assure une approche globale et coordonnée de la QSE (Qualité Sécurité Environnement). Il offre :

- une vision globale de la sécurité,
- une optimisation des processus,
- une allocation efficiente des ressources.

Le SMI fonctionne selon un cycle d'amélioration continue, comprenant l'analyse des processus, la définition d'indicateurs et la mise en œuvre d'actions correctives et préventives.

La performance sécurité est également un outil managérial fort. En effet, les responsables de sites et de filiales sont objectivés sur cet enjeu dans le cadre de leur évaluation annuelle.

Enfin, les résultats en matière d'accidentologie sont systématiquement suivis et analysés lors de chaque Comité exécutif (COMEX), soulignant l'importance de la santé et de la sécurité au sein du groupe.

DES ACTIONS CONCRÈTES AU QUOTIDIEN

Former pour protéger

- Des formations ciblées selon les risques métiers.
- Des modules sur l'utilisation des EPI, les procédures de manutention, les risques liés aux produits chimiques, le transport de matières dangereuses, la prévention des incendies, la sécurité routière et les gestes de premiers secours.
- Des briefs sécurité réguliers sur le terrain, une approche qui favorise les échanges directs entre managers et collaborateurs.

Communiquer pour agir

- Partage des bonnes pratiques, des enseignements tirés des incidents et encouragements à la remontée d'alertes.
- Comités de pilotage QSE et revues annuelles avec la direction assurent un suivi stratégique.

Impliquer pour responsabiliser

- Une culture où chaque collaborateur est acteur de sa sécurité et de celle de ses collègues.
- Encouragement à la participation active, à la remontée des préoccupations et des propositions d'amélioration.

Mesurer pour améliorer

- Mesures de prévention rigoureuses, basées sur l'analyse des risques et l'identification des dangers (aménagement des postes de travail, maintenance des équipements, mise à disposition d'EPI adaptés et respect des procédures de sécurité).
- Audits internes et externes pour évaluer la conformité de nos pratiques et identifier les axes d'amélioration.
- Analyses de risques approfondies pour identifier les dangers potentiels et mettre en place des mesures de prévention adaptées.

“ Chez DIMOTRANS Group, la sécurité de nos équipes n’est pas une option, c’est une priorité absolue. Chaque collaborateur mérite de travailler dans un environnement où sa santé et son bien-être sont protégés. En deux ans, grâce à l’engagement collectif de tous – dirigeants, managers, équipes sur le terrain – nous avons réalisé une prouesse collective : une baisse de près de 30 % de notre taux de fréquence. Ce résultat concret prouve que la prévention active, les formations régulières et la vigilance de chacun portent leurs fruits. Continuons sur cette voie : chaque geste compte, chaque initiative renforce notre sécurité commune. C’est ensemble que nous irons encore plus loin en visant le zéro accident.”



MARIE PICARD
RESPONSABLE SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT
DIMOTRANS GROUP

OBJECTIF ZÉRO ACCIDENT

Le taux de fréquence a baissé de 30% et le taux de gravité de 3% en 2024. Ces données témoignent d'une amélioration significative d'indicateurs suivis avec attention. Elles confirment l'efficacité de nos efforts.

Nous sommes déterminés à poursuivre notre progression vers notre ambition zéro accident et à atteindre notre objectif de TF à 11 en 2030. Pour cela, nous innovons dans nos pratiques, nous renforçons l'implication de nos collaborateurs et de nos managers, et nous nous adaptons aux nouveaux défis de notre secteur. Notre objectif est de créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir en toute sérénité. Reflet de notre respect pour nos collaborateurs et de notre volonté de construire un avenir sûr et responsable.



NOTRE PERFORMANCE EN CHIFFRES	2023	2024
Nombre de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	0
Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail	62	41
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail - incluant des intérimaires	69	57
Taux de fréquence groupe DIMOTRANS (périmètre France - hors intérimaires)	26,2	18,35
Taux de gravité groupe DIMOTRANS (périmètre France - hors intérimaires)	0,58	0,56
Nombres d'heures de formations liées à la sécurité (périmètre France)	3504	3954,1

Un nouveau convoyeur à Saint-Vulbas

Face à une accidentologie élevée liée à la manipulation de colis lourds, le site de Saint-Vulbas s'est doté d'un convoyeur télescopique équipé d'une nacelle et d'une potence.

Cette initiative, réalisée avec le soutien de la CARSAT, a permis de réduire fortement la pénibilité et les risques d'accident. Les collaborateurs bénéficient désormais d'une ergonomie améliorée et de conditions de travail nettement plus sûres.

Des formations ont accompagné la mise en place du convoyeur pour intégrer de nouveaux gestes. Ce projet est aujourd'hui un modèle de bonne pratique à partager avec d'autres sites du groupe.



Un chantier 5S : implication et sécurité

À l'occasion de l'emménagement sur un nouveau site, les équipes de DIMOTRANS Group ont lancé un chantier avec la méthode 5S dans la zone de charge des engins. L'objectif ? Sécuriser les espaces, limiter les risques d'incendie et de chute d'objets, tout en impliquant directement les collaborateurs dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Chaque action a été attribuée via un plan d'action affiché dans le dépôt, réalisé collectivement et avec fierté. Résultat : une zone mieux organisée, plus sûre, et des équipes mobilisées autour d'une démarche simple, à faible coût, et efficace.

Facilement duplicable, ce chantier est un exemple concret de prévention participative à déployer sur d'autres sites.

Semaine de la sécurité : un temps fort pour sensibiliser

En octobre 2024, DIMOTRANS Group a organisé une semaine dédiée à la santé et à la sécurité au travail sur le site de Pusignan. Cet événement a permis de sensibiliser près de 150 collaborateurs à l'importance de la prévention des accidents et à l'adoption de bonnes pratiques en matière de sécurité.

Six ateliers thématiques ont été proposés sous forme de sessions de 20 à 30 minutes, répartis sur de nombreux créneaux. Ils ont abordé différents sujets, tels que les gestes de premiers secours, le massage cardiaque ou encore la sécurité routière.





DT PROJECT AMERICA : MAÎTRISER LA COMPLEXITÉ, SÉCURISER L'HUMAIN

Dans une logique d'amélioration continue de la sécurité, DT Project America a déployé un système de bâchage assisté par chariots élévateurs. Cette nouvelle technologie, à la fois pratique et sécurisante, permet de bâcher les chargements sortants directement depuis le sol, évitant ainsi aux chauffeurs de monter sur les remorques.

En supprimant cette étape à risque, l'entreprise réduit de manière significative le danger de chute de hauteur, l'un des accidents les plus fréquents pour ce type d'opérations.

Ce dispositif permet également de répondre aux exigences de l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration), renforçant ainsi la conformité du site avec les standards nord-américains en matière de santé et de sécurité au travail.

Avec cette initiative, DT Project America illustre son engagement tangible en faveur d'un environnement de travail plus sûr pour ses équipes internes comme pour ses partenaires transporteurs.

Former des référents sportifs pour bouger ensemble au travail

La BU Logistics a lancé un programme de formation pour créer un réseau de référents sportifs dans ses équipes. L'objectif ? Former des collaborateurs volontaires pour animer des échauffements musculaires quotidiens avant la prise de poste. Ces échauffements sont essentiels pour prévenir les blessures et les troubles musculosquelettiques (TMS), mais aussi pour limiter la fatigue et favoriser un meilleur confort physique tout au long de la journée.



Le groupe engagé pour la journée mondiale sans tabac

À l'occasion de la journée mondiale sans tabac, le 31 mai 2024, DUHAMEL Logistique a relayé auprès de ses collaborateurs des messages de sensibilisation sur les dangers du tabagisme et les bienfaits de l'arrêt du tabac.

Pour accompagner ceux qui souhaitent arrêter, des ressources et contacts utiles ont été partagés (Tabac Info Service, kit d'arrêt), ainsi que des dispositifs proposés par Harmonie Mutuelle pour les sites normands.



Prévenir les risques informatiques

La cybersécurité s'impose comme une priorité pour protéger nos actifs, les données sensibles de nos clients, garantir la continuité de nos opérations et répondre aux exigences croissantes de la CSRD en matière de gestion des risques.

Conscients des menaces croissantes — comme les attaques par rançongiciel, les violations de données ou les tentatives d'intrusion — nous avons intégré la cybersécurité au cœur de notre stratégie de gestion des risques. Notre démarche est proactive, anticipative et s'appuie sur une coopération étroite entre nos équipes IT, nos partenaires spécialisés et la direction.

Elle est pilotée par un Comité IT groupe et des Comités de pilotage IT qui assurent la cohérence et l'efficacité des actions mises en œuvre. Chaque année, des tests d'intrusion (pentests) sont réalisés dans nos différentes filiales, y compris des tests d'intrusion physique. L'ensemble de nos infrastructures, applications et accès sont soumis à des standards de sécurité élevés, reconnus au niveau international.

Nous avons déployé un SOC (Security Operations Center) et un SIEM (Security Information and Event Management) avec l'appui d'un partenaire externe, certifié ISO 27001, afin d'assurer une surveillance en temps réel de notre environnement numérique. Chaque mois, des comités de pilotage sécurité sont organisés pour analyser les tentatives d'intrusion et ajuster nos stratégies. Nos équipes disposent d'outils intégrant intelligence artificielle et automatisation pour traiter efficacement les alertes de sécurité. L'authentification multifacteur (MFA) est généralisée et une politique de mot de passe renforcée est appliquée.

Face à la complexité des menaces, nous avons renforcé notre architecture de sécurité en adoptant une approche Confiance Zéro (Zero Trust). Cela implique une vérification stricte de chaque tentative d'accès, une segmentation fine des actifs numériques et la mise en place de dispositifs de contrôle avancés. En cas de menace grave, certains postes peuvent être automatiquement bloqués. Des exercices de gestion de crise cyber sont organisés chaque année dans toutes les entités pour préparer nos équipes à réagir rapidement et efficacement.



La sécurité de notre système d'information repose aussi sur les comportements individuels. C'est pourquoi nous avons mis en place une formation obligatoire via notre plateforme d'e-learning à destination de l'ensemble des collaborateurs. Cette action vise à développer une véritable culture de cybersécurité, en donnant à chacun les bons réflexes pour prévenir les risques.

À travers cette approche structurée et globale, nous entendons faire de la cybersécurité un facteur de confiance, de performance durable et d'engagement collectif.

LES 5 PILIERS DE NOTRE POLITIQUE CYBERSÉCURITÉ

- 1 Gouvernance et prévention**
Comités dédiés, politiques d'accès strictes, pentests annuels, standards internationaux.
- 2 Surveillance et gestion des incidents**
SOC & SIEM, MFA, monitoring 24/7, automatisation des alertes, réponse rapide.
- 3 Résilience et gestion de crise**
Exercices de crise annuels, architecture Zero Trust, blocage des postes en cas de menace.
- 4 Culture et formation**
E-learning obligatoire, sensibilisation continue des collaborateurs, vigilance partagée.
- 5 Amélioration continue**
Comité sécurité mensuel, analyse des intrusions, adaptation constante des dispositifs.

Une cellule cybersécurité dédiée

Depuis fin 2023, la cybersécurité a pris une nouvelle dimension chez DIMOTRANS Group avec la création d'une cellule dédiée. Une équipe de trois experts œuvre quotidiennement pour prévenir les risques, renforcer les défenses numériques et garantir la sécurité de l'ensemble de notre système d'information. Des « cyberpoliciers » au service de la protection des données et des infrastructures.

Le travail de la cellule cybersécurité repose sur quatre grands principes : disponibilité, intégrité, confidentialité et traçabilité. L'équipe sensibilise les collaborateurs aux menaces cyber, veille à la sécurité des accès aux applications, audite les prestataires et met en place des politiques solides pour encadrer l'ensemble des pratiques du groupe. Elle veille également à garantir une connexion fiable et sécurisée dans toutes les agences.



“La cybersécurité est un pilier stratégique pour DIMOTRANS Group. Face aux menaces croissantes, nous avons une démarche proactive et intégrée, du Comité IT aux tests d'intrusion annuels. En investissant dans des outils de surveillance avancés et une architecture Zero Trust, et en formant chacun, nous transformons la cybersécurité en un facteur de confiance et de performance collective. Notre priorité est de protéger nos actifs et garantir la continuité de nos opérations, avec une culture de vigilance partagée qui fait notre force.”



FRANCK PALLE
DIRECTEUR DES SYSTÈMES
D'INFORMATIONS
DIMOTRANS GROUP

**RENFORCER LA PROTECTION
DES DONNÉES FACE AUX DÉFIS
NUMÉRIQUES**

Étroitement liée à la gestion des risques en cybersécurité, la protection des données personnelles est un enjeu central. L'accélération de la digitalisation, renforcée par l'essor de l'intelligence artificielle, accroît les risques de fuites et les menaces cyber, ce qui exige une vigilance renforcée.

Pour répondre à ces défis, DIMOTRANS Group a mis en place en 2024 une politique spécifique de gestion des violations de données, élaborée en coopération avec la direction des systèmes d'information. Un référentiel sur les durées de conservation des données est également en cours de mise à jour, afin de rester en conformité avec les évolutions réglementaires.

L'expertise en matière de données personnelles est assurée par un DPO externalisé, soutenue par des réunions régulières organisées avec la direction juridique et la compliance. Ces échanges permettent de structurer la gouvernance des données personnelles et d'assurer la conformité des contrats via des clauses spécifiques au RGPD.

Afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, un programme de formation en e-learning a été lancé en 2024 et se poursuivra en 2025. Il vise à faire de chaque salarié un acteur engagé dans la protection des données au quotidien.



***Placer l'humain
au cœur
de l'entreprise***

Dans un marché de l'emploi compétitif, DIMOTRANS Group fait de l'intégration réussie de ses nouveaux talents un enjeu majeur. Bien plus qu'un processus administratif, il s'agit d'un moment clé pour transmettre nos valeurs, renforcer l'engagement et construire une relation durable. En 2024, nous avons structuré cette démarche avec des outils et des actions concrètes, plaçant l'humain au cœur de notre stratégie RSE.

Notre politique de recrutement et d'intégration est pensée pour attirer des professionnels compétents et motivés, assurer une acclimatation rapide à notre culture d'entreprise, cultiver leur engagement à long terme et optimiser leur contribution à nos objectifs collectifs.

Dès le recrutement, nous favorisons la diversité des profils et des talents, l'inclusivité, la transparence du processus, une communication fluide avec les candidats et un retour constructif.

Chaque nouveau collaborateur est considéré comme un atout précieux et essentiel pour notre développement. C'est pourquoi nous avons déployé une politique d'intégration comme une expérience positive, structurée et inclusive, en cohérence avec nos engagements RSE. Elle pose les fondations d'une collaboration enrichissante et pérenne et crée un fort sentiment d'appartenance dès les premiers jours.

Lancé en 2024, notre guide groupe de recrutement et d'intégration constitue une base commune pour toutes les équipes RH. Il centralise les informations clés, les procédures standardisées et les meilleures pratiques, assurant une approche cohérente et de qualité dans l'accueil des nouveaux talents. Il contribue à la création d'une expérience d'intégration positive, favorisant un engagement durable et une contribution rapide au succès de DIMOTRANS Group, en accord avec nos valeurs RSE.

Ce dispositif s'appuie également sur un suivi attentif durant la période d'essai, permettant de détecter les besoins d'accompagnement et d'évaluer la concordance entre les attentes du collaborateur et celles de l'entreprise. **92% des personnes embauchées sont confirmées** à l'issue de leur période d'essai, soulignant une adéquation significative entre les profils recrutés et les attentes des postes.

Nous poursuivons par ailleurs une démarche d'amélioration continue, fondée sur l'analyse de nos indicateurs. Notre ambition pour les prochaines années : affiner nos actions pour favoriser la fidélisation des jeunes recrues, renforcer la diversité dans tous les métiers et maximiser l'impact des parcours d'intégration sur l'engagement durable.



“Notre rôle en tant que tuteur est de transmettre nos savoirs, partager notre passion du métier et aussi enseigner aux alternants les règles de vie et de savoir-être en entreprise ! De son côté, l'alternant, souvent jeune et issu d'un environnement académique récent, arrive avec un esprit non formaté par les habitudes de l'entreprise. Il peut nous apporter des idées nouvelles voire remettre en question l'existant de manière constructive avec un regard neuf et des questions pertinentes.”



ALICE DURAND
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
DIMOTRANS GLOBAL TRANSPORT

LES CHIFFRES DU RECRUTEMENT	2023	2024
Nombre de recrutements	800	518
Taux de fin de période d'essai	8%	8%
Part des alternants dans les effectifs	10%	6%



Favoriser l'intégration des alternants

Chaque année, le mois de novembre marque un moment clé dans la vie des alternants de DIMOTRANS Group : la journée nationale d'intégration. Près de soixante jeunes en apprentissage, accompagnés de leurs tuteurs venus de toute la France, participent à cette rencontre avec la direction du groupe.

Cette journée, organisée autour de la présentation du groupe, de ses métiers et de ses services, favorise leur intégration, facilite la compréhension de l'organisation et renforce les liens entre les équipes. Elle contribue à créer une dynamique collective entre des jeunes venus d'horizons variés, tout en posant les bases d'un réseau professionnel solide.

Initiée en 2019, cette démarche s'inscrit dans une volonté de transmettre, de valoriser les parcours en alternance et de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise. En 2024, avec 88 alternants présents dans le groupe, dont plus de 50 nouveaux entrants, l'édition s'est tenue sur deux sites, à Paris et à Lyon. Ils représentent désormais plus de 6 % des effectifs de DIMOTRANS Group en France.

Une nouvelle chance pour l'emploi avec FAIR[e]

Le 14 novembre 2024, DIMOTRANS Group a participé à la journée de recrutement du Projet FAIR[e]. Ce projet, soutenu par 160 entreprises lyonnaises, vise à proposer des CDI à des personnes en grande difficulté d'insertion.

Nos différents métiers et postes ont été présentés en mettant l'accent sur la motivation et l'envie d'apprendre des candidats, avec ou sans diplôme. Sur une douzaine de candidats rencontrés, quatre ont été sélectionnés pour un stage. Ces premiers contacts peuvent mener à une alternance, puis à une embauche, offrant ainsi une opportunité de réinsertion professionnelle.



BSL Bain-de-Bretagne valorise l'expérience des seniors

Sur le site BSL de Bain-de-Bretagne, la croissance des activités s'accompagne d'un engagement en faveur de l'emploi des seniors. Convaincue que l'expérience est un levier de performance et de cohésion, l'entreprise valorise leur expertise et leur savoir-faire.

Parmi les recrues, 16 collaborateurs ont plus de 50 ans, dont 10 femmes. Ces embauches illustrent la volonté de BSL de promouvoir une véritable diversité des âges et des profils. Leur intégration joue un rôle essentiel dans la transmission des compétences et l'enrichissement des échanges au sein des équipes.

Cette dynamique intergénérationnelle renforce à la fois la qualité opérationnelle du site et la culture d'entreprise, en créant un environnement où toutes les générations contribuent ensemble à la réussite collective.

Impliquer durablement

Le capital humain est au cœur de notre performance et de notre responsabilité sociale. Organisation du travail, rémunération, avantages sociaux ou dialogue social : nous déployons une politique RH fondée sur l'équité, l'écoute et la valorisation de chacun.

UNE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE ET DE LA PERFORMANCE

La gestion du temps de travail et des congés s'appuie sur un cadre conforme aux exigences légales et réglementaires de chaque pays d'implantation, ainsi qu'aux principes fondamentaux des droits humains au travail, tels que définis par les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Notre politique respecte la diversité des organisations du travail au sein de nos filiales, tout en garantissant l'application des cadres légaux, conventions collectives et accords d'entreprise en vigueur.

Nous sommes convaincus qu'une organisation du travail flexible, concertée et adaptée aux réalités de terrain renforce l'engagement des collaborateurs, améliore leur qualité de vie et soutient la performance opérationnelle. Ces éléments sont au cœur de notre capital humain et de notre responsabilité sociale. Notre ambition : offrir un cadre de travail équilibré et performant, où le temps de chacun est valorisé, et où les pratiques de gestion sont justes, transparentes et évolutives.

Nous portons une attention constante à l'application et à l'ajustement de ces dispositifs, afin de garantir leur efficacité et leur pertinence, dans toutes nos entités, au plus près des besoins opérationnels et humains.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES : UNE POLITIQUE JUSTE ET ATTRACTIVE

La rémunération et les avantages sociaux sont des outils essentiels de reconnaissance, d'engagement et de bien-être pour nos collaborateurs. Notre politique vise à bâtir une proposition de valeur employeur globale, attractive et alignée avec nos valeurs de responsabilité et de respect. Notre ambition est d'être un employeur de référence, capable d'attirer et de fidéliser les talents.

En France et à l'international, nous mettons en œuvre une structure de rémunération équitable, compétitive et transparente, complétée par un ensemble d'avantages sociaux attractifs qui répondent aux besoins diversifiés de nos équipes.

Notre politique repose sur quatre principes.

- **Équité et transparence** : une rémunération juste fondée sur des critères objectifs, précisément communiqués.
- **Compétitivité** : nos offres sont régulièrement évaluées par rapport aux pratiques du marché pour rester attractives et fidéliser les talents.
- **Reconnaissance de la performance collective et individuelle** : à travers des dispositifs d'intéressement et de participation lorsque les conditions économiques le permettent.
- **Bien-être et protection sociale** : une priorité qui se traduit par une couverture santé de qualité, étendue à plusieurs de nos entités à l'international.

En 2025, nous franchirons une nouvelle étape avec le lancement d'un plan d'épargne groupe commun à tous les collaborateurs basés en France, pour renforcer leur sécurité financière à long terme et leur sentiment de stabilité au sein de l'entreprise.

Malgré un contexte économique 2024 moins favorable, ayant impacté les niveaux d'intéressement et de participation, nous avons maintenu notre engagement fort envers nos équipes à travers des avantages sociaux attractifs et structurants. Nous restons mobilisés pour faire évoluer nos dispositifs en fonction des contextes locaux, et garantir à chaque collaborateur un environnement de travail motivant, juste et durable.



CMA Turquie renforce le bien-être de ses salariés sédentaires

CMA Turquie se distingue par une politique sociale attentive aux besoins de ses collaborateurs sédentaires, au-delà du cadre légal. L'entreprise propose une couverture santé complémentaire à travers une assurance privée de type mutuelle, garantissant une meilleure protection à son personnel. Soucieuse d'alléger le quotidien de ses équipes, CMA Turquie prend également en charge le transport domicile-travail ainsi que le déjeuner de ses collaborateurs.

Ces initiatives concrètes illustrent l'engagement de l'entreprise en faveur du bien-être de ses salariés et d'une qualité de vie au travail durable.

Une politique sociale exemplaire au Maroc

Au Maroc, QUALITAIR&SEA Maroc et SLIM (Solutions Logistiques Intégrées Maroc) se distinguent par une politique de protection sociale élargie. Au-delà des obligations légales (CNSS), les deux entités proposent à leurs collaborateurs une mutuelle santé et prévoyance complète incluant assurance maladie complémentaire, couverture décès, incapacité et invalidité, ainsi qu'une assurance accident du travail obligatoire.

Depuis 2008, QUALITAIR&SEA Maroc renforce également la sécurité financière de ses salariés en cotisant à un régime de retraite complémentaire auprès de la CIMR, avec une contribution partagée : 6 % pour le salarié, 7,80 % pour l'entreprise. Une mesure essentielle dans un contexte où la pension du régime général reste plafonnée à 6 000 dirhams.

Par cet engagement durable, QUALITAIR&SEA Maroc et SLIM confirment leur volonté d'accompagner leurs équipes sur le long terme et se positionnent comme des employeurs de référence dans le secteur du fret et de la logistique au Maroc.

UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF ET CONSTRUCTIF

La qualité du dialogue social est un pilier essentiel de notre performance durable et du bien-être de nos collaborateurs. Convaincus qu'un climat social fondé sur la confiance, le respect mutuel et la transparence sont indispensables, c'est une priorité pour accompagner les transformations de l'entreprise et construire un environnement de travail harmonieux.

Des principes clés guident la mise en œuvre de ces engagements.

- **Un dialogue régulier, sincère et transparent** avec les instances représentatives, les représentants du personnel et les organisations syndicales dans une logique de coopération constructive. Nous mettons en place des instances de dialogue social dès que les réglementations locales le permettent. À minima, dans tous les contextes géographiques, nous veillons à maintenir une communication ouverte et transparente avec nos collaborateurs, reconnaissant l'importance de leur voix et de leurs préoccupations.
- **Le respect du droit social**, en conformité avec les législations locales, les conventions collectives et les accords d'entreprise.
- **L'information et la consultation**, pour associer les représentants du personnel aux projets importants et favoriser une prise de décision éclairée partagée.
- **La négociation collective**, outil privilégié d'adaptation des solutions aux spécificités de chaque entité et aux attentes des équipes.
- **La prévention et la gestion des conflits**, via des dispositifs de dialogue et de médiation favorisant la résolution amiable des différends.

En 2024, en France, nous avons relancé activement le comité de groupe, instance stratégique du dialogue social. Un avenant à l'accord existant a été négocié pour adapter la désignation des représentants à l'évolution de notre organisation. Cette démarche assure une représentation équitable et pertinente de nos collaborateurs, en phase avec la transformation du groupe.



Former

La formation et le développement des compétences sont des leviers clés pour l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, l'adaptabilité de nos équipes aux évolutions du marché et notre performance durable.

Notre politique vise à offrir à chacun les moyens d'acquérir, de renforcer et de faire évoluer ses compétences, pour répondre aux exigences de sa fonction et accompagner son parcours professionnel.

Nous encourageons une culture d'apprentissage continu, où chaque collaborateur est acteur de son développement et où la formation est perçue comme un investissement partagé, bénéfique pour l'individu comme pour l'entreprise.

Nos actions s'appuient sur :

- l'adaptation aux besoins individuels et collectifs,
- la diversité des formats d'apprentissage (présentiel, e-learning, tutorat...),
- l'égalité d'accès et l'inclusion,
- le développement des compétences clés et l'anticipation des évolutions métiers,
- la valorisation de la transmission des savoirs, via le tutorat et le mentorat.

L'année 2024 marque une étape, avec le lancement d'une plateforme d'e-learning groupe, déjà testée dans l'une de nos filiales. Elle répond à une diminution du nombre d'heures de formation. Elle permet de proposer des formations de qualité, accessibles à tous et personnalisées ainsi qu'une traçabilité rigoureuse des formations suivies.

Par ailleurs, l'intégration des jeunes talents reste une priorité avec 60 nouveaux alternants accueillis en France. Ils représentent 6 % de nos effectifs. Une dynamique que nous entendons poursuivre.

Rendre la formation toujours plus accessible est notre objectif avec l'ambition de porter à **8 heures en moyenne** par collaborateur (hors formations obligatoires) d'ici 2028. Cet objectif traduit notre volonté de renforcer durablement notre capital humain et d'inscrire la montée en compétences au cœur de notre stratégie sociale et RH.

“L’année 2024 a confirmé notre volonté d’investir dans le capital humain de DIMOTRANS. Nous avons observé une participation significative de nos collaborateurs à nos programmes de formation et l’intégration réussie de nos alternants témoigne de notre rôle dans la formation des jeunes talents. Un élément marquant de cette année a été le lancement de notre plateforme d’e-learning groupe. Nous y voyons une véritable impulsion nouvelle pour notre approche de la formation car elle nous permet d’offrir une plus grande flexibilité et un accès facilité à des contenus de qualité pour un nombre croissant de collaborateurs. Nous poursuivons avec un objectif ambitieux de 8 heures de formation par personne, hors obligations légales, d’ici 2028. Cela reflète notre conviction que l’apprentissage continu est un moteur de performance.”



JÉRÔME FLORIACH
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
DIMOTRANS GROUP



LES CHIFFRES CLÉS (périmètre France)	2023	2024
Nombre total d'heures de formation	11362	7817,10
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein de son propre personnel	8,74 (donnée partielle)	5
Nombre moyen d'heures de formation par ETP au sein de son propre personnel	8,74 (donnée partielle)	5,08
Nombre d'heures de formation liées à la sécurité	3504	3954,10

La réalité virtuelle au service de la prévention

Dans le cadre de ses actions de prévention, DIMOTRANS Group a intégré une approche innovante : la sensibilisation aux risques via la réalité virtuelle. Grâce à l'achat de casques VR, en partenariat avec UniVR, les collaborateurs ont pu vivre des mises en situation immersives sur les risques en entrepôt et les risques incendie.

Déployée lors de la semaine de la sécurité, l'initiative a permis de sensibiliser plus de 90 participants, dans un format à la fois ludique et pédagogique. Faciles à transporter, ces casques permettent de rendre la prévention accessible partout. Cette démarche est en cours de déploiement sur l'ensemble des sites du groupe.



Sensibilisation environnementale : une Fresque du Climat à Roissy CDG

Sensibiliser les collaborateurs aux défis environnementaux fait partie de nos engagements. L'agence QUALITAIR&SEA de Roissy CDG a organisé un atelier « Fresque du Climat » pour mieux comprendre les causes et les conséquences du changement climatique.

À travers cet atelier collaboratif, les participants ont pu explorer et saisir de manière systémique la complexité du défi climatique, les liens entre les activités humaines et leurs impacts. Au-delà des connaissances acquises, cette démarche a favorisé le dialogue et la réflexion collective, renforçant la conscience de chacun face à l'urgence climatique.

En encourageant ce type d'initiative, DIMOTRANS Group affirme sa volonté de construire une culture environnementale partagée, essentielle pour accompagner la transition écologique de notre secteur.



Cultiver l'engagement

L'engagement et la fidélisation des collaborateurs sont au cœur de notre stratégie RH. Ils constituent un enjeu majeur pour la pérennité et la performance de DIMOTRANS Group.

Nos équipes sont notre atout le plus précieux. Tout est mis en œuvre pour proposer un environnement de travail attractif, valorisant et stimulant où chacun se sent soutenu dans son développement professionnel et incité à construire son parcours au sein de notre groupe.

Notre ambition est de réduire le turnover, de favoriser un climat de confiance et de renforcer le sentiment d'appartenance.

Notre politique de fidélisation s'appuie sur des actions et des initiatives complémentaires.

- Une rémunération alignée sur les compétences, l'expérience et les responsabilités, et régulièrement comparée au marché.

- Des avantages sociaux attractifs, contribuant au bien-être de nos collaborateurs et de leurs familles. Ils incluent une couverture santé de qualité pour nos équipes et, en France, la mise en place d'un plan d'épargne groupe dès 2025.
- Des opportunités de développement professionnel, par la formation, la mobilité interne et l'accompagnement à la montée en compétences.
- Une culture de la reconnaissance, valorisant les performances individuelles et collectives à travers des dispositifs adaptés.
- Une qualité de vie au travail renforcée, dans un environnement sain, équilibré et respectueux du bien-être physique et mental.
- Une communication ouverte et transparente sur les enjeux de l'entreprise, les perspectives d'évolution et les dispositifs mis en place pour favoriser l'engagement et la fidélisation.

En valorisant chaque collaborateur et en lui donnant les moyens de construire son parcours au sein du groupe, nous nous engageons pour une relation durable et mutuellement enrichissante.

LES CHIFFRES DU RECRUTEMENT (périmètre France)	2023	2024
Nombre de recrutements	800	518
Taux de fin de période d'essai	8%	8%
Part des alternants dans les effectifs	10%	6%
Taux de démission	6,7%	6,9%
Ancienneté moyenne	8 ans	7 ans
Absentéisme	5,14%	5,64%

En 2024, la baisse significative de l'absentéisme reflète les effets positifs de notre politique de fidélisation. De nouveaux indicateurs, comme la mobilité interne (dès 2025) et la satisfaction des collaborateurs (en 2026) affineront notre compréhension des facteurs de rétention et des moyens d'engagement. Nous restons déterminés à développer une proposition de valeur employeur attractive, à offrir un environnement propice à l'épanouissement et à la construction de parcours professionnels durables.

Transmission et progression des carrières : une relève réussie à l'agence de Lyon

Chaque départ en retraite représente bien plus qu'un simple passage de témoin : c'est l'occasion de valoriser les savoirs acquis et de préparer l'avenir. L'agence de Lyon illustre parfaitement cette dynamique.

Après six années d'excellence au service de l'affrètement, Nabil Guennouni franchit une étape décisive. Il prend les rênes de l'exploitation de l'agence lyonnaise, succédant à Thierry Murawka, figure emblématique qui prend une retraite méritée. Cette transition a été pensée comme un processus gagnant-gagnant, alliant départ progressif, accompagnement structuré et évolution professionnelle. Cette formule a permis une montée en compétence organisée et sereine au nouveau responsable.

Ce passage de relais rigoureux est important pour les collaborateurs concernés. Toute l'équipe profite également de cette démarche de conservation et de partage des expertises clés.



Accélérer les parcours et révéler les talents

Convaincus que les talents d'aujourd'hui sont les moteurs de notre performance de demain, nous valorisons la montée en compétences et l'évolution interne. L'exemple d'un de nos collaborateurs à l'agence de Devecey en est une parfaite illustration. Arrivé en septembre 2018 via un contrat de professionnalisation de deux ans pour un Titre professionnel de Technicien Supérieur en Exploitation Logistique, Quentin Filali Sadki est embauché en CDI comme responsable logistique du site de Devecey dès la fin de son alternance. En 2024, il devient : référent logistique pour l'ensemble de DIMOTRANS Global Transport. Moins d'un an plus tard, il est responsable logistique multisites. Un parcours exemplaire.

Cultiver l'excellence et l'engagement de tous

La reconnaissance du travail bien fait est un levier essentiel de motivation. Chez DUHAMEL Logistique, l'initiative «Collaborateur du Mois» permet de valoriser et récompenser les performances exceptionnelles. Cette reconnaissance s'appuie sur des critères clés, tels que la productivité et la polyvalence. Elle s'applique à nos collaborateurs permanents (CDI et CDD) comme à nos intérimaires sur certains sites. Cette démarche vise à mettre en lumière les compétences et l'investissement de chacun. En célébrant ces réussites individuelles, nous renforçons la motivation de nos équipes tout en cultivant un environnement qui attire et retient les talents.



Contribuer à l'égalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un engagement concret, porté à tous les niveaux de l'organisation. Promouvoir un environnement inclusif, équitable et respectueux des talents, quel que soit le genre, est une condition essentielle de notre performance durable et de notre cohésion collective.

Valeur fondatrice de DIMOTRANS Group, l'égalité hommes-femmes constitue un engagement constant. Nous sommes convaincus que garantir les mêmes opportunités à toutes et à tous est à la fois une exigence éthique et stimule la performance, l'innovation et la cohésion.

En France, la mixité est déjà une réalité au sein de nos effectifs, composés à 56 % de femmes, illustrant notre volonté de faire de l'égalité un principe vivant au quotidien.

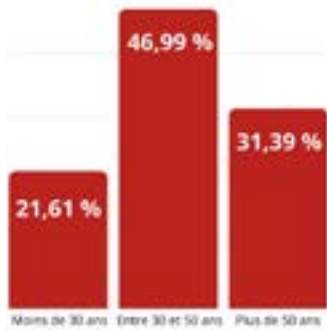
Notre ambition est d'assurer l'égalité de traitement et de chances à chaque étape du parcours professionnel — du recrutement à l'évolution de carrière, en passant par la rémunération, l'accès à la formation et les conditions de travail. Cet engagement est renforcé par notre adhésion à la charte des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Nous adoptons une approche proactive et rigoureuse, appuyée par le suivi régulier des index de l'égalité professionnelle dans nos différentes entités. Les résultats 2024 soulignent une progression globale, reflet des efforts engagés. Dans les structures où une baisse a été constatée, des plans d'action ciblés ont été déployés pour corriger les écarts identifiés et renforcer l'égalité salariale et d'accès aux opportunités professionnelles.

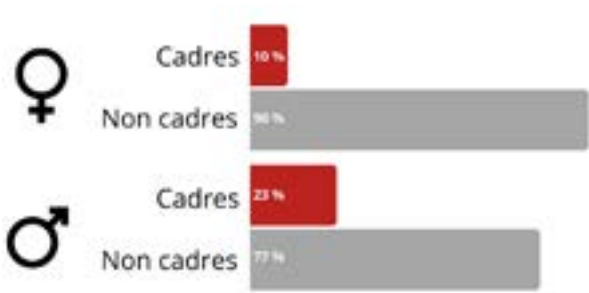
La mobilisation reste entière dans tout le groupe. Grâce à un suivi attentif, au partage de bonnes pratiques et à des mesures correctives adaptées, nous œuvrons à construire un environnement inclusif, où les compétences et les talents priment sur les stéréotypes. Nous croyons fermement que cette démarche renforce non seulement le bien-être de nos collaborateurs, mais aussi la richesse et la performance durable de notre entreprise.



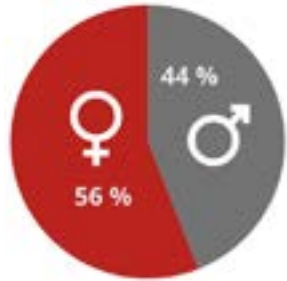
PYRAMIDE DES ÂGES (périmètre France)



RÉPARTITION H/F PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ (périmètre France)



RÉPARTITION H/F (périmètre France)



En 2024, les indicateurs révèlent une dynamique globalement positive en matière d'égalité professionnelle, tout en appelant à une attention renforcée dans certaines entités. Les actions correctives engagées illustrent notre volonté d'agir concrètement. L'intégration d'Action Logement à notre démarche RSE et notre adhésion aux principes de l'ONU renforcent cet engagement. Nous poursuivrons nos efforts pour garantir des avancées continues et durables.

“ Chez DIMOLOG, l'égalité professionnelle est au cœur de nos engagements. Nous adoptons une approche proactive et rigoureuse, en suivant nos index de près. Les résultats 2024 soulignent une progression globale, y compris un excellent 98/100 pour DUHAMEL Logistique, avec des scores parfaits sur les écarts de promotion (15/15) et la parité parmi les plus hautes rémunérations (10/10). En cas de baisse ailleurs, des plans d'action ciblés sont déployés. Cette mobilisation nous permet de construire un environnement où les compétences et les talents priment, renforçant le bien-être de nos collaborateurs et la performance durable de l'entreprise.”

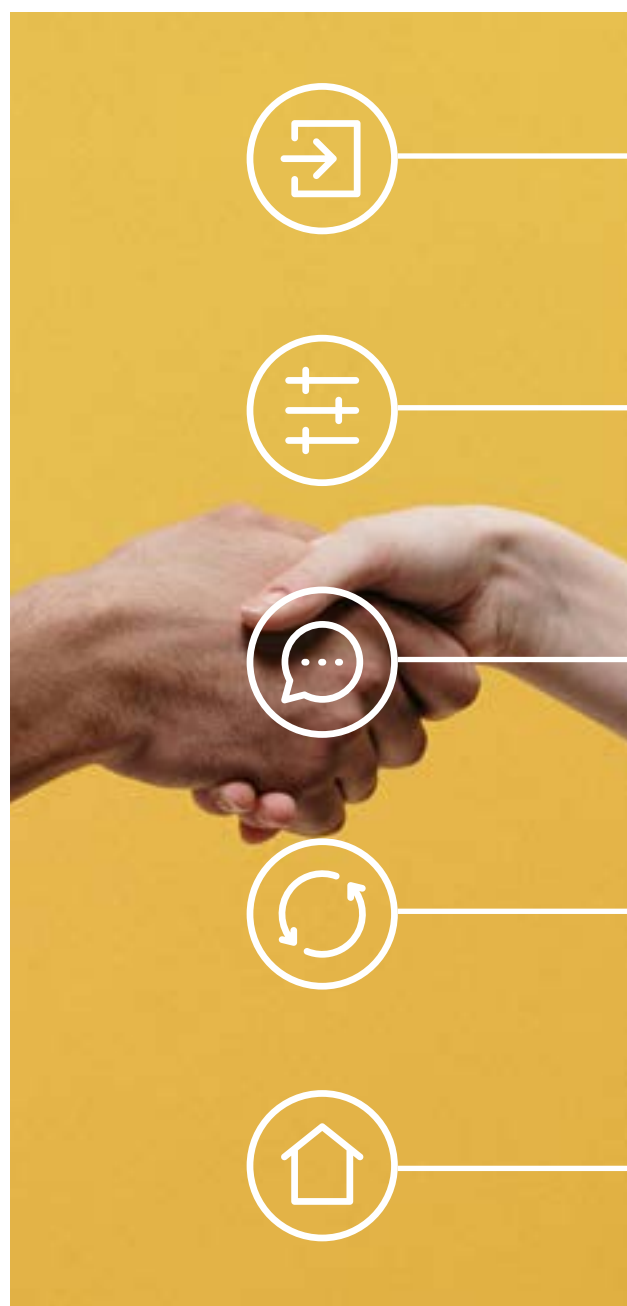


ÉLODIE GENS
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
LOGISTICS

Être inclusif

L'inclusion est un engagement fort, ancré dans nos valeurs. Notre ambition ? Dépasser les obligations légales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, nous œuvrons à bâtir un environnement de travail ouvert, respectueux et équitable qui valorise la diversité où chacun peut exprimer son potentiel.

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : PRINCIPES ET ACTIONS



Recrutement inclusif

Un processus de recrutement accessible et non discriminatoire, en adaptant si nécessaire les modalités de candidature et d'entretien. Des équipes de recrutement sensibilisées aux enjeux du handicap et aux bonnes pratiques d'inclusion.

Adaptation des postes de travail

Une attention aux besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap avec la mise en place des aménagements nécessaires pour faciliter leur intégration et leur maintien en emploi (adaptation du matériel, de l'environnement, des horaires, etc.).

Formation et sensibilisation

Des actions de formation et de sensibilisation auprès des collaborateurs et des managers afin de lutter contre les stéréotypes et promouvoir une meilleure compréhension des enjeux du handicap en milieu professionnel.

Partenariats

Des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, afin de bénéficier de leur expertise et faciliter le recrutement de candidats qualifiés. Des ESAT sont référencés notamment pour la gestion des espaces verts et le traitement des déchets.

Maintien dans l'emploi

L'accompagnement des collaborateurs qui se retrouvent en situation de handicap en cours de carrière afin de trouver des solutions pour leur permettre de conserver leur emploi et de continuer à développer leurs compétences.

S'unir contre toutes les discriminations

Le 1^{er} mars marque chaque année la journée internationale Zéro Discrimination, instaurée par l'ONU pour combattre toutes les formes d'inégalités : liées au VIH, au genre, à l'apparence physique, au handicap ou encore à l'origine.

Duhamel Logistique a communiqué, activement, à l'occasion de cette journée pour rappeler un engagement quotidien avec des actions de sensibilisation sur le harcèlement, le handicap, afin de faire tomber les préjugés.



Changer les regards sur le handicap

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), DIMOTRANS Group s'est mobilisé à travers des actions concrètes pour sensibiliser et agir en faveur de l'inclusion.

Parmi les temps forts, les DuoDays ont permis à quatre personnes en situation de handicap de découvrir différents métiers aux côtés de collaborateurs volontaires, sur le site de Pusignan et chez DIMOLOG en Normandie sur le site de Bernay. Ces immersions renforcent la confiance des participants et élargissent leurs perspectives professionnelles.

Tout au long de cette semaine, des animations comme un escape game digital, des quiz et des actions de sensibilisation ont été proposés aux collaborateurs pour lever les préjugés et rappeler une conviction forte : chez DIMOTRANS Group, le handicap est la différence qui ne fait pas de différence.



Logement : un engagement concret pour le bien-être et l'égalité

L'égalité professionnelle passe aussi par des actions concrètes en faveur du bien-être des collaborateurs. L'accès au logement, facteur clé de stabilité et de bien-être, en fait partie.

Grâce à notre partenariat avec Action Logement, nous proposons à tous nos collaborateurs des solutions pour faciliter l'accès à un logement : garantie gratuite pour rassurer les propriétaires, prêt sans intérêt pour financer le dépôt de garantie, ou encore conseils pour l'achat immobilier. Ces dispositifs réduisent les inégalités d'accès au logement, notamment pour les femmes.

Un service d'accompagnement social, gratuit et confidentiel, est également disponible dans certaines entités. Il peut jouer un rôle clé, en particulier pour les collaboratrices confrontées à des situations d'urgence, en leur permettant d'accéder rapidement à un logement sûr.

Avec ces initiatives, DIMOTRANS Group agit concrètement pour créer un environnement plus inclusif et protecteur, dans lequel chacun peut vivre et travailler en sécurité.

L'Engagement handicap de BSL

Chez BSL, l'inclusion des personnes en situation de handicap est une réalité vécue et affirmée au quotidien. Avec plus de 6 % de travailleurs en situation de handicap sur nos sites rennais, notre entreprise dépasse les obligations légales et affirme son rôle d'acteur engagé en faveur de la diversité. Cette implication a d'ailleurs été reconnue en 2019 par l'obtention d'un trophée d'entreprise inclusive.

Notre démarche repose sur un accompagnement structuré et personnalisé. Dès les premières étapes, nous mettons en place des processus d'accueil, d'intégration et de suivi individualisés. La PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) en est un exemple concret : elle permet à chaque candidat de commencer son parcours professionnel de manière progressive et adaptée à ses besoins. Au quotidien, nous utilisons des outils comme l'application Ava, qui sous-titre les échanges en temps réel, et proposons des formations en langue des signes. Cet engagement reflète notre conviction que la diversité est une richesse pour le groupe.

DIMOTRANS Global Transport : un accompagnement personnalisé pour tous

Diversité et inclusion sont des engagements concrets portés par un accompagnement personnalisé pour chaque collaborateur. Chez DIMOTRANS Global Transport, notre objectif est d'offrir à chacun un environnement de travail adapté, favorisant l'épanouissement et la performance. Deux exemples récents illustrent cette démarche. Ainsi, un opérateur du service client en télétravail exclusif a bénéficié d'une étude ergonomique permettant l'aménagement de son poste à domicile, avec le soutien de CAP EMPLOI et de l'AGEFIPH. Enfin, une collaboratrice commerciale a vu son espace de travail réaménagé sur la base d'une analyse ergonomique, pour mieux répondre à ses besoins spécifiques.

Ces initiatives traduisent notre volonté d'agir au quotidien pour une entreprise inclusive, où chaque talent peut s'exprimer pleinement.

Améliorer le bien-être au quotidien

Notre politique QVT s'inscrit dans une démarche globale de bien-être au travail, en cohérence avec nos engagements en matière de rétention, d'inclusion et de responsabilité sociale. Parce qu'un environnement de travail équilibré, sain et stimulant favorise à la fois l'épanouissement individuel et la performance collective.

Nous avons engagé ces dernières années une réflexion approfondie sur les conditions de travail et les facteurs de bien-être. Cette démarche s'appuie sur une volonté forte : faire de la QVT une réalité vécue, à travers des actions concrètes, durables et adaptées à nos contextes.

LES PRINCIPES CLÉS DE NOTRE POLITIQUE QVT

- Équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Prévention du stress et des risques psychosociaux
- Aménagement des espaces de travail
- Gestion adaptée du temps de travail
- Soutien à la santé physique et mentale
- Reconnaissance et valorisation
- Accompagnement des parcours
- Démarches participatives des équipes

Le bien-être par le jeu

À l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en juin 2024, nous avons lancé un challenge connecté, en partenariat avec OuiLive. Tous les collaborateurs en France étaient invités à participer via leur smartphone à des activités ludiques et collectives autour des grandes thématiques de la QVCT.

Plus de 30 équipes ont relevé des défis variés : quiz, sondages, photos, vidéos, et nombre de pas. L'initiative a également mis l'accent sur la sensibilisation aux gestes de premiers secours, en soutien à l'association SAUV Life.

Les résultats témoignent de l'engagement collectif : 166 participants, plus de 11 millions de pas, 8 465 km parcourus et 330 contenus partagés. Une mobilisation réussie, reflet d'un réel intérêt pour les enjeux de bien-être et de cohésion au sein du groupe.

En 2024, plusieurs initiatives ont renforcé cette dynamique, notamment autour de l'environnement de travail et de la prévention des risques psychosociaux. Une attention particulière a été portée à l'accompagnement des collaborateurs en fin de carrière, avec un accord siège dédié à la préparation au départ à la retraite. Nous avons également développé des mesures spécifiques de soutien à la parentalité, comme l'indemnisation, sous conditions, de l'absence pour garde d'enfant malade dans certaines filiales.

Nous encourageons l'implication active des collaborateurs via des démarches participatives pour identifier les besoins et co-construire des solutions améliorant la QVT au quotidien.

Cultiver le bien-être et la cohésion au quotidien

Partout dans le groupe, des initiatives concrètes témoignent de notre engagement pour la Qualité de Vie au Travail. Ainsi, chaque semaine, QUALITAIR&SEA organise des petits déjeuners pour favoriser les échanges informels et renforcer la cohésion. Ces moments de convivialité créent un climat chaleureux et propice au lien entre collègues.

À l'échelle du groupe, notre barbecue d'été organisé sur le site de Pusignan est devenu un événement incontournable. Il réunit les fonctions support et les collaborateurs de DIMOTRANS Logistics, DIMOTRANS Global Transport et QUALITAIR&SEA, offrant une parenthèse conviviale hors du cadre professionnel.

Ces actions, simples, mais essentielles, illustrent notre volonté de faire de DIMOTRANS Group une entreprise où chacun se sent bien, reconnu et intégré.



Un potager collaboratif fleurit chez QUALITAIR&SEA Roissy

Un club de jardinage a vu le jour à l'agence QUALITAIR&SEA de Roissy-en-France, transformant un coin du site en espace de verdure et de convivialité. À l'initiative des collaborateurs, ce projet collectif fédère autour d'une activité simple et porteuse de sens : faire pousser ensemble radis, tomates, concombres ou encore herbes aromatiques.

Le jardin intègre une démarche durable : les déchets organiques de la cafétéria sont collectés grâce à un « bio seau » et transformés en compost, réutilisé ensuite pour nourrir le potager. Une manière concrète de réduire les déchets tout en enrichissant la terre.

Orné d'un bac à fleurs, le jardin est aussi un lieu de partage quotidien. Cette initiative renforce les liens entre collègues et incarne les valeurs de QUALITAIR&SEA DIMOTRANS Group : engagement, durabilité et esprit d'équipe.



Protéger les droits fondamentaux

Le respect des droits de la personne et des libertés fondamentales est une exigence essentielle de notre responsabilité d'entreprise. Cette démarche structurée s'appuie sur des engagements affirmés, diffusés auprès de nos équipes, de nos partenaires et intégrés à nos pratiques.

Promouvoir et protéger les droits fondamentaux constitue un pilier central de l'engagement sociétal de DIMOTRANS Group. En 2024, il a été formalisé par la diffusion de notre Charte éthique et RSE, validée par les instances représentatives du personnel. Les directeurs généraux des filiales ont également validé la Charte fournisseur, qui décline nos principes éthiques auprès de nos partenaires.

Notre vigilance s'exerce à chaque niveau, au sein de nos activités et tout au long de notre chaîne de valeur. Cette exigence repose sur une analyse régulière des risques spécifiques à nos implantations et à nos fournisseurs, intégrée à notre processus global de gestion des risques.

Nous sensibilisons nos équipes à ces enjeux, nous diffusons largement nos référentiels éthiques et nous mettons à disposition des dispositifs d'alerte sécurisés et confidentiels.

La tolérance zéro est de mise face au travail forcé ou au travail des mineurs. Ces pratiques sont formellement interdites par notre politique interne et par les clauses que nous imposons à nos fournisseurs et sous-traitants, en phase avec les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Des évaluations ciblées sont réalisées, notamment auprès des fournisseurs situés dans des zones identifiées à risque. En 2024, aucune violation de ce type n'a été constatée. Nous réaffirmons également notre rejet absolu de toute forme de discrimination. Nos pratiques de gestion des ressources humaines sont guidées par les principes d'équité, d'inclusion et de respect. Des dispositifs d'écoute et de recours confidentiels sont accessibles à tous. Aucune plainte avérée de discrimination n'a été enregistrée en 2024. Nous poursuivons activement nos actions pour garantir un environnement professionnel respectueux, équitable et inclusif.



AGILITÉ

4.

Une stratégie environnementale intégrée pour concilier résilience, performance et transition durable. Réduire notre empreinte et accompagner nos clients dans la transition bas-carbone est au cœur de notre modèle de création de valeur.

« L'agilité dans nos métiers, réside avant tout dans la capacité d'adaptation de nos équipes et de nos processus aux contraintes réglementaires, aux évolutions des marchés, aux avancées technologiques dans des contextes économiques et géopolitiques parfois complexes, sans pour autant nuire à la qualité et à la performance des services que nous livrons à nos clients. »



BRUNO GUILLEN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIMOTRANS GLOBAL TRANSPORT

Renforcer notre résilience

S'adapter au changement climatique et contribuer à l'atténuation de ses effets est au cœur de nos préoccupations. En intégrant la logique de double matérialité, nous analysons à la fois l'impact des enjeux de durabilité sur notre activité et celui de nos activités sur l'environnement et la société, pour anticiper les risques, protéger nos actifs et saisir les opportunités liées à la transition écologique.

INTÉGRER LES RISQUES CLIMATIQUES À NOTRE STRATÉGIE

L'identification des risques climatiques constitue une première étape essentielle de notre démarche d'adaptation.

Les risques physiques englobent les effets directs du réchauffement de la planète, tels que les phénomènes météorologiques extrêmes, les vagues de chaleur, les inondations ou les sécheresses. Ces événements peuvent perturber nos activités opérationnelles et logistiques, endommager nos infrastructures, impacter nos chaînes d'approvisionnement et entraîner une augmentation des coûts de maintenance et de remplacement de nos actifs. Ils peuvent également affecter la santé et la sécurité de nos collaborateurs, avec des répercussions potentielles sur la productivité et le climat social.

“Chez DIMOTRANS Group, nous avons pleinement conscience des défis que le changement climatique nous impose. Les risques liés aux phénomènes extrêmes et aux évolutions réglementaires sont complexes, mais notre travail conjoint entre services, notamment suite à l'analyse de double matérialité, nous permet d'affiner notre compréhension.

Nous souhaitons aborder les prochaines années avec adaptabilité, pour construire ensemble une approche de prévention structurée, essentielle à la résilience et à la pérennité de notre entreprise.”



GWENDOLINE SCHULZE MINARRO
DIRECTRICE JURIDIQUE
DIMOTRANS GROUP

Sur le plan assurantiel, la fréquence croissante des sinistres climatiques pourrait conduire à une réévaluation des primes et des garanties qui nous expose à une progression de nos charges et à la limitation notre couverture.

Les risques de transition exigent une adaptation rapide aux nouvelles réglementations environnementales et aux attentes de nos parties prenantes, sous peine de compromettre notre compétitivité et notre réputation. Afin de mesurer précisément ces enjeux, DIMOTRANS Group a intégré en 2024 l'analyse des risques liés à l'adaptation au changement climatique au cœur de sa démarche de double matérialité, permettant d'identifier les risques physiques les plus significatifs pour nos activités. Forts de cet état des lieux, nous consacrerons l'année 2025 à la définition d'une approche structurée, progressive et transparente à l'échelle du groupe. Notre objectif est de formaliser des politiques précises, de déployer des actions concrètes et de fixer des indicateurs de performance (KPIs) pertinents, à la fois par site et au niveau consolidé. Cette démarche, menée en étroite collaboration avec nos parties prenantes, vise à garantir une compréhension partagée des enjeux et une mise en œuvre efficace des mesures d'adaptation, afin de renforcer durablement la résilience de notre organisation.



UNE STRATÉGIE GLOBALE POUR PARTICIPER À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Participer à l'atténuation du changement climatique et réduire notre empreinte carbone constituent un engagement fondamental de notre démarche de durabilité environnementale. Conscients de l'impact des activités humaines sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) et leurs conséquences climatiques, nous considérons cette action comme une responsabilité éthique et un impératif stratégique pour la pérennité de notre modèle économique et la création de valeur à long terme.

Nous inscrivons notre politique de réduction de l'empreinte carbone dans une perspective globale. Elle couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur, des matières premières à la fin de vie de nos offres, en considérant nos activités directes et indirectes.

Nous privilégions une démarche méthodique, axée sur la mesure précise de nos émissions de gaz à effet de serre (GES). L'année 2024 marque notre deuxième exercice de bilan carbone. Ce retour d'expérience sur deux années nous permettra de définir une ambition claire en lien avec le changement climatique et la baisse de notre empreinte carbone.

Avec cette méthode, et en impliquant chacun de nos métiers, nous nous engageons à établir des objectifs concrets, pour nos Scopes 1 et 2, et à élaborer des actions spécifiques pour diminuer les émissions sur l'ensemble des trois Scopes. Accompagner nos clients dans leurs propres initiatives de décarbonation constitue également un axe fondamental de notre approche.

La mesure et le suivi de nos émissions de GES, selon les Scopes 1, 2 et 3, sont essentiels à notre démarche d'atténuation du changement climatique. Ils nous permettent de comprendre nos principales sources d'émissions, de suivre nos progrès et d'adapter nos actions. Ils s'inscrivent dans une volonté de transparence, avec une communication régulière auprès de nos parties prenantes sur nos actions et nos résultats en matière de réduction d'émissions.

MESURER POUR AGIR

Connaître avec précision nos émissions est un prérequis pour agir efficacement. En 2024, DIMOTRANS Group a réalisé une analyse approfondie de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), en s'appuyant sur deux cadres méthodologiques distincts : la méthodologie BEGES V5 de l'ADEME et le GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol), reconnu au niveau mondial. Cette double approche assure une évaluation complète et rigoureuse de notre empreinte carbone, utile aussi bien pour nos obligations nationales que pour notre reporting international.

Pour garantir transparence et fiabilité, ce bilan a été contrôlé volontairement par un tiers qualifié et audité par nos commissaires aux comptes conformément aux exigences des exigences de la CSRD.

3 PRIORITÉS

En s'appuyant sur cette analyse complète, DIMOTRANS Group structure son plan d'action autour de trois priorités.

- 1

Comptabiliser de manière la plus exhaustive possible : consolider nos données sur toute la chaîne de valeur pour disposer d'une base fiable et suivre nos progrès.
- 2

Éviter les émissions, lorsque cela est possible : optimiser nos processus, diminuer les consommations inutiles et choisir des alternatives moins émettrices.
- 3

Réduire activement notre empreinte par des actions concrètes sur nos opérations directes et indirectes, en fixant des objectifs clairs et mesurables pour nos Scopes 1 et 2 et amorcer une dynamique sur le Scope 3. Concernant ce dernier, notre démarche intégrera progressivement les recommandations de la Science Based Targets initiative (SBTi) pour viser un alignement avec l'objectif mondial de limitation du réchauffement à +1,5 °C.



COMPRENDRE NOS ÉMISSIONS :
UNE ANALYSE PAR SCOPE

SCOPE 1 — ÉMISSIONS DIRECTES
Sources directement contrôlées par DIMOTRANS Group. Elles comprennent les émissions issues de la combustion de gaz naturel pour le chauffage de nos bâtiments et de fioul pour le fonctionnement de nos équipements fixes de sécurité, ainsi que les celles provenant de la combustion de carburants par notre flotte de véhicules routiers, nos véhicules de fonction (essence et gazole) et nos chariots de manutention au gaz. Nous comptabilisons également les émissions fugitives résultant des fuites de fluides frigorigènes de nos systèmes de climatisation.

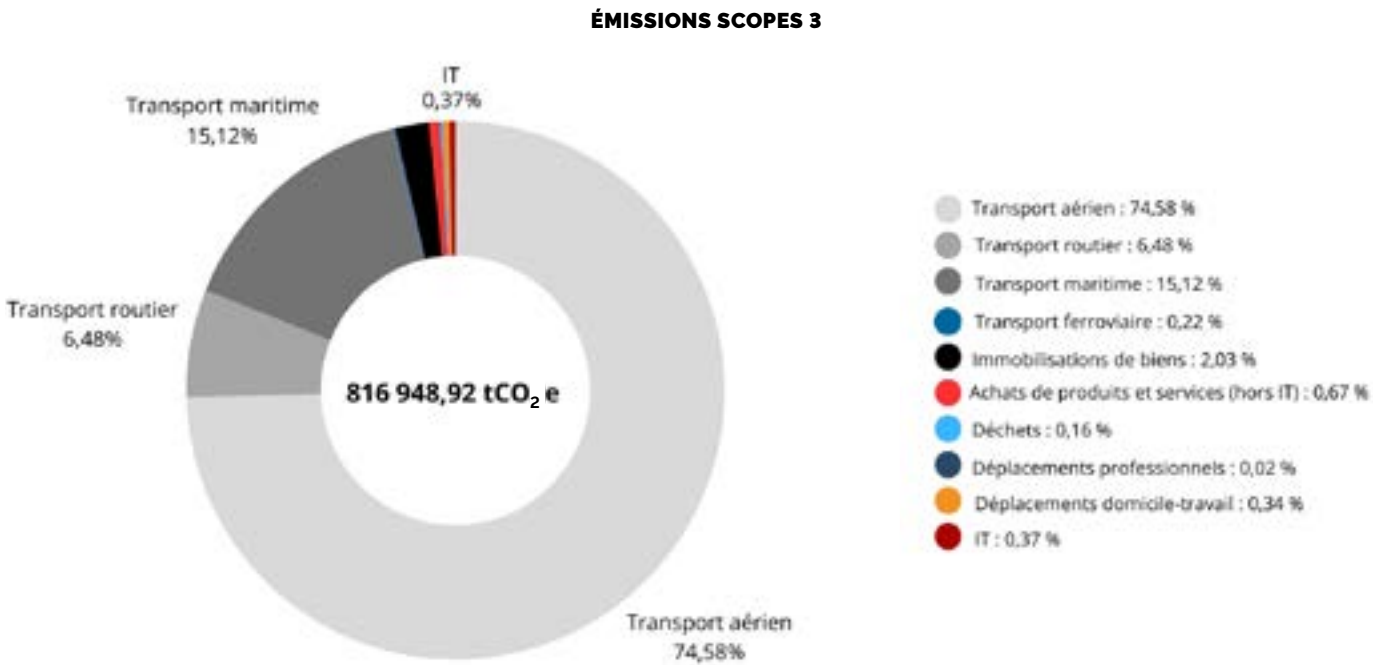
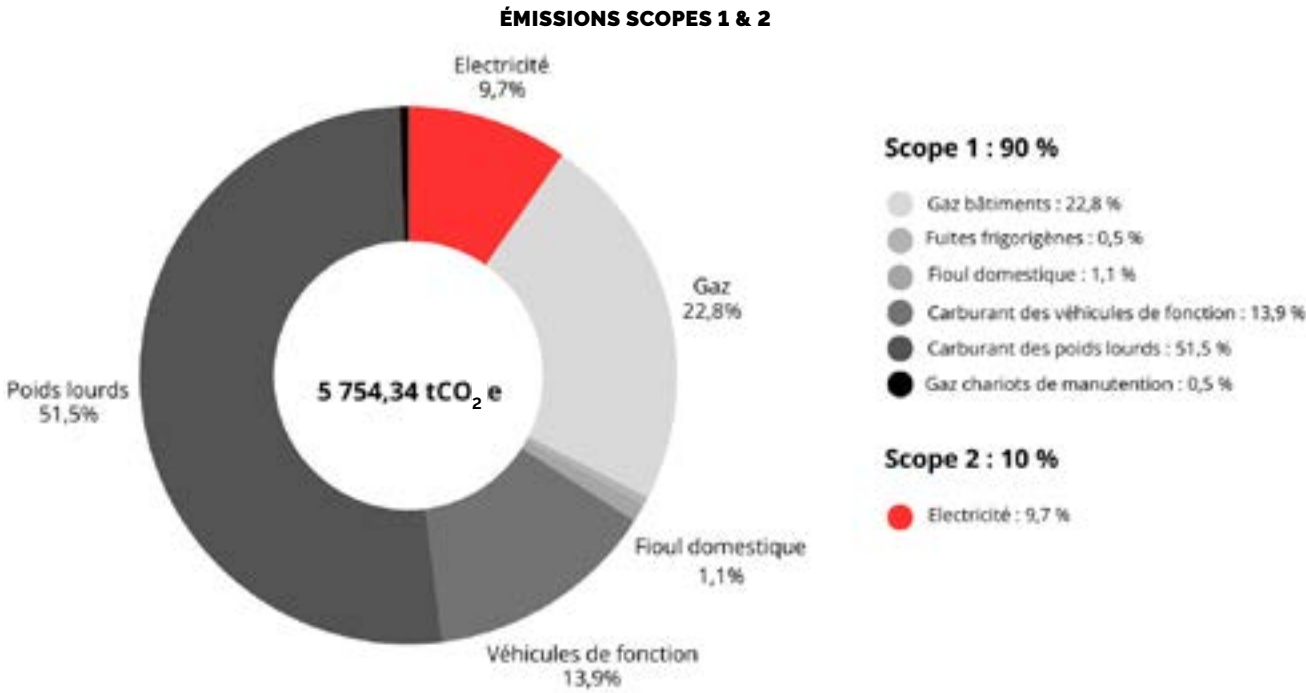
SCOPE 2 — ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À L'ÉNERGIE
Consommation d'électricité pour l'ensemble de nos opérations.

SCOPE 3 — AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES
Provenant de nos activités, mais hors contrôle direct : transport amont et aval, achats, déplacements professionnels (hors flotte), gestion des déchets, etc. Une catégorie vaste et complexe.

COLLABORER AVEC
NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

En 2025, nous lançons une démarche structurée de collaboration avec nos principaux fournisseurs et sous-traitants. Cette initiative intègre des critères de durabilité et vise la réduction des émissions sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Elle porte notamment sur l'analyse de leur intensité carbone et l'adoption de meilleures pratiques environnementales. Cette collaboration progressive, axée sur la mesure, l'évitement et la réduction, va guider notre action vers une trajectoire de décarbonation ambitieuse et contribuer à la durabilité de notre modèle économique et de notre écosystème.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂
SUR LES SCOPES 1,2 & 3 EN 2024



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂ SCOPE 3 EN INTENSITÉ CARBONE
PAR MODE DE TRANSPORT (gCO₂e / T.km)



NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR

Nous aspirons à jouer un rôle moteur dans la transition écologique en développant des solutions et des services qui contribuent à la décarbonation de l'économie. Cela se traduit par la conception d'offres plus durables, l'accompagnement de nos clients dans la réduction de leur propre impact carbone, notre participation à des initiatives sectorielles promouvant des pratiques bas-carbone, et la mise à disposition de rapports de bilans de gaz à effet de serre pour leur permettre de mieux comprendre et gérer leur propre empreinte environnementale liée à nos prestations.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transition énergétique, nous avons fixé un cap : **réduire de 30 % en valeur absolue nos émissions de CO₂e (Scopes 1 et 2) entre 2023 et 2030**, sur le périmètre France. Nous déployons une stratégie organisée autour d'actions concrètes et mesurables, intégrées au cœur de nos métiers pour atteindre cette ambition. Afin de garantir une démarche de décarbonation cohérente et efficace à l'échelle du groupe, elles sont développées de manière transversale sur l'ensemble de nos activités, de l'Overseas à la Logistics, en passant par Overland et Industrial Projects.



NOTRE FEUILLE DE ROUTE POUR RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE

Afin d'atteindre nos objectifs de réduction des émissions, notre démarche s'articule autour de plusieurs axes opérationnels clés, activés de manière continue.

• Optimisation des modes de transport

Nous favorisons l'usage de modes de transport moins émetteurs en carbone. Cela se traduit par le développement du transport multimodal, privilégiant les solutions ferroviaires, fluviales ou maritimes chaque fois que cela est pertinent. En parallèle, nous explorons l'intégration de technologies innovantes pour améliorer la performance environnementale de l'ensemble de notre flotte.

• Amélioration de la performance des équipements et des carburants

Nous investissons dans des équipements plus modernes et moins énergivores. Cela passe par l'optimisation de la consommation de carburant de nos véhicules et engins de manutention, mais aussi par le recours à des carburants alternatifs (XTL/HVO, B100...) lorsque leur disponibilité et leur efficacité sont avérées, y compris chez nos sous-traitants. L'objectif est de réduire significativement les émissions directes liées à nos opérations.

• Maximisation du taux de chargement

L'optimisation du remplissage de nos véhicules est un axe majeur de réduction des émissions. Grâce à des outils performants et des processus rigoureux, nous maximisons le taux de chargement de nos navettes et camions, contribuant ainsi à la baisse des émissions par tonne-kilomètre. Cette approche a déjà démontré son efficacité sur certains flux.

• Optimisation des itinéraires

Nous nous appuyons sur des outils de planification avancés et une connaissance fine de nos réseaux pour limiter les distances parcourues, restreindre les retours à vide et éliminer les trajets inutiles. Cette optimisation permet de réduire la consommation de carburant, d'abaisser les émissions de CO₂e et d'améliorer à la fois notre efficacité opérationnelle et la qualité de service.



Transport routier : l'excellence opérationnelle au service de la décarbonation

En 2024, une initiative a été lancée sur un site de DIMOTRANS Global Transport afin d'optimiser le taux de chargement de nos navettes de groupage. Une personne a été dédiée à la recherche de fret complémentaire, via les bourses de fret. L'objectif : maximiser le remplissage de chaque camion et, lorsque cela était possible, diminuer le nombre total de navettes en consolidant les volumes, notamment sur des axes clés comme l'Allemagne.

Les résultats ont largement dépassé les attentes et illustrent la synergie entre rentabilité et responsabilité environnementale. En faisant progresser le taux de chargement moyen de 60 % à plus de 90 %, l'impact sur notre empreinte carbone a été immédiat et significatif : une réduction mesurée de 24,3 % de l'intensité carbone sur ces flux, soit une baisse de 82,52 à 62,49 gCO₂e par tonne-kilomètre.

L'aspect humain de cette initiative mérite d'être souligné. L'adhésion des équipes a été rapide, la valorisation de leur travail, à travers des indicateurs communiqués chaque mois, a renforcé leur implication. Cette démarche a suscité une prise de conscience collective de l'impact environnemental des opérations, apportant une grande fierté aux collaborateurs. Un modèle inspirant que nous souhaitons partager et répliquer au sein du groupe.



NABIL GUENNOUNI
OPERATION MANAGER
DIMOTRANS GLOBAL TRANSPORT

QUALITAIR&SEA Orléans : l'innovation environnementale au cœur des opérations

L'agence QUALITAIR&SEA d'Orléans se distingue par son engagement concret en faveur de la réduction de son empreinte environnementale, à travers plusieurs initiatives majeures impulsées par son directeur, Sébastien Raux.

Parmi les actions phares, figure la mise en œuvre de solutions décarbonées pour le flux maritime d'un client de l'agence. En utilisant des carburants alternatifs comme le XTL/HVO ou le B100, l'équipe a réussi à atteindre des baisses d'émissions, allant de 60 à 84 %. Les atouts de cette démarche : son application simple, dès lors que les bons partenaires sont identifiés, et la facilité de valorisation de son impact environnemental. Le principal défi a été de bien comprendre les contraintes et les avantages de ces nouvelles solutions bas-carbone, afin de trouver le meilleur ratio entre impact et coût.

D'autres actions viennent renforcer cette dynamique : promotion du rail-route quand les infrastructures le permettent (Vierzon, Lyon ou Paris), offre de procédés de recyclage au sein de l'agence, ou encore poursuite du déploiement d'un éclairage 100 % LED, avec une finalisation prévue en 2025. Ces succès montrent comment l'innovation locale contribue à l'ambition environnementale globale du groupe.



SÉBASTIEN RAUX
RESPONSABLE D'AGENCE ORLÉANS
QUALITAIR&SEA

QUALITAIR&SEA Toulouse : accélérer la décarbonation des flux internationaux

À Toulouse, l'agence QUALITAIR&SEA s'engage pour une logistique internationale plus durable sous l'impulsion de son directeur, Stéphane Joyet.

Une action majeure porte sur le développement de la solution rail-route, en réponse au triplement des volumes d'import maritime arrivant sur Fos-Marseille et Barcelone. Aujourd'hui, 80 % de ces flux sont acheminés vers Toulouse via le rail-route, permettant de concilier délai, prix et capacité, tout en réduisant l'impact environnemental. Cette solution est bien accueillie par les clients, car elle s'inscrit dans leurs propres démarches RSE.

L'agence mène d'autres initiatives. La priorisation des Mises à Disposition (MAD) et des Drop Off à Toulouse diminue le nombre de rotations. Cela génère des gains de temps, des économies financières et une baisse des émissions de CO₂. Enfin, la réutilisation des conteneurs vides via la plateforme Avantida constitue un outil supplémentaire de performance environnementale, un avantage en termes de temps, de coûts et d'émissions de CO₂.



STÉPHANE JOYET
RESPONSABLE D'AGENCE TOULOUSE
QUALITAIR&SEA



MICKAEL LLORCA
DIRECTEUR DE FILIALES
GROUPE CMA INTERNATIONAL

CMA : l'innovation multimodale au service de la décarbonation

Afin d'assurer une liaison efficace entre l'Europe, la Turquie et la Grèce, CMA a développé une solution innovante de transport combiné route/mer. Cette approche multimodale vise à répondre aux exigences strictes de délais de transit de nos clients, tout en optimisant notre empreinte carbone.

Au cœur de ce dispositif, les navires roulants, appelés également RoRo (pour «Roll-on/Roll-off»), jouent un rôle clé. Ils permettent le transport de tous types de matériels roulants. Grâce à cette solution, une économie moyenne de 59 % des tonnes de CO₂e est observée par rapport à un transport exclusivement routier. Ce choix illustre notre capacité à concilier performance opérationnelle, respect des engagements clients et responsabilité environnementale. Il incarne une alternative plus durable pour les flux entre ces régions.

5205,118 tonnes de CO₂e évitées en 2024 grâce à cette initiative.

Logistique : nos entrepôts s'engagent dans la décarbonation

Piliers de notre activité logistique, les entrepôts jouent un rôle central dans notre démarche environnementale. Nous concentrons nos efforts sur l'optimisation de leur performance énergétique avec des actions ciblées. L'éclairage LED est désormais généralisé, contribuant à une baisse significative de la consommation électrique. Des systèmes de gestion technique des bâtiments (GTB) sont déployés afin de réguler de manière intelligente le chauffage, la ventilation et la climatisation, en fonction des besoins réels.

En parallèle, nos processus internes sont améliorés pour limiter les déplacements des engins et parfaire l'efficacité des opérations. Cet engagement, porté par l'ensemble des équipes Logistique, s'applique à tous les niveaux de l'entrepôt. Il contribue à la réduction de nos émissions de CO₂.

ANTOINE VEZO
DIRECTEUR DE PÔLES
LOGISTIQUES BSL

DT Project : l'innovation fluviale au service des transports hors gabarit

Et si les fleuves devenaient les nouvelles autoroutes du transport hors gabarit ? C'est le pari réussi de notre filiale DT Project, qui repense la logistique des marchandises exceptionnelles en s'appuyant sur les voies navigables internationales.

En détournant l'usage classique des barges à conteneurs, habituellement dédiées aux transferts maritimes, pour les transformer en «shuttles» fluviaux, DT Project propose une alternative à la fois économique, écologique et efficace.

Cette solution permet de contourner les congestions des infrastructures terrestres et de réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre. Une barge, tractée par un seul «pousseur», peut transporter l'équivalent de dizaines de camions. L'empreinte carbone est bien moindre, avec 10 à 20 g de CO₂ par tonne-kilomètre, contre 70 à 150 g pour la route.

ADRIEN BRIEU
RESPONSABLE DIVISION PROJECT CARGO
DT PROJECT

Gérer les ressources non renouvelables

Fidèles à nos valeurs d'engagement et de responsabilité, nous agissons concrètement pour limiter notre impact environnemental, notamment à travers la maîtrise de nos consommations énergétiques. Avec trois objectifs principaux : réduire notre dépendance aux énergies fossiles, diminuer nos déchets en favorisant l'économie circulaire, et préserver les ressources en eau.

MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES

Réduire notre empreinte carbone commence par une meilleure maîtrise de notre consommation d'énergie, point fondamental de notre politique RSE. En 2024, nous avons intensifié cet engagement, un effort collectif qui nous rapproche de notre objectif ambitieux de -30 % d'émissions de CO₂ (Scopes 1 et 2) en valeur absolue d'ici 2030 sur le périmètre France.

OPTIMISER LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DE NOS BÂTIMENTS

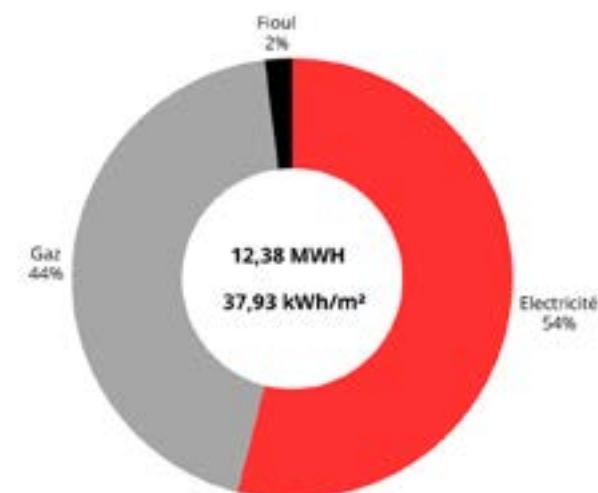
Avec une surface totale bâtie de près de 330 000 m², nous sommes convaincus que notre engagement doit se manifester au sein même de nos murs. Nos infrastructures sont notre premier levier d'action. En tant qu'acteur logistique responsable, nous faisons de la sobriété énergétique une priorité. Cette démarche porte ses fruits. En 2024, la consommation énergétique globale de nos bâtiments s'est élevée à 12 378,96 MWh, **soit une baisse de 10 % par rapport à 2023**.

79 % de nos surfaces (soit 257 877 m²) sont désormais équipées d'éclairage LED, avec un objectif de 100 % d'ici 2027. Plus économe et durable, cette technologie nous a permis de réduire la consommation électrique de nos sites de 6 %.

Notre consommation de gaz a diminué de 16 %, grâce à la poursuite de notre transition vers une gestion intelligente de l'énergie. Des systèmes de Gestion Technique du Bâtiment (GTB) sont déployés dans plusieurs de nos agences. Utilisé principalement pour le chauffage de l'eau chaude sanitaire, des bureaux ainsi que des zones de stockage et de transit (cruciales pour préserver la qualité de marchandises sensibles aux écarts de température), le gaz fait désormais l'objet d'une optimisation ciblée.

L'impact d'une approche alliant équipement et pilotage est tangible et mesurable. Notre consommation énergétique rapportée à la surface a ainsi chuté de 46,02 kWh/m² en 2023 à **37,93 kWh/m²** cette année. L'engagement humain fait la différence. Par leur implication quotidienne et leur adhésion aux écogestes, nos collaborateurs transforment ces investissements technologiques en réussite collective et ancrent durablement notre culture commune de la responsabilité.

SCHÉMA DE RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE DANS LES BÂTIMENTS



VERS UN PARC DE MANUTENTION PLUS PROPRE ET SILENCIEUX

Les chariots de manutention sont indispensables à l'activité quotidienne de nos entrepôts et plateformes logistiques. En cohérence avec notre politique de décarbonation et de qualité de vie au travail, nous faisons évoluer en continu ce parc.

Aujourd'hui, près de 94 % de notre flotte fonctionne à l'électricité. Les 6 % restants sont alimentés au gaz. Le choix de l'électrique présente un double bénéfice : il réduit significativement les émissions de gaz à effet de serre et de polluants dans nos bâtiments, tout en améliorant le confort de travail de nos caristes grâce à la diminution du bruit et à la suppression des gaz d'échappement. La modernisation de notre matériel de manutention est un axe concret de notre stratégie RSE, combinant performance opérationnelle et bien-être des équipes.

VERDIR NOTRE FLOTTE DE VÉHICULES DE FONCTION

La transition énergétique de notre flotte de véhicules de fonction est un levier majeur de décarbonation. Notre plan s'inscrit dans une démarche proactive avec une dynamique marquante : la part de véhicules à faibles émissions est passée de 23 % en 2023 à 30,12 % à fin 2024. Cette progression nous place sur une trajectoire favorable pour réduire nos émissions de CO₂ directes, en respectant notamment les objectifs de renouvellement en véhicules à faibles émissions fixés par la loi LOM (visant 50% en 2030) et renforcés par la loi Climat et Résilience (qui porte cette ambition à 70% pour la même échéance).

L'accélération du verdissement a permis, en une seule année, une réduction considérable de notre consommation de carburant : une baisse de 20,36 %.

Notre démarche ne se limite pas au simple renouvellement du parc automobile. Elle est complétée par la promotion active de l'éco-conduite auprès de nos collaborateurs, car la technologie et les comportements sont indissociables pour une mobilité durable.



RÉDUIRE L'EMPREINTE DES TRANSPORTS DE POIDS LOURDS

En tant que commissionnaire de transport, nous avons une responsabilité dans l'optimisation des flux logistiques. Cette responsabilité environnementale se déploie à deux niveaux. D'une part, dans la gestion exemplaire de notre flotte de véhicules en propre, même si celle-ci est volontairement de taille modeste. D'autre part, dans notre capacité à influencer et à faire progresser l'ensemble de notre écosystème de partenaires transporteurs.

Pour notre flotte propre, nous sommes intransigeants sur trois points : la qualité du matériel, l'intelligence de nos opérations et le savoir-faire de nos conducteurs.

Notre première exigence porte sur la conformité et la fiabilité irréprochables de notre parc grâce à un suivi quotidien et une maintenance régulière de nos véhicules avec un taux de 100% de succès au passage aux mines. Notre flotte est quasi intégralement équipée du standard Euro VI, reflétant notre engagement pour le respect des normes environnementales les plus strictes.

À cette excellence matérielle s'ajoute une amélioration constante de nos opérations. Avec nos outils TMS (Transport Management System) et le savoir-faire de nos équipes d'exploitation, nous rationalisons les tournées, optimisons les taux de remplissage et réduisons les kilomètres parcourus à vide.

Enfin, sur la route, nos conducteurs sont les premiers ambassadeurs de notre engagement. Formés à l'éco-conduite, ils sont des acteurs essentiels de la maîtrise de notre consommation de carburant, qui s'est établie à 844 976,43 Litres en 2024. Déterminés à préparer l'avenir, nous poursuivons activement nos expérimentations sur les énergies alternatives pour construire, dès aujourd'hui, la logistique décarbonée de demain.



DÉCHETS & CONSOMMABLES

Notre engagement en faveur de la préservation des ressources se traduit par une gestion rigoureuse des déchets, au cœur de nos activités logistiques. Nous y voyons une opportunité d'innovation. Nous concentrons notre démarche d'abord sur la réduction à la source, puis sur la valorisation optimale des déchets résiduels.

En amont, la digitalisation continue de nos processus permet de limiter notre consommation de papier. Parallèlement, nous dialoguons avec nos clients et fournisseurs afin de favoriser des solutions d'emballage plus sobres. Ces actions ont renforcé notre trajectoire : la quantité totale de déchets générés a diminué de 4,1 % en 2024. En passant de 2706 tonnes en 2023 à 2595,08 tonnes, elle confirme une tendance positive.

Pour les déchets résiduels, la valorisation est une règle. Grâce à l'implication de nos collaborateurs et à la mise en place de bacs de tri dédiés sur chaque site, nous confions les matières recyclables (carton, bois, films plastiques) à des prestataires agréés. Cette organisation nous a permis d'atteindre un taux de recyclage global de 80,38 % en 2024, contre 78,2 % en 2023, une progression notable.

Nous développons également des solutions pour les matières plus complexes. Forts de l'expérience acquise sur nos sites bretons et normands, nous avons étendu en 2024 la collecte destinée à la valorisation de la glassine (papier siliconé des étiquettes adhésives) à nos implantations lyonnaises, grâce à un nouveau prestataire. Cette démarche permet de transformer un déchet habituellement difficile à recycler en une nouvelle ressource.

Ces résultats et initiatives illustrent une dynamique positive. Nous sommes déterminés à poursuivre nos efforts, améliorant continuellement nos pratiques pour bâtir des chaînes logistiques plus vertueuses et résilientes, en cohérence avec nos engagements et les attentes de nos partenaires.

DUHAMEL Logistique et ses clients repensent les opérations pour en finir avec le plastique

Face à l'urgence environnementale, DUHAMEL Logistique a fait le choix d'agir pour réduire l'usage du plastique dans ses opérations, notamment dans le lottage et le flowpack. Une transformation menée avec nos clients, dans une logique de co-construction et d'innovation partagée.

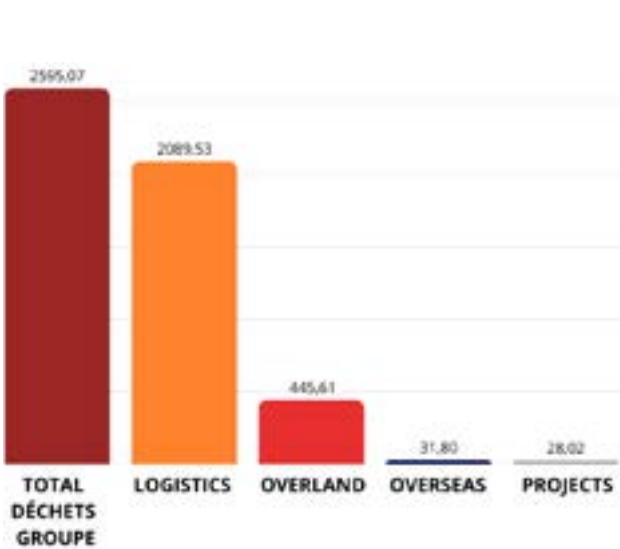
Sur l'un de nos sites, nous avons ainsi supprimé le manchonnage plastique au profit d'un cerclage en carton pour un de nos clients.

Sur un autre site, nos équipes explorent activement plusieurs pistes. Nous proposons un papier de cellophanage à la place de la cellophane plastique. Parallèlement, nous accompagnons un client dans l'étude et le test d'un flowpack papier afin de remplacer ses sachets plastiques. Nous avons aussi conçu des cales carton permettant à un autre client de constituer des lots sans recourir au plastique.

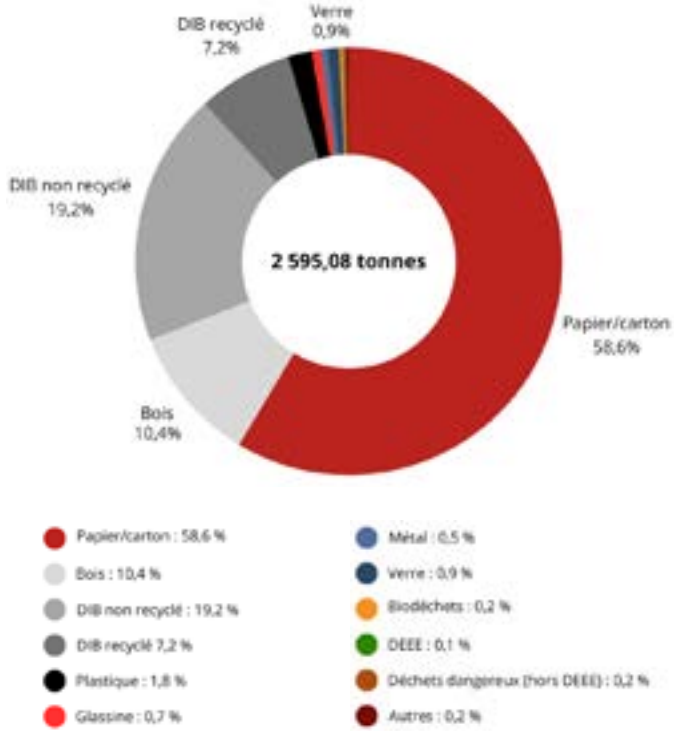
Ces initiatives montrent notre capacité d'adaptation. Si elles peuvent impacter la productivité en début de phase, celle-ci retrouve son niveau normal, souvent avec une amélioration des conditions de travail et, pour certains changements, une réduction des consommations d'énergie liées aux anciens équipements. Ces transformations illustrent notre détermination à innover pour une chaîne logistique toujours plus durable.



NOS DÉCHETS PAR MÉTIER (EN TONNES 2024)



CARTOGRAPHIE DE NOS DÉCHETS : POURCENTAGE PAR TYPE



GÉRER DURABLEMENT L'EAU

Bien que la consommation d'eau ne constitue pas un enjeu matériel majeur pour nos activités de transport et de logistique, elle est une ressource précieuse. Parce que nous considérons sa préservation comme une responsabilité collective, elle est intégrée à notre démarche environnementale.

Le suivi consolidé de cette ressource au niveau du groupe reste complexe en raison de la diversité de nos sites et de la difficulté à obtenir des données de consommation homogènes et fiables pour chaque implantation.

Plutôt que de viser un chiffre global imprécis, nous avons opté pour une approche plus stratégique. En 2024, nous avons réalisé une cartographie de nos sites pour identifier ceux situés dans des zones de stress hydrique. Cette analyse nous permet d'objectiver les risques et de prioriser nos actions là où l'enjeu est le plus fort.

Un plan d'action sera ainsi défini. Il pourra inclure des investissements ciblés pour optimiser les installations sanitaires de nos bâtiments, des campagnes de sensibilisation afin d'encourager les écogestes, de même qu'une étude sur la pertinence de mettre en place des systèmes de récupération des eaux de pluie.



DUHAMEL Logistique innove en réutilisant l'eau lors des opérations de maintenance

Une simple opération de maintenance peut devenir un exemple d'économie circulaire. C'est le pari relevé par DUHAMEL Logistique sur l'une de ses plateformes logistiques. Lors de l'entretien réglementaire de la réserve d'eau dédiée au système de protection incendie sprinkler, les équipes locales ont choisi une approche innovante qui allie bon sens, performance opérationnelle et engagement environnemental.

Plutôt que de rejeter dans le réseau des eaux usées les 480 m³ d'eau de cette réserve, le site a décidé de la réutiliser intégralement. Elle a ainsi servi au remplissage de trois nouvelles réserves incendie, transformant une contrainte en opportunité durable.

Cette initiative exemplaire est une réussite sur tous les plans :

- environnemental, avec la préservation de près de 500 m³ d'eau potable,
- financier avec l'économie des coûts liés à l'achat et à l'évacuation de l'eau,
- opérationnel, par la démonstration du bon sens et de l'ingéniosité des équipes.

Cette contrainte réglementaire triennale s'est muée en performance environnementale, en phase avec la politique du groupe en matière de gestion responsable des ressources. Une bonne pratique destinée à être partagée au sein de l'entreprise.

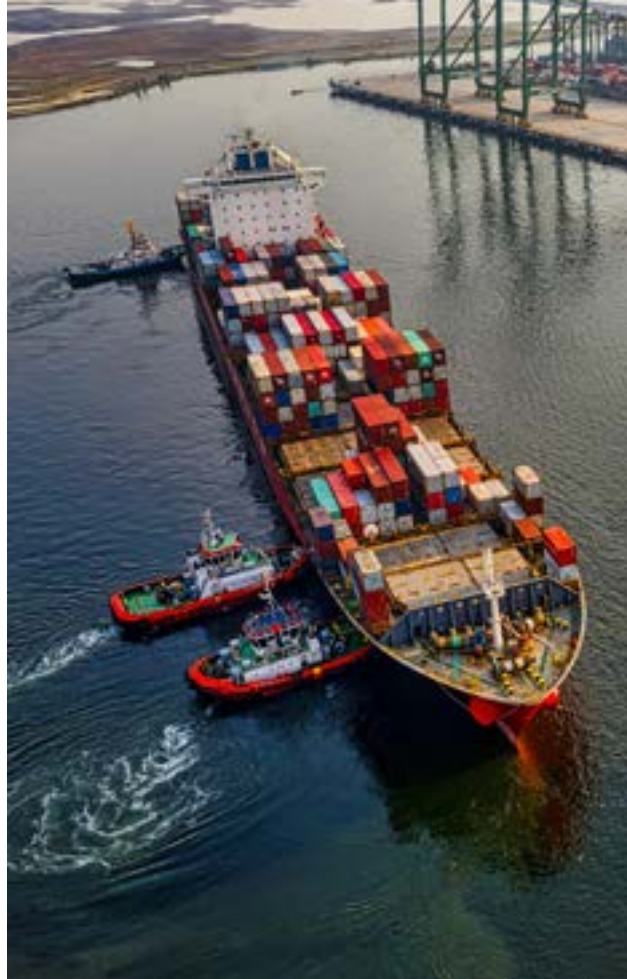
Prévenir les risques de pollutions locales et d'accidents industriels

Dans un secteur où sécurité et responsabilité environnementale sont indissociables de l'activité, la prévention des risques est bien plus qu'une obligation réglementaire. À travers une approche engagée et des actions concrètes, notre entreprise travaille chaque jour à garantir la sécurité des personnes, protéger l'environnement et assurer la continuité de ses opérations dans le respect des normes les plus exigeantes.

Par la nature même de nos activités de logistique et de transport, nous portons une responsabilité particulière dans la gestion des risques. Le stockage et la manutention de marchandises requièrent une vigilance constante pour assurer la sécurité de nos collaborateurs, protéger les riverains et préserver l'environnement local.

Notre politique de gestion des risques a pour objectif d'assurer l'intégrité de nos opérations, en anticipant les incidents majeurs et en maîtrisant l'ensemble des sources potentielles de pollution.

Cette démarche repose avant tout sur le respect scrupuleux de la réglementation. En fonction des marchandises stockées, certains de nos sites sont répertoriés Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Ce cadre légal impose des standards élevés en matière de conception, d'exploitation et de contrôle qui constitue le socle de notre gestion des risques.



Pour maîtriser ces risques, nous mettons en place des infrastructures de prévention adaptées aux spécificités de chaque site. Ainsi, en matière de risque incendie, cela peut inclure des systèmes de détection performants, des équipements d'extinction appropriés ou encore des structures de compartimentage. Pour limiter les risques de pollution, nous installons des dispositifs de rétention pour contenir d'éventuels déversements ou des systèmes de traitement des eaux de ruissellement.

Mais la technologie ne serait rien sans la compétence humaine. C'est pourquoi nous formons nos collaborateurs aux gestes de sécurité et aux procédures d'urgence. Des protocoles précis encadrent la manipulation des produits sensibles et des équipements de première intervention (comme des kits anti-pollution) sont déployés sur nos sites en fonction des risques identifiés.

Notre politique de prévention des risques s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, essentielle pour garantir la pérennité de nos activités et affirmer notre responsabilité envers nos équipes, nos clients et les territoires dans lesquels nous opérons.

Préserver la biodiversité

Protéger la biodiversité fait partie intégrante de notre engagement pour une logistique durable. À notre échelle, chaque geste compte pour préserver le vivant et agir concrètement pour l'environnement.

Nos activités logistiques s'exercent sur des sites dont l'emprise au sol est importante. Principalement composée d'entrepôts, de quais et de zones de manœuvre, une grande partie de nos terrains est, de fait, artificialisée et imperméabilisée. Pourtant, ces implantations comportent aussi des espaces verts, talus et bordures, qui, même de taille modeste, constituent des écosystèmes locaux et autant d'opportunités pour favoriser la biodiversité.

À la suite de l'inventaire de la biodiversité mené en 2024 sur le siège de Pusignan, nous avons commencé à mettre en œuvre les premières recommandations issues de ce diagnostic. Nous considérons que préserver et enrichir ces milieux fait pleinement partie de notre responsabilité environnementale.

Dans une démarche de prévention et de responsabilité, nous avons souhaité mieux comprendre l'environnement dans lequel nos sites s'inscrivent. Nous avons ainsi réalisé, en 2024, une analyse de l'ensemble de nos implantations proches d'espaces protégés du réseau européen Natura 2000. Ce réseau européen vise à sauvegarder les habitats et espèces remarquables. Les sites situés à proximité seront prioritaires dans nos futures actions en faveur de la biodiversité afin de garantir que nos activités respectent ces milieux sensibles.



Pusignan, site pilote

Une étude inédite a été menée pour évaluer l'impact environnemental du campus de Pusignan depuis les années 1960. Si le développement du site a réduit les surfaces végétalisées, le nombre de types d'habitats végétaux y est passé de 2 à 9, preuve que des mesures adaptées permettent de recréer de la diversité, même en milieu urbanisé.

174 espèces végétales ont été recensées, dont deux orchidées protégées (*Ophrys apifera* sur liste rouge européenne des espèces menacées et espèce déterminante ZNIEFF et *Anacamptis pyramidalis*). Ainsi que 8 espèces de papillons, 2 de reptiles et 19 d'oiseaux, parmi lesquels le chardonneret élégant, aujourd'hui menacé en France.

En 2024, les observations de l'étude ont été transformées en actions concrètes.

- **Mise en place d'une gestion différenciée des espaces verts** : certaines zones sont désormais laissées en croissance libre, avec une fréquence de tonte réduite pour préserver des refuges naturels aux insectes pollinisateurs.
- **Protection renforcée des espèces rares.**
- **Création d'abris naturels** : le bois issu des tailles n'est plus systématiquement évacué, mais stocké en tas pour accueillir insectes, hérissons et petits animaux utiles.

Notre objectif est de déployer ces bonnes pratiques sur d'autres sites du groupe, en les adaptant à leurs spécificités locales.



Dimolog Bain-de-Bretagne : un nouveau site performant et respectueux de la biodiversité

Le nouveau site Dimolog à Bain-de-Bretagne, récemment livré et opérationnel incarne une logistique durable grâce à sa conception écoresponsable. Ce bâtiment, pensé selon des principes de haute performance environnementale, vise l'obtention prochaine de la certification BREEAM, mention «Very Good».

Afin de maîtriser la consommation énergétique, le site est équipé de détecteurs de présence dans les zones de passage et les locaux sociaux. En toiture, des panneaux photovoltaïques assurent jusqu'à 80 % des besoins en électricité. Côté gestion de l'eau, la distribution d'eau potable dans les toilettes, vestiaires et salles de pause est pilotée par détection de présence, limitant ainsi le gaspillage.

Dès la phase de construction, des actions en faveur de la biodiversité ont été mises en œuvre. Conscients du déclin de près de 30 % des populations d'oiseaux en France en trente ans, un diagnostic écologique approfondi de la faune et de la flore a été réalisé pour anticiper les impacts du projet. Celui-ci a révélé la présence d'espèces protégées ou quasi menacées, telles que le lézard des murailles, le pipit farlouse, le traquet motteux, le faucon crécerelle et le chardonneret élégant.

Des mesures ciblées ont été prises pour préserver ces espèces. Le merton, utilisé comme zone d'alimentation ou de reproduction par certaines d'entre elles, a été sanctuarisé avec des aires interdites à l'homme. Des habitats de substitution (hibernaculums pour lézards, nichoirs pour oiseaux et insectes) ont été installés dans les espaces verts. Les clôtures ont été adaptées pour faciliter les déplacements de la faune. Nos équipes ont également été formées à ces enjeux. Le site de Bain-de-Bretagne incarne ainsi les standards environnementaux que nous souhaitons déployer dans nos futures implantations.

Notre objectif est de déployer ces bonnes pratiques sur d'autres sites du groupe, en les adaptant à leurs spécificités locales.



SOLIDARITÉ



Ancrés au cœur des territoires, nous soutenons le développement économique local. Nous plaçons le bien-être de nos collaborateurs au centre de notre démarche, en les accompagnant dans toutes les dimensions de leur vie. Enfin, notre engagement citoyen se traduit par des actions solidaires qui reflètent notre volonté de contribuer positivement à la société.

« Chez QUALITAIR&SEA, la solidarité est un pilier qui soutient la véritable cohésion sociale. Elle se traduit au travers des savoir-être et des comportements de nos collaborateurs, dans leur aptitude à s'entraider, à travailler ensemble vers un objectif commun et à faire face aux défis rencontrés. C'est une véritable force qui se matérialise également dans la capacité des équipes à se mobiliser, en externe, pour des causes nobles que ce soit en faveur de l'inclusion ou contre la maladie. Elle représente un vrai atout dans notre bien vivre ensemble au sein de l'entreprise, contribuant ainsi et aussi à sa performance. »



CHRISTOPHE BUISSON
DIRECTEUR GÉNÉRAL
QUALITAIR&SEA

Promouvoir l'emploi local

L'ancrage territorial est le cœur battant de DIMOTRANS Group. Nous faisons le choix d'un développement économique responsable et durable, en misant sur la proximité, l'emploi local et l'implication dans la vie des communautés.

Nous assumons pleinement notre rôle d'acteur économique dans chacun des territoires où nous sommes implantés. Notre stratégie d'entreprise repose sur le choix affirmé de maintenir une présence régionale, avec des agences situées au plus près de nos clients. Contrairement à une logique d'ultracentralisation, cette approche favorise une relation de proximité unique, renforce notre enracinement territorial et soutient son dynamisme économique.

Nous sommes convaincus que cette implantation de terrain nous permet de mobiliser des collaborateurs engagés, connectés à leur environnement et qui partagent un attachement sincère au tissu local.

Nous souhaitons continuer à jouer un rôle actif dans le développement de l'emploi au sein des communautés qui nous accueillent. Cet engagement se traduit par plusieurs actions concrètes. Nous privilégions un recrutement de proximité en valorisant les candidatures issues de nos bassins d'emploi. Nous participons aux forums locaux pour faire connaître nos opportunités de carrière. Nous soutenons la formation des jeunes via l'alternance, en tissant nos partenariats avec les écoles et institutions de nos territoires. Enfin, nous renforçons nos collaborations avec les différents acteurs, tels que les missions locales ou Pôle Emploi, afin de faciliter l'accès à nos offres.

Ce maillage territorial, porté par des agences ancrées au cœur des régions, constitue le socle de notre soutien effectif à l'emploi local. Ces actions illustrent notre volonté de contribuer au développement des territoires, en confortant nos partenariats et notre impact économique pour un futur durable.



BSL s'engage pour l'emploi local à Bain-de-Bretagne

Contribuer à la vitalité économique des territoires fait partie de notre ADN. À Bain-de-Bretagne, BSL transforme cette conviction en actions grâce à un partenariat stratégique avec une agence d'interim. Avec son implantation en QPV (Quartier Prioritaire de la Ville) ou en Zone de Revitalisation Rurale, elle favorise l'accès à l'emploi des résidents locaux.

Notre objectif est de proposer des opportunités professionnelles à des candidats qui peuvent rencontrer des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail, tout en répondant aux besoins de recrutement de notre site.

Au-delà de la mise à disposition de personnel, ce partenariat permet un accompagnement renforcé des candidats. Avec une meilleure connaissance de leur parcours et de leurs contraintes, nous pouvons faciliter leur intégration et leur offrir des opportunités durables, dans un environnement de travail attentif à leurs besoins.

Cette initiative contribue à dynamiser l'emploi local et à soutenir le développement socio-économique des zones prioritaires autour de Bain-de-Bretagne. Elle reflète notre volonté de faire de BSL un acteur engagé, créateur de valeur non seulement pour ses clients et ses équipes, mais aussi pour les communautés qui l'entourent.



DUHAMEL Logistique ouvre ses portes à l'emploi local

Dans le cadre de l'initiative «Les Rolivalois au Cœur des Entreprises», notre filiale normande, DUHAMEL Logistique, renforce son engagement en faveur de l'emploi local. Le site de Val-de-Reuil a ainsi accueilli un groupe de demandeurs d'emploi pour une visite de ses installations.

Ce type de rencontres permet de présenter le secteur de la logistique, de faire découvrir les coulisses de nos entrepôts, d'appréhender la diversité des métiers qui y sont exercés et de voir nos équipes à l'œuvre. L'objectif de cette démarche est double. D'une part, de familiariser les participants avec la réalité du terrain et le dynamisme de notre environnement de travail. D'autre part, d'identifier de potentiels collaborateurs pour renforcer nos équipes.

Fidèle à sa vocation de partenaire de l'emploi et du développement territorial, DUHAMEL Logistique ouvre ses portes deux à trois fois par an à différents publics : étudiants, demandeurs d'emploi et adultes en reconversion. Cette politique permet de consolider notre rôle d'acteur engagé et de contribuer à l'insertion professionnelle dans la région.



Soutenir nos équipes dans toutes les dimensions de leur vie

En prenant en compte les réalités de la vie personnelle, nous affirmons notre volonté de bâtir une culture d'entreprise fondée sur l'empathie, la solidarité et l'accompagnement au quotidien.

Le bien-être de nos collaborateurs s'étend au-delà du cadre professionnel. L'épanouissement personnel et la prise en compte des défis de la vie quotidienne participent, selon nous, à la performance et la fidélisation. Nous avons mis en place plusieurs initiatives pour nos équipes, car leurs responsabilités et préoccupations ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise.



Ces actions, propres à chaque entité, reflètent notre approche décentralisée : chacune déploie des dispositifs adaptés aux besoins spécifiques de ses collaborateurs, pour un accompagnement sur mesure. Nous portons une attention particulière aux collaborateurs qui sont des aidants. Nous reconnaissons le rôle essentiel qu'ils jouent auprès de leurs proches et nous nous efforçons de leur offrir la flexibilité nécessaire pour concilier leurs engagements professionnels et personnels.

Pour accompagner les parents, nous avons instauré des mesures dédiées : horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire, flexibilité pour les familles monoparentales et, dans certaines entités, attribution de jours supplémentaires pour enfant malade. Ces initiatives permettent aux collaborateurs de gérer les imprévus familiaux en toute sérénité, avec la certitude d'être soutenus par leur employeur.

En cas de maladie, nous veillons également à ce que nos équipes se sentent soutenues. Au-delà des obligations légales, nous faisons preuve de souplesse en adaptant les horaires lorsque cela est possible. Dans certaines filiales, comme aux États-Unis ou en Turquie, DIMOTRANS Group va encore plus loin en prenant en charge certains soins. Nous offrons ainsi une meilleure protection sociale et un soutien financier précieux en cas de besoin.

Ces actions concrètes illustrent notre volonté de construire un environnement professionnel attentif à la dimension humaine, où le bien-être de chacun est à la fois une priorité et un moteur de réussite collective.



Engagement Social : BSL soutient les collaborateurs réservistes

Fiers de compter dans nos équipes des **collaborateurs réservistes** (sapeurs-pompiers volontaires, réservistes de l'armée de terre), nous sommes conscients de l'importance de leur rôle civique. Des **jours d'absence dédiés** sont accordés afin qu'ils puissent intervenir lorsque leur mission l'exige. Cette mesure leur permet de remplir leurs obligations de service public sans impact sur leur parcours professionnel.

Cette initiative illustre notre conviction que le soutien aux engagements citoyens de nos collaborateurs fait partie de notre responsabilité sociale et est un atout pour la société.

Nos actions citoyennes

Nos collaborateurs et nos agences font vivre une culture d'entreprise solidaire en soutenant des initiatives locales, nationales et sociétales.

Notre responsabilité s'étend au-delà de nos activités pour s'ancrer dans le cœur des communautés où nous sommes présents. Nous sommes fiers de l'engagement de nos collaborateurs et de nos agences, qui agissent à leur échelle pour soutenir des causes qui leur tiennent à cœur. Ces initiatives, régulièrement mises en lumière sur nos pages LinkedIn, illustrent une culture d'entreprise solidaire et proactive.

Nos équipes se mobilisent collectivement pour des causes nationales et sociétales. Plusieurs entités du groupe ont participé à la journée «Tous en Rose», pour informer sur le dépistage du cancer du sein, ainsi qu'à celle «Tous en Bleu», dédiée à la sensibilisation à l'autisme. Ces moments renforcent la cohésion interne tout en contribuant à des messages essentiels de santé publique et d'inclusion.

Au-delà de ces mobilisations nationales, nos agences s'impliquent au niveau local. Beaucoup soutiennent des clubs sportifs pour enfants, en finançant des événements ou du matériel, permettant ainsi à des jeunes de s'épanouir dans un esprit d'équipe et de persévérance. Au siège de Pusignan, une collecte de produits d'hygiène féminine a été organisée pour une association locale venant en aide aux femmes en difficulté. De son côté, notre filiale BSL a fait don de chaussures de sécurité en bon état à l'association Emmaüs pour offrir une seconde vie à du matériel et favoriser l'insertion sociale.

Ces actions, portées par le Groupe ou initiées par nos collaborateurs, traduisent un engagement citoyen sincère et une volonté de contribuer positivement à notre écosystème. Elles reflètent notre ambition de faire la différence, non seulement dans notre secteur, mais aussi dans la société.

Donner une seconde vie aux chaussures de sécurité

Dans le cadre du nettoyage des équipements de protection individuelle (EPI), BSL a engagé une démarche de don solidaire en offrant ses chaussures de sécurité encore en très bon état à l'association Emmaüs. En 2024, ce sont déjà 39 paires qui ont été données, tandis que 15 seulement ont été orientées vers les déchets industriels banals (DIB) car trop usées. Cette action, menée sur deux sites sur cinq, sera déployée prochainement à l'ensemble du périmètre.

Cette initiative illustre parfaitement l'esprit de notre démarche RSE : réduire les déchets, prolonger la durée de vie des équipements et contribuer à une cause sociale en soutenant l'insertion des personnes accompagnées par Emmaüs.



Tous en rose pour soutenir la lutte contre le cancer du sein

Chaque année, DIMOTRANS Group se mobilise à l'occasion d'Octobre Rose pour sensibiliser à la prévention et au dépistage du cancer du sein. Cette année encore, les collaborateurs se sont prêtés au jeu en portant fièrement du rose le 22 octobre, symbole d'engagement commun.

Cette mobilisation s'est accompagnée d'un défi connecté solidaire, invitant chacun à parcourir un maximum de kilomètres, à pied ou à vélo. Objectif : cumuler les efforts de tous pour permettre au groupe de réaliser un don à la Ligue contre le cancer.



Octobre
Rose 2024

ANNEXES

6.

- Méthodologie
- Période & périmètre du reporting
- Synthèse des indicateurs 2024



MÉTHODOLOGIE

Pour piloter notre performance extra-financière et communiquer de manière transparente avec nos parties prenantes, DIMOTRANS Group a structuré sa démarche de reporting en s'appuyant sur des cadres internationaux de référence : ISO 26000, directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et normes du GRI (Global Reporting Initiative). Cette approche nous permet de nous préparer aux exigences réglementaires qui nous seront prochainement applicables et, plus largement, d'assurer une information de qualité.

Nous portons une attention particulière à la fiabilité et à l'exactitude des données qui fondent ce rapport. Par exemple, pour notre bilan carbone, nous utilisons des facteurs d'émissions issus de bases de données publiques et reconnues, comme la Base Empreinte de l'ADEME. Chaque donnée est tracée pour garantir la solidité des résultats. Toutes les données estimées sont identifiées et tracées, et nous disposons d'un guide méthodologique définissant les règles d'approximation.

Dans un souci de totale transparence et pour nous préparer à nos futures obligations, nous avons également fait auditer une partie de nos données RSE par un tiers indépendant. Cet audit, basé sur un échantillonnage, a couvert des données environnementales, sociales et de gouvernance. Cette démarche volontaire nous permet de valider les informations sélectionnées pour l'audit (assurance limitée) et d'identifier les axes d'amélioration pour nos processus de collecte et de communication.

Nous concevons ce rapport non pas comme une simple publication, il constitue un outil de pilotage stratégique et un vecteur de dialogue avec notre écosystème.



PÉRIODE ET PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Afin d'assurer une lecture claire et une juste interprétation des informations présentées, ce rapport repose sur un cadre de reporting précis et constant. La période de référence pour la collecte et la consolidation de l'ensemble des données, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives, est l'année civile complète, s'étendant du 1er janvier au 31 décembre 2024, sauf mention explicite contraire sur un indicateur spécifique.

Le périmètre de consolidation couvre les activités opérées par DIMOTRANS Group, incluant ses quatre business units : Overland, Overseas, Logistics, Industrial Projects ainsi que ses fonctions support et couvrant nos implantations en France et pour certaines données nos implantations à l'étranger (se référer aux mentions spécifiques dans les annexes du rapport). Cette approche garantit une vision d'ensemble de nos performances, de nos impacts et des actions que nous menons.

SOCIAL - EFFECTIFS

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Hors France</i>
Nombre total de salariés ^(A)	Unité	1 552	1 564	593
Nombre total de salariées femmes	Unité	743*	873	
Nombre total de salariés hommes	Unité	582*	691	
Pourcentage de salariées femmes	%	56	55,8	
Pourcentage de salariés hommes	%	44	44,2	
Nombre total de salariés	ETP	1 299,95*	1538,22	
Nombre total d'employés permanents	Unité	969*	1158	
Nombre total d'employés permanents femmes	Unité		632	
Nombre total d'employés permanents hommes	Unité		526	
Nombre total d'employés à temps plein	Unité	1 248*	1473	
Nombre total d'employés femmes à temps plein	Unité	675*	791	
Nombre total d'employés hommes à temps plein	Unité	573*	682	
Nombre total d'employés à temps partiel	Unité	79*	91	
Nombre total d'employés femmes à temps partiel	Unité	71*	82	
Nombre total d'employés hommes à temps partiel	Unité	8*	9	
Nombre d'heures travaillées ^(A)	Heures	2 366 443,1	2 234 449,24	
Nombre d'employés - Haute direction	Unité	10	10	
Nombre d'employées femmes - Haute direction	Unité	1	1	
Nombre d'employés hommes - Haute direction	Unité	9	9	
Pourcentage d'employées femmes - Haute direction	%	10	10	
Pourcentage d'employés hommes - Haute direction	%	90	90	
Répartition des salariés de moins de 30 ans	Unité	311*	338	
Répartition des salariés entre 30 et 50 ans	Unité	626*	735	
Répartition des salariés de plus de 50 ans	Unité	388*	491	
Nombre d'intérimaires mensuel	Unité	174,9	159,3	
Nombre total d'intérimaires	Unité	2152	3065,6	
Nombre d'heures travaillées - Intérimaires	Heures	318 383,4	289 962,90	
Nombre total de salariés aux heures non garanties	Unité	0	0	
Nombre total de travailleurs non-employés	Unité	1	1	
Nombre d'alternants	Unité		88	
Nombre de femmes alternantes	Unité		33	
Nombre d'hommes alternants	Unité		55	
Pourcentage d'alternants dans les effectifs	%	10	5,6	

*Hors DUHAMEL Logistique

^(A)Données auditées

SOCIAL - FORMATION

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Nombre total d'heures de formation ^(A)	Heure	11 362	7817,1
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein de son propre personnel ^(A)	Heure / Unité	8,7**	5
Nombre moyen d'heures de formation par ETP au sein de son propre personnel	Heure / ETP	8,7**	5,08
Nombre d'heures de formation liées à la sécurité ^(A)	Heure	3 504	3954,1
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés à temps plein	Heure / Unité	12,4**	5,23
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés à temps partiel	Heure / Unité	1,5**	1,27
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés femmes	Heure / Unité	10,4**	4,47
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés hommes	Heure / Unité	13,4**	5,66
Les dépenses moyennes de formation par équivalent temps plein (ETP)	€ / ETP	556**	244
Nombre de personnes formées au management	Unité	55	71

**Hors DUHAMEL Logistique et QUALITAIR&SEA

^(A)Données auditées

SOCIAL - TURNOVER

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Turnover	%	36,53*	23,74
Nombre de salariés ayant rejoint l'entreprise	Unité	568	518
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	Unité	400	515
Taux de retour des employées femmes ayant pris un congé maternité/congé parental	%	100	77,32
Taux de rétention des employées femmes ayant pris un congé maternité/congé parental	%	86,6	82
Taux de retour des employés hommes ayant pris un congé paternité/congé parental	%	100	95,31
Taux de rétention des employés hommes ayant pris un congé paternité/congé parental	%	65	90,48

*Hors DUHAMEL Logistique

SOCIAL - ABSENTÉISME

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Absentéisme	%	5,14	5,64
Pourcentage d'employés autorisés à prendre des congés familiaux	%	100	100
Pourcentage d'employés ayant pris des congés familiaux	%	9,6	12,68
Pourcentage d'employés femmes ayant pris des congés familiaux	%	12,4	20,16
Pourcentage d'employés hommes ayant pris des congés familiaux	%	8,5	14,47

SOCIAL - DIVERSITÉ

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Part de personnes handicapées parmi ses propres effectifs	%	3,7*	3,06
Nombre total de travailleurs propres handicapés	ETP	57,7*	66
Nombre de travailleuses handicapées femmes	ETP	33,6*	43
Nombre de travailleurs handicapés hommes	ETP	24,1*	23

*Hors DUHAMEL Logistique

SOCIAL - ACCIDENTOLOGIE

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Nombre de morts liés à des accidents du travail	Unité	1	0
Nombre de morts liés à des maladies professionnelles	Unité	0	0
Nombre d'accidents de travail ^(A)	Unité	62	41
Taux de fréquence (heures réelles travaillées) ^(A)	-	26,2	18,35
Taux de gravité (heures réelles travaillées) ^(A)	-	0,58	0,56
Nombre de maladies professionnelles enregistrables	Unité	0	0
Nombre de jours perdus liés à des blessures, accidents, maladies professionnelles et décès ^(A)	Unité	1366	1247
Nombre d'accidents de travail intérimaires avec arrêt de travail	Unité	7	16
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail - incluant des intérimaires	Unité	69	57
Taux de fréquence avec intérimaires (heures réelles travaillées)	-	25,7	22,58
Nombre d'heures de formation liées à la sécurité ^(A)	Heure	3504	3954,1

^(A)Données auditées

SOCIAL - DROIT SOCIAL

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Nombre de travailleurs éligibles à la couverture sociale	Unité	1 552	1564
Part de travailleurs éligibles à la couverture sociale	%	100	100
Nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective	Unité	1 552	1564
Part d'employés couverts par des accords de négociation collective	%	100	100
Nombre de salariés en propre représentés au niveau de l'établissement entreprise par les représentants des travailleurs	Unité	1 304*	1501
Nombre d'arrêts de travail majeurs (lié à des grèves ou lock-out)	Unité	0	0
Nombre total d'ETP en jours-personne inactifs en raison des arrêts de travail majeurs	ETP	0	0
Taux de réalisation des EAD	%		70,2
Taux de réalisation des entretiens professionnels	%		81

*Hors DUHAMEL Logistique

GOVERNANCE – HYGIENE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre US</i>
Part de ses propres salariés qui sont couverts par le système de management de la santé et de la sécurité de l'entreprise sur la base des exigences légales et/ou des normes reconnues	%	100	100	100
Part de ses propres salariés qui sont couverts par le système de management de la santé et de la sécurité de l'entreprise et qui ont été couverts par des audits internes	%	100	100	100
Nombre de sites certifiés ISO 9001	Unité	26*	38	
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Unité	3*	4	
Nombre de sites certifiés ISO 45001	Unité	3*	4	
Nombre de sites GDP/Certipharm	Unité	8*	21	
Nombre de sites certifiés TAPA	Unité	0*	0	
Nombre de sites certifiés OEA	Unité	35*	59	
Nombre de sites certifiés BREEAM/HQE/LEED	Unité	0*	0	
% de sites certifiés ISO 9001	%	65*	65,5	
% de sites certifiés ISO 14001	%	7,5*	6,9	
% de sites certifiés ISO 45001	%	7,5*	6,9	

*Hors DUHAMEL Logistique

GOUVERNANCE – VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES DES AFFAIRES

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) reçus (via les RH, plateforme d'alerte ou CSE) ^(A)	Unité	1	2
Nombre de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) reçus par des tiers	Unité	0	0
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables (via les RH, plateforme d'alerte ou CSE, tiers) ^(A)	Unité	1	2
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables ayant fait l'objet d'une enquête interne ^(A)	Unité	1	2
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables n'ayant pas fait l'objet d'une enquête interne	Unité	0	0
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables ayant fait l'objet d'une enquête interne suivie de mesures correctives ^(A)	Unité	1	2
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables ayant entraîné des sanctions financières	Unité	0	0
Nombre d'allégation signalées de corruption et / ou de trafic d'influence (via les RH, plateforme d'alerte, CSE ou des tiers)	Unité	0	0
Nombre d'allégation recevables de corruption et / ou de trafic d'influence	Unité	0	0
Nombre total d'allégation recevables de corruption et / ou de trafic d'influence ayant fait l'objet d'une enquête interne	Unité	0	0
Nombre d'investigations relatives à la corruption / trafic d'influence et de décisions dans lesquelles les employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires	Unité	0	0
Nombre de condamnations fermes relatives à la corruption / trafic d'influence	Unité	0	0
Nombre de contrats avec des partenaires commerciaux résiliés ou non renouvelés en raison de corruption / trafic d'influence	Unité	0	0
Montant des amendes payées relatives à la corruption / trafic d'influence	€	0	0
Nombre d'allégation signalées de comportements anticoncurrentiels (via les RH, plateforme d'alerte, CSE ou des tiers)	Unité	0	0

Nombre d'allégations recevables de comportements anticoncurrentiels	Unité	0	0
Nombre total d'allégation recevables de comportements anticoncurrentiels ayant fait l'objet d'une enquête interne	Unité	0	0
Nombre d'investigations relatives aux comportements anticoncurrentiels et de décisions dans lesquelles les employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires	Unité	0	0
Nombre d'actions en justice en cours concernant un comportement anticoncurrentiel	Unité	0	0
Montant des amendes payées relatives à un comportement anticoncurrentiel	€	0	0
Nombre d'investigations et de décisions à l'issue desquelles les employés ont été licenciés	Unité	0	0
Montant des ordonnances de dommages-intérêts relatives à un comportement anticoncurrentiel	€	0	0
Montant total des amendes, des pénalités et de la rémunération des dommages-intérêts en raison de violations concernant les droits de l'égalité des travailleurs propres	€	0	0
Nombre de problèmes et d'incidents graves des droits de l'homme liés à la propre main-d'œuvre (via les RH, plateforme d'alerte, CSE ou des tiers) ^(A)	Unité	1	2
Nombre total de violations des principes mondiaux de l'ONU	Unité	0	0
Nombre total de violations des principes de l'organisation pour la coopération économique et le développement (OCDE) Entreprises multinationales	Unité	0	0
Contributions politiques financières	€	0	0

^(A)Données auditées

INFRASTRUCTURES

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Nombre total de sites à la fin de la période	Unité	59	58
Surface totale bâtie	m²	331 534	326 333
Surface totale équipée de LED	m²	221 246***	257 877,3
Pourcentage de surfaces équipées de LED	%	77***	79
Consommation d'eau des surfaces bâties	m3		14 236,4

*** Hors QUALITAIR&SEA

ÉNERGIE - BÂTIMENTS

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre US & Asie</i>
Consommation d'électricité des surfaces bâties ^(A)	MWh	7 078,14	6 681,53	325,31
Consommation d'électricité des surfaces bâties	kWh/m²	21,1	20,47	
Consommation de gaz des surfaces bâties ^(A)	MWh	6 228,2	5 487,49	
Consommation de gaz des surfaces bâties	kWh/m²	18,5	16,82	
Consommation de fioul ^(A)	L	15 393	19 620	
Consommation totale d'énergie	MWh	13 471	12 378,96	
Consommation totale d'énergie	KWh/m²	46,02	37,93	
Consommation totale d'énergie d'origine renouvelable	MWh	478	451,09	

^(A)Données auditées

ÉNERGIE - VÉHICULES LÉGERS

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre US</i>
Nombre de véhicules de fonction	Unité	300	322	1
Nombre de véhicules de fonction essence	Unité	73	84	
Nombre de véhicules de fonction gazole	Unité	158	141	
Nombre de véhicules de fonction hybrides et électriques	Unité	69	97	0
Pourcentage de véhicules de fonction hybrides et électriques	%	23	30,1	0
Consommation d'essence de la flotte de véhicules de fonction ^(A)	Litres	131 615	136 817,6	8841,6
Consommation de gazole de la flotte de véhicules de fonction ^(A)	Litres	194 827	131 709,06	
Consommation moyenne de gazole L/100	L/100km	4,31	6,07	
Consommation moyenne d'essence L/100	L/100km	7,16	6,54	

^(A)Données auditées

ÉNERGIE - POIDS LOURDS

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre US</i>
Nombre de véhicules routiers	Unité	36	35	6
Nombre de conducteurs	Unité	31	29	
Nombre de conducteurs formés à l'éco-conduite	Unité	16	12	
Consommation de gazole de la flotte de véhicules routiers ^(A)	Litres	934 709,32	844 976,43	127 934,5
Nombre de km parcourus par la flotte de véhicules routiers fonctionnant au gazole - km	Km	3 163 039	2 841 795	317100
Consommation moyenne de gazole de la flotte de véhicules routiers (L/100km)	L/100km	29,55	29,73	40,3
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC <3,5t	%	0	0	
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC > ou = 3,5 tonnes et < 7,5 tonnes-Fin de période	%	0	0	
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC > ou = 7,5 tonnes et < 12 tonnes-Fin de période	%	0	0	
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC > ou = 12 tonnes et < 19 tonnes-Fin de période	%	0	2,86	
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC > ou = 19 tonnes et < 44 tonnes-Fin de période	%	100	97,14	
% de véhicules routiers - Nombre de véhicules PTAC > 44 tonnes-Fin de période	%	0	0	
% de véhicules EURO 0	%	0	2,86	
% de véhicules EURO 1	%	0	0	
% de véhicules EURO 2	%	0	0	
% de véhicules EURO 3	%	0	2,86	
% de véhicules EURO 4	%	0	0	
% de véhicules EURO 5	%	0	0	
% de véhicules EURO 6	%	100	94,29	
Taux de passage aux mines	%	100	100	

^(A)Données auditées

ENVIRONNEMENT - DÉCHETS

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>
Quantité totale de déchets générés ^(A)	Tonne	2 706	2 595,08
Quantité totale de déchets non dangereux ^(A)	Tonne	2 700	2 588,01
Quantité totale de déchets dangereux et radioactifs ^(A)	Tonne	5,4	7,08
Quantité totale de déchets recyclés ^(A)	Tonne	2 117	2 085,88
Quantité totale de déchets non recyclés ^(A)	Tonne	589	503,41
Pourcentage de déchets recyclés ^(A)	%	78,2	80,38
Pourcentage de déchets non recyclés ^(A)	%	21,8	19,40

^(A)Données auditées

ENVIRONNEMENT - CO₂

INDICATEUR	UNITÉ	DONNÉE 2023 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre France</i>	DONNÉE 2024 <i>Périmètre US & Asie</i>
Scope 1 ^(A)	tCO ₂ e	5 484,5	4 829,28	365,94 ⁽⁴⁾
Scope 2 market-based ^(A)	tCO ₂ e	886,2	836,50	
Scope 2 location-based ^(A)	tCO ₂ e	411,3	388,26	170,86
Scope 3 ^(A)	tCO ₂ e	653 444,4	590 377,41	226 571,51
TOTAL des émissions de CO ₂ e (market-based)	tCO ₂ e	659 815,1	596 043,19	
TOTAL des émissions de CO ₂ e (location-based)	tCO ₂ e	659 340,2	595 594,95	227 108,31
Quantité de Nox	tonne	1 735,87 ⁽¹⁾	3 638,02	3 359,33
Quantité de nmhc	tonne	565,96 ⁽¹⁾	573,09	347,82
Quantité de Sox	tonne	353,27 ⁽¹⁾	456,01	785,5
Quantité de particules fines PM10	tonne	64,59	96,3	203,92
Émissions liées au transport aérien	tCO ₂ e	361 333,4 ⁽³⁾	484 449,6	124 828,99
Émissions liées au transport maritime	tCO ₂ e	32 991,69 ⁽³⁾	25 657	97 875,3
Émissions liées au transport routier	tCO ₂ e	39 312,34 ⁽³⁾	50 787,9	2 143,7
Émissions liées au transport ferroviaire	tCO ₂ e	10,8 ⁽³⁾	104,63	1 723,5
Intensité carbone transport aérien	gCO ₂ e/t. km		910,72 ⁽²⁾	
Intensité carbone transport maritime	gCO ₂ e/t. km		4,78 ⁽²⁾	
Intensité carbone transport routier	gCO ₂ e/t. km		87,81 ⁽²⁾	
Intensité carbone transport ferroviaire	gCO ₂ e/t. km		26,31 ⁽²⁾	

⁽¹⁾Hors BSL
⁽²⁾Périmètre monde, hors BSL
⁽³⁾Périmètre France & US
⁽⁴⁾Périmètre US
^(A)Données auditées

REMERCIEMENTS

Le rapport d'activité et de durabilité 2024 de DIMOTRANS Group a été publié par la Direction QHSE et RSE du Groupe et grâce à la participation des fonctions support du Groupe et de l'ensemble des métiers. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui y ont contribué.

CONCEPTION, RÉDACTION & GRAPHISME

VALÉRIE VAN OOST & MAXIME BOIZEL

CRÉDITS PHOTOS & ILLUSTRATIONS

FREEPIK & PEXELS

Alena Koval / Artempodrez / Bombeiros MT / Boom
Chris Clarck / Chris Czemak / Cottobro Darren Mitchell
Divinetchygirl / Fauxels / Jess Vide / Junpire Nguyen
Kelly / Klaus Machtel / Marcus Aurelius / Mart Production
Mathiascelis / Mdx014 / Mihailio Jovicevic / Minan
Oandremoura / Pixabay / Rcwired / Sammag7 / Shsh
Sora Shimazaki / Suzyhazelwood / Thirdman / Tomfisk / Zelch

© DIMOTRANS GROUP 2025

