DIMOTRANS Group



RAPPORT RSE 2025

DIMOTRANS Group

RAPPORT RSE 2025

SOMMAIRE

Rapport RSE 2025

Edito de la Direction générale 5

1. UN GROUPE RÉSILIENT ET EN CROISSANCE 7

1.1. D'hier à aujourd'hui 8
1.2. Mission, vision et valeurs partagées 9
1.3. Notre modèle économique et opérationnel 13

2. L'ENGAGEMENT : BÂTIR UN MODÈLE RESPONSABLE 31

2.1. Cadre méthodologique 32
2.2. Notre gouvernance 34
2.3. A l'écoute de notre écosystème 38
2.4. Identifier nos enjeux : analyse double matérialité 42
2.5. Gestion des impacts, des risques et des opportunités 44
2.6. Notre feuille de route RSE à horizon 2030 49

3. LE RESPECT AU CŒUR DE NOS ACTIONS 53

3.1. Prévenir et protéger 54
3.2. Conduite des affaires 68
3.3. Placer l'humain au cœur de l'entreprise 74

4. AGILITÉ : INNOVER POUR LE MONDE DE DEMAIN 101

4.1. Renforcer notre résilience environnementale 102
4.2. Changement climatique 104
4.3. Pollution de l'air 116
4.4. Gestion des ressources non renouvelables 117

5. SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT TERRITORIAL 135

5.1. Soutenir nos collaborateurs au quotidien 136
5.2. Dynamiser l'économie locale 139
5.3. S'engager pour l'intérêt général 140

6. ANNEXES 143

Synthèse des indicateurs 2024 144



Edito de la Direction générale

UNE CROISSANCE GUIDÉE PAR NOS VALEURS

Nous sommes heureux de vous présenter la nouvelle édition du rapport sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de DIMOTRANS Group.

2025 s'est inscrit dans un contexte international exigeant pour les acteurs du transport et de la logistique. Entre tensions géopolitiques, changements réglementaires et accélération des transformations numériques, nos métiers évoluent toujours à un rythme soutenu. Cette réalité confirme la nécessité d'anticiper, d'innover et d'adapter en permanence nos organisations. Elle conforte aussi la conviction que la croissance n'a de sens que si elle est guidée par des valeurs partagées.

Dans cet environnement complexe, nous continuons avec la même détermination à nous développer de façon durable, responsable et créatrice de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. Un engagement que la direction générale assume et que chaque collaborateur du Groupe traduit au quotidien dans ses actions.

Cette année a été marquée par la poursuite de notre essor en France et à l'international ainsi que par la mise en œuvre de projets structurants destinés à intensifier notre agilité et notre qualité de service.

Elle a prolongé et ancré la démarche #TousDIMO, qui vise à renforcer la cohérence et la volonté collective autour de notre mission, de notre vision et de nos valeurs : respect, engagement, solidarité et agilité.

Notre objectif reste inchangé : devenir le partenaire préféré de nos clients en contribuant à une supply chain respectueuse du monde dans lequel nous vivons. Elle s'appuie sur une ambition commune : participer 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.

Notre démarche RSE traduit notre volonté d'agir concrètement pour réduire nos impacts environnementaux. Un chantier collectif exigeant autour duquel nous sommes tous mobilisés.

Merci à tous, clients, collaborateurs, fournisseurs pour votre confiance et votre engagement à nos côtés.

Bonne lecture.



LAURENT PARAT,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIMOTRANS GROUP

UN GROUPE RÉSILIENT ET EN CROISSANCE



1.

“ Notre trajectoire s’est construite à l’écart des modèles standardisés, guidée par une passion authentique pour notre métier et un attachement profond à la réussite de nos clients. C’est cet ADN unique qui a forgé notre indépendance et notre ancrage. Aujourd’hui, alors que nous changeons de dimension grâce à nos récentes acquisitions, je contemple avec fierté le groupe solide que nous sommes devenus. C’est avec cette même confiance et cette agilité préservée que nous abordons les prochaines années, prêts à concevoir des solutions toujours plus audacieuses pour notre marché. ”



SALVATORE ALAIMO
PRÉSIDENT
DIMOTRANS GROUP

D'hier à aujourd'hui

Né en 1980, le Groupe a su conjuguer proximité, agilité et solutions sur mesure pour accompagner durablement sa croissance, tout en préservant son indépendance et son ancrage territorial.

UNE DYNAMIQUE DE CROISSANCE PORTÉE PAR NOS VALEURS

Une histoire riche et maîtrisée, portée par un engagement profond envers nos valeurs, façonne notre identité. Depuis le début, nous avons bâti une entreprise où performance et responsabilité vont de pair, animée par la vision d'un monde plus respectueux.

Notre croissance est constante et réfléchie. Elle s'est construite au fil des années avec l'intégration de marques fortes et reconnues pour leur expertise. Cette approche nous a permis de consolider notre position parmi les leaders français du secteur. Préserver l'identité unique de chaque marque, respecter son histoire, sa culture et ses spécificités est au cœur de notre singularité. Ce respect des différences a renforcé un capital immatériel essentiel et stimulé l'engagement et la motivation de nos équipes. 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 : **Overland, Overseas, 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 et à l'international.

NOS MARQUES, NOS EXPERTISES.

ALIS · All Solutions · DIMOLOG · CMA INTERNATIONAL · DIMOTRANS Global Transport · DIMOTRANS Group · DT PROJECT · DT · MOLDTRANS · QUALITAIR&SEA

CHIFFRES CLÉS 2025

Classés parmi les transporteurs de référence et 342e dans le classement des champions de la croissance des Échos, nos chiffres confirment une position solide sur le marché.

- **CA 2025 avec acquisitions : 782 M€**
- **Effectifs : près de 3000 collaborateurs**
- **24 implantations à l'étranger**
- **+120 agences dans le monde**
- **4 métiers : Overland, Overseas, Logistics, Industrial Projects**

Missions, vision et valeurs partagées

La clarté de notre mission et la force de notre vision guident DIMOTRANS Group face aux défis de la logistique internationale. Ces fondamentaux définissent notre identité, traduisent nos engagements et tracent notre trajectoire.

Ils irriguent notre stratégie, structurent nos arbitrages et transforment nos valeurs en actions concrètes. Chaque collaborateur peut ainsi être engagé au service d'un projet d'entreprise cohérent, responsable et tourné vers la réussite de nos clients.

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 dépasse la simple dimension d'acheminement de marchandises. En optimisant les flux et en rationalisant les processus, nous créons une valeur ajoutée, convaincus que la réussite de nos clients est le reflet de la nôtre. Pour honorer cet engagement, nous plaçons la simplicité et l'adaptabilité au centre de notre modèle opérationnel.



NOTRE VISION

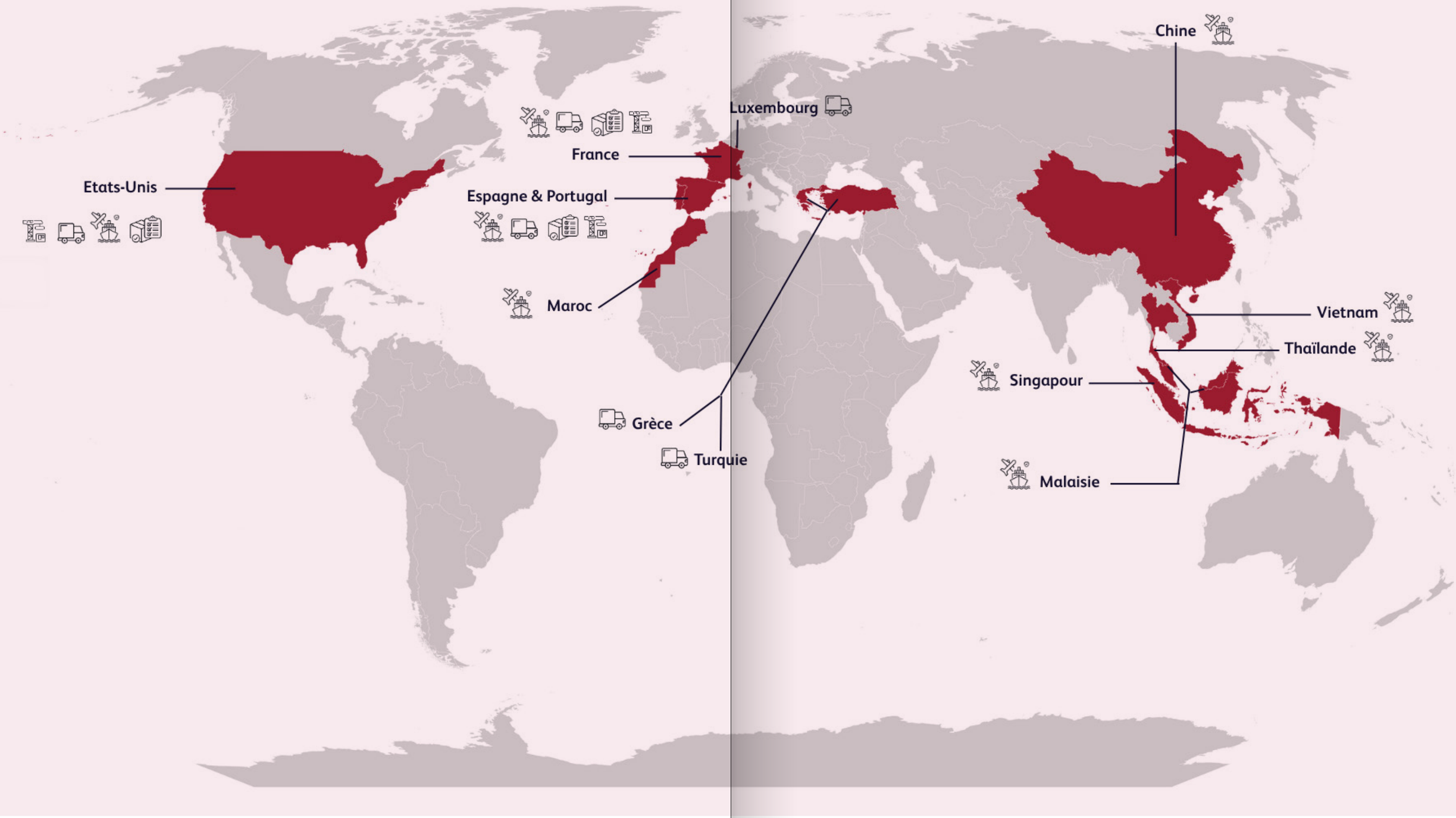
Devenir le partenaire préféré de nos clients en contribuant à une supply chain respectueuse du monde dans lequel nous vivons est notre ambition.

Pour la concrétiser, nous visons l'excellence afin de nous imposer comme la référence de confiance pour nos partenaires. Cet engagement implique une responsabilité totale. Elle se traduit par le respect rigoureux des exigences de chaque client. De la qualité des prestations (respect des délais, intégrité des marchandises, traçabilité) à la sécurité des produits et à la conformité réglementaire, notamment pour les matières dangereuses. Nous intégrons ces impératifs dès la conception de nos offres.

Cette responsabilité s'étend à la réduction de notre empreinte environnementale, par l'optimisation de nos schémas de transport et la baisse de nos émissions. Elle exige une écoute active, une transparence constante, un pilotage précis et une gestion proactive des aléas.

L'alliance entre performance logistique de pointe et responsabilité sociétale fait de DIMOTRANS Group un partenaire engagé pour la réussite pérenne de ses clients. Mission et vision se rejoignent pour former un cadre de référence. Ce cap commun assure la cohérence de nos opérations et oriente notre croissance vers une excellence qui place l'innovation responsable au cœur de chaque flux géré par nos équipes.

Implantations en propre du groupe en 2025



NOS VALEURS, SOCLE DE NOTRE IDENTITÉ COMMUNE

Notre identité s'est forgée à travers une croissance ambitieuse et l'intégration de cultures diverses issues de nos implantations mondiales et de nos acquisitions successives. Si chaque entité porte son propre héritage, nous sommes aujourd'hui rassemblés autour de quatre valeurs fondamentales et communes. Elles constituent le cadre de référence qui guide chaque décision du Groupe pour garantir une performance durable et cohérente.



• LE RESPECT

Moteur de notre collaboration et de notre éthique, le respect s'incarne dans l'écoute, la bienveillance et la reconnaissance de chacun. Notre management repose sur l'exemplarité et une exigence juste, où le débat constructif laisse place à un alignement plein et entier dès la décision prise. Nous valorisons le droit à l'erreur dès lors que la responsabilité est assumée. Car c'est ensemble et avec fiabilité que nous honorons notre promesse client.

• L'ENGAGEMENT

L'engagement repose sur l'implication de nos experts pour honorer la promesse client. Comprendre pour être convaincu, être convaincu pour s'engager pleinement : c'est sur ce principe que repose notre fiabilité. Il peut se résumer par cet impératif : « je dis ce que je fais et je fais ce que je dis ». Cette culture de l'exigence nourrit la fierté d'appartenance. Chaque décision prise est portée collectivement, avec détermination et dans un esprit de responsabilité partagée pour garantir la qualité de nos opérations et la satisfaction de nos clients.

• LA SOLIDARITÉ

La solidarité se traduit par un indéfectible esprit d'équipe et une coopération réelle entre tous nos métiers. Face aux difficultés, nous cherchons des solutions plutôt que des coupables. Cette solidarité opérationnelle s'étend à nos clients que nous accompagnons aussi bien dans leur croissance que face à leurs défis les plus sensibles. Elle irrigue également nos pratiques internes et nos actions envers les communautés qui nous entourent, transformant notre diversité en force collective. Ce socle nous permet de porter ensemble un projet d'entreprise responsable, tourné vers l'avenir.

• L'AGILITÉ

L'agilité est notre réponse à la complexité de la logistique internationale. Ancrée sur des bases solides, elle autorise une créativité maîtrisée où la relation humaine et la recherche de solutions priment sur la simple exécution contractuelle. Face aux défis, nos équipes écoutent, ajustent les schémas et proposent des alternatives innovantes avec la rapidité nécessaire pour anticiper les besoins et accompagner nos clients dans un environnement en mouvement permanent.

Notre modèle économique et opérationnel

• UNE AGILITÉ LOCALE, FONDEMENT D'UNE ENVERGURE INTERNATIONALE

Avec le déploiement de notre plan stratégique à horizon 2028, DIMOTRANS Group entre dans une nouvelle phase de développement. Dans la continuité de l'héritage de nos fondateurs, ce projet audacieux vise à renforcer notre performance globale en conjuguant excellence opérationnelle et croissance soutenue.

Cette dynamique offre déjà des résultats tangibles : le Groupe a progressé de plus de 20 % sur les trois dernières années. Elle est portée par une gouvernance simple qui nous permet d'agir avec la rapidité et la détermination d'une ETI agile. Notre force tient à un modèle unique : allier puissance internationale et ancrage local, un équilibre que peu de concurrents parviennent à tenir. Il permet d'offrir à chaque client un accompagnement sur mesure et une proximité humaine constante, quel que soit son périmètre géographique.
Pour transformer cette vision en résultats, notre modèle s'articule autour de quatre piliers.

• L'EXPERTISE MÉTIER ET LA FORCE DU RÉSEAU

Notre efficacité repose sur une organisation structurée en quatre métiers d'expertise : Overland, Overseas, Logistics et Industrial Projects. Ces savoir-faire techniques sont coordonnés par six Business Units. Ce maillage stratégique nous permet de répondre avec précision aux spécificités de chaque flux et de chaque territoire.

• UNE CROISSANCE EXTERNE MAÎTRISÉE

Pour élargir notre offre et conquérir de nouveaux marchés, nous menons une politique de croissance externe active et ciblée. Chaque acquisition est pensée pour enrichir nos capacités sans nous éloigner de ce qui nous définit : l'agilité et la proximité client.

• LA TRANSFORMATION DIGITALE AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ

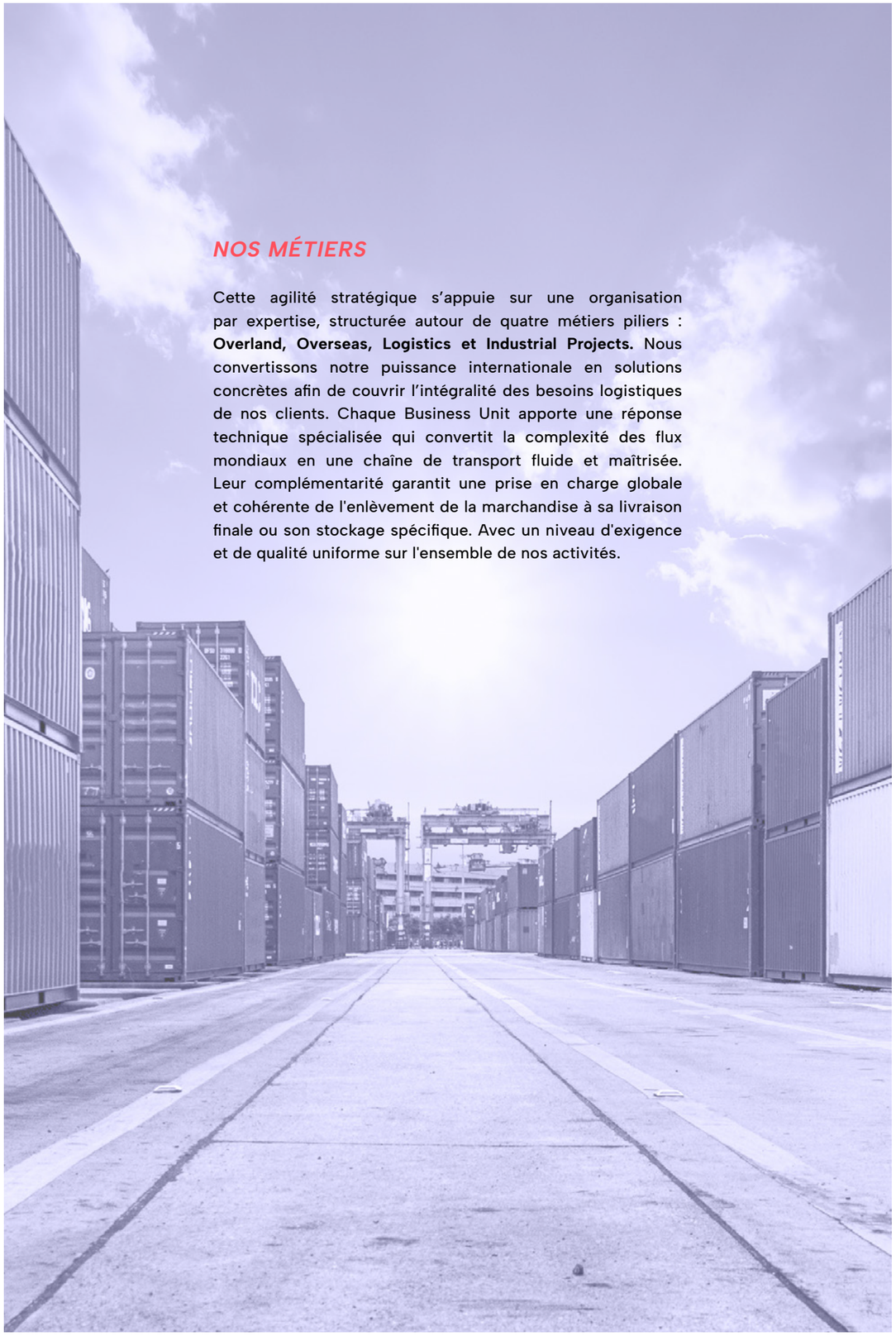
Nous accélérons notre transformation technologique en structurant nos activités autour d'outils digitaux innovants. Notre objectif est de renforcer notre productivité opérationnelle tout en offrant à nos clients et partenaires une transparence et une fiabilité accrues.



• LE LEADERSHIP ET L'ENGAGEMENT HUMAIN

Notre modèle est avant tout porté par des femmes et des hommes. C'est pourquoi nous plaçons le leadership et la co-construction au centre de notre culture. À travers le programme #TousDIMO, nous fédérons nos forces autour de valeurs partagées pour bâtir une organisation solide et engagée.

Cette performance économique et opérationnelle n'a de sens que si elle crée de la valeur durable. En plaçant la RSE au centre de cette stratégie, nous lions innovation technologique et transition écologique. DIMOTRANS Group ne se contente pas de croître : il s'engage dans une voie créatrice de valeur pour ses collaborateurs, ses clients et ses parties prenantes. Les bases d'une durabilité que nous détaillons dans la suite de ce rapport.



NOS MÉTIERS

Cette agilité stratégique s'appuie sur une organisation par expertise, structurée autour de quatre métiers piliers : **Overland, Overseas, Logistics et Industrial Projects.** Nous convertissons notre puissance internationale en solutions concrètes afin de couvrir l'intégralité des besoins logistiques de nos clients. Chaque Business Unit apporte une réponse technique spécialisée qui convertit la complexité des flux mondiaux en une chaîne de transport fluide et maîtrisée. Leur complémentarité garantit une prise en charge globale et cohérente de l'enlèvement de la marchandise à sa livraison finale ou son stockage spécifique. Avec un niveau d'exigence et de qualité uniforme sur l'ensemble de nos activités.



*Hors Moldtrans

Transport routier international

Overland est le point de départ de l'aventure Dimotrans Group, **notre ADN historique**. 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 trois marques expertes : **DIMOTRANS Global Transport, CMA International et All Solutions**. Elle est spécialisée dans les solutions de **transport routier de marchandises, du groupage à l'affrètement,** à l'échelle nationale et internationale.

Grâce à un réseau dense d'**agences en France, Luxembourg, Grèce et Turquie** et à un partenariat solide avec **plus de 130 correspondants européens**, nous garantissons des solutions de transport routier fiables et efficaces. Cette couverture étendue assure une circulation fluide et sécurisée des marchandises à travers le continent, quelles que soient les exigences de nos clients.

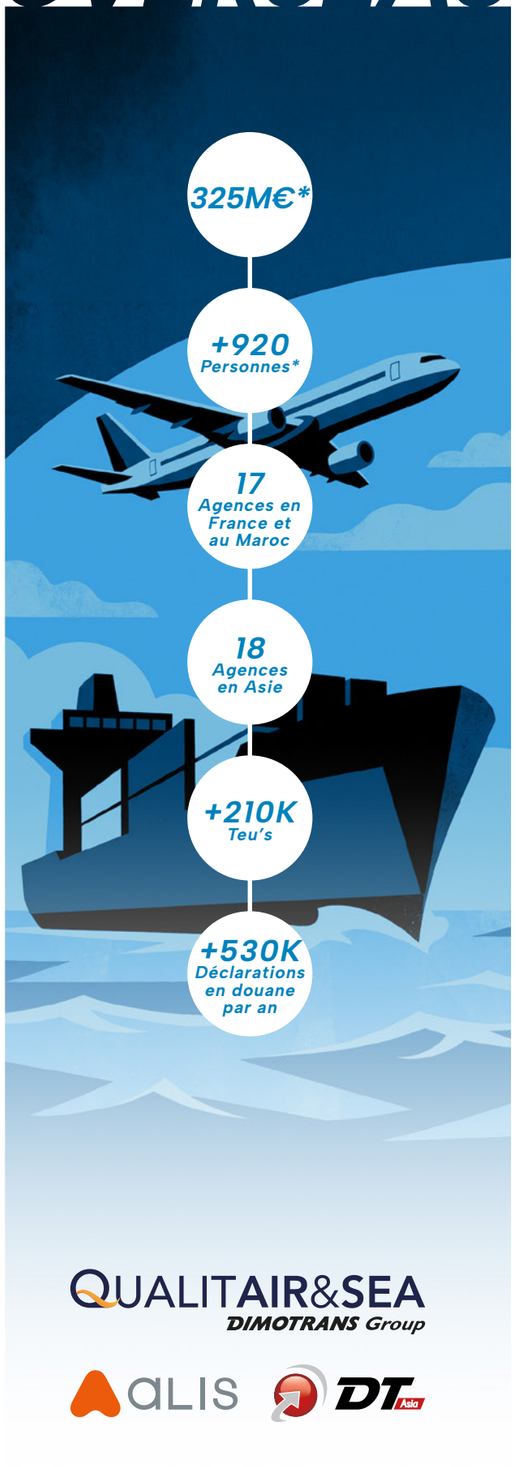
MISSIONS ET EXPERTISES

Optimiser les transports terrestres nationaux et internationaux de nos clients. Nous concevons des plans de transport sur mesure pour maximiser l'efficacité, maîtriser les coûts et garantir le respect des délais.

Offrir des solutions de traçabilité des expéditions et de retour d'informations. Nos outils avancés de suivi assurent une visibilité précise sur chaque expédition et une communication proactive à chaque étape de l'acheminement.

Proposer des solutions durables. Nous intégrons des pratiques et des technologies plus respectueuses de l'environnement dans nos opérations : optimisation des chargements, réduction des kilomètres à vide, exploration de véhicules moins polluants. Des engagements concrets qui contribuent à la transition écologique du secteur.

OVERSEAS



QUALITAIR&SEA DIMOTRANS Group

ALIS DT Asia

*Hors Moldtrans

L'expertise du grand international

Le métier **Overseas** de DIMOTRANS Group regroupe les activités de commission de transport aérien et maritime ainsi que les services douaniers en France, opérés par nos filiales **QUALITAIR&SEA** et **ALIS**. Notre présence internationale est renforcée par les opérations de **DT Asia**, notre filiale asiatique.

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 comprenant du conseil, de l'audit et de l'optimisation des procédures. Nous optimisons les flux intercontinentaux de nos clients.

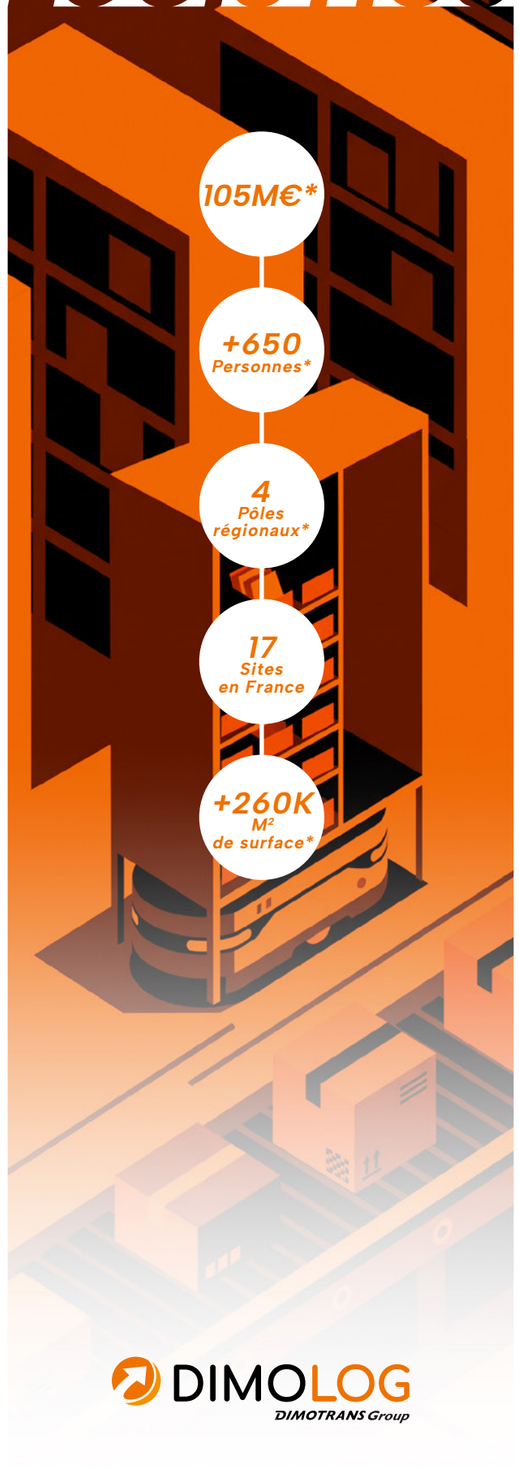
Notre expertise douanière est un pilier différenciant de cette activité. QUALITAIR&SEA réalise plus de 530K déclarations par an (hors Moldtrans), garantissant la conformité et la fluidité des flux de nos clients.

Avec un **maillage couvrant plus de 160 pays**, nous répondons aux exigences les plus strictes en matière de délais et de rentabilité pour tous types de marchandises. Notre **expertise sectorielle** nous permet de gérer avec rigueur les flux spécifiques des secteurs les plus sensibles : **Oil & Gas, luxe, santé, automobile, chimie et aéronautique**. Là où précision et sécurité sont primordiales.

NOS MISSIONS ET EXPERTISES

Optimiser les flux intercontinentaux de nos clients. Nous concevons des solutions door-to-door sur mesure, prenant en charge l'ensemble des maillons de la chaîne : overseas (air, mer), douanes, terrestres (fer, route, fluvial) sur tous les ports et aéroports des cinq continents.

LOGISTICS



DIMOLOG DIMOTRANS Group

*Hors Moldtrans

Logistique omnicanale, BtoB et BtoC

La Business Unit Logistics a pour ambition de faire converger les savoir-faire pour créer de la valeur à chaque étape de la chaîne logistique. Portée par **DIMOLOG**, marque commerciale lancée en 2024, elle unifie les expertises historiques de nos filiales **BSL**, **DUHAMEL Logistique** et **DIMOTRANS Logistics**. Cette union stratégique nous permet de proposer une approche totalement intégrée et des solutions complètes de logistique contractuelle sur l'ensemble du marché français. Nos experts conçoivent et déploient des services end-to-end sur mesure. Ces solutions sont adaptées aux exigences de tout type d'entreprise, de la PME au grand groupe, avec une spécialisation reconnue dans des secteurs particulièrement exigeants, tels que la parfumerie, les cosmétiques, le luxe et l'e-commerce.

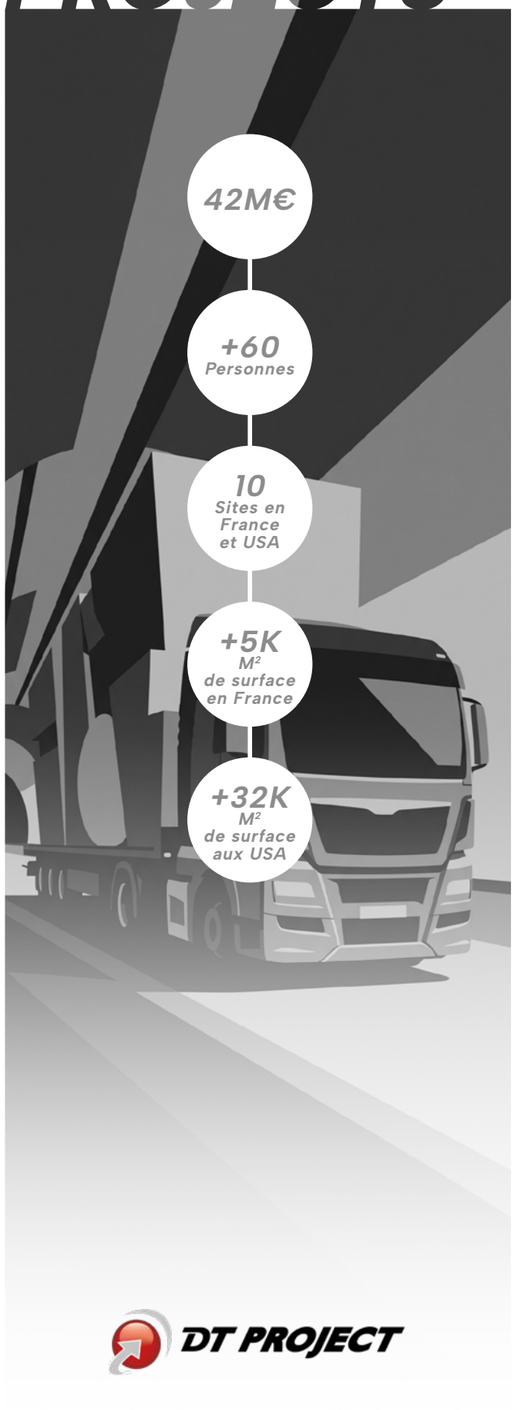
Nous ne gérons pas seulement des flux. Nous nous positionnons comme un partenaire stratégique capable de transformer les défis logistiques de nos clients en avantages concurrentiels durables.

NOS MISSIONS ET EXPERTISES

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.

GARANTIR AGILITÉ ET QUALITÉ DE SERVICE

En s'appuyant sur DIMOLOG, nos partenaires bénéficient d'une agilité opérationnelle unique et d'un niveau de service élevé à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, renforçant leur performance globale.



Experts du transport de masses indivisibles et/ou hors gabarit

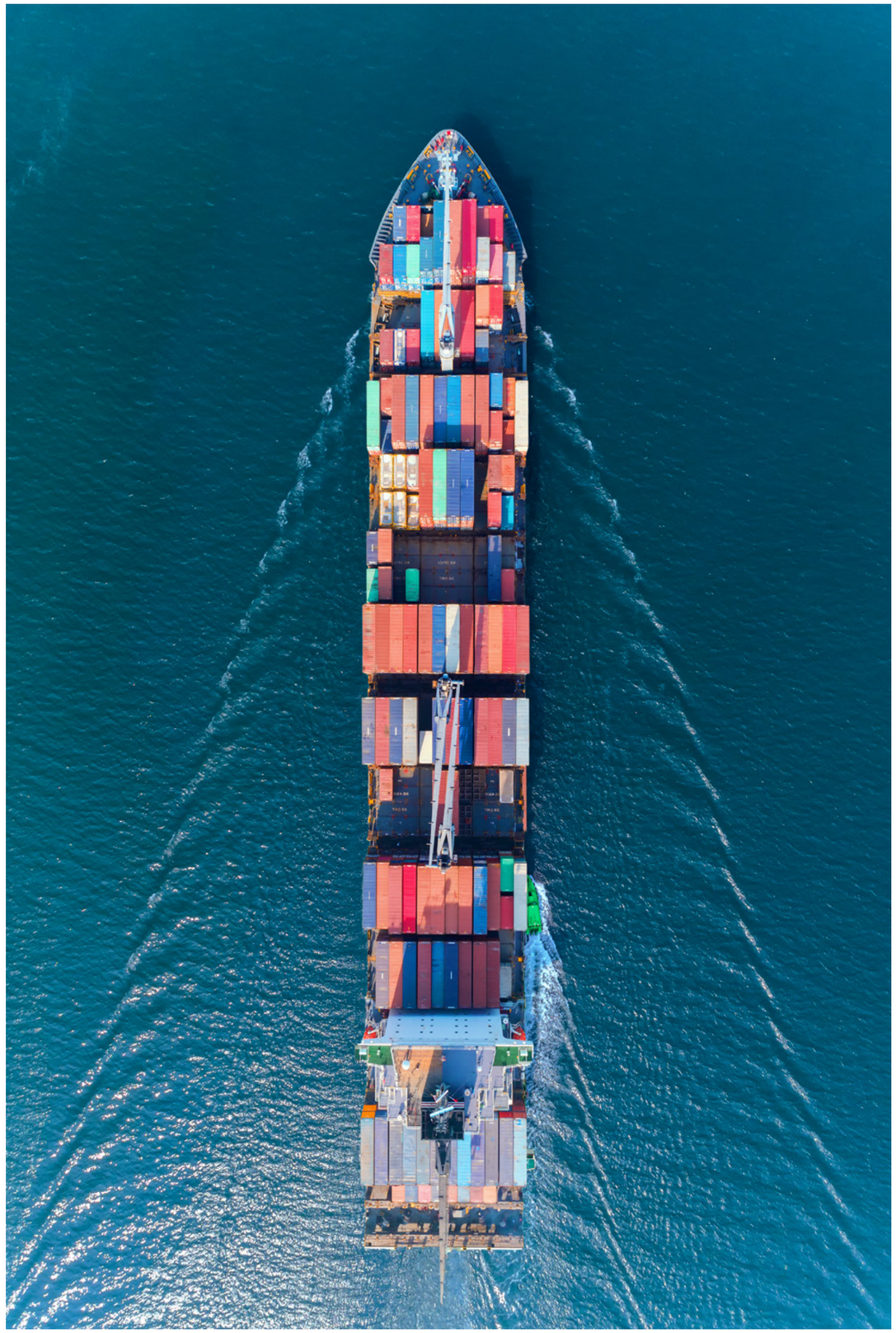
La Business Unit Industrial Projects, représentée par notre filiale **DT PROJECT**, est dédiée à la gestion du transport et de la logistique des projets industriels et des marchandises hors gabarit. Ces transports exceptionnels exigent une expertise pointue et une approche personnalisée. **DT PROJECT** répond au cas par cas aux contraintes de délais, de réglementation et d'optimisation des coûts propre à chacun de ces défis logistiques en apportant des solutions sur mesure. Nous accompagnons une diversité de secteurs, notamment les industries, les énergies nouvelles et les nouvelles technologies.

NOS MISSIONS ET EXPERTISES

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.

PILOTER DE LA CONCEPTION À LA LIVRAISON

Notre approche intègre une ingénierie de transport détaillée et une coordination rigoureuse avec l'ensemble des parties prenantes. Notre maîtrise des réglementations nationales et internationales nous permet de garantir 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.



LA CROISSANCE EXTERNE, UN MOTEUR DE TRANSFORMATION ET DE PARTAGE D'EXPERTISES

La politique de croissance externe de DIMOTRANS Group ne se résume pas à une simple expansion géographique ou financière : elle constitue le second pilier de notre plan stratégique 2028. Notre démarche repose sur l'identification rigoureuse de partenaires partageant notre ADN d'indépendance et notre culture du service. Ces deux prérequis sont non négociables. Au-delà des chiffres, nous recherchons des entreprises dont l'expertise et l'implantation complètent nos offres ou renforcent notre présence sur des marchés clés. Notre objectif : construire un ensemble plus robuste, capable de rivaliser avec les géants mondiaux tout en conservant l'agilité et la proximité qui font notre singularité.



• UNE INTÉGRATION PROGRESSIVE ET MUTUELLE

L'enjeu majeur de nos acquisitions réside dans la dynamique d'intégration. Intégrer ne signifie pas uniformiser. Nous accompagnons chaque nouvelle entité vers les standards et process du Groupe de manière progressive, garantissant une harmonisation de la qualité de service et une sécurité opérationnelle renforcée, notamment sur les plans digital et financier.

Chaque intégration est une opportunité d'apprentissage et de capitaliser sur les bonnes pratiques de l'entité entrante. Méthodes d'affrètement spécifiques et expertises régionales, ces savoir-faire sont analysés et partagés pour enrichir l'ensemble des pratiques du Groupe. En préservant l'identité et la culture de chaque structure, nous protégeons la richesse humaine qui fait la force de notre réseau. Cette diversité, loin d'être un frein, est le moteur de notre créativité et le garant de notre réactivité sur le terrain face aux défis de nos clients.

• Evolution du chiffre d'affaires annuel du Groupe (en millions €)	2024	2025
DIMOTRANS GROUP (consolidé)	663,4	630
ACQUISITIONS	-	152
CESSIONS	27,4	-

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS 2005 - 2026





"Notre croissance externe est avant tout une aventure humaine et une alliance d'expertises. Notre priorité est de réussir l'alchimie entre la puissance de nos systèmes et l'agilité des cultures locales. En intégrant All Solutions et Moldtrans, nous ne nous contentons pas d'ajouter des lignes de revenus ; nous intégrons des talents et des méthodes qui viennent stimuler notre excellence opérationnelle globale. Réussir une intégration, c'est savoir faire converger les nouvelles entités vers nos standards de gestion tout en préservant l'autonomie et l'identité qui font leur succès. C'est en capitalisant sur les meilleures pratiques de chacun que nous construisons un groupe solide, pluriculturel et résolument tourné vers l'avenir."

MARCO FUSCO
DIRECTEUR
DE LA STRATÉGIE

ALL SOLUTIONS, LE LEADERSHIP ROUTIER NATIONAL

ALL SOLUTIONS REJOINT DIMOTRANS GROUP : UNE ACQUISITION STRATÉGIQUE

• UNE ÉTAPE CLÉ POUR LA BUSINESS UNIT OVERLAND

Mars 2025, DIMOTRANS Group franchit une nouvelle étape dans son développement avec l'acquisition d'All Solutions, spécialiste de l'affrètement national routier de lots complets et partiels, basée à Holtzheim en Alsace. Un mouvement stratégique qui vient renforcer le cœur historique du Groupe et consolider sa position d'ETI indépendante. Une alternative agile aux géants mondiaux du secteur.

• UNE COMPLÉMENTARITÉ DE SAVOIR-FAIRE ET DE TERRITOIRES

Fondée en 2013, All Solutions a bâti en une décennie une expertise solide et un maillage national de 12 sites, avec une implantation particulièrement forte en Alsace, un bassin économique stratégique. Mais cette acquisition va bien au-delà d'une augmentation des volumes transportés. C'est une synergie parfaite qui se dessine : l'expertise d'All Solutions en affrètement national et le savoir-faire de DIMOTRANS Group en groupage international multimodal et en logistique. Ce rapprochement illustre notre volonté de maîtriser l'ensemble de la chaîne, du premier au dernier kilomètre.

• UNE RENCONTRE HUMAINE AVANT TOUT

Au-delà de la logique industrielle, c'est d'abord une convergence de valeurs qui a guidé ce rapprochement. La culture de satisfaction client ancrée dans les deux organisations constitue le socle de cette union. Elle assure une transition fluide pour l'ensemble de l'écosystème.

" Passer le flambeau de mon entreprise, c'est une grande étape... mais aussi une belle aventure ! Je suis ravi que cette transmission permette à All Solutions ainsi qu'à mes équipes de grandir encore plus fort. Avec DIMOTRANS Group, c'est une véritable rencontre humaine, tant sur les valeurs que sur le feeling avec les dirigeants – et cela était essentiel pour moi. Aujourd'hui, je suis heureux d'être aux côtés de Salvatore ALAIMO, Laurent PARAT ainsi que de toutes les équipes DIMOTRANS Group sur cette nouvelle ligne de départ."



OLIVIER HAMMES
FONDATEUR
ALL SOLUTIONS





MOLDTRANS,
LE CHANGEMENT D'ÉCHELLE EUROPÉEN

UN TOURNANT HISTORIQUE VERS LE MILLIARD D'EUROS

En signant l'acquisition de Moldtrans en décembre 2025 et en prenant une participation majoritaire de 78 % dans ce fleuron espagnol, DIMOTRANS Group opère un changement d'échelle sans précédent. Dès janvier 2026, l'intégration s'engage et, avec elle, une transformation profonde de notre stature sur l'échiquier de la Supply Chain européenne.

Cette alliance stratégique propulse le nouvel ensemble vers le seuil symbolique du milliard d'euros de chiffre d'affaires consolidé. Mais au-delà du chiffre, c'est notre identité même qui évolue. DIMOTRANS Group n'est plus seulement un acteur majeur du marché français, il devient une ETI européenne de premier plan, capable de piloter des flux complexes de bout en bout, à l'échelle d'un continent.

UNE PUISSANCE DE FRAPPE UNIQUE SUR LA PÉNINSULE IBÉRIQUE

Fondé en 1979, Moldtrans apporte au Groupe une expertise forgée sur près de cinq décennies et une maîtrise complète des flux Overland, Overseas et de logistique contractuelle sur toute la péninsule Ibérique. Son réseau de 24 implantations stratégiques (120 000 m²) réparties en Espagne, au Portugal et jusque dans les îles Canaries, couvre désormais les bassins économiques les plus dynamiques de la région.

DIMOTRANS Group réalise désormais plus de 45 % de son activité hors de France. Ce rééquilibrage géographique renforce la résilience du Groupe, diversifie ses sources de revenus et offre des opportunités de croissance exceptionnelle vers le Maghreb et l'Amérique latine.



IDENTITÉ PRÉSERVÉE ET MOTIVATION INTACTE

La réussite de ce rapprochement historique repose sur le respect de l'identité locale. Marque employeur, culture locale, agilité opérationnelle, ces atouts sont préservés avec soin, car ils sont le socle même de leur succès. Cette approche permet de maintenir une motivation intacte des collaborateurs du nouvel ensemble, tout en offrant à nos clients un réseau intégré unique en Europe du Sud. En cultivant cette proximité, nous allions la puissance d'un grand groupe à la réactivité d'un partenaire local, garantissant une qualité de service constante sur l'ensemble du territoire ibérique.

UNE OFFRE GLOBALE ET MULTISECTORIELLE

Pour nos clients, le bénéfice est direct : un accès simplifié à l'ensemble des métiers de la chaîne logistique, des flux France-Espagne-Portugal plus fluides et plus décarbonés, et une réponse aux nouveaux enjeux de souveraineté et de proximité des chaînes d'approvisionnement européennes.
L'intégration de Moldtrans enrichit le catalogue de solutions de toutes nos Business Units. Son expertise dans la gestion des flux vers les archipels et sa connaissance pointue des douanes ibériques viennent compléter des savoir-faire du Groupe. Cette acquisition est la preuve que performance économique et respect des identités locales peuvent s'unir pour bâtir un projet industriel durable et ambitieux.



"Nous partageons une même vision du métier fondée sur l'expertise opérationnelle et la proximité client. Rejoindre DIMOTRANS Group nous permet d'élargir notre capacité d'accompagnement sur l'ensemble de la chaîne logistique."



CARLOS MOLDES
PRÉSIDENT
MOLDTRANS GROUP

- SIGNATURE DU DEAL : DÉCEMBRE 2025
- CHIFFRE D'AFFAIRES CIBLE : 1 MILLIARD D'EUROS CONSOLIDÉ
- EFFECTIFS TOTAUX : PRÈS DE 3 000 COLLABORATEURS
- MAILLAGE IBÉRIQUE : 24 SITES STRATÉGIQUES
- EMPREINTE INTERNATIONALE : 45% DU CA RÉALISÉ HORS DE FRANCE

TRANSFORMATION DIGITALE

Dans le cadre de son plan à horizon 2028, DIMOTRANS Group place la transformation numérique au cœur de ses priorités stratégiques. Innovation et investissements technologiques sont des moteurs indispensables pour accompagner notre changement d'échelle. La maîtrise de la donnée et la modernisation de nos systèmes constituent à la fois un projet d'entreprise global et un avantage concurrentiel majeur. Pour porter cette ambition, le Groupe s'appuie sur l'expertise de ses équipes technologiques afin d'exploiter le potentiel de la donnée, actif stratégique à part entière.

Sous l'impulsion de la Direction des Systèmes d'Information, notre feuille de route s'articule autour de quatre fondamentaux complémentaires, conçus pour aligner la technologie sur nos ambitions de performance économique et commerciale.



• LA DIGITALISATION GLOBALE DU GROUPE

Elle sert un double objectif : accroître la rentabilité et l'efficience de l'ensemble de notre organisation et améliorer l'acquisition et la fidélisation de nos clients. La digitalisation est un moteur de réactivité et de fiabilité, indispensables pour des relations commerciales durables.

• SÉCURISER LES FONDAMENTAUX TECHNOLOGIQUES

Pour bâtir une croissance pérenne, DIMOTRANS Group consolide ses infrastructures en engageant une modernisation en profondeur de ses outils socles et de ses logiciels cœurs de métiers. Elle garantit la robustesse et la flexibilité de notre environnement de travail. En parallèle, face à l'évolution constante des cybermenaces, la cybersécurité est érigée en priorité absolue pour protéger l'intégrité de nos opérations, sécuriser nos données et assurer une continuité de service pour nos clients.

• ACCOMPAGNER LA CROISSANCE EXTERNE ET L'EXPANSION

Le déploiement de nos technologies est un soutien direct à notre stratégie d'acquisition. Pour faciliter et sécuriser l'intégration des nouvelles entités qui rejoignent le Groupe, la Direction du digital et des Systèmes d'Information industrialise ses processus de connexion et de migration. Cette approche rationalise les outils et les ressources, tout en permettant d'identifier et de partager rapidement les meilleures pratiques de chaque structure. En harmonisant les compétences et les solutions au sein de chaque Business Unit, nous transformons la croissance externe en succès opérationnel immédiat.

• DEVENIR UN VÉRITABLE LEVIER DE BUSINESS

Le digital s'affirme comme un partenaire stratégique du business. En resserrant la synergie étroite entre équipes SI et équipes métiers du groupe, DIMOTRANS Group mise sur les innovations de rupture et l'intelligence artificielle pour atteindre l'excellence opérationnelle. Notre stratégie de déploiement logiciel vise une expérience digitale fluide et sans couture pour nos clients. La maturité technologique du Groupe devient ainsi un argument de différenciation fort : elle transforme les contraintes logistiques en leviers de performance pour nos clients.



DÉPLOYER NOTRE STRATÉGIE PAR LE LEADERSHIP

- ***#TousDIMO*, UNIFIER NOS FORCES**

Leadership et culture d'entreprise sont les fondamentaux sur lesquels repose la performance durable de DIMOTRANS Group. Notre histoire, marquée par une croissance externe audacieuse, nous a dotés d'une richesse rare : une mosaïque d'entités ayant chacune développé leurs propres principes et approches managériales. Loin d'être un frein, cette diversité est une force. Il fallait cependant créer un trait d'union entre ces cultures et expertises pour porter nos ambitions à horizon 2028. C'est l'enjeu du programme #TousDIMO : affirmer que nous grandissons et construisons ensemble, tout en préservant le modèle de management décentralisé qui fait notre agilité.

Lancé fin 2024 et déployé en 2025, le projet #TousDIMO repose sur le principe fondateur de ne pas imposer une vision descendante, mais faire émerger un socle commun par l'intelligence collective. Cette approche garantit que nos valeurs de respect, engagement, solidarité et agilité résonnent avec la réalité de chaque collaborateur, qu'il vienne d'une entité historique ou d'une acquisition récente. Ce processus collaboratif a suivi une progression rigoureuse. Des ateliers préparatoires du Comité exécutif ont permis de confronter les premières visions managériales et de poser les jalons du projet. Le temps fort de l'année a été le COS de juin 2025, qui a réuni plus d'une centaine de managers et de collaborateurs pour définir collectivement les attentes réciproques et les futurs principes de leadership du Groupe. Dans la foulée, de nouveaux ateliers Comité exécutif ont consolidé ces travaux. Ces ateliers ont été déterminants pour recueillir le point de vue des membres des comités de direction. Ce travail a permis de comprendre leurs besoins et attentes vis-à-vis des valeurs, puis de définir ce que chacune signifie autant du point de vue de la satisfaction des clients que de l'expérience vécue par les collaborateurs en interne. Ce cycle de dialogue a ancré la conviction que l'identité de DIMOTRANS Group doit être un levier de performance partagé et applicable dans le quotidien de chaque métier.



#TousDIMO porte un message : nous ne cherchons pas l'uniformité, mais la cohérence dans une diversité complémentaire. À travers ce programme, nous développons un modèle de leadership inclusif où chaque manager est équipé pour inspirer et accompagner ses équipes dans un cadre fondé sur la confiance et la reconnaissance. Les enseignements de cette phase intense de co-construction servent désormais de fondation à un plan de déploiement à grande échelle. Des formations et des sessions de sensibilisation aux nouveaux principes de leadership seront lancées et ces valeurs seront intégrées dans nos processus de recrutement, d'évaluation de la performance et de développement des talents.

"En impliquant activement nos équipes dans la définition de notre futur, nous créons une adhésion authentique où chaque entité devient actrice de la transformation. Ensemble, nous ancrons nos valeurs au cœur de l'action pour bâtir une organisation où performance économique et épanouissement collectif se renforcent mutuellement."



JÉROME FLORIACH
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

DIMOTRANS Group

RESPECT

ÉCOUTE | EXEMPLARITÉ | RECONNAISSANCE

ENGAGEMENT

IMPLICATION | EXIGENCE | FIERTÉ

SOLIDARITÉ

ESPRIT D'ÉQUIPE | ENTRAIDE | COOPÉRATION

AGILITÉ

CRÉATIVITÉ | RAPIDITÉ | ANTICIPATION

NOS VALEURS NOUS RASSEMBLENT

#TousDIMO

L'ENGAGEMENT : BÂTIR UN MODÈLE RESPONSABLE

2.

“Notre rôle dépasse la simple livraison. Conjuguer performance logistique, satisfaction client, sécurité et responsabilité sociale est au cœur de notre engagement. Parce que nous disons ce que nous faisons et faisons ce que nous disons, nous fournissons des preuves concrètes et transparentes de la maîtrise de nos risques sur toute notre chaîne de valeur.”



CHRISTOPHE BUISSON
DIRECTEUR GÉNÉRAL
QUALITAIR&SEA

Cadre méthodologique

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE

Ce rapport de durabilité, relatif à l'exercice 2025, a été établi sur une base volontaire. DIMOTRANS Group n'est pas encore légalement assujetti aux obligations de la directive européenne (UE) dite « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive). Néanmoins, nous avons choisi de nous inspirer dès à présent des standards européens ESRS (European Sustainability Reporting Standards) afin d'anticiper les futures exigences réglementaires et de garantir une transparence maximale à nos parties prenantes. Ce document fait partie intégrante du rapport de gestion du Groupe et a été élaboré selon les informations et les connaissances disponibles à la date de sa publication en 2026.

Pour piloter sa performance extra-financière et communiquer de manière transparente, DIMOTRANS Group a structuré sa démarche de reporting en s'appuyant sur des référentiels internationaux reconnus : l'ISO 26000, qui définit les lignes directrices de la responsabilité sociétale, et les normes du GRI (Global Reporting Initiative). Cette approche nous permet à la fois de nous préparer aux exigences réglementaires à venir et d'assurer une information de qualité à l'ensemble de nos parties prenantes.

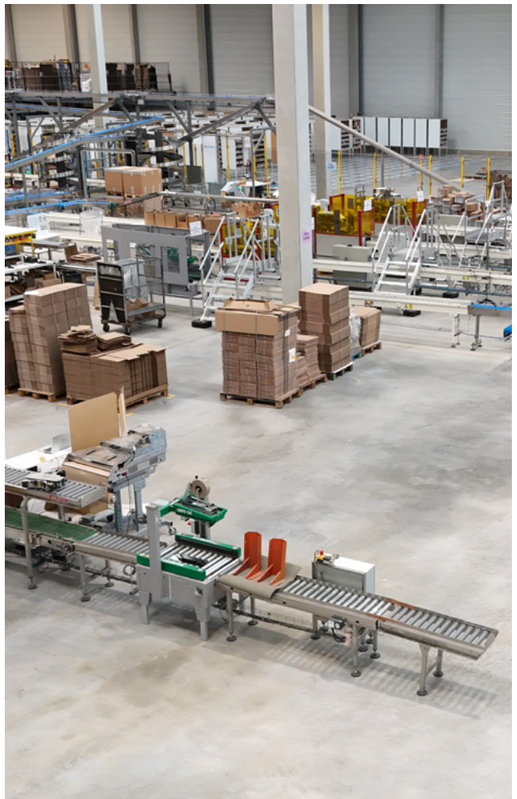
L'exercice 2025 constitue une étape majeure de convergence vers ce nouveau référentiel. Certaines informations requises par les normes ESRS ne sont pas encore disponibles en raison des délais de mise en place d'outils de collecte permettant d'isoler précisément les données sur l'ensemble de nos implantations. Par ailleurs, la taxonomie européenne (règlement UE 2020/852) n'a pas été intégrée dans cette édition. En effet, le Groupe privilégie une montée en charge progressive de ses outils de mesure de durabilité.

PÉRIMÈTRE ET EXCLUSIONS

Le reporting couvre l'ensemble des activités du Groupe, incluant les quatre Business Units (Overland, Overseas, Logistics, Industrial Projects), ses fonctions support ainsi que ses implantations en France et, pour certaines, à l'étranger (voir les mentions spécifiques en annexe).

Les entités ayant rejoint le Groupe après le début de l'année 2025 sont exclues du périmètre de cette édition. En l'absence de données historiques fiables ou d'outils de reporting disponibles à cette date. Les données qui ont pu être collectées font l'objet d'une synthèse spécifique dans nos tableaux de reporting afin de ne pas impacter la comparabilité des données historiques du Groupe. L'ensemble des informations concernant ces nouvelles entrées de périmètre sera intégralement consolidé et pris en compte dans le rapport de durabilité 2026, publié en 2027.

La période de référence couvre l'année civile complète, du 1er janvier au 31 décembre 2025, sauf mention contraire sur un indicateur spécifique.

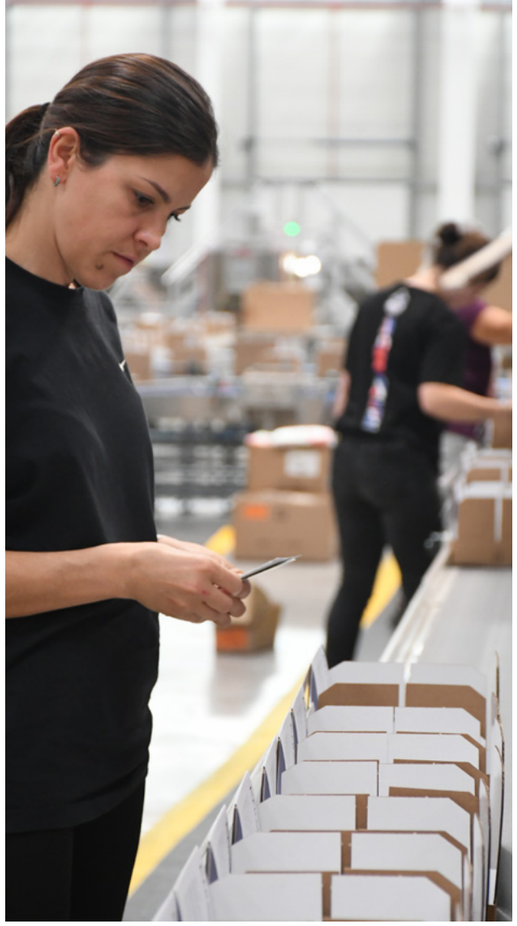


LIMITES MÉTHODOLOGIQUES ET APPROXIMATIONS

Certaines données, qualitatives ou quantitatives, peuvent présenter des lacunes liées à l'absence de recul historique ou au déploiement en cours des outils de collecte. Pour garantir la continuité de l'information, le Groupe s'appuie sur son guide de reporting RSE interne qui définit des règles d'approximations acceptables et des méthodes d'estimation rigoureuses dans un guide de reporting interne, consultable sur demande.

Une attention particulière est portée à la fiabilité et à l'exactitude de chaque indicateur en utilisant des sources de référence reconnues. Ainsi, notre bilan carbone repose sur des facteurs d'émissions issus de bases de données publiques reconnues dont la Base Empreinte de l'ADEME (Agence de la Transition Écologique). Toutes les données faisant l'objet d'une estimation sont identifiées, tracées et documentées conformément à notre guide méthodologique.

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe affinera ses calculs au fil des prochains exercices et de la progression de la maîtrise des nouvelles normes. Les règles de calcul les plus structurantes et les facteurs d'émissions les plus significatifs pour notre empreinte globale sont détaillés, dans un souci de transparence totale vis-à-vis de nos parties prenantes.



AUDIT ET FIABILITÉ DES INFORMATIONS

Par exigence de rigueur et de crédibilité, DIMOTRANS Group a choisi de soumettre ses données ainsi que sa méthodologie de collecte à un audit volontaire conduit par un tiers indépendant. Nos Commissaires aux Comptes ont procédé à une vérification par échantillonnage, portant sur la fiabilité des données chiffrées comme sur la pertinence des méthodes d'approximation utilisées. Cette démarche nous permet d'obtenir une assurance limitée sur les informations auditées, tout en identifiant des axes d'amélioration précis pour nos processus de communication. Au-delà de la publication, nous concevons ce rapport comme un véritable outil de pilotage stratégique et un vecteur de dialogue avec l'ensemble de notre écosystème.

Notre gouvernance

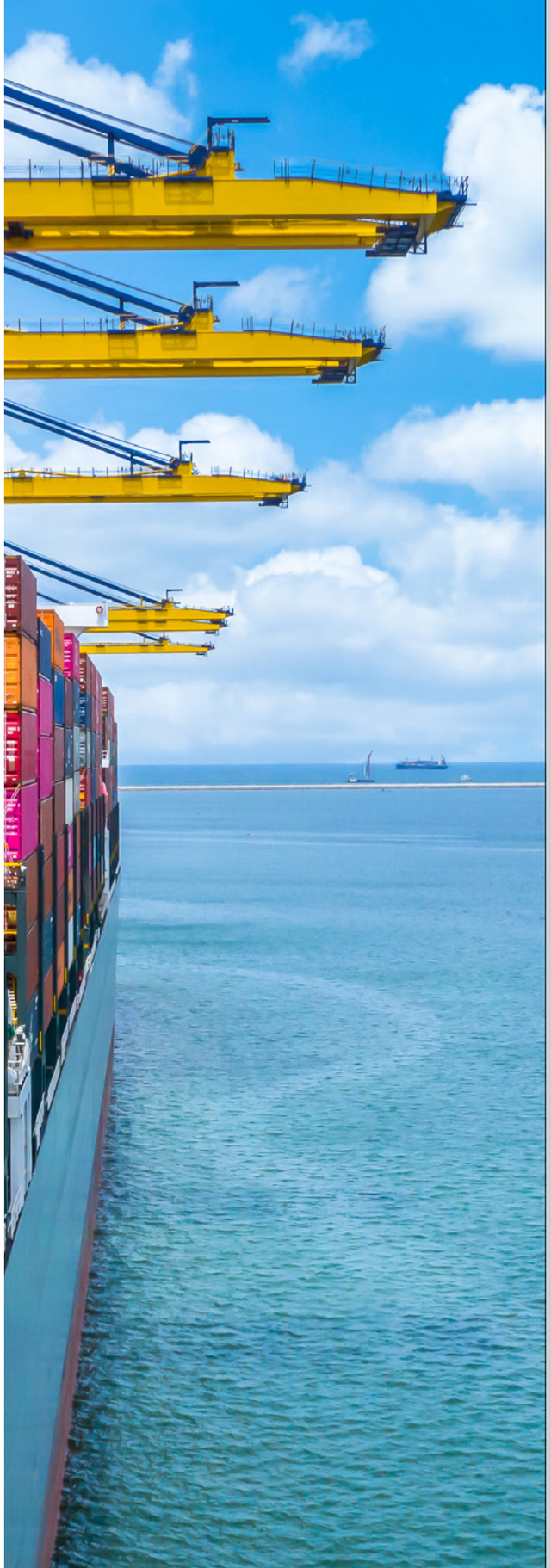
DIMOTRANS Group a fait le choix d'une gouvernance simple pour favoriser des prises de décision rapides et maintenir une agilité constante face aux évolutions du marché. Cette structure légère repose sur deux instances complémentaires : le Comité Exécutif, qui assure un pilotage opérationnel réactif, et le Comité stratégique, qui définit les orientations à long terme.

La gestion des risques est pleinement intégrée à ces instances dirigeantes comme un levier de résilience à part entière. Cette approche proactive nous permet d'anticiper et de maîtriser les défis auxquels le Groupe est exposé, comme la volatilité des marchés financiers et les risques opérationnels et cyber. Nous accordons une attention particulière aux enjeux de conformité internationale, notamment sur le contrôle des exportations, et aux risques climatiques, qu'ils soient physiques ou réglementaires.

"La force de notre Groupe réside dans sa capacité à décider vite sans jamais compromettre sa sécurité financière. Notre système de gestion des risques est le pilier sur lequel s'appuie notre agilité, car il offre une lecture claire des enjeux de demain. En sécurisant aujourd'hui nos actifs et notre conformité, nous forgeons une entreprise plus robuste, capable de traverser les mutations du marché tout en restant fidèle à ses engagements de durabilité."



ARNAUD LINGELSER
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT
& DAF DIMOTRANS GROUP



COMITÉ EXÉCUTIF

Depuis avril 2023, la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques de DIMOTRANS Group reposent sur un Comité Exécutif (Comex) dynamique et expérimenté, animé par notre Directeur général, Laurent PARAT. Pivot de notre gouvernance, cette instance assure la cohésion entre vision globale et réalité du terrain.

Composé de douze membres, six directeurs de métiers/BU et cinq directeurs de fonctions support, il offre une représentation équilibrée de l'ensemble de nos activités et expertises. Le Comex se réunit au moins une fois par trimestre pour remplir ses missions fondamentales : définir les grandes orientations financières et stratégiques, superviser leur mise en œuvre, évaluer et anticiper les risques, et examiner les projets majeurs en cours ou à venir. Les directeurs de métiers apportent leur expertise et connaissance approfondie du terrain, qui garantissent des décisions ancrées dans les réalités opérationnelles et les besoins des clients et parties prenantes.

Le Comex joue un rôle essentiel dans le développement de synergies entre les différentes fonctions et métiers, renforçant la cohésion du Groupe et l'efficacité dans l'atteinte de nos objectifs. Ses décisions et travaux constituent des éléments d'entrée clé pour le Comité stratégique, assurant une continuité et une cohérence dans notre planification à long terme.

- **UNE ORGANISATION DÉCENTRALISÉE, AGILE PAR NATURE**

DIMOTRANS Group est structuré autour de quatre métiers et six Business Units (BU) autonomes et au plus près de leurs clients. Cette décentralisation est un choix assumé, elle favorise l'agilité, la réactivité et la capacité de chaque filiale de s'adapter aux spécificités de son marché, tout en restant alignée sur la vision et les ambitions globales du Groupe. Cette structure unique nous permet de concilier une proximité forte avec nos clients et une performance collective, en plaçant l'innovation, la responsabilité et l'excellence opérationnelle au cœur de chaque décision.



COMEX 2025

Pourcentage homme/femme : **83 % hommes / 17 % femmes**
Ancienneté moyenne dans le secteur du transport et de la logistique : **26 ans**
Nationalités : **Française – Espagnole** / Âge moyen : **52,6 ans**

COMITÉ STRATÉGIQUE

Le Comité stratégique est l'instance dédiée à la définition et au suivi des grandes orientations de DIMOTRANS Group. Un rôle pivot pour faciliter le partage d'informations stratégiques, piloter la croissance externe et veiller à l'évolution de notre plan stratégique à moyen et long terme.

Il constitue un espace privilégié de réflexion sur les axes majeurs de développement du Groupe, acquisitions, partenariats, initiatives de croissance durable. Un rôle clé dans le pilotage de notre stratégie globale qui garantit une communication claire et transparente entre les actionnaires et la direction exécutive.

Présidé par Salvatore ALAIMO, Président non exécutif de DIMOTRANS Group, le Comité stratégique 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 de l'instance. Des intervenants extérieurs peuvent être conviés pour enrichir les échanges en fonction des sujets à l'ordre du jour.

COMITÉ ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

L'intégrité des affaires est le socle du modèle de DIMOTRANS Group. Le Groupe s'engage à respecter rigoureusement les réglementations en vigueur dans l'ensemble de ses zones d'activité. Au-delà du strict cadre légal, nous avons diffusé une culture des affaires à tous les niveaux de l'organisation.

Cette exigence est portée par le Directeur de la Compliance sous la présidence de la Direction générale. L'éthique des affaires est incarnée par notre Comité Compliance, instance garante de notre culture d'entreprise et de l'application de nos politiques éthiques, qui se réunit mensuellement. Il veille à la mise en œuvre rigoureuse de nos dispositifs de lutte contre la corruption et s'assure de notre conformité sur des sujets aussi structurants que le droit de la concurrence, la protection des données personnelles ainsi que les enjeux de douane et de contrôle des exportations. Ce comité supervise également notre plateforme d'alerte interne, ouverte aux collaborateurs comme aux partenaires extérieurs, permettant de signaler, en toute confidentialité, tout manquement aux réglementations ou aux valeurs du Groupe.



Cette exigence d'exemplarité s'étend à nos engagements sociétaux. Le Comité Compliance centralise désormais la validation de toutes nos actions de mécénat et de sponsoring. Cela garantit la cohérence avec nos principes moraux, nos critères de transparence et d'impact social de chaque soutien financier ou partenariat. L'ensemble des travaux est formalisé par des procès-verbaux qui assurent une traçabilité complète de nos engagements. Organisation à la fois structurée et agile, notre dispositif Compliance constitue un atout stratégique pour anticiper les futures exigences européennes de diligence raisonnée tout en renforçant durablement la confiance de notre écosystème envers le modèle DIMOTRANS Group.

COMITÉS OPÉRATIONNELS ET INSTANCES EXPERTES

Afin de décliner notre stratégie au plus près du terrain et de garantir une agilité décisionnelle, plusieurs comités thématiques assurent une surveillance spécialisée et une dynamique de progrès continu.

Le comité des ressources humaines pilote l'engagement et le développement des talents, en veillant à l'adéquation entre les compétences internes et les ambitions de croissance, tout en garantissant un cadre de travail sécurisant et épanouissant.

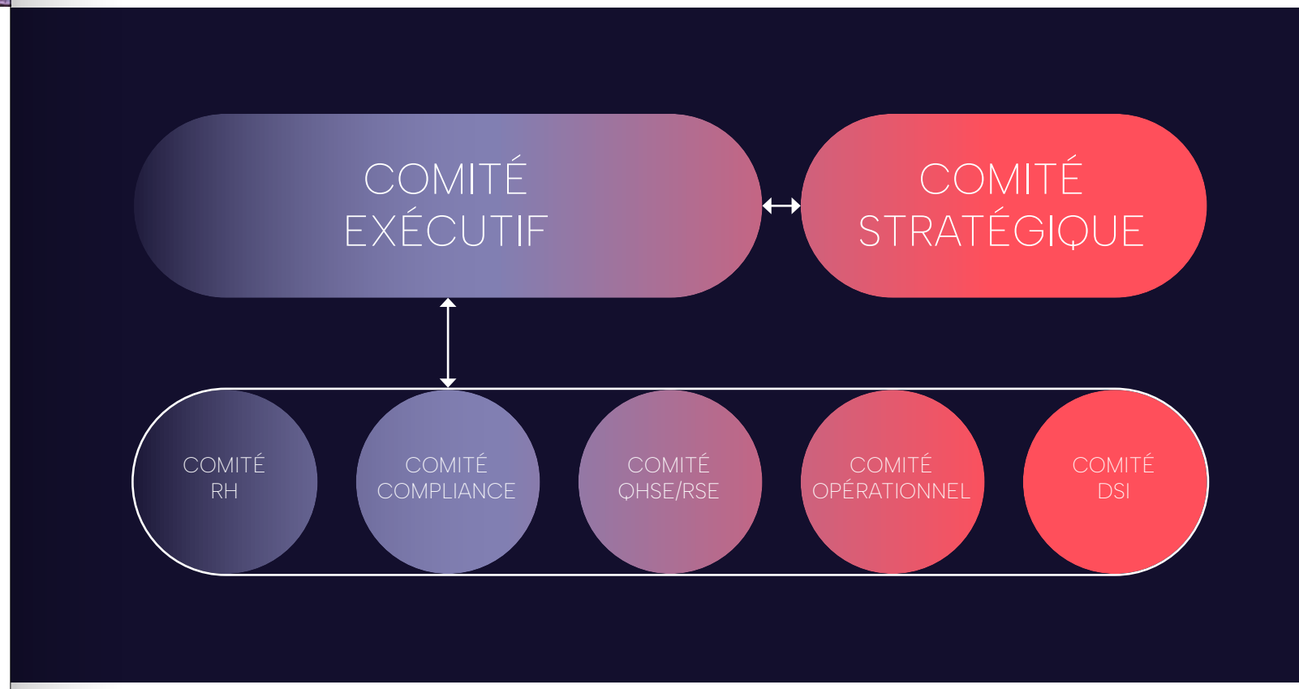
Le comité opérationnel coordonne l'efficacité des processus métier et la fluidité de la chaîne logistique pour maintenir un haut niveau de service.

Les comités DSI et sécurité informatique assurent la robustesse et la modernité de nos systèmes d'information face aux enjeux technologiques croissants. Il assure également la protection de nos données contre les cybermenaces, garantissant la continuité de nos activités et la confiance de nos partenaires numériques.

Le comité QSE & RSE joue un rôle central dans le pilotage de notre démarche de durabilité, en assurant son déploiement opérationnel avec le concours actif de chaque Business Unit.

Bien au-delà d'instances de suivi, ces comités permettent d'ajuster la stratégie en temps réel, d'intégrer les enjeux émergents et de traduire nos engagements en plans d'action concrets. Ils sont conçus pour favoriser une communication ascendante et descendante, un lien direct et permanent entre la direction et le terrain. Elle évite ainsi toute déconnexion entre orientations stratégiques et besoins réels de nos parties prenantes. Qu'il s'agisse de la satisfaction de nos clients, de l'épanouissement de nos collaborateurs, de la sérénité des actionnaires ou de la fiabilité de nos sous-traitants.

En plaçant l'écoute du terrain au cœur de son pilotage, DIMOTRANS Group s'assure que chaque décision renforce la résilience du modèle et répond aux attentes de son écosystème avec une exigence constante de rigueur, de transparence et d'adaptation.



À l'écoute de notre écosystème

Clients, collaborateurs, actionnaires, prestataires, fournisseurs, pouvoirs publics, organisations professionnelles, acteurs du territoire : la performance durable de DIMOTRANS Group se construit avec son écosystème. C'est pourquoi le Groupe entretient un dialogue régulier avec l'ensemble de ses parties prenantes. Nous consultons et échangeons avec chacun pour co-construire et mener notre transformation en tenant compte des attentes de tous.

Ces parties prenantes, dont les intérêts peuvent être impactés par nos opérations ou qui sont susceptibles d'influencer nos décisions, sont au cœur de notre démarche RSE. Elles incluent, sans s'y limiter :

• NOS CLIENTS

Au cœur de nos préoccupations, nos clients orientent nos actions et nous incitent à nous dépasser par leurs exigences de qualité, de sécurité, de traçabilité et de durabilité. Nous nous attachons à comprendre leurs besoins spécifiques pour leur proposer des solutions logistiques performantes, innovantes et sur mesure, et à construire des partenariats durables.

• NOS COLLABORATEURS

Force vive du Groupe, le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs sont essentiels à notre réussite. Santé, sécurité, épanouissement professionnel, diversité et inclusion, nous nous engageons à offrir un environnement de travail sûr et stimulant propice au développement des compétences et à l'évolution des parcours de tous.

• NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Acteurs clés de notre chaîne de valeur, nous privilégions avec nos fournisseurs et sous-traitants des relations durables fondées sur des valeurs partagées : éthique, respect des droits humains et responsabilité environnementale. Nous encourageons activement les pratiques responsables au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

• NOS ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS

Partenaires de notre développement, nos actionnaires et investisseurs attendent une performance économique solide et durable. Nous nous engageons à leur communiquer de manière transparente nos résultats financiers, comme notre stratégie RSE.

• LES TERRITOIRES ET LOCALITÉS

Acteur ancré dans ses 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 d'entretenir un dialogue ouvert avec les riverains et les associations locales.

• LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET INSTITUTIONS

Les lois et réglementations en vigueur sont respectées et nous participons activement aux discussions sur les politiques de transport et de développement durable.

• LA SOCIÉTÉ CIVILE

Conscients de notre responsabilité au-delà de nos opérations, nous nous engageons à contribuer positivement aux enjeux de société : transition climatique, protection de l'environnement et respect des droits humains.



Cette démarche de co-construction ne se limite pas à une écoute passive. Les retours collectés auprès de notre écosystème alimentent directement nos plans de progrès et font évoluer nos exigences opérationnelles. Parce que chaque acteur exprime des besoins spécifiques, nous adaptons nos modalités de dialogue à chaque type de partenaire. Nous garantissons ainsi des échanges transparents et constructifs. Ces contributions deviennent alors le fil conducteur de notre démarche d'amélioration continue, ajustée aux réalités de chaque partie prenante.

CE TABLEAU SYNTHÉTISE LES PRINCIPAUX CANAUX ET LES MODALITÉS DE COMMUNICATION QUE NOUS DÉPLOYONS AU QUOTIDIEN AVEC NOS PARTIES PRENANTES MAJEURES.

PARTIES PRENANTES	ATTENTES	MODALITÉS DE DIALOGUE ET DE CONSULTATION
CLIENTS	• Respect des exigences contractuelles (qualité, coûts, délais, consignes spécifiques) • Sécurisation de la propriété, des données et intégrité des marchandises • Conformité de la prestation aux exigences réglementaires • Retour d'informations • Innovation – Force de proposition	Revues d'activité opérationnelle et commerciale Comités de pilotage opérationnels Revue de Direction Enquête clients Portail clients Co-construction de plans de progrès (Ops et RSE) Évaluations sous-traitants (par les clients)
COLLABORATEURS	• Amélioration des conditions de travail • Formations • Sécurité au poste de travail • Communication • Rémunération • Reconnaissance • Retour d'information • Respect des réglementations • Engagement de la direction générale	Dialogue avec les instances représentatives du personnel Enquête collaborateurs Entretiens annuels et professionnels Consultations sur des projets particuliers Présentations du groupe Programme *#TousDIMO*
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	• Sécurisation de ses intervenants (plan de prévention/protocole de sécurité) • Clarté et cohérence des commandes et des demandes • Obligation d'informations sur données sensibles (nature des marchandises) • Développement du business • Confiance dans le partenariat • Solvabilité • Respect du personnel • Partenariat dans l'amélioration des process • Prix justes • Aide à la décarbonation • Simplification administrative	Revue d'affaire avec les fournisseurs et sous-traitants stratégiques Enquête dédiée avec certains sous-traitants
ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS	• Conformité réglementaire des installations • Respect de la réglementation du travail • Maîtrise des coûts •Atteinte des objectifs de performance • Remontées d'informations / expression des besoins • Satisfaction du client • Soutenir la démarche d'amélioration de l'entreprise • Contribution du processus aux objectifs de rentabilité défini par les actionnaires • Participation active aux projets stratégiques du groupe	Comité stratégique Publication financière et extra-financière chaque année
COMMUNAUTÉS LOCALES	• Transparence des échanges • Limitation des nuisances • Sécurité aux abords des sites (flux de camions) • Contribution au dynamisme local : emploi, mécénat	Consultation et communication régulière avec les acteurs politiques et sociaux locaux dans le cadre de projets de développement et de création d'emplois localement
AUTORITÉS PUBLIQUES ET INSTITUTIONS	• Participants pour des groupes de travail • Témoignages, partages de bonnes pratiques, retours d'informations • Respect de la confidentialité • Respect de la réglementation	Audits sur site Inspections des installations classées Transmission des déclarations obligatoires Participation à des groupes de travail
SOCIÉTÉ CIVILE	• Engagement fort de l'entreprise • Stratégie RSE solide (sociale, éthique, compliance…) • Respect des réglementations • Faire évoluer les réglementations • Données à utiliser pour des études / statistiques • Respect des termes de partenariat signés avec le Groupe	Publication annuelle du rapport RSE Partenariats associatifs Adhésion aux réseaux locaux d'entreprises

90% DE CLIENTS SATISFAITS

En 2025, DIMOTRANS GROUP a franchi une nouvelle étape dans sa démarche d'écoute client en confirmant nos ressentis terrain à travers une analyse objective. Le Groupe a confié à l'institut indépendant IPSOS le déploiement d'une enquête de satisfaction d'une envergure inédite qui cible l'ensemble de ses clients et représente près de 70 % de notre chiffre d'affaires en France. Les résultats sont sans appel : **90 % de clients satisfaits.** Un score qui témoigne de la solidité de notre modèle opérationnel et de la force de notre accompagnement.

Plus significatif encore, **le Net Promoter Score (NPS) s'établit à 37**. Cet indice de recommandation élevé valide un positionnement singulier, celui d'un acteur capable d'allier la puissance d'un réseau international à la réactivité et à la proximité d'une structure agile. Une combinaison qui répond aux exigences d'excellence et de fiabilité de nos partenaires commerciaux.

Identifier nos enjeux : analyse double matérialité

DIMOTRANS Group considère l'identification et la gestion proactive de ses enjeux de durabilité comme un levier fondamental pour sécuriser son avenir et sa croissance. Le Groupe a conduit une cartographie approfondie sous le prisme de la double matérialité. Un exercice qui dépasse la simple conformité réglementaire pour devenir un véritable outil de pilotage stratégique. Il permet de concentrer nos ressources sur les enjeux les plus critiques pour le Groupe et l'ensemble de son écosystème.

DÉFINIR LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

La double matérialité impose d'évaluer les enjeux extra-financiers sous deux angles complémentaires. **La matérialité d'impact** identifie les incidences positives ou négatives, réelles ou potentielles, que nos activités exercent sur l'environnement et les personnes tout au long de notre chaîne de valeur. **La matérialité financière** mesure, quant à elle, la façon dont ces mêmes enjeux affectent la situation économique du Groupe en influençant les flux de trésorerie, les actifs ou l'accès au financement. Un enjeu est ainsi jugé matériel dès lors qu'il est significatif sous l'une de ces deux dimensions, ou les deux combinées, garantissant ainsi une vision exhaustive de notre responsabilité et de notre résilience.

MÉTHODOLOGIE ET IDENTIFICATION DES IRO

Pour transformer cette analyse en feuille de route opérationnelle, DIMOTRANS Group a adopté une méthodologie rigoureuse d'identification de ses Impacts, Risques et Opportunités (IRO). Le processus a été lancé avec une première liste d'enjeux de durabilité constituée sur la base de la norme ESRS 1 (AR16). Ce cadre de référence répertorie les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance en s'inspirant des nouveaux standards européens. Cette liste a été enrichie par une analyse de référentiels internationaux, dont la SASB (Sustainability Accounting Standards Board), et par un benchmark des meilleures pratiques du secteur transport-logistique.

L'analyse couvre l'ensemble des dépendances du Groupe ainsi que l'intégralité de son périmètre géographique et opérationnel, sans exclusion. Elle s'applique aux opérations internes comme à l'ensemble de la chaîne de valeur, en amont et en aval, pour garantir une vision transverse de nos responsabilités.

Pour cette première itération, l'évaluation a été conduite par nos experts internes qui ont analysé la criticité et la portée des impacts concrets de nos métiers sur notre écosystème. Des ateliers de travail ont permis d'évaluer en parallèle les risques financiers associés, opérationnels, réglementaires ou de réputation, ainsi que les opportunités de croissance et d'innovation qu'ils génèrent. Les résultats ont été présentés à la Direction générale, confirmant l'alignement de la gouvernance avec les conclusions de l'analyse. Cela permet d'intégrer dès à présent les IRO les plus significatifs dans nos processus de décision.



DIMOTRANS Group s'engage à faire évoluer cette démarche lors des prochaines mises à jour en y intégrant une phase d'écoute active des parties prenantes externes pour enrichir sa vision. L'analyse sera révisée tous les trois ans, ou plus fréquemment en cas d'évolution majeure de notre périmètre d'activité pour garantir une transparence et une pertinence constantes de notre reporting de durabilité.

L'analyse a été conduite selon trois horizons temporels : court terme (moins d'un an), moyen terme (un à cinq ans) et long terme (au-delà de cinq ans). Cette segmentation nous permet d'anticiper les mutations structurelles de nos métiers et de répondre aux impératifs opérationnels immédiats.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

L'évaluation de la matérialité d'impact a également été inspirée par les standards européens. Les impacts ont ainsi été pondérés selon leur gravité, déterminée par leur ampleur, leur étendue et leur caractère irrémédiable, ainsi que par leur probabilité d'occurrence. La matérialité financière a, quant à elle, été évaluée en croisant l'ampleur des effets financiers potentiels avec leur probabilité d'occurence.

HIÉRARCHISATION ET ENJEUX MAJEURS

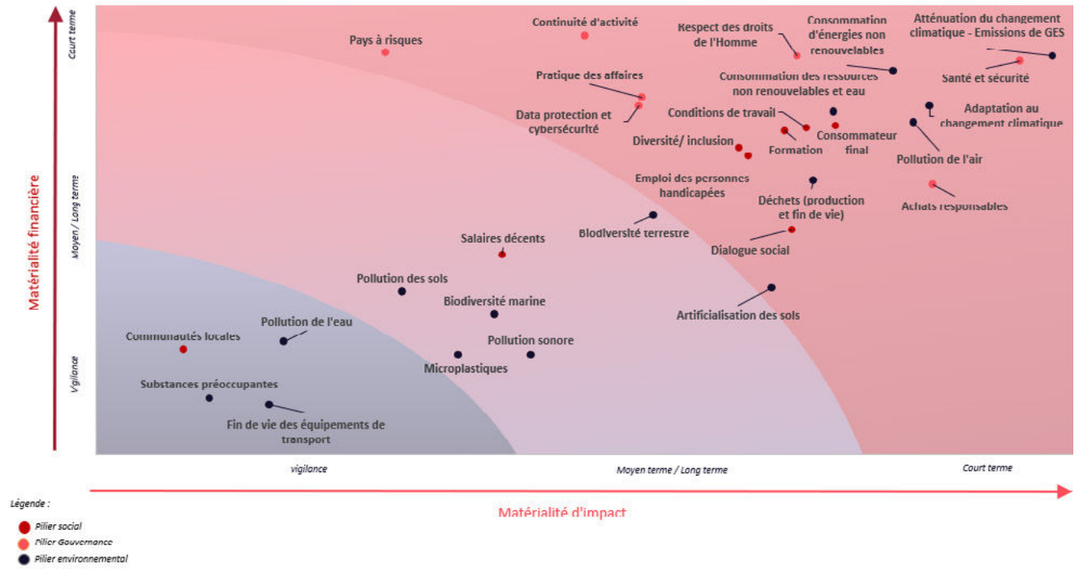
À l'issue de cet exercice, 19 enjeux majeurs à court terme ont été identifiés comme structurants pour nos activités et notre chaîne de valeur. Ces priorités constituent la base de notre feuille de route RSE. Elles font l'objet d'une gouvernance dédiée, associée à des objectifs et des indicateurs de suivi.

ENJEUX CONSIDÉRÉS COMME NON MATÉRIELS

Certains thèmes de durabilité n'ont pas été retenus dans le périmètre de ce rapport. Ils sont jugés trop éloignés de notre modèle d'affaires ou présentant un impact limité au regard de nos activités de transport et de logistique. Les enjeux et sous-enjeux suivants sont ainsi considérés comme non matériels pour DIMOTRANS Group lors de cette itération.

E3 Eau et ressources marines – Rejet des eaux dans les océans / E3 Eau et ressources marines – Extraction et utilisation des ressources marines / E3 Eaux et ressources marines – Consommation des eaux / E4 Biodiversité et écosystèmes – Biodiversité – Exploitation directe / S3 communautés affectées – Alimentation adéquate / S4 Consommateurs et utilisateurs finaux – Non discrimination / S4 Consommateurs et utilisateurs finaux – Protection des enfants / S4 Consommateurs et utilisateurs finaux – Accès aux produits et services.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



Gestion des impacts, des risques et des opportunités

L'anticipation des risques est au cœur de notre stratégie de résilience. Elle s'appuie sur un système de management QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) qui agit comme le moteur opérationnel de notre démarche RSE. Notre Système de Management Intégré (SMI) en est l'outil central. Fondé sur une logique d'amélioration continue à 360°, il assure la montée en compétence de nos équipes sur les enjeux de durabilité et offre une vision terrain concrète de la manière dont chacun s'approprie ces démarches au quotidien.



Cette exigence se traduit par une gestion des risques métiers, structurée par des référentiels internationaux reconnus. Étape clé de l'année 2025 : l'obtention de la triple certification ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001 pour l'ensemble des métiers du Groupe. Cette maîtrise opérationnelle s'étend jusqu'à la sécurité du consommateur final, garantie par le respect de standards stricts, comme les Bonnes Pratiques de Distribution (BPD) ou la méthode HACCP.

Parce que la transparence et la fiabilité guident nos actions, l'efficacité de notre système ne repose plus sur une auto-évaluation, elle est aujourd'hui validée par des reconnaissances externes de premier plan, à l'image de nos évaluations EcoVadis et de l'obtention du label Engagé RSE d'AFNOR.

• ISO 9001 : L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET LA MAÎTRISE DE LA QUALITÉ

Historiquement ancrée dans nos pratiques, la certification de la qualité constitue le premier rempart de notre gestion des risques opérationnels. Ce référentiel assure des prestations de transport et de logistique rigoureuses et homogènes à travers toutes nos entités. En structurant nos processus autour de l'écoute de nos parties prenantes et de l'amélioration continue, il nous permet d'anticiper les défaillances, de fluidifier notre chaîne de valeur et d'assurer la satisfaction de nos partenaires.

• ISO 14001 : ANTICIPER ET MAÎTRISER NOS RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Initiée en 2024 et étendue à l'ensemble de nos métiers en 2025, cette certification est désormais le pilier de notre résilience écologique face aux risques liés au changement climatique. Elle structure nos actions pour réduire notre empreinte environnementale de manière mesurable : optimisation de nos ressources, réduction de nos émissions, gestion toujours plus responsable des déchets. En ancrant ces pratiques au cœur de nos opérations, nous sécurisons notre activité et nous répondons aux attentes croissantes de nos parties prenantes.

• ISO 45001 : PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS ÉQUIPES

La prévention des risques professionnels dépasse pour le Groupe la simple obligation légale. L'obtention de cette certification pour toutes nos activités valide une politique de santé et de sécurité proactive. Elle certifie l'efficacité de notre pilotage pour identifier, évaluer et réduire à la source les risques liés aux conditions de travail. Nous protégeons notre atout le plus précieux : l'intégrité et la santé de nos collaborateurs.

• OEA : OPÉRATEUR ÉCONOMIQUE AGRÉÉ

La certification d'Opérateur Économique Agréé garantit notre fiabilité en tant que partenaire commercial dans le cadre des opérations douanières. Grâce à cette reconnaissance nous bénéficions de procédures douanières simplifiées et sécurisées, tout en renforçant la sécurité de la chaîne logistique mondiale. Cette certification est un gage de confiance pour nos clients engagés dans le commerce international.

GARANTIR L'EXCELLENCE CLIENT ET LA SÉCURITÉ DU CONSOMMATEUR

Bien que nous ne soyons pas les fabricants des marchandises acheminées, notre responsabilité va au-delà du quai de déchargement jusqu'à préserver le consommateur final. Associer performance logistique, satisfaction client et sécurité sanitaire constitue le pilier de notre démarche responsable.

L'évolution réglementaire, liée notamment à la directive CSRD, résonne avec cette exigence. Elle nous stimule pour nous engager au-delà des déclarations formelles et apporter des preuves concrètes, comparables et transparentes de notre maîtrise des risques sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Pour y répondre, nous avons intégré à nos processus les standards sectoriels spécifiques : méthode HACCP, Bonnes Pratiques de Distribution (BPD) et Ecocert. Ces méthodologies garantissent une sécurité et une qualité irréprochables des produits tout au long de leur parcours logistique.

• LES BONNES PRATIQUES DE DISTRIBUTION (BPD) : SÉCURISER LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Particulièrement critiques dans le domaine pharmaceutique et médical, les BPD sont incluses à notre système de management intégré pour nos sites spécialisés dans le transport et la logistique de produits de santé. Elles assurent traçabilité et intégrité des produits qui nous sont confiés, du fournisseur au destinataire.

Notre approche opérationnelle s'articule autour de quatre principes fondamentaux.

- **Qualité et gestion des risques :** respect strict des conditions de transport selon les typologies de produits (température, humidité, luminosité) et dispositifs d'urgence et de gestion de crise pour réagir efficacement à tout imprévu lors des acheminements.
- **Traçabilité et sécurité :** enregistrement de bout en bout de chaque mouvement de marchandise via nos outils de gestion de transport (TMS), accès réglementé à nos sites et anticipation des arrêts durant le transport pour prévenir tout risque de perte ou de contamination.
- **Formation :** un module de formation BPD dédié, développé en interne et accessible sur notre plateforme d'e-learning assure une mise à jour continue des connaissances de nos collaborateurs sur la gestion des produits sensibles.
- **Amélioration continue et conformité :** appuyée sur notre certification ISO 9001 et sur des contrôles réguliers, notre démarche de progrès est enrichie par les audits et échanges avec nos clients afin d'ajuster et d'optimiser nos pratiques pour répondre à leurs attentes.



• LA MÉTHODE HACCP : PRÉVENIR LES RISQUES EN SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Déployée sur toutes nos plateformes dédiées à l'industrie agroalimentaire, la méthodologie préventive HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) protège les denrées contre toute contamination (biologique, chimique, physique ou allergène) pendant le transport et le stockage. Elle se traduit sur le terrain par :

- **L'Analyse des dangers et identification des points critiques (CCP) :** évaluation des étapes clés de nos opérations (comme le contrôle lors du chargement ou la propreté des zones de stockage) pour identifier et prévenir les risques.
- **Définition de limites et surveillance :** critères précis définis pour chaque point critique (par exemple, les limites de température) avec suivi continu et enregistrements.
- **Mesures correctives et traçabilité :** actions correctives immédiates en cas de dépassement des limites (contrôle d'intégrité, solutions de transport alternatives). Documentation et archivages des contrôles pour garantir une traçabilité complète et une transparence totale avec nos clients.
- **Formation :** un module de sensibilisation HACCP dédié sur notre plateforme e-learning, complété par l'organisation d'une formation à la norme ISO 22000.



“La crédibilité d’une démarche RSE se mesure aussi à l’aune du regard extérieur. Nos avancées sur les évaluations EcoVadis et CDP témoignent du renforcement continu de notre stratégie de durabilité. Ce résultat est le fruit d’une dynamique collective, impulsée par la Direction générale et concrétisée sur le terrain par l’engagement de l’ensemble de nos Business Units.”



CÉLINE CHATELAIN
DIRECTRICE
QHSE / RSE

• LABEL ENGAGÉ RSE AFNOR

Dès 2025, DIMOTRANS Group a structuré sa politique de durabilité autour d'un référentiel RSE basé sur l’ISO 26000. Ce travail de fond a abouti à une évaluation sur site début 2026 et à l'obtention du Label Engagé RSE d'AFNOR directement au niveau "Confirmé" (2 étoiles).

Plus qu'une simple distinction, ce label délivré par un tiers indépendant est l'une des évaluations les plus exigeantes du marché. Il repose non pas sur des déclarations, mais sur un audit approfondi des pratiques réelles. L'évaluation a mobilisé nos équipes autour d’une revue documentaire exhaustive et des entretiens sur site afin d'analyser nos impacts et nos performances sur les sept questions centrales de la RSE : gouvernance, droits de l'Homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs et engagement sociétal. L’obtention du niveau “Confirmé” dès notre première évaluation valide la pertinence de notre approche. Le rapport d'audit a mis en lumière trois fondements de notre démarche :

• Un cadre de gestion et de conformité rigoureux : la force de notre SMI, adossé aux certifications ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Une base consolidée par un dispositif de Compliance et d'éthique des affaires très structuré.

• Des engagements sociaux et humains concrets : la vitalité de nos politiques RH, illustrée par des indicateurs de suivi. Tels que nos index d'égalité professionnelle. Les initiatives menées sur le terrain pour l'inclusion, l'accueil du handicap (référent dédié, participation aux DuoDays) ou la qualité de vie au travail (charte de télétravail, accords seniors) forment un socle RH solide.

• Notre impact local : un engagement territorial et sociétal fort, soutenu par une politique de mécénat et de dons structurée au service de causes porteuses de sens.

Si cette reconnaissance est un formidable encouragement pour une démarche encore jeune, nous ne la percevons pas comme un aboutissement, mais comme un outil de pilotage. Les précieuses conclusions de l'audit contribuent à tracer notre feuille de route : décliner des objectifs spécifiques au sein de chaque Business Unit, affiner la mesure de nos impacts réels, et consolider des chantiers clés comme notre politique d'achats responsables ou nos actions en faveur de la biodiversité.

ENGAGÉ RSE
MODÈLE AFAQ 26000
Confirmé ★★
AFNOR CERTIFICATION



• ECOVADIS, UNE ÉVALUATION AU PLUS PRÈS DE NOS MÉTIERS

En complément de la vision globale certifiée par AFNOR, DIMOTRANS Group s'appuie historiquement sur la plateforme EcoVadis pour évaluer et piloter la performance en durabilité de ses filiales opérationnelles. EcoVadis apporte une notation sectorielle au plus près de la réalité opérationnelle de nos métiers et des exigences de nos clients qui s’ajoute à l’analyse de la maturité de notre gouvernance du Label Engagé RSE

Alors qu’en 2024, l'ensemble de nos filiales affichaient un niveau Silver homogène, l'année 2025 marque une accélération spectaculaire de nos performances sur le terrain, illustrée par la trajectoire de nos entités :

PLATINUM Top 1% ecovadis Sustainability Rating

• **CMA International** franchit un cap historique en décrochant la médaille Platinium, le niveau d'excellence le plus élevé du référentiel. Elle intègre l'élite des entreprises les plus vertueuses de son secteur.

GOLD | Top 5% ecovadis Sustainability Rating

• **DIMOTRANS Global transport, DT Project et QUALITAIR&SEA** progressent significativement et obtiennent la médaille Gold qui vient récompenser l’efficacité des plans d’action déployés par les équipes.

SILVER | Top 15% ecovadis Sustainability Rating

• **Avec une note de 80/100 en 2025, DIMOLOG** enregistre une nette progression de son score global. Porté par le déploiement d’actions de sobriété énergétique et l’accompagnement de ses clients vers la réduction des emballages, la Business Unit maintient ainsi sa médaille Silver au plus haut niveau.

Ces excellents résultats sont le reflet de l'engagement quotidien de nos équipes. L'évolution de nos filiales vers les plus hauts standards d'EcoVadis prouve notre capacité à transformer nos ambitions RSE en actions mesurables sur le terrain. Pour nos clients, ces références sont la garantie de s'appuyer sur un partenaire logistique dont la chaîne de valeur est rigoureusement évaluée, transparente et résolument tournée vers la durabilité.

CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT) : LA TRANSPARENCE AU SERVICE DE L'ACTION CLIMATIQUE

Dans un secteur où les enjeux d'émissions de gaz à effet de serre sont cruciaux, une déclaration d'intention ne suffit plus. DIMOTRANS Group s'évalue via le CDP (Carbon Disclosure Project), la plateforme mondiale de référence en matière de transparence environnementale.

• MESURER POUR MIEUX RÉDUIRE

Répondre au questionnaire du CDP exige une maturité élevée en comptabilité carbone. Cette démarche vient couronner le travail de structuration mené par nos équipes : calcul précis de nos émissions (Scopes 1 et 2 et particulièrement le Scope 3), déploiement d'outils de pointe comme EcoTransIT pour mesurer l'impact de nos flux, et intégration de ces données dans notre plateforme de pilotage extra-financier.

• UNE PERFORMANCE BIEN NOTÉE

Pour cette première évaluation, DIMOTRANS Group obtient **la note B**, catégorie Management, alors que la moyenne du secteur s'établit à C. Ce bon résultat démontre que le Groupe ne se limite pas à la prise de conscience de ses impacts, il déploie des actions coordonnées et mesurables pour lutter contre le changement climatique.

• S'ALIGNER SUR LES STANDARDS DE DEMAIN

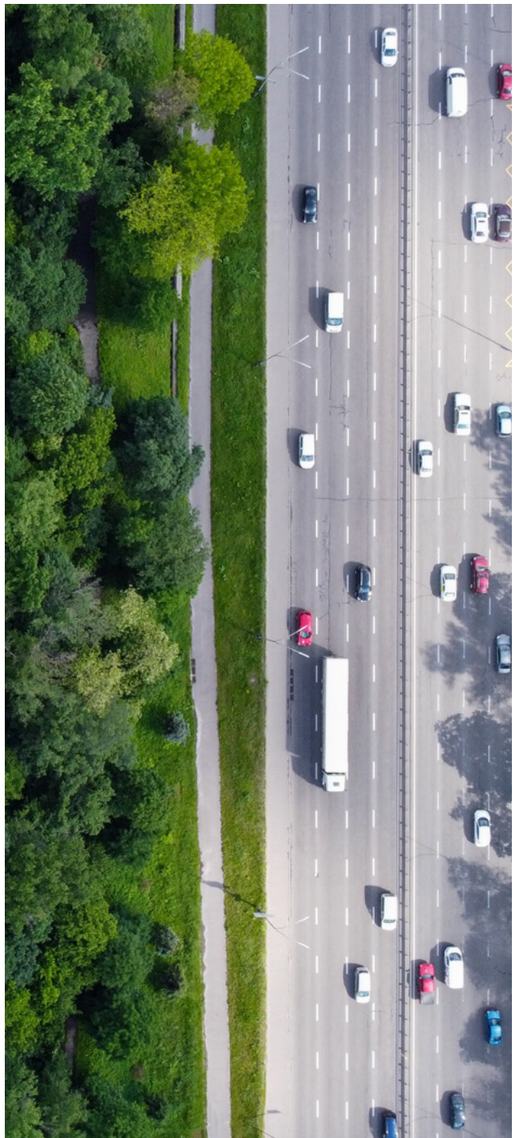
La démarche volontaire d'une évaluation via le CDP prépare activement DIMOTRANS Group aux exigences de la directive européenne CSRD. Elle donne accès à nos clients et partenaires à des données climatiques fiables, comparables et transparentes, pour intégrer nos prestations dans le calcul de leur propre empreinte carbone (Scope 3). Le CDP est un levier stratégique qui guidera nos prochains investissements vers nos objectifs de réduction d'émissions d'ici 2030.



• UN BAROMÈTRE DE NOTRE TRANSFORMATION

Certifications ISO (9001, 14001, 45001), niveau confirmé du Label Engagé RSE (AFNOR), excellence des médailles EcoVadis de nos filiales, et note B au CDP constituent un véritable baromètre de notre transformation, la preuve que nos engagements se traduisent par des actes mesurables, tant sur le plan de la gouvernance globale que dans la réalité opérationnelle de nos métiers.

C'est une étape décisive dans l'histoire de DIMOTRANS Group. Ces reconnaissances agissent comme un puissant moteur d'amélioration continue. Elles nous fournissent les feuilles de route pour consolider nos acquis, corriger nos points de vigilance et continuer à innover, afin de bâtir jour après jour une chaîne d'approvisionnement toujours plus résiliente, éthique et durable.



Notre feuille de route RSE à horizon 2030

Nous sommes convaincus qu'une démarche RSE performante ne se limite pas à célébrer les succès, elle exige de se projeter vers les défis de demain. C'est pourquoi notre politique de durabilité s'appuie sur une trajectoire lisible et ambitieuse à horizon 2030. Cette feuille de route, en parfaite cohérence avec notre Business Plan 2028, est notre boussole pour concilier performance économique, responsabilité environnementale et équité sociale.

LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES, UN ENGAGEMENT UNIVERSEL

Pour asseoir cette ambition sur des fondations mondialement reconnues, DIMOTRANS Group a franchi une étape décisive en signant le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) en 2024. Cette adhésion volontaire nous engage à aligner notre stratégie et nos opérations sur les dix principes universels relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à la préservation de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Pour rendre cet engagement opérationnel, nous avons participé activement au programme «SDG Ambition Accelerator» de l'ONU. Cela nous a permis d'intégrer concrètement les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans notre modèle d'affaires avec des cibles mesurables pour accélérer notre transition.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD

Nous concentrons nos efforts sur les ODD où notre activité de transport et de logistique a le plus d'impact et de pertinence. Sur le plan environnemental, nos actions s'alignent sur l'ODD 7 (Énergie propre et d'un coût abordable) et l'ODD 13 (Lutte contre les changements climatiques). Sur le volet humain et social, nous agissons en faveur de l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être), de l'ODD 4 (Éducation de qualité), de l'ODD 5 (Égalité entre les sexes) et de l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique). Notre modèle de gouvernance et nos pratiques éthiques soutiennent l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces).

OBJECTIFS D'ICI 2030

Notre feuille de route se décline en cinq engagements concrets :

• Participer à l'atténuation du changement climatique. Notre priorité absolue : réduire notre empreinte directe avec un objectif de diminution de 30 % en valeur absolue de nos émissions de gaz à effet de serre sur les Scopes 1 et 2, entre 2023 et 2030.

• Atteindre zéro accident de travail. La santé et la protection de nos équipes constituent le premier pilier de notre responsabilité. Nous nous fixons pour objectif d'abaisser le taux de fréquence des accidents à 11 d'ici 2030.

• S'engager auprès de nos équipes et des communautés. Parce que l'épanouissement et l'employabilité de nos collaborateurs sont essentiels, nous investissons dans leur capital de compétences. Nous visons une moyenne de 8 heures de formation par collaborateur (hors formations obligatoires) d'ici 2028.

• Garantir des pratiques éthiques et responsables. Au sein du Groupe, l'éthique des affaires est un principe non négociable. Nous souhaitons assurer une maîtrise absolue de nos risques de conformité. Notre objectif : 0 violation grave des Droits de l'Homme dans nos activités (travail des enfants, travail forcé, travail dissimulé).

• Placer la satisfaction client au cœur de notre modèle. Axe transverse indispensable à la pérennité de notre activité, l'excellence opérationnelle et la relation client restent une priorité constante. En capitalisant sur le suivi régulier de notre Net Promoter Score (NPS), notre ambition est d'associer toujours plus étroitement nos donneurs d'ordre à nos démarches de progrès pour co-construire ensemble une supply chain plus transparente et durable avec pour objectif de maintenir un taux de satisfaction client supérieur ou égal à 90% d'ici 2028.

Alignée sur des échéances précises et des référentiels internationaux aussi exigeants que le Pacte Mondial des Nations Unies, notre feuille de route est le moteur de notre transformation. Portés par la mobilisation de l'ensemble de nos filiales et de nos équipes, ces objectifs concrets nous engagent collectivement envers nos collaborateurs, nos communautés et nos partenaires. Ils dessinent le futur visage de DIMOTRANS Group : un acteur de référence du transport et de la logistique, résolument tourné vers l'avenir, capable de conjuguer au quotidien intégrité éthique, impact environnemental maîtrisé et excellence de la relation client.

ENJEUX	AMBITION	OBJECTIF	2023	2024	2025	ODD	RAPPORT RSE	CIBLES ODD
ENVIRONNEMENT								
CHANGEMENT CLIMATIQUE	**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	Année de référence : 5 969,64 tCO_2e	5217,54 tCO_2e Réduction 2023 – 2025 : -12,6%	5427,98 tCO_2e Réduction 2023 – 2025 : -9,07%		CHAPITRE 4	13.2 : Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationale. 7.2 : D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial. 7.3 : D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique. 7.a : D'ici à 2030, renforcer la coopération internationale en vue de faciliter l'accès à la recherche et aux technologies relatives à l'énergie propre, notamment l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et les nouvelles technologies relatives aux combustibles fossiles propres, et promouvoir l'investissement dans l'infrastructure énergétique et les technologies relatives à l'énergie propre.
DÉCHETS	**VISER LE ZÉRO DÉCHET ENFOUIS OU INCINÉRÉ PAR UNE VALORISATION MAXIMALE**	Part de déchets valorisés : supérieur à 95% en 2030, scope France	78,2%	80,4%	84,7%		CHAPITRE 4	12.5 : D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.
SOCIAL								
SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL	**ATTEINDRE ZÉRO ACCIDENT DE TRAVAIL**	Taux de fréquence des accidents : taux de fréquence de 11 d'ici 2030 vs 2023, scope France	26,2	18,35	20,82		CHAPITRE 3	8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
FORMATION	**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	-	4,5	5,5 par ETP 5,4 par personnes		CHAPITRE 3	4.3 : D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable. 4.4 : D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. 4.5 : D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.
SATISFACTION CLIENT	**MAXIMISER LA SATISFACTION ET LA FIDÉLITÉ CLIENT**	Maintenir un taux de satisfaction client supérieur ou égal à 90% d'ici 2028	-	-	90%		CHAPITRE 2	16.6 : Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux. 8.2 : Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre. 9.4 : D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.
ENGAGEMENT COLLABORATEUR	**FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LE PREMIER MOTEUR DE NOTRE RÉUSSITE**	Enquête réalisée en 2026	Enquête réalisée en 2026	Enquête réalisée en 2026	Enquête réalisée en 2026		CHAPITRE 3	8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. 8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire. 5.1 : Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles. 4.4 : D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.
ÉTHIQUE								
COMPLIANCE	**FAVORISER DES PRATIQUES ÉTHIQUES ET RESPONSABLES**	Zéro atteinte grave aux droits de l'Homme	0	0	0		CHAPITRE 3	16.5 : Réduire nettement la corruption et la pratique des pots de vin sous toutes leurs formes. 16.6 : Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tout les niveaux. 16.7 : Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décision.

3.

LE RESPECT AU CŒUR DE NOS ACTIONS

“Le respect, chez DIMOTRANS Group, est plus qu’une valeur affichée. Il se traduit au quotidien par une politique sociale exigeante, une culture de la sécurité partagée et un engagement sincère pour l’inclusion et le bien-être de chacun. ”



BRUNO GUILLEN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
GLOBAL TRANSPORT & ALL SOLUTIONS

Prévenir et protéger

L'anticipation des risques est au cœur de notre stratégie de résilience. Elle s'appuie sur une gouvernance où le système de management QHSE propulse de manière opérationnelle notre démarche RSE. Notre Système de Management Intégré (SMI) représente le meilleur outil de pilotage : fondé sur une amélioration continue à 360°, il garantit une progression constante. Préserver la santé, la sécurité et la sûreté des personnes, des biens et des données est fondamental. C'est l'engagement que nous prenons envers nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients, partout et à tout moment.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

DIMOTRANS Group s'appuie sur le talent et l'implication de ses collaborateurs et de nombreux prestataires (conducteurs, manutentionnaires, managers opérationnels) pour développer ses activités de transport de fret et de logistique. Ces métiers amènent nos équipes à manipuler des marchandises, conduire et évoluer dans des environnements souvent soumis à de forts impératifs de temps.
Conformément à la double matérialité, nous avons identifié des enjeux clés.

• **Matérialité d'impact :** nos activités exposent les collaborateurs et les sous-traitants à des risques d'accidents du travail (chutes de plain-pied, accidents de la route, manutention de charges lourdes, interactions entre piétons et chariots…). La sûreté constitue également un enjeu majeur face aux risques de vols, de violences et de cyberattaques.

• **Matérialité financière :** une défaillance dans la protection des personnes ou des biens engendrerait des coûts directs liés à l'absentéisme et aux interruptions de service. Elle entrainerait aussi des risques juridiques et une perte de confiance des clients, menaçant l'attractivité et la pérennité du Groupe.

GOUVERNANCE ET PILOTAGE QHSE

La protection de nos actifs humains et matériels est une priorité essentielle, portée par la direction générale. Notre ambition « Zéro Accident » oriente notre stratégie et repose sur une culture de vigilance partagée. Déployé sur l'ensemble de nos sites, le Système de Management Intégré (SMI) est notre outil de pilotage central. Il structure notre démarche d'amélioration continue, centrée sur l'analyse des situations vécues et la prévention des risques à la source.

Cet engagement se traduit par un suivi de notre performance sécurité : les indicateurs d'accidentologie sont examinés lors de chaque Comité Exécutif (COMEX), afin d'ajuster constamment nos actions. Nos axes de travail visent à réduire notre **Taux de Fréquence (TF) pour atteindre l'objectif de 11 d'ici 2030** *(périmètre : France à ISO périmètre, période : 2023 – 2030)*. Cette démarche de protection se veut inclusive : elle couvre tous nos collaborateurs et s'étend à l'ensemble des parties prenantes intervenant sur nos sites (chauffeurs, prestataires ou visiteurs), garantissant ainsi un environnement de travail sécurisé pour tous.
Notre gouvernance s'appuie sur des revues de direction régulières et un pilotage de proximité assuré par nos référents QHSE au sein des Business Units. En 2025, cette maturité opérationnelle a franchi une nouvelle étape avec l'obtention de la Triple Certification Groupe :
• ISO 9001 (Qualité)
• ISO 14001 (Environnement)
• ISO 45001 (Santé & Sécurité)
Ce socle certifié garantit une gestion rigoureuse et harmonisée de nos risques métiers sur l'ensemble de nos sites.

2025	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	OEA
Pourcentage de sites certifiés Périmètre Monde	56,25%	11,5% (+75%)	11,5% (+75%)	42,7%

POLITIQUES ET ACTIONS TERRAIN

Notre politique de prévention s'inspire des exigences des normes ESRS S1 (main-d'œuvre propre) et ESRS S2 (travailleurs de la chaîne de valeur). Elle vise l'ambition « Zéro Accident » à travers trois axes stratégiques : l'évaluation, la prévention opérationnelle et le développement d'une culture partagée.

• **UNE APPROCHE PROACTIVE DE LA PRÉVENTION**
Pour réduire la fréquence et la gravité des accidents, nous privilégions une démarche proactive de prévention. Au cœur de ce dispositif, l'évaluation continue des risques se traduit par la mise à jour annuelle du Document Unique (DUERP) sur chaque site. Cette analyse approfondie permet d'identifier précisément les dangers et de déployer des mesures correctives ciblées, de l'ergonomie des postes de travail à la maintenance préventive des équipements. Notre politique de sûreté et de santé se matérialise à travers des actions concrètes :

• **Sûreté des opérations.** Nous renforçons la protection de nos sites et le suivi des marchandises sensibles pour prévenir les actes malveillants (vols, agressions). Cette vigilance englobe l'ensemble des personnes présentes sur nos sites (collaborateurs, prestataires, visiteurs).

• **Santé au travail.** Nous déployons des programmes d'ergonomie pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et assurons un suivi renforcé des risques psychosociaux (RPS) pour préserver le bien-être de nos équipes.

• **Sécurité opérationnelle.** La mise à disposition d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés et le respect des procédures sont systématiques.



• **UNE CULTURE SÉCURITÉ FONDÉE SUR L'IMPLICATION**
La sécurité est une responsabilité partagée au sein du Groupe. Nous nous appuyons sur quatre leviers pour ancrer la prévention au quotidien :

• **Former pour protéger.** Des formations ciblées répondent aux risques spécifiques de nos métiers (transport de matières dangereuses, produits chimiques, sécurité routière, incendie…). De plus, des briefs terrain réguliers favorisent le dialogue direct entre managers et collaborateurs.

• **Communiquer pour agir.** Le partage des bonnes pratiques et des retours d'expérience (REX) après un incident et l'encouragement à la remontée d'alertes sont au centre de notre communication.

• **Impliquer pour responsabiliser.** Nous cultivons un environnement où chacun est acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues en stimulant la participation active et les propositions d'amélioration.

• **Consulter et collaborer.** Nous associons pleinement les instances représentatives du personnel (IRP) à notre démarche de santé et de sécurité au travail. Ce dialogue social continu permet de recueillir les avis, les préoccupations et les propositions des représentants des salariés, garantissant des mesures de prévention concertées et adaptées aux réalités du terrain.

MESURER POUR AMÉLIORER

L'efficacité de notre politique santé et sécurité repose sur un suivi et une culture d'amélioration continue ancrée dans notre Système de Management Intégré (SMI). Cette dynamique se structure autour d'un plan d'action annuel propre à chaque Business Unit. Il permet de piloter des mesures de prévention adaptées aux spécificités de chaque site.
Nos mécanismes de suivi et d'évolution s'articulent autour de quatre orientations :

• **Un pilotage par la donnée et l'analyse.** Nous réalisons des audits internes et externes pour évaluer nos pratiques et identifier des axes de progression. Le SMI mesure l'efficacité de nos actions et assure une réactivité ciblée. En cas d'incident, des actions correctives sont définies et appliquées sur le site concerné, puis partagées à l'échelle du Groupe pour favoriser l'apprentissage collectif.

• **La consolidation des bases en 2025.** L'année 2025 a marqué une étape clé avec la refonte de notre analyse des risques, en accordant une attention particulière aux interventions de travailleurs externes. En parallèle, nous avons enrichi le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs et déployé une formation spécifique dédiée au « brief sécurité ». Cela favorise la transmission et l'appropriation des sujets santé et sécurité et des consignes sur le terrain.

• **La prévention des risques à long terme.** Convaincus de l'importance d'agir dès la phase de conception, nous intégrons les enjeux de santé et sécurité au cœur de nos offres commerciales. Nous analysons avec nos clients, dès l'élaboration des projets, les typologies de marchandises et les flux associés. Cette collaboration nous permet d'anticiper les risques ergonomiques, lors de la préparation de commandes ou de la manutention, pour limiter durablement les contraintes physiques et les risques liés aux marchandises dangereuses.



• **La gestion préventive des infrastructures et des équipements.** La préservation de la santé au quotidien repose aussi sur la qualité de notre environnement immobilier et technique. Nous assurons l'entretien régulier de nos bâtiments et de nos matériels grâce à une maintenance planifiée et un suivi constant de nos installations. Cette approche proactive anticipe l'usure, adapte nos locaux aux réalités de l'activité et garantit un cadre de travail sécurisé et fonctionnel pour toutes les personnes présentes sur nos sites.

• **L'investissement dans l'humain et l'ergonomie.** En complément, nous avons accéléré notre engagement en participant aux programmes « TMS Pro » et par l'acquisition d'équipements réduisant les contraintes physiques de nos collaborateurs.

Cette démarche globale, animée par des instances de pilotage QSE régulières, garantit que la sécurité demeure une priorité intégrée à chaque niveau de notre modèle d'affaires, transformant chaque retour d'expérience en une opportunité de progrès.

PRINCIPAUX RÉSULTATS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL *Périmètre France – Hors All solutions*	2023	2024	2025
Taux de fréquence des accidents du travail	26,2	18,35	20,82
Taux de gravité des accidents du travail	0,58	0,56	0,26
Nombre d'accident du travail avec au moins un jour d'arrêt	62	41	44
Nombre de décès	1	0	0
Nombre de jours perdus suite à des accidents avec arrêt	1372	1247	539
Nombre d'heures de formation sécurité (heures)	3504	3954	4725
% de sites certifiés ISO 45001	7,5	6,9	19,6
% de sites OEA	35	59	73,2

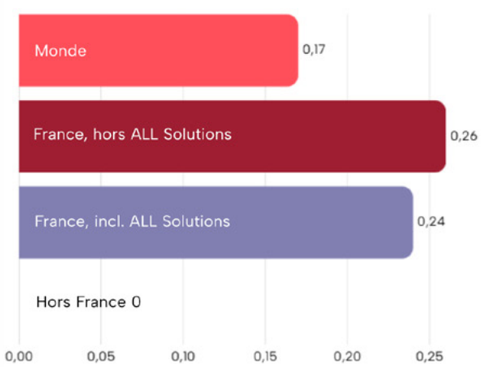
À l'international, nos filiales n'ont déclaré aucun accident du travail avec arrêt au cours de l'exercice. Ce résultat positif s'inscrit au croisement des actions de prévention menées sur le terrain et des spécificités des régimes sociaux locaux, qui influencent les modalités de déclaration. Ce résultat rappelle que la prévention des risques reste un engagement de chaque instant, indispensable pour accompagner nos collaborateurs au quotidien et garantir la qualité de service attendue par nos clients.

Sur nos autres périmètres, le nombre d'accidents avec arrêt a légèrement augmenté en raison des démarrages opérationnels et des transferts d'activités menés cette année. En parallèle, le taux de gravité a fortement diminué, ce qui montre que la sévérité des incidents a été maîtrisée. Bien que ce rebond de la fréquence nous invite à rester vigilants, l'atteinte de notre objectif global de réduction pour 2025 confirme notre trajectoire de progrès. Cela témoigne d'une forte appropriation de la démarche de santé et sécurité au travail par les équipes et d'une réelle volonté de chacun de continuer à trouver des solutions pour avancer ensemble.

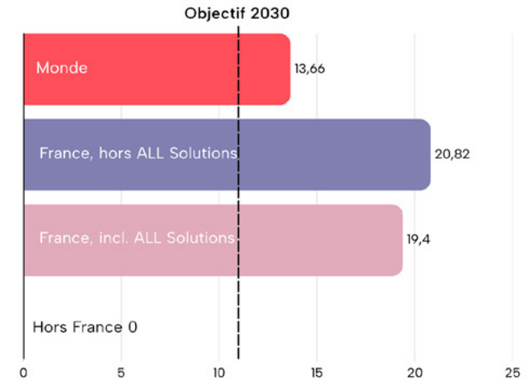
Notre objectif de passer sous la barre des 11 de Taux de Fréquence met en évidence une belle marge de progression. Pour franchir cette nouvelle étape, nous accentuerons nos efforts de vigilance, notamment via la prévention active des situations dangereuses et l'analyse rigoureuse des presque-accidents sur le terrain.

NOS CHIFFRES CLÉS 2025

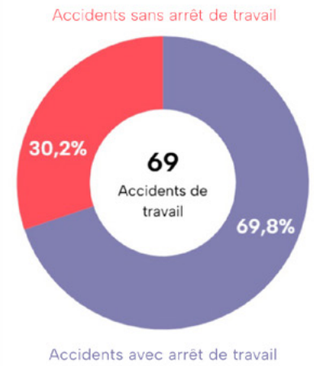
Taux de gravité des accidents de travail



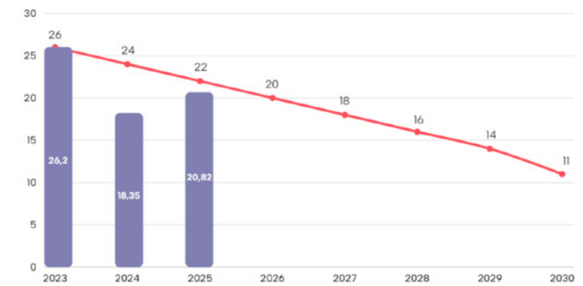
Taux de fréquence des accidents de travail



Répartition des accidents de travail



Trajectoire réduction du TF, 2023-2030, périmètre France, isopérimètre



Notre combat contre les troubles musculosquelettiques

Dans la logistique, le corps est le premier outil de travail. Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent l'un des risques professionnels les plus répandus du secteur. Chez DIMOTRANS Group, nous avons choisi de nous y attaquer à la racine.



Dès la conception de nos offres logistiques, nous intégrons la prévention de la pénibilité dans nos choix d'infrastructure : suppression des niveaux élevés dans les zones de picking, optimisation ergonomique des tables de préparation, déploiement de systèmes lumineux pour réduire la charge mentale. Des arbitrages déterminants pour la santé de nos équipes au quotidien.

Sur le terrain, DIMOLOG est passé à la vitesse supérieure en lançant une démarche active de prévention des TMS au sein de plusieurs pôles régionaux. Ce projet repose sur une logique d'intelligence collective : des collaborateurs spécifiquement formés travaillent main dans la main avec le service QSE, le CSE et les équipes opérationnelles pour construire des solutions ancrées dans la réalité du terrain.

Résultat, sur un site pilote, 56 salariés ont bénéficié de séances pratiques dédiées aux bonnes postures dont les effets sont mesurables. Fort de ces premiers succès en 2025, le Groupe franchit désormais une nouvelle étape : standardiser la méthode, cartographier l'ensemble des postes de travail et déployer cette dynamique à grande échelle.

Alcool, briser le tabou pour protéger nos équipes

La santé et la sécurité de nos collaborateurs ne s'arrêtent pas à la porte de l'entrepôt. C'est le message fort que DIMOTRANS Group a porté lors de la dernière édition de la Semaine de la sécurité, en choisissant de placer la prévention des risques liés à l'alcool au cœur des débats.



Sur le campus de Pusignan, les équipes du siège et les personnels opérationnels des BU Overland et Logistics se sont réunis autour de cette problématique. Pour aborder ce sujet sensible sans être moralisateur, le Groupe a fait appel à l'expertise de La Prévention routière. Au programme : des ateliers pratiques, concrets, qui simulent les effets réels de l'alcool sur la vigilance, les réflexes et la perception des distances.

Un message a particulièrement marqué les participants : une consommation importante la veille peut laisser une alcoolémie positive le lendemain matin. Que ce soit au volant pour venir travailler, ou une fois sur site. Un rappel simple, mais essentiel, qui relie les habitudes de vie à la sécurité collective.

Sécurité en hauteur, DT Project America innove

Grimper sur une remorque pour bâcher une cargaison est un geste banal dans le transport et une des causes d'accidents graves au chargement. Aux États-Unis, les équipes de DT Project America innovent pour en finir avec cette pratique.



Grâce au déploiement d'un mécanisme de bâchage assisté par chariots élévateurs, couvrir l'intégralité des cargaisons sortantes se fait désormais en toute sécurité, au niveau du sol. Le risque de chute de hauteur est ainsi neutralisé.

Au-delà de la performance technique, cette innovation se base sur les directives de l'OSHA, l'autorité nord-américaine de régulation de la santé et de la sécurité au travail. En élevant ses standards de conformité, DT Project America protège ses équipes ainsi que celles des nombreux transporteurs partenaires qui fréquentent le site chaque jour.

Le brief quotidien au cœur de de la prévention

Dans un entrepôt ou sur une plateforme de transport, les accidents ne préviennent pas. Dans nos entrepôts, la sécurité est une exigence de chaque instant.



La prévention s'organise et commence avant même la prise de poste. Chez DIMOTRANS Group, cette conviction a pris la forme d'un rituel simple et puissant : le brief d'équipe quotidien, entièrement dédié à la sécurité. Déjà ancré dans les pratiques de la BU Logistics, ce rendez-vous a franchi une nouvelle étape en 2025 avec son déploiement progressif sur la BU Overland. Nous étendons ainsi cette vigilance partagée à nos activités de transport et de flux de marchandises.

Le format est volontairement court et ancré dans le terrain. Animés directement par les chefs d'équipe, ces échanges abordent des thématiques concrètes et variées : gestes et postures, conduite d'engins, manutention de charges. Des sujets du quotidien, traités au moment où ils sont le plus utiles, juste avant que le travail commence.

Ces briefs sont aussi des espaces de dialogue, où chacun peut remonter une observation terrain, poser une question, partager un retour d'expérience. En libérant la parole et en responsabilisant chaque acteur de la chaîne, ces cinq minutes quotidiennes contribuent à construire, jour après jour, une culture commune de la sécurité.

La semaine de la sécurité routière

En septembre 2025, la BU Logistics a lancé une grande campagne dédiée à la sécurité routière. Objectif : sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques de la route, qu'ils conduisent un engin en entrepôt, un poids lourd ou leur propre véhicule pour le trajet domicile-travail. Cette initiative a permis d'englober toutes les formes de mobilité afin d'ancrer une vigilance collective et durable.



Pour nourrir les échanges et marquer les esprits, de nombreuses ressources pédagogiques ont été mises à la disposition des équipes. Les collaborateurs ont pu s'informer et tester leurs connaissances grâce à des infographies, des quiz interactifs et des rappels sur les dangers de l'alcool, de la vitesse et du téléphone au volant.

Cette semaine de prévention s'est conclue par des actions concrètes : la diffusion d'une affiche reprenant les sept règles d'or de la conduite, complétée par un dépliant officiel sur les dangers des écrans en route. À travers cette mobilisation, la BU Logistics réaffirme sa volonté de protéger la santé de ses équipes sur tous leurs parcours.

Dispositif Lifestick, innover pour la santé de nos chauffeurs

La protection de nos chauffeurs routiers est une priorité absolue qui exige des solutions concrètes et adaptées aux réalités de leur métier. Pour renforcer la prévention et la réactivité face aux aléas du quotidien, l'un des pôles de la BU Logistics a fait le choix de généraliser le système Lifestick à l'ensemble de ses conducteurs. Un outil innovant qui apporte un soutien précieux à nos équipes mobiles en cas d'urgence.



Grâce à ce dispositif, les services de secours et les intervenants extérieurs peuvent identifier rapidement la victime lors d'un incident et accéder de manière sécurisée à ses informations médicales essentielles. Cette transmission instantanée des données permet de gagner de précieuses minutes, garantissant une prise en charge médicale optimale et ciblée. À travers cette initiative de terrain, nous réaffirmons notre volonté constante de veiller sur la santé de nos collaborateurs tout au long de leurs déplacements. Facile à déployer, cette bonne pratique sera à terme étendue aux autres entités du Groupe pour offrir le même standard de protection à tous nos conducteurs.

QUALITAIR&SEA, la prévention s'active sur le terrain

Chez QUALITAIR&SEA, la culture de la prévention se traduit par des actions concrètes directement sur le terrain. Cet engagement s'est illustré lors de nos récents Safety Days, un temps fort durant lequel nos salariés Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) se sont mobilisés. Nos secouristes ont animé des ateliers pratiques consacrés aux réflexes d'urgence et à la manipulation des Défibrillateurs Automatiques Externes (DAE). Pour garantir une intervention immédiate face à un arrêt cardiaque, chaque agence du réseau QUALITAIR&SEA est désormais équipée d'un DAE, protégeant ainsi nos équipes et nos visiteurs.



En complément de ces dispositifs collectifs, plusieurs agences intègrent des solutions technologiques individuelles pour sécuriser les situations spécifiques, notamment à travers le déploiement de dispositifs de Protection du Travailleur Isolé (PTI). Cet équipement compact est remis à tout collaborateur effectuant une tâche en solo. Simple d'utilisation, l'appareil repose sur une double sécurité : un déclenchement manuel instantané via un bouton SOS, et une détection automatique capable de repérer seule une perte de verticalité ou une immobilité prolongée.

Une anomalie est détectée de manière automatique, l'appareil émet alors un signal sonore préventif avant de lancer une chaîne d'appels en cascade vers les responsables internes, jusqu'à prise en charge. Le premier répondant devient alors le pilote de l'incident : il alerte immédiatement les pompiers, se rend sur place avec le DAE et la trousse de secours, puis dresse le bilan pour guider les secours extérieurs. Une organisation rigoureuse qui allie sensibilisation humaine, signalétique claire et matériel de pointe.

GESTION DES RISQUES ET CULTURE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE

L'implication de nos équipes est le levier décisif d'un cadre de travail protecteur. Notre gestion des incidences dépasse la seule réaction après un événement ; elle privilégie l'analyse des « presqu'accidents » pour anticiper les risques futurs. L'engagement de notre management s'avère essentiel pour diffuser cette culture du « prendre soin ».

Dans cette optique, nous partageons les bonnes pratiques lors de comités QHSE et nous participons à des comités d'experts dédiés à la santé et à la sécurité au travail. Chaque accident fait l'objet d'une analyse et d'un partage transparent des causes et des actions associées. Nous considérons qu'un événement survenu sur un site peut se produire sur un autre. La mutualisation de ces retours d'expérience s'avère capitale pour rompre la chaîne de l'accidentologie. Cette démarche collective nourrit notre excellence opérationnelle et renforce notre attractivité en tant qu'employeur responsable.

GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

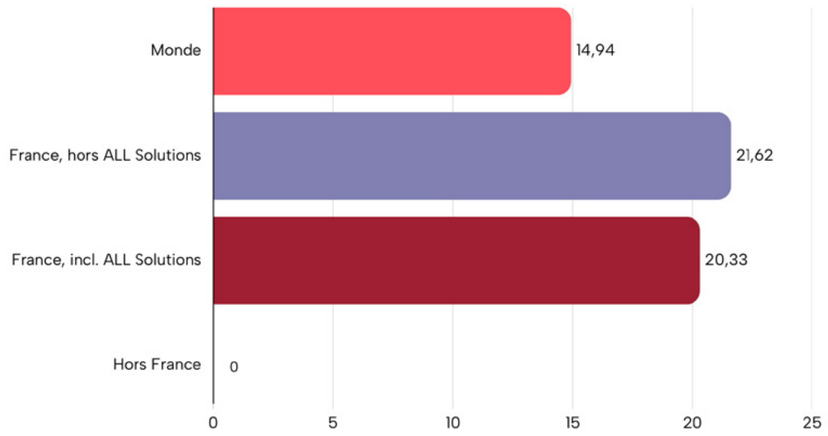
Notre démarche de sécurité englobe l'ensemble de notre écosystème. En s'inspirant des orientations de l'ESRS S2, nous considérons la protection de la santé et de la sécurité comme une responsabilité partagée avec nos partenaires transporteurs et prestataires logistiques. Pour la garantir, nous déployons un ensemble de dispositifs collaboratifs :

- **Protocoles de sécurité.** Ils encadrent les opérations de chargement et de déchargement sur nos plateformes.
- **Plans de prévention.** Ils sont formalisés pour chaque intervention de prestataires externes sur nos sites afin de maîtriser les risques liés à la coactivité.
- **Charte Fournisseurs.** Elle intègre contractuellement nos exigences en matière de protection sociale et de sécurité au travail.
- **Cahier des charges sous-traitants.** Il renforce les critères de sécurité spécifiques à certaines activités.
- **Suivi de l'accidentologie des intérimaires.** Les indicateurs d'accidentologie des personnels intérimaires intervenant sur nos sites sont suivis afin d'ajuster nos parcours d'accueil et nos actions de prévention, au même titre que pour nos collaborateurs permanents.

SUIVI DE LA CONFORMITÉ SOCIALE ET DE L'ACCIDENTOLOGIE

	INTERNE		EXTERNE	
	2024	2025	2024	2025
Atteintes aux droits de l'homme via le dispositif d'alerte (travail des enfants, travail forcé, travail dissimulé)	0	0	0	0

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC INTÉRIMAIRES EN 2025







DIMOLOG : une sécurité co-construite avec nos partenaires intérimaires

Dans le cadre de la gestion des risques sur ses sites, une entité de DIMOLOG a déployé une démarche pilote particulièrement constructive, en collaboration avec deux agences d'intérim partenaires. Cette initiative s'est structurée autour d'actions concrètes menées en amont : visites préalables des locaux et renforcement significatif du parcours d'intégration sécurité destiné aux travailleurs temporaires.

Afin d'inscrire cette démarche dans une dynamique de progrès, l'entreprise a choisi d'interroger directement les collaborateurs intérimaires à l'issue de leur mission. L'objectif : recueillir leur retour d'expérience et identifier de nouvelles pistes d'optimisation. Les résultats de cette consultation s'avèrent concluants. Ils démontrent la pertinence de cette approche de proximité.

L'impact de ce projet se traduit d'abord par une fidélisation accrue des personnels intérimaires, qui se sentent valorisés par cet accompagnement de qualité. De plus, plus de **90 % des intérimaires interrogés** affirment que les messages de sécurité transmis sont parfaitement adaptés aux réalités de leur poste et que leurs conditions de travail sont bonnes. En plaçant l'écoute et la co-construction au cœur de ses relations de sous-traitance, cette entité prouve que la culture de la sécurité progresse avant tout par le dialogue et le partage des bonnes pratiques.

CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ ET PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Notre résilience repose sur notre capacité à gérer l'imprévu. DIMOTRANS Group a déployé des Plans de Continuité d'Activité (PCA) et des Plans de reprise d'activité pour faire face aux crises majeures (incendies, ruptures technologiques, crises sanitaires). Cette exigence de protection s'étend jusqu'à la sécurité du consommateur final. Elle est garantie par le respect de standards sectoriels stricts (Gestions des impacts, des risques et des opportunités, Chapitre 2 p.44-45) :

• **BPD (Bonnes Pratiques de Distribution) :** garantie de l'intégrité des produits de santé et pharmaceutiques tout au long de la chaîne.

• **Méthode HACCP :** maîtrise des points critiques pour la sécurité alimentaire au sein de nos opérations logistiques dédiées.

La mise à l'épreuve périodique de ces dispositifs, par le biais d'exercices de simulation, poursuit un double objectif : acquérir les réflexes adaptés pour nos équipes et ajuster en continu nos procédures pour optimiser leur efficacité opérationnelle.



LOGISTIQUE PHARMA : LA BU OVERSEAS MISE SUR L'EXCELLENCE

Dans le secteur de la santé, la rigueur structure les opérations quotidiennes de la BU Overseas, menées en France via son entité QUALITAIR&SEA. Depuis plus de dix ans, les Bonnes Pratiques de Distribution (BPD) sont intégrées à notre Système de Management Intégré (SMI) afin de garantir l'intégrité et la traçabilité absolue des produits pharmaceutiques. Si le cadre réglementaire est universel, chaque client exprime des besoins spécifiques. Pour y répondre avec précision, un processus de référence Pharma est systématiquement déployé, puis décliné sur mesure via des procédures opérationnelles standardisées (Standard Operating Procedure – SOP) dédiée à chaque projet. Cela garantit un niveau d'excellence homogène.

Au-delà de la conformité réglementaire, cette démarche repose sur un travail de proximité rigoureux avec les sous-traitants sélectionnés pour opérer les flux. Une véritable dynamique de co-construction unit ainsi le client, la BU Overseas et les sous-traitants et se déploie tout au long de la chaîne de transport des marchandises qui nous sont confiées. L'un des atouts majeurs de cette synergie réside dans la traçabilité des écarts et la détection précoce des anomalies, une réactivité indispensable pour anticiper tout incident. Chaque écart fait l'objet d'une analyse approfondie, engageant l'ensemble des acteurs dans un cercle vertueux d'amélioration continue pour installer durablement la confiance.

CERTIFIÉ ECOCERT, DIMOLOG S'ENGAGE SUR L'INTÉGRITÉ DES FLUX BIO

Pour répondre aux évolutions du marché et aux attentes de nos clients, plusieurs sites de DIMOLOG disposent désormais de la certification ECOCERT. Ce label de référence atteste de notre capacité à respecter des critères stricts en matière de stockage, de manipulation et de traçabilité des produits issus de l'agriculture biologique ou écoresponsables.



L'obtention de cette certification sur des pôles stratégiques constitue un véritable atout pour nos partenaires. Elle permet à DIMOLOG de garantir une segmentation des flux, évitant tout risque de contamination croisée afin de préserver l'intégrité des marchandises certifiées tout au long de la chaîne logistique. En déployant largement ce standard, le Groupe réaffirme sa volonté d'offrir des solutions sur mesure, hautement qualitatives et en parfaite adéquation avec les engagements environnementaux de ses clients.

L'EXCELLENCE SANITAIRE AU CŒUR DE NOTRE LOGISTIQUE

Pour consolider la sécurité sanitaire de notre chaîne logistique et de transport, le déploiement de la méthode HACCP est devenu un pilier de nos opérations. Cette méthodologie rigoureuse vise à prévenir, éliminer ou réduire les risques biologiques, physiques ou chimiques. Elle structure désormais l'activité de plusieurs pôles de DIMOLOG et de la BU Overland. Cette démarche garantit à tout moment la conformité et l'intégrité des produits manipulés en répondant aux cahiers des charges exigeants de nos clients de l'agroalimentaire ou en devançant les besoins du marché.

Sur le terrain, cette montée en compétence renforce et harmonise notre organisation renforcée. Elle se traduit au quotidien par des protocoles de nettoyage stricts, des contrôles systématiques aux étapes critiques et des procédures rigoureusement formalisées. Du stockage jusqu'à l'acheminement, chaque collaborateur participe ainsi à créer une culture de la vigilance et de la maîtrise des risques.

Pour pérenniser cette dynamique, les formations liées à la norme ISO 22000 se sont intensifiées en 2025 sur différentes Business Units. Ce programme comprend nativement les standards de sécurité sanitaire au cœur de notre Système de Management Intégré (SMI). À travers ces efforts convergents, le Groupe réaffirme son engagement pour une traçabilité et une sécurité irréprochables de tous les flux alimentaires.



Conduite des affaires

Pour DIMOTRANS Group, exercer ses activités avec intégrité et impartialité est indispensable à la conduite durable de ses opérations de transport et de logistique. L'éthique et la conformité se traduisent par le respect strict des lois, des réglementations et des normes internationales, mais aussi par l'adhésion quotidienne à nos valeurs.

Le respect de la personne, la rigueur, la performance économique, la recherche de l'excellence, la confiance, l'équité, la loyauté, l'honnêteté, la transparence et l'intégrité forment le socle sur lequel chaque collaborateur se reconnaît. Face à un écosystème complexe et mondialisé, le Groupe déploie des dispositifs rigoureux pour que ce cadre éthique soit partagé sur le terrain et ne souffre d'aucun manquement.



ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

DIMOTRANS Group applique l'approche de la double matérialité.
Sur le plan de la matérialité d'impact, notre présence dans un environnement législatif et réglementaire complexe, notre dépendance à un réseau étendu de sous-traitants, nous exposent à des risques d'atteintes à l'éthique et aux droits humains tout au long de la chaîne de valeur.

Sous l'angle de la matérialité financière, un manque de culture de conformité ou un défaut de maîtrise de ces risques constitueraient des menaces majeures. De tels manquements exposeraient l'entreprise et ses dirigeants à de sévères sanctions réglementaires (condamnations, amendes), à des exclusions d'appels d'offres stratégiques, ainsi qu'à une rupture de confiance critique avec nos parties prenantes, menaçant la résilience et la pérennité économique de nos activités.

GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

La gouvernance éthique de DIMOTRANS Group repose sur l'engagement et l'implication permanente de la Direction générale, des directeurs généraux de nos différentes Business Units (BU) et des membres du Comité exécutif.

Sous l'impulsion de la Direction générale, la Direction de la Conformité (Compliance) pilote l'architecture de nos programmes d'intégrité à travers quatre missions transverses et stratégiques :

- **Conception et mise à jour** des référentiels, des règles d'éthique et des politiques internes de conduite des affaires.
- **Animation** des campagnes de sensibilisation et déploiement des modules de formation professionnelle.
- **Conseil et recommandations opérationnelles** auprès des directions métiers face à des situations complexes.
- **Gestion et traitement** centralisés du dispositif d'alerte éthique.

Pour diffuser ces principes au plus près du terrain, la Direction de la Conformité s'appuie sur le Comité Compliance. Régie par un règlement intérieur et un planning, cette instance se réunit au moins une fois par mois pour garantir un pilotage agile. Ses séances font l'objet de procès-verbaux systématiques et intègrent ponctuellement des experts extérieurs. En 2025, ce comité a examiné chaque nouveau document et processus éthique, de sa concertation à sa validation. Ce suivi fait de la conformité un véritable levier de performance managériale.

Le champ d'action du Comité Compliance couvre l'ensemble des problématiques d'intégrité des affaires : la revue du dispositif anti-corruption (inspiré par la loi Sapin II), la gestion et le suivi des alertes (politique des lanceurs d'alertes), le droit de la concurrence, la protection des données personnelles, ainsi que la validation de la stratégie de sponsoring et de mécénat, réorientée en 2025.

POLITIQUES ET ACTIONS



Pour encadrer les pratiques quotidiennes, DIMOTRANS Group s'est doté de politiques éthiques précises, actualisées et suivies avec rigueur :

- **Politique cadeaux et invitations.** Elle fixe des seuils stricts au-delà desquels l'approbation hiérarchique est obligatoire. Un registre de saisie numérique centralisé permet à la Direction de la Conformité de vérifier la transparence de ces pratiques afin d'éviter tout conflit d'intérêts.
- **Politique déplacements professionnels.** Elle encadre les frais et les modalités des déplacements des collaborateurs, garantissant la conformité avec nos engagements de sobriété et de contrôle financier.
- **Politique mécénat et sponsoring.** Toutes les demandes de mécénat ou de sponsoring sont validées par le Comité Compliance. En 2025, la Direction générale a aligné ces ambitions sur notre ancrage local. Le sponsoring s'oriente vers la pratique du sport local, et le mécénat soutient des causes solidaires (Handisport, lutte contre le cancer, aide aux enfants défavorisés) à hauteur de 12 k€ (S'engager pour l'intérêt général, Chapitre 5 p. 140).

La charte éthique et RSE est la pierre angulaire de notre dispositif en lien avec notre cartographie des risques anti-corruption. Ce document de référence définit les comportements attendus de la part de l'ensemble de nos collaborateurs, y compris le personnel temporaire, intérimaire, externe ou les consultants. Elle est systématiquement intégrée au « pack d'accueil » de chaque nouveau collaborateur et fixe des standards précis autour de quatre principes :

1. RESPECT DES DROITS HUMAINS
Garantie absolue du respect de l'individu, de la diversité et lutte contre toutes les formes de discrimination.

2. INTÉGRITÉ ET PROBITÉ
Rejet strict de toute forme de corruption, de trafic d'influence ou de conflits d'intérêts.

3. PRÉSERVATION ENVIRONNEMENTALE
Alignement des gestes métiers sur la trajectoire carbone et de sobriété du Groupe.

4. TRANSPARENCE COMMERCIALE
Loyauté des pratiques concurrentielles et sincérité des informations partagées.

Cette charte sert de guide opérationnel au quotidien. Elle responsabilise chaque maillon de l'organisation. Elle s'accompagne de politiques internes complémentaires, accessibles à tous sur l'intranet du Groupe.

GESTION DES INCIDENTS, DES RISQUES ET DU DISPOSITIF ANTICORRUPTION

Le risque de corruption et de trafic d'influence fait l'objet d'un suivi spécifique. Consolidé en 2024 avec l'appui d'un cabinet expert, notre cartographie des risques de corruption a été intégrée aux outils de pilotage opérationnel en 2025. Conforme aux exigences de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA), elle repose sur une analyse fine de nos processus métiers, alimentée par des entretiens avec les collaborateurs les plus exposés (commerce, douanes).

Ce travail offre une vision hiérarchisée des risques et associe à chaque scénario un plan d'action. La période 2025-2026 est dédiée au suivi de l'efficacité de ces actions correctives, sous la supervision conjointe du contrôle interne, de la conformité et d'audits indépendants.

Notre dispositif ne tolère aucune exception : un régime disciplinaire s'applique en cas de violation avérée de nos procédures. Pour l'exercice 2025, comme l'année précédente, le nombre de condamnations ou d'amendes résultant de violations des lois anti-corruption s'établit à zéro.



GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

DIMOTRANS Group place sa responsabilité vis-à-vis des tiers au centre de sa stratégie environnementale et sociale. L'évaluation de la probité de nos fournisseurs et sous-traitants constitue un maillon essentiel de maîtrise de nos risques.
Le principe de vigilance s'applique à l'ensemble de la chaîne de valeur. Les partenaires stratégiques ou exposés font l'objet d'analyses approfondies avant et pendant la relation contractuelle. Ce processus vérifie leur structure actionnariale, la transparence de leurs bénéficiaires effectifs et la maturité de leur programme de conformité, en s'appuyant sur des bases de données de screening externes de référence.

Rédigée fin 2024, la Charte Fournisseurs a été déployée et communiquée en 2025. Ce document engage nos partenaires au respect des réglementations en vigueur, à interdire le travail forcé ou dissimulé, à sécuriser les conditions de travail et à adopter des pratiques environnementales vertueuses. Ce processus de diffusion et de contrôle se poursuivra tout au long de l'exercice 2026.

SYSTÈME D'ALERTE PROFESSIONNEL ET PLATEFORME ÉTHIQUE



Conformément à la loi Sapin II et au renforcement du statut de lanceur d'alerte (issu de la loi n° 2022-401), DIMOTRANS Group s'est doté d'une plateforme numérique d'alertes sécurisée et d'une ligne téléphonique dédiée. Accessible à tous, ce dispositif garantit un anonymat total et une confidentialité absolue. Il recueille des signalements portant sur des faits graves, des violations réglementaires ou des tentatives de dissimulation :

TYPOLOGIE D'ALERTES ÉTHIQUES COUVERTES	EXEMPLES D'APPLICATIONS OPÉRATIONNELLES
Conflits d'intérêts	**Décisions professionnelles (achats, recrutements) influencées par des intérêts personnels ou familiaux, cadeaux ou invitations de valeur excessive.**
Corruption & trafic d'influence	**Faits de corruption, trafic d'influence.**
Fraude, détournement et vol	**Fraudes financières, détournements de fonds ou vols.**
Droits humains (selon définition CSRD)	**Travail des enfants, travail forcé, travail dissimulé.**
Protection de l'environnement	**Actes nuisant gravement à l'environnement.**
Discrimination, harcèlement	**Risques psychosociaux, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes et traitements discriminatoires injustifiés.**
Cyber-harcèlement	**Cyber-harcèlement.**
Violation des dispositions du code de conduite anti-corruption et /ou règlement intérieur	**Non-respect délibéré des règles internes, des procédures de contrôle ou des chartes de l'entreprise.**
Santé au travail, hygiène et sécurité	**Violations des règles de sécurité, menaces pour la santé publique.**
Saisine du/de la référent et déontologue	**Demande de conseil, d'arbitrage ou signalement face à un doute éthique ou déontologique.**
Représailles à l'encontre d'un lanceur d'alertes	**Sanctions, pressions ou traitement injuste subis après un premier signalement.**
Pratiques anti-concurrentielles	**Ententes sur les prix, partage de marchés ou échange d'informations sensibles avec des concurrents.**
Non- respect des lois, des règlements ou de l'intérêt général	**Crimes, délits ou violations graves de la réglementation et de l'intérêt public.**
Autres	**Tout autre fait grave, menace ou violation ne correspondant à aucune des catégories précédentes.**

Chaque signalement jugé recevable donne lieu à l'ouverture d'une enquête interne indépendante, menée par la Direction de la Conformité. Elle vise à acter des mesures correctives immédiates si les faits sont avérés. L'exercice 2025 a été marqué par le déploiement d'une Charte des enquêtes internes. Validée par le Comité Compliance, elle garantit la rigueur méthodologique, la confidentialité et le respect de la présomption d'innocence tout au long des investigations.

PROTECTION DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

La protection des données personnelles fait l'objet d'une vigilance accrue, l'intelligence artificielle et la digitalisation amplifiant les risques de fuites d'informations. Face à cet enjeu, la Direction de la Compliance s'appuie sur une politique de gestion des violations de données, développée avec la Direction des Systèmes d'Information (DSI). Un référentiel sur les durées de conservation des données est également maintenu à jour pour sécuriser le cycle de vie des informations.

L'expertise technique et le contrôle sont assurés par un DPO (Data Protection Officer) externalisé, en coordination avec les directions juridiques et Compliance. Cette collaboration permet de sécuriser les relations commerciales en intégrant systématiquement des clauses strictes et conformes au RGPD dans les contrats avec des clients et sous-traitants.



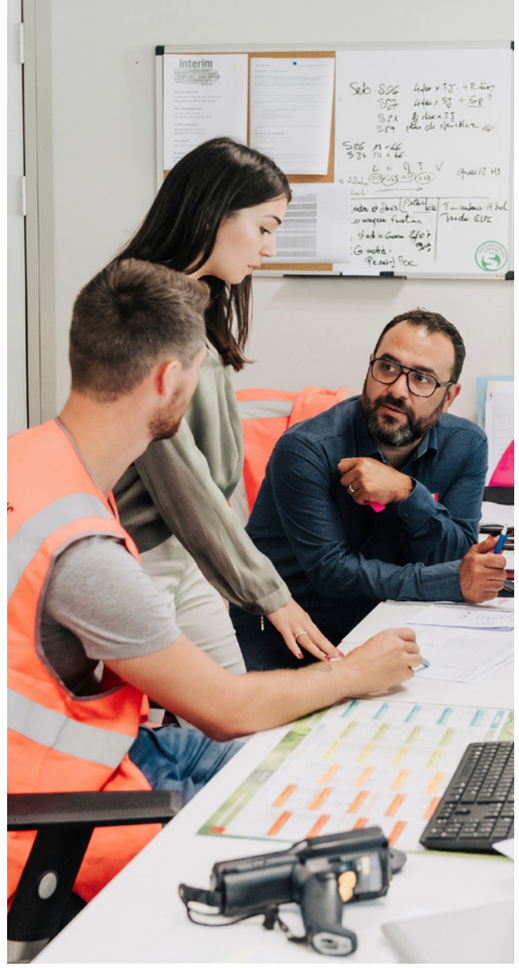
INFLUENCE RESPONSABLE AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

DIMOTRANS Group applique les principes de transparence et d'intégrité à ses pratiques d'influence et de représentation d'intérêts. Le Groupe s'interdit tout financement d'organisations politiques ou de cercles d'influence et participe aux syndicats professionnels, groupes de réflexion sectoriels ou instances techniques dans une parfaite transparence. L'ensemble des mandats et des cotisations fait l'objet d'une validation préalable et d'un reporting audité. Nos prises de parole publiques promeuvent systématiquement des solutions de transport et de logistique durables, responsables et respectueuses des territoires et de notre écosystème.

PLAN DE VIGILANCE : PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

En phase avec l'esprit du devoir de vigilance, DIMOTRANS Group a initié en 2025 la structuration de sa démarche de prévention des risques d'atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement. Cette première phase s'appuie sur notre matrice de matérialité pour cartographier les vulnérabilités de notre chaîne de valeur (travail décent, accidents du travail, troubles musculosquelettiques et risques psychosociaux).

S'agissant d'un chantier en construction, les critères de suivi et les indicateurs de performance associés ne sont pas encore tous définitivement fixés. Cette structuration progressive garantira l'élaboration d'un référentiel d'évaluation adapté, assurant le développement à long terme du Groupe dans le strict respect de la dignité humaine.



CULTURE DE LA CONFORMITÉ, FORMATION ET AMÉLIORATION CONTINUE

DIMOTRANS Group considère la formation comme le levier principal de sa culture éthique. L'objectif est de transformer les règles juridiques en réflexes quotidiens, en particulier pour nos profils les plus exposés (collaborateurs en relation avec les clients, acheteurs, services douaniers et recrues).

En 2025, nos programmes de formation en ligne et en présentiel ont été renforcés via notre plateforme LMS interne Botany. Ils s'articulent autour de quatre modules clés :

La charte éthique et RSE (sensibilisation globale).

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence (modules de 30 minutes avec des cas pratiques de détection face aux exigences des lois Sapin II, FCPA et UKBA).

La confidentialité et la protection des données (RGPD).

Le respect d'une concurrence libre et loyale.

Ces sessions, validées par des certificats, sont renouvelées obligatoirement tous les deux ans. Notre trajectoire vise une montée en compétences progressive, durable et mesurable de 100 % des populations à risque d'ici la fin de l'exercice 2026.

Taux de formation anti-corruption	**67,38%**
Nombre d'employés formés à l'anti-corruption	**657**
Nombre total d'employés les plus exposés au risque de corruption	**975**

L'année 2025 consacre l'intégration de l'éthique au cœur de notre Système de Management Intégré (SMI). Nous sommes convaincus que le SMI est le meilleur outil de pilotage pour notre démarche RSE. Il lie la performance économique à l'exigence éthique dans une démarche d'amélioration continue à 360 degrés.

Notre ambition est de continuer à animer, renforcer cette politique pragmatique, nourrie des évolutions réglementaires et des spécificités techniques du transport et de la logistique. Grâce à une gouvernance transparente, des contrôles pertinents et l'implication de nos équipes, DIMOTRANS Group démontre sa capacité à conjuguer croissance et responsabilité sociétale irréprochable.

Placer l'humain au coeur de l'entreprise

Chez DIMOTRANS Group, notre dynamique de croissance s'appuie avant tout sur la clarté de nos orientations et le partage de nos ambitions avec l'ensemble des équipes. Nous plaçons la synergie et le dialogue permanent entre nos différents métiers au centre de notre modèle opérationnel, car ils garantissent la qualité de nos services et la satisfaction de nos clients. L'évolution de notre groupe repose sur la mise en commun des savoir-faire, l'esprit d'initiative et l'implication de notre main-d'œuvre.



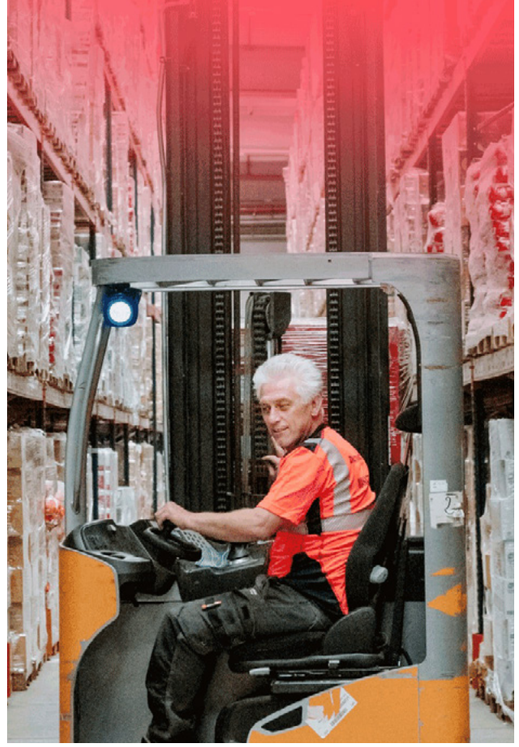
Dans un marché de l'emploi en constante mutation, cette vision guide nos politiques de ressources humaines, structurées pour fidéliser nos collaborateurs actuels tout en renforçant notre attractivité auprès de nouveaux profils. À ce titre, le parcours d'intégration représente une étape essentielle : bien au-delà des formalités administratives, il constitue le moment privilégié pour transmettre notre culture d'entreprise, susciter l'adhésion et poser les bases d'une collaboration pérenne. Cette ambition prend corps à travers le projet d'entreprise #TOUSDIMO. Conçu de manière participative comme un véritable fil conducteur autour de nos valeurs de respect et d'agir ensemble, ce programme offre un soutien concret à nos managers dans l'animation de leurs équipes au quotidien, indépendamment de leur Business Unit ou de leur site d'affectation. En unifiant nos pratiques d'accompagnement sur le terrain, nous faisons de l'épanouissement humain le moteur principal de notre performance et de notre stratégie RSE.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Le Groupe pilote ses ressources humaines en s'inspirant de l'approche de double matérialité demandée par le cadre européen de la CSRD (ESRS S1).

• **Matérialité d'impact :** par nos choix d'organisation et le déploiement de nos activités, nous exerçons une influence directe sur le quotidien professionnel de nos équipes. En développant des parcours d'accueil structurés, inclusifs et respectueux de la diversité dès le recrutement, nous avons un impact sur la stabilité d'emploi et le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs.

• **Matérialité financière :** l'adéquation des compétences et la fidélisation de nos talents représentent un levier économique majeur. Une maîtrise insuffisante du renouvellement des effectifs ou des parcours d'intégration fragiles engendreraient des coûts de recrutement accrus et une perte d'efficience opérationnelle. À l'inverse, l'investissement dans le capital humain sécurise la qualité de nos services et soutient notre croissance.



GOUVERNANCE

La définition de la stratégie sociale est coordonnée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, puis partagée et construite en étroite synergie avec l'ensemble des Directeurs Généraux et des Responsables Ressources Humaines de nos Business Units. La mise en œuvre concrète de nos feuilles de route s'appuie directement sur ce réseau de Responsables RH au sein de nos différents métiers et régions, avec lesquels des points mensuels réguliers permettent de valider l'avancée des projets et de suivre au plus près les actions de terrain.

Ce suivi se traduit également par une analyse transverse et structurée de notre performance globale : les indicateurs liés au capital humain et social sont examinés de manière partagée lors des Comités Exécutifs (COMEX) ainsi qu'au cours de comités RH inter-BU dédiés.

Par ailleurs, une étroite collaboration entre les services RH et QHSE permet de piloter efficacement le volet santé et sécurité au travail et de dérouler la feuille de route sécurité, indispensable pour atteindre nos objectifs communs (voir feuille de route chapitre 2).

Enfin, cette gouvernance s'intègre pleinement dans notre Système de Management Intégré (SMI), qui sert de socle pour guider l'amélioration continue de nos pratiques managériales et sécuriser leur bonne appropriation sur le terrain.

POLITIQUE ET ACTIONS

La politique des Ressources Humaines de DIMOTRANS Group répond à un double enjeu : soutenir activement la croissance du Groupe et assurer le développement de l'expérience collaborateur. Cette ambition se structure autour de piliers majeurs, qui guident l'ensemble de nos plans d'action et de nos déploiements opérationnels :

• **Le développement des collaborateurs et la rétention des talents :** à travers la refonte des entretiens annuels et professionnels, la formalisation des fiches métiers, la cartographie des compétences et l'identification des potentiels internes.

• **L'attractivité, l'intégration et la formation :** axées sur un parcours d'accueil structuré (guide groupe) et des plans de formation adaptés aux réalités opérationnelles du terrain.

• **La performance globale, les relations et avantages sociaux :** via le déploiement d'outils RH innovants, le suivi des avantages sociaux (comme l'ouverture du capital), l'harmonisation des incentives pour nos managers et la promotion active de la diversité.

L'ensemble de ces piliers est fédéré par notre programme d'entreprise #TOUSDIMO (centré sur le soutien managérial quotidien sur tous les sites), et nourrit des démarches transverses structurantes, à l'image de la préparation de notre enquête collaborateurs de 2026.

ALLIER FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE ET STABILITÉ DE L'EMPLOI

Le suivi analytique de la composition et des mouvements de notre main-d'œuvre constitue un levier d'observation privilégié de notre dynamique interne et de notre agilité sectorielle. Notre gestion des effectifs s'articule autour de quatre dimensions clés :

- **L'adaptation agile des effectifs au marché**
- **L'ancienneté et la transmission des savoir-faire**
- **Le suivi de l'absentéisme**
- **La gestion des départs et l'entretien de sortie**

EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2025 ET ÉVOLUTION ANNUELLE

(VARIATION DES EFFECTIFS EN UNITÉ ENTRE 2024 ET 2025)

	2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	873	691	1 564	803	638	1441
Hors France	/	/	593	442	151	593
All Solutions	Acquisition en 2025			50	51	101
Total (hors All Solutions)	/	/	2 157	1 245	789	2 034

Entre 2024 et 2025, les effectifs de DIMOTRANS Group n'ont pas connu de variation notable (à périmètre constant, hors nouvelles acquisitions). Dans un environnement marqué par les fluctuations de la conjoncture et l'évolution de nos volumes transportés, cette stabilité illustre notre approche préventive : soutenir la performance de nos sites à travers une gestion agile et raisonnée de nos ressources humaines. Ce pilotage de proximité nous permet d'ajuster nos capacités en douceur face aux exigences opérationnelles, et de répondre avec justesse aux besoins évolutifs de nos clients. En parallèle, la gestion du temps de travail et des congés s'appuie sur un cadre conforme aux exigences légales de chaque pays d'implantation, ainsi qu'aux principes fondamentaux des droits humains au travail définis par les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Nous sommes convaincus qu'une organisation du travail flexible, concertée et adaptée aux réalités de terrain renforce l'engagement, améliore la qualité de vie au travail et soutient la performance globale à travers des pratiques justes et transparentes.

	Employés permanents		Employés intérimaires	
	2024	2025	2024	2025
France	1 158	1 121	3 065	2 553
Hors France	593	552	421	1
All Solutions	Acquisition en 2025	101	Acquisition en 2025	1

Le pilotage rigoureux de nos ressources sur le terrain s'est traduit par une baisse volontaire et maîtrisée de 17 % du recours à l'intérim en 2025. Ce recul est le fruit d'une démarche délibérée visant à stabiliser nos équipes au sein des entités dont les flux logistiques ou de transport nécessitent une plus grande continuité opérationnelle. Loin de suivre la tendance du marché axée sur la concentration des activités au sein de méga-hubs standardisés, le Groupe réaffirme son modèle basé sur un maillage d'agences et de sites locaux. Cet ancrage territorial fort constitue un choix stratégique majeur qui nous permet de rester au plus près de nos clients et de nous imprégner pleinement de leurs préoccupations quotidiennes. Cette proximité géographique et relationnelle garantit selon nous une réactivité optimale et des solutions sur mesure que de grandes structures centralisées ne peuvent offrir. Cette stabilisation choisie de nos équipes permanentes s'accompagne d'un renforcement de notre politique d'accueil et de prévention vis-à-vis des collaborateurs temporaires. Une meilleure intégration de nos intérimaires, particulièrement lors des phases de pics d'activité, répond à nos exigences de performance tout en agissant concrètement pour réduire l'accidentologie, afin de leur garantir un cadre de travail aussi protecteur que celui de nos équipes internes.

L'aménagement du temps de travail chez DIMOLOG, un levier de performance et d'équilibre

Concilier les exigences des clients et le bien-être des collaborateurs est un défi quotidien. Pour le relever, DIMOLOG mise sur l'innovation sociale avec des solutions sur mesure d'aménagement du temps de travail. Sur le terrain, la flexibilité n'est plus un vain mot. Dès que les flux logistiques le permettent, les équipes déploient des organisations adaptées aux pics d'activité : contrats annualisés, planification de l'activité concentrée sur trois ou quatre jours, préparation de commandes le week-end.

Résultat : une continuité des opérations totale et une réactivité maximale pour nos clients, sans surcharger les équipes. La clé du succès de ce modèle ? Une démarche managériale transparente. Chez DIMOLOG, aucun rythme n'est imposé : chaque évolution de planning s'appuie exclusivement sur le volontariat et fait l'objet d'une co-construction avec les salariés. Cette approche participative valorise l'expertise de nos équipes sur le terrain et leur permet de s'approprier pleinement leur temps de travail.



"Chez DIMOLOG, l'excellence opérationnelle et la qualité de vie au travail se nourrissent mutuellement. L'aménagement du temps de travail illustre notre agilité à co-construire des solutions avec nos équipes, tout en répondant avec rigueur aux besoins de flexibilité de nos marchés. Cette dynamique renforce l'épanouissement de nos collaborateurs, optimise la satisfaction client et constitue un véritable avantage concurrentiel pour le Groupe."



FLORIAN GERBRON
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DIMOLOG

ABSENTÉISME

L'évolution de l'absentéisme au sein de DIMOTRANS Group se présente de manière hétérogène selon nos métiers. Du côté de la commission de transport, la tendance est orientée à la baisse, ces indicateurs positifs se situent en dessous des benchmarks du secteur.
En revanche, le périmètre de la logistique fait face à une légère hausse de l'absentéisme. Cette augmentation est liée à la conduite de projets qui ont temporairement sollicité les équipes. Si ces transitions opérationnelles ont été maîtrisées sans aucun impact pour nos clients, elles ont néanmoins nécessité un accompagnement managérial et RH renforcé sur le terrain. Cet accompagnement se traduit concrètement par la mise en place d'aménagements en temps partiel pour soutenir nos collaborateurs durant ces phases de changement.

	Taux d'absentéisme 2024	Taux d'absentéisme 2025
France	5,64	6,13
Hors France	Donnée non disponible	Donnée non disponible
All Solutions	Acquisition en 2025	6,65



GESTION DES DÉPARTS ET ENTRETIEN DE SORTIE

Comprendre les motifs de départ de nos collaborateurs est essentiel pour faire progresser nos pratiques internes. Au sein de DIMOTRANS Group, l'analyse des mouvements montre que la hausse globale du turnover est principalement liée à la gestion et au terme de nos contrats à durée déterminée (CDD). À l'inverse, nous enregistrons un signal particulièrement positif. Le taux de départ par démission est en baisse, ce qui confirme la fidélité et l'engagement de nos équipes permanentes. Pour nourrir notre démarche d'amélioration continue, le service RH s'appuie sur un dispositif d'entretien de sortie formalisé en 2025 et déployé à large échelle en 2026. Cette démarche de proximité vient compléter notre vision globale du cycle de vie du collaborateur au sein de l'entreprise. Elle repose sur la conviction simple que nous apprenons beaucoup de ceux qui nous quittent. Ces retours d'expérience transparents nous permettent d'ajuster concrètement nos futurs parcours d'accueil et de faire évoluer nos pratiques managériales locales.

	Turnover 2024	Turnover 2025
France	23,74	24,88
Hors France	Donnée non disponible	Donnée non disponible
All Solutions	Acquisition en 2025	25,74

ANTICIPER L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

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

Notre démarche active de fidélisation permet de réduire le turnover, de favoriser un climat de confiance réciproque et de renforcer le sentiment d'appartenance, en sécurisant la bonne transmission de nos savoir-faire métiers.

PYRAMIDE DES ÂGES

	2024			2025		
	–30 ans	30/50 ans	+ 50 ans	– 30 ans	30/50 ans	+ 50 ans
France	338	735	491	264	695	482
All Solutions	Acquisition en 2025			22	61	18



L'enjeu de maintien et de fidélisation de nos équipes s'avère primordial dans le contexte de notre forte politique de croissance externe. DIMOTRANS Group enregistre historiquement un taux d'ancienneté élevé. Ce constat témoigne d'un réel engagement de la part de nos collaborateurs et met en lumière notre capacité à offrir des opportunités d'évolution professionnelle dans un environnement de travail sain.

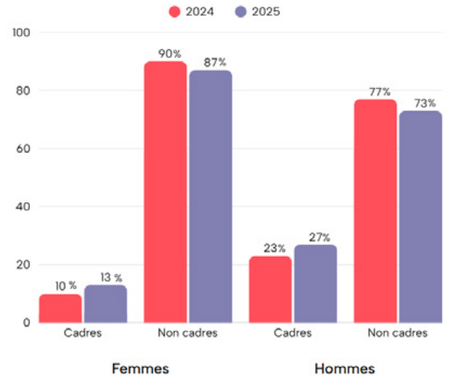
Cette fidélité historique nous amène naturellement à préparer une transition démographique sereine face aux futurs départs en retraite attendus au sein de certaines agences. L'analyse fine de notre pyramide des âges constitue un outil de pilotage précieux pour anticiper ces évolutions et garantir la pérennité de nos savoir-faire. Pour relever ce défi et maintenir notre niveau d'expertise, nous déployons des actions concrètes d'accompagnement.

L'accord senior conclu en 2024 au sein de Dimotrans SAS a largement fait ses preuves et s'identifie aujourd'hui comme une véritable bonne pratique interne. Forts de ce succès, nous prévoyons de négocier un dispositif similaire en 2026 pour les autres sociétés du groupe comptant plus de 300 salariés.

En parallèle, nous misons fortement sur l'anticipation opérationnelle et la transmission intergénérationnelle. La mise en place de périodes de tuilage permet de faire évoluer des profils plus jeunes au contact direct de nos collaborateurs expérimentés. Cette démarche de passage de relais assure le maintien de nos compétences techniques et garantit des départs en retraite beaucoup plus fluides et valorisants pour nos collaborateurs en fin de carrière.

DIVERSITÉ & ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

% de femmes *Périmètre France* *Hors All Solutions*	2024	2025
Groupe	55,8%	55,7%
Cadres	ND	37,2%
Non cadres	ND	60,1%
COMEX	10%	17%





L'analyse de nos indicateurs sociaux pour l'année 2025 met en lumière une évolution légèrement à la hausse de la proportion de femmes cadres au sein de nos effectifs. Cette dynamique positive résulte principalement de l'évolution interne des catégories socio-professionnelles au sein du Groupe. Elle démontre concrètement notre volonté de soutenir la promotion interne de nos équipes féminines. En valorisant ainsi leur expertise et leur engagement sur le terrain, nous favorisons activement l'accès des femmes à des postes à responsabilités afin de briser progressivement le plafond de verre.

Pour soutenir et pérenniser cette trajectoire, le Groupe a déployé un plan d'action rigoureux fondé sur une cartographie et une analyse granulaire de ses données sociales. Cette étude approfondie a permis d'identifier précisément les sources d'écarts en croisant les informations par genre, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge et par entité. Afin de traduire ce diagnostic en actes, nous avons fait le choix structurant de sanctuariser une enveloppe budgétaire de rattrapage dédiée. Ce levier financier stratégique nous permet d'amorcer un processus de lissage progressif en ciblant en priorité les écarts les plus critiques mis en lumière lors de notre audit interne.

Cette politique volontariste se traduit de manière très concrète par la progression de nos indicateurs réglementaires. Nos entités en France ont en effet toutes amélioré leur score d'index égalité femmes-hommes lors de cet exercice. Ces performances encourageantes se situent à des niveaux élevés allant de 78 à 98 points sur 100 et illustrent parfaitement la réalité de nos avancées sur l'ensemble de nos périmètres.

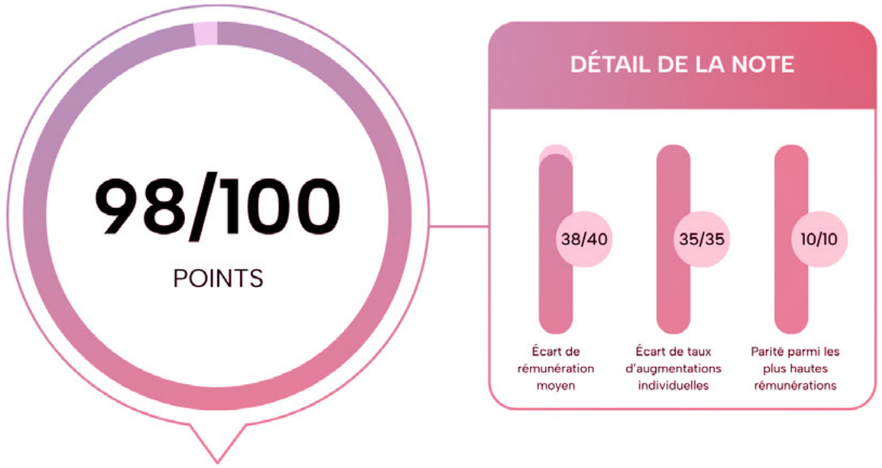
Parité, la performance remarquable de DIMOLOG

Au sein du Groupe, l'entité normande de DIMOLOG confirme une nouvelle fois son excellence en obtenant la note quasi maximale de 98 points sur 100 à l'index égalité femmes-hommes.

Ce résultat exceptionnel, qui s'inscrit dans la continuité directe des exercices précédents, démontre que la parité est une réalité solidement et durablement ancrée dans la culture de l'entreprise. Cette constance s'appuie sur d'excellents résultats dans chacuns des piliers sociaux évalués.

La structure maintient en effet un score parfait de 35 points sur 35 concernant les écarts de taux d'augmentation individuelle, ainsi qu'un sans-faute de 10 points sur 10 pour la parité parmi les plus hautes rémunérations de l'entité.

La maîtrise des écarts de rémunération vient compléter cette très belle dynamique avec une note remarquable de 38 points sur 40, illustrant l'engagement concret de DIMOLOG en faveur d'une équité professionnelle pérenne.

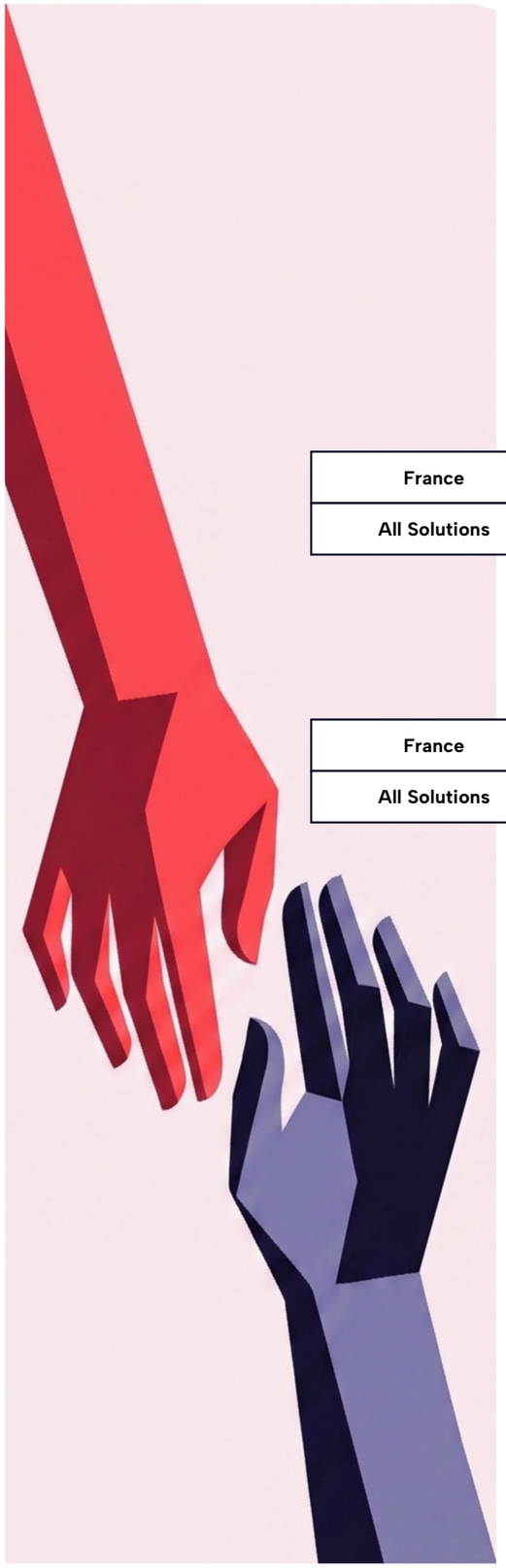


SCORE TOTAL DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

"En tant que responsable des ressources humaines de la BU Logistics, je suis particulièrement fière de voir une entité de notre périmètre atteindre un tel niveau d'exigence. Ce score exceptionnel retrace le travail de fond mené au quotidien par nos managers et nos équipes sur le terrain. Au-delà de la conformité, cette performance constitue un formidable levier d'attractivité pour nos métiers et prouve à l'ensemble de nos collaborateurs qu'ils évoluent au sein d'un environnement juste, inclusif, où seules les compétences et l'engagement guident les parcours professionnels."



ELODIE GENS
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES DIMOLOG



INCLUSION ET HANDICAP

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un engagement profond et pérenne du Groupe qui dépasse le cadre des obligations réglementaires. Notre ambition est de bâtir une culture d'entreprise authentiquement ouverte, équitable et protectrice. Nous sommes convaincus que la diversité est un levier de cohésion et qu'elle permet à chaque collaborateur de disposer des conditions nécessaires pour exprimer pleinement son potentiel.

	Part de travailleurs handicapés dans les effectifs	
	2024	2025
France	3,06%	5,6%
All Solutions	Acquisition en 2025	1%

	Nombre de travailleurs handicapés dans les effectifs		
	Hommes	Femmes	Total
France	29,73	50,67	80,4
All Solutions	0	1	1

Les efforts continus du Groupe se traduisent, sur le plan quantitatif, par une évolution positive de notre taux pondéré d'emploi des personnes en situation de handicap. Cette progression constante atteste de l'efficacité de nos processus de recrutement, de notre accompagnement personnalisé dans les démarches de reconnaissance et du maintien dans l'emploi, DIMOTRANS Group souhaite aller plus loin en mesurant l'impact culturel de cette politique, notamment à travers l'enquête collaborateurs 2026.

Pour donner corps à cette ambition, le Groupe s'appuie sur un parcours d'accompagnement global. Cette démarche structurée prend racine dès l'accès à l'emploi à travers un processus de recrutement accessible, transparent et non discriminatoire. En effet, nous adaptons les modalités de candidature et le déroulement des entretiens pour lever les barrières initiales, tout en formant nos recruteurs et gestionnaires RH aux enjeux spécifiques du handicap et aux meilleures pratiques d'accueil.

Une fois le collaborateur intégré, ou lorsqu'un accident de la vie survient, la pérennisation de son parcours professionnel devient une priorité opérationnelle. L'adaptation sur mesure des postes de travail fait l'objet d'une attention individualisée : ergonomie du matériel, aménagement de l'environnement sur site ou flexibilité des horaires.

En parallèle, un accompagnement dédié au maintien dans l'emploi est activé pour chaque collaborateur dont la situation évolue en cours de carrière. Le but est de co-construire des solutions durables pour préserver la santé des équipes et continuer à développer leurs compétences.

Pour innerver durablement nos agences, cette stratégie s'appuie sur des actions de formation régulières menées auprès des managers et des équipes de terrain. Elles sont indispensables pour déconstruire les préjugés et installer une culture de la bienveillance. Enfin, DIMOTRANS Group renforce cet impact en collaborant avec un réseau d'organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle et en structurant ses achats responsables. Cela se traduit par le référencement d'Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) pour des prestations du type : gestion des espaces verts, traitement des déchets.



Insertion et inclusion au siège et dans nos BU

Au siège du Groupe comme dans nos Business Units, depuis deux ans, nous faisons confiance à des entreprises de réinsertion sociale pour l'entretien de nos espaces verts. L'objectif de cette démarche est d'offrir à des personnes éloignées de l'emploi l'accès à une formation qualifiante et un accompagnement au quotidien pour sécuriser leur avenir professionnel.

En parallèle, la gestion de nos déchets prend une dimension inclusive. Nous confions cette mission à un Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT). Sur le terrain, des collaborateurs sourds interviennent directement dans nos locaux. Pour garantir un accueil optimal et briser les barrières de la communication, toutes nos équipes ont bénéficié d'une session de sensibilisation complète. Chacun a ainsi appris les bons réflexes pour interagir au quotidien. Cette démarche, plébiscitée par les salariés, prouve que l'engagement RSE se vit à travers le partage et l'ouverture aux autres.

Des places de stationnement réservées à nos collaboratrices enceintes

Parce que la qualité de vie au travail se traduit par des attentions très concrètes, plusieurs sites de DIMOLOG font évoluer leurs aménagements. Afin d'adapter l'environnement de travail aux besoins spécifiques et temporaires de chacun, des places dédiées aux femmes enceintes ont été installées, en plus des emplacements réservés aux personnes en situation de handicap.



Positionnées au plus près des accès principaux et offrant l'espace nécessaire pour s'installer facilement dans son véhicule au fil de la grossesse, elles permettent de simplifier les déplacements quotidiens et de réduire la fatigue liée aux trajets sur site. Une attention bienveillante pour accompagner nos collaboratrices en toute sérénité.

Le succès des DuoDays

La semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) a fait vibrer nos équipes. Un moment fort de mobilisation, marqué par des actions concrètes et un enthousiasme partagé.



Cette année, le programme DuoDays a pris tout son sens sur nos sites. Quatre personnes en situation de handicap ont découvert nos métiers de l'intérieur, accueillies par des collaborateurs volontaires sur le site de Pusignan et chez DIMOLOG en Normandie, sur le site de Bernay. Ces partages d'expérience renforcent la confiance des participants et transforment le regard de nos équipes.

En parallèle, la semaine a été rythmée par des défis ludiques, comme un escape game digital et des quiz. Une manière interactive de réaffirmer notre conviction profonde : le handicap est une différence qui ne doit faire aucune différence.

Logement et accompagnement social, un double engagement pour l'égalité

L'égalité professionnelle est indissociable du bien-être au quotidien. L'accès au logement est essentiel pour la stabilité personnelle et professionnelle, aussi le Groupe s'engage pour simplifier les démarches de ses équipes. Grâce à notre partenariat avec Action Logement, tous nos collaborateurs ont accès à des solutions pour sécuriser leur parcours résidentiel : des garanties gratuites pour rassurer les propriétaires, des prêts à taux zéro pour financer facilement les dépôts de garantie. Ces outils pratiques réduisent les inégalités sur le marché immobilier, en particulier pour les femmes.

En parallèle, plusieurs entités déploient un service d'accompagnement social confidentiel et gratuit. Véritable filet de sécurité, ce dispositif protège et oriente immédiatement nos collaboratrices confrontées à des situations de crise vers des logements sûrs et pérennes.

Inclusion sur mesure au pôle breton

Sur le terrain, l'inclusion se vit au quotidien. Le pôle breton en est la preuve, grâce à des initiatives concrètes et personnalisées pour accompagner ses collaborateurs. Pour garantir le maintien dans l'emploi et offrir un soutien administratif sur mesure, le pôle organise des rencontres individuelles avec chaque collaborateur en situation de handicap afin de ne laisser personne de côté.



Le pôle breton va plus loin pour parfaire l'intégration de ses six collaborateurs malentendants. Désormais, lors des débriefings matinaux, toutes les équipes s'initient ensemble aux bases de la Langue des Signes Française (LSF).

Au-delà de la communication au quotidien, les dispositifs de sécurité ont été entièrement adaptés pour garantir la protection de chacun. Les alarmes sonores des sites sont désormais couplées à un balisage lumineux (lumières flash), assurant une alerte visuelle immédiate en cas de danger. Cette démarche globale s'accompagne de supports pédagogiques ludiques pour impliquer l'ensemble des collaborateurs et faire de l'inclusion un réflexe partagé sur le terrain.

ALTERNANCE

	2024		2025	
	Nombre d'alternants	% d'alternants dans les effectifs	Nombre d'alternants	% d'alternants dans les effectifs
France	88	5,6	70	4,9
All Solutions	Acquisition en 2025		4	4



Face aux futures évolutions démographiques de nos équipes, l'alternance s'impose comme une solution majeure pour sécuriser la continuité de nos opérations et la transmission de nos savoir-faire historiques. Initiée dès 2019, cette politique volontariste s'inscrit dans un désir profond de perpétuer nos expertises. Elle permet de structurer le tuilage entre les générations et de valoriser les parcours d'insertion professionnelle.

Chaque année, une journée nationale d'intégration marque et renforce cette dynamique. Cet événement fédérateur rassemble les jeunes en apprentissage et leurs tuteurs venus de toute la France pour échanger avec la direction. Organisées autour de la découverte de notre culture d'entreprise et de nos métiers sur les sites clés, ces rencontres facilitent l'intégration des recrues. Elles créent un esprit d'équipe constructif et posent les fondations d'un véritable réseau de relève au sein de nos agences.

Cette démarche demeure un axe essentiel de notre stratégie de renouvellement des compétences. Cependant, en France, la diminution récente des aides gouvernementales allouées à l'embauche d'alternants impacte le volume global de ce type de recrutement. Malgré ce frein financier, DIMOTRANS Group maintient son engagement qualitatif envers l'apprentissage en ciblant de manière stratégique les intégrations nécessaires pour garantir la transmission de nos métiers.



DÉVELOPPER LES TALENTS ET LES COMPÉTENCES

• **ENTRETIENS ANNUELS**

Chaque collaborateur représente un atout précieux pour notre développement. Le guide Groupe de recrutement et d'intégration, entièrement révisé en 2024, constitue une base commune de référence. Il centralise les procédures et les usages recommandés pour assurer un accueil de qualité. L'efficacité de ce dispositif se reflète dans nos indicateurs : 92 % des personnes embauchées sont confirmées à l'issue de leur période d'essai, validant l'adéquation entre les profils et les postes.

En 2025, le service RH Groupe a mené un important travail de simplification de la trame et du processus de nos entretiens annuels (EAD). Pensée pour fluidifier le dialogue entre managers et collaborateurs pour les sessions de 2026, cette démarche vise un objectif ambitieux de 92 % de réalisation des entretiens à l'échelle du Groupe. Cette refonte offre également une opportunité de lier la performance managériale aux engagements sociétaux de l'entreprise.

	2024		2025	
	Taux de réalisation des EAD	Taux de réalisation des entretiens professionnels	Taux de réalisation des EAD	Taux de réalisation des entretiens professionnels
France	70,2%	81%	85,9%	90,26%

• **MOBILITÉ INTERNE**

La mobilité interne s'impose comme un pilier de la gestion des talents au sein du Groupe. La question de l'évolution professionnelle est désormais systématiquement abordée lors des entretiens annuels avec chaque collaborateur. Il peut autant s'agir d'une progression au sein de sa propre agence, d'un transfert vers un autre site de sa Business Unit ou d'une passerelle de carrière vers une autre BU du Groupe.

Pour donner pleinement vie à cette démarche, la BU Overland a instauré une pratique exemplaire : la promotion active de la mobilité à travers le partage transparent et régulier de l'ensemble des postes ouverts. Cette visibilité accrue permet à chaque collaborateur de devenir acteur de son parcours et de saisir de nouvelles opportunités d'évolution interne au plus près de ses aspirations.

"La simplification de la trame de nos entretiens annuels a été un excellent levier pour mobiliser nos managers et nos directeurs d'agence. Ce format épuré favorise un dialogue plus naturel et constructif entre le manager et son collaborateur, permettant de mieux tracer les besoins et les attentes réelles du terrain, qu'il s'agisse de formation ou de mobilité. Il devient ainsi plus simple d'évaluer les compétences et l'atteinte des objectifs personnels de chacun, de façon annuelle et à grande échelle.

Cette dynamique positive a également été l'occasion idéale de mieux impliquer les directeurs d'agence dans la responsabilité sociétale de l'entreprise. En communiquant durant ces sessions, nous avons intégré dans leur feuille de route de nouveaux objectifs qui dépassent le cadre financier classique. Directement déclinés de la stratégie RSE du Groupe, ces critères portent notamment sur le suivi rigoureux des plans de formation et la réduction de l'accidentologie, liant ainsi indissociablement performance économique et engagement humain."



ALICE DURAND
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES GLOBAL TRANSPORT

• **FORMATIONS**

S'assurer d'avoir la bonne compétence au bon endroit est une priorité pour la performance de nos sites. Il s'agit d'un engagement envers nos équipes et les objectifs de l'ONU. Au-delà de l'efficacité opérationnelle, nous avons le devoir d'accompagner nos collaborateurs tout au long de leur carrière. Notre rôle est de leur donner les moyens d'apprendre et de progresser en continu, d'autant plus dans un secteur où les règles du jeu évoluent vite d'un point de vue réglementaire et technologique.

L'année 2025 a marqué une avancée majeure en dépassant la moyenne de 5 heures de formation par collaborateur (hors formations obligatoires). Un résultat atteint grâce à la mise en œuvre de différentes actions :
– **un catalogue de formation clarifié** qui référence tous nos types de formations afin de rendre l'offre lisible et accessible à tous.
– **le déploiement du e-learning** avec une nouvelle plateforme interne qui permet de proposer des parcours de formation personnalisés et faciles à suivre.
– **des besoins mieux identifiés** grâce à l'amélioration du taux de réalisation de nos entretiens annuels. Les managers et équipes RH ont pu identifier les besoins réels.
– **un parcours d'intégration renforcé** où la montée en compétences commence dès l'arrivée avec un accueil et un accompagnement plus structurés pour les nouveaux embauchés.
– **un suivi rigoureux** grâce à un pilotage des plans de formation renforcé pour assurer la concrétisation de chaque projet.

Ces bases solides permettent de garder le cap sur notre objectif de croissance : atteindre une moyenne de **8 heures de formation par an et par collaborateur d'ici 2028** (hors formations obligatoires). Cet objectif prouve notre volonté de faire grandir durablement notre capital humain.

	2024		2025		
	Nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation liées à la sécurité	Nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation liées à la sécurité	Nombre d'heures de formation hors formations obligatoires
France	7 817,1	3 954	11 816,28	4 876,05	7 729,82
Hors France	-	-	443	48	-
All Solutions	Acquisition en 2025		366	315	-

	2024		2025		
	Dépenses moyennes de formation / ETP	Nombre d'heures de formation / ETP	Dépenses moyennes de formation / ETP	Nombre d'heures de formation liées à la sécurité / ETP	Nombre d'heures de formation (hors obligatoire) / ETP
France	244	5,08	452,31	3,45	5,47
All Solutions	Acquisition en 2025		174,05	3,24	ND



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Veiller à créer un environnement de travail serein et propice à l'épanouissement se fait à travers une approche pragmatique, ancrée dans la vie de nos sites. Afin de consolider cette dynamique continue, nous avons choisi de placer la consultation au cœur de notre méthode. Ainsi, le déploiement de notre enquête collaborateurs en 2026 marquera une étape importante en interrogeant directement nos équipes sur la perception de leur cadre professionnel. Elle permettra, sur la base de ces retours, de co-créer de nouvelles actions d'amélioration pour enrichir notre politique de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Notre démarche de santé et de sécurité au travail intègre déjà de multiples initiatives de prévention et de sensibilisation. La Semaine de la QVT constitue ainsi un temps fort pour réaffirmer les principes fondamentaux du bien-être au sein du Groupe. Convaincus que cet équilibre repose sur la cohésion, nous encourageons les initiatives locales créatrices de lien social. Groupes de marche, ateliers de jardinage, rencontres matinales ou barbecues d'agence viennent ainsi ponctuer le quotidien de nos équipes. Ces précieux temps d'échanges informels renforcent les synergies de proximité et contribuent durablement à l'épanouissement de chacun.

Croissants et cohésion, des petits-déjeuners pour cultiver la convivialité

La qualité de vie au travail se nourrit aussi de moments informels. Pour cultiver la convivialité au quotidien, plusieurs sites du Groupe misent sur des rendez-vous réguliers et chaleureux. Selon les dynamiques locales, les entités organisent des petits-déjeuners mensuels ou trimestriels. Ces rendez-vous rassemblent tous les collaborateurs, opérationnels ou administratifs, autour d'un moment partagé.



Plus qu'une pause-café, ces parenthèses de déconnexion brisent les silos entre les services, facilitent l'intégration des nouveaux arrivants et renforcent le sentiment d'appartenance dans une ambiance détendue.

En libérant le dialogue spontané hors des réunions formelles, ces initiatives de terrain contribuent à construire un environnement de travail solidaire, humain et attentif au bien-être de chacun.

Des ateliers de sophrologie pour concilier bien-être et gestion du stress

La santé mentale est une priorité. Pour préserver l'équilibre quotidien de ses équipes, le Groupe déploie des initiatives axées sur le bien-être et la prévention des risques psychosociaux.



À l'occasion de la Semaine de la Sécurité, le campus de Pusignan a accueilli des ateliers de sophrologie. Animées par une professionnelle, ces sessions ont offert aux collaborateurs un espace de déconnexion et de ressourcement sur leur lieu de travail. Au programme : apprentissage de techniques simples de respiration et de relaxation corporelle, conçues pour être facilement reproductibles en toute autonomie.

Les participants ont acquis des outils précieux pour faire face aux pics d'activité : désamorcer les tensions physiques, canaliser les émotions, réduire durablement la charge mentale.

Cette action de prévention ciblée illustre notre volonté d'agir sur le bien-être individuel en donnant à chacun les clés d'un quotidien professionnel plus serein.

Global Transport passe à l'ergonomie dynamique

Lutter contre la sédentarité est un enjeu de santé majeur. Pour prendre soin de ses équipes, Global Transport déploie des bureaux assis-debout au sein de plusieurs agences. Cette initiative cible en priorité les collaborateurs sur écran, dont les missions imposent une position assise prolongée. Grâce à ce nouvel équipement, chacun peut désormais varier sa posture en un clin d'œil tout au long de la journée.



En permettant d'alterner entre position assise et debout en quelques secondes, ces installations dynamiques ont des bénéfices immédiats sur la santé et l'énergie. Elles favorisent une meilleure circulation sanguine, réduisent les tensions au dos et à la nuque et préviennent activement les troubles musculosquelettiques (TMS).

Mobilité et déconnexion : les initiatives de la BU Overseas

Au sein de la BU Overseas, la qualité de vie au travail prend vie à travers des actions de proximité conviviales, conçues pour les collaborateurs du siège.



Pour rompre avec la sédentarité du travail sur écran, la BU Overseas lance des groupes de marche durant la pause déjeuner. Ce rendez-vous agit sur trois points essentiels : stimuler la mobilité physique, renforcer la cohésion d'équipe et favoriser une diminution naturelle du stress.

Dans ce même esprit, un potager partagé est né en plein cœur du site. Ces initiatives transforment le quotidien et génèrent des effets immédiats sur la santé physique et mentale des collaborateurs.

En offrant de véritables espaces de déconnexion et de respiration au milieu de la journée, la BU Overseas montre que le bien-être au travail se cultive à travers des gestes simples et partagés.



AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION

La rémunération et les avantages sociaux constituent des leviers essentiels de reconnaissance, d'engagement et de bien-être pour nos équipes. L'ambition de DIMOTRANS Group est de bâtir une proposition de valeur employeur globale et attractive, capable d'attirer et de fidéliser les talents tout en s'alignant sur nos valeurs de respect et de responsabilité.

Nous déployons, en France et à l'international, une structure de rétribution équitable, compétitive et transparente qui s'articule autour de quatre principes fondamentaux.

• **L'équité et la transparence :** assurer une rémunération juste, fondée sur des critères d'évaluation objectifs et partagés.

• **La compétitivité :** évaluer régulièrement nos offres au regard des pratiques du marché pour demeurer un employeur de référence.

• **La reconnaissance de la performance :** valoriser les réussites individuelles et collectives, notamment à travers des dispositifs d'intéressement et de participation lorsque le contexte économique le permet.

• **La protection sociale et le bien-être :** ériger la santé et la sécurité financière en priorité, à travers des couvertures de qualité qui s'étendent progressivement à l'international.

Conformément à la feuille de route fixée en 2024, l'exercice 2025 a permis de franchir une nouvelle étape avec le déploiement d'un plan d'épargne commun pour consolider la sécurité financière à long terme des collaborateurs basés en France. Cette volonté d'associer étroitement nos équipes à la création de valeur a pris une autre dimension avec l'ouverture du capital de l'entreprise à nos collaborateurs. L'actionnariat salarié a suscité un vif intérêt, enregistrant une demande globale s'élevant au double de l'offre initialement proposée. Ce succès exceptionnel témoigne de l'adhésion de nos équipes à la trajectoire de l'entreprise et renforce notre cohésion.

RÉSULTATS CLÉS DE L'OPÉRATION

1. Taux de souscription :
enveloppe globale de 450 000 actions a été intégralement consommée, représentant un taux de consommation de 100%.

2. Participation :
sur les 1479 ayants droit, 230 salariés sont devenus actionnaires indirects soit un taux de participation de 15,55%.

3. Investissement global :
le montant total investi, abondement net compris, s'élève à 375 702,66€.

4. Performance initiale :
au 27 février 2026, la performance du fond s'établissait à +39,58% portée par la revalorisation de l'action de 0,77€ (prix avec décote) à 1,10€ après l'opération.

Afin de garantir une parfaite adéquation avec les réalités de terrain, l'évolution des rémunérations est directement pilotée à l'échelon de chaque société du Groupe. Ce choix de gestion de proximité permet d'adapter nos politiques salariales aux contextes économiques, sectoriels et géographiques locaux de manière très agile. Dans cette dynamique de soutien et de reconnaissance au quotidien, plusieurs dispositifs concrets ont été déployés au sein de nos différentes entités en France. C'est le cas notamment des primes mobilité instaurées pour accompagner et soulager les déplacements quotidiens de nos collaborateurs. Dans le même esprit, des entités du Groupe ont mis en place des gratifications liées aux médailles du travail afin de valoriser l'engagement de long terme et de récompenser la fidélité professionnelle de nos équipes.

UNE PROTECTION SOCIALE RENFORCÉE À L'INTERNATIONAL

Notre ambition de garantir un cadre protecteur et attractif se reflète dans nos indicateurs mondiaux.

Près de **94%** de nos collaborateurs disposent d'une couverture sociale en France (les autres étant dispensés). Ils sont **73%** à l'échelle du Groupe, le pourcentage restant correspond uniquement à des situations de dispense réglementaire locale.

Cette dynamique prend tout son sens à travers les politiques sur mesure déployées par nos filiales hors de France, au plus près des réalités de chaque pays.

- États-Unis : notre filiale a mis en place une prise en charge plafonnée des frais médicaux pour soutenir les collaborateurs dans leurs dépenses de santé.

- Turquie : CMA Turquie propose, au-delà du cadre légal, une assurance santé privée complémentaire. Attentive au bien-être et au quotidien de ses équipes, l'entité turque prend en charge les déjeuners et le transport domicile-travail.

- Maroc : QUALITAIR&SEA Maroc et SLIM déploient une politique de protection élargie. Au-delà des obligations légales, les deux structures offrent une mutuelle santé et prévoyance complète (maladie, décès, incapacité et invalidité). De plus, QUALITAIR&SEA Maroc consolide la sécurité financière de ses salariés grâce à un régime de retraite complémentaire auprès de la CIMR sur la base d'une contribution partagée s'élevant à 6 % pour le salarié et 7,80 % pour l'entreprise. Initiée dès 2008, cette démarche positionne nos filiales marocaines comme des employeurs de référence dans leur secteur.



Médailles du travail : le Groupe célèbre le parcours de ses talents

Pour honorer la longévité et la fidélité de leurs équipes, plusieurs de nos Business Units célèbrent la remise des médailles du travail. Très appréciée sur le terrain, cette initiative rencontre un franc succès. Elle met en lumière les valeurs clés portées par nos collaborateurs : la longévité au sein de nos agences, la régularité des performances et la fidélité au Groupe.

Pour les récipiendaires, ces distinctions représentent un moment fort et une reconnaissance de leur investissement quotidien, de leur expertise technique et de leur parcours.

En célébrant ainsi ses talents, le Groupe réaffirme sa volonté de placer l'humain au centre de sa performance. Une manière de valoriser l'histoire professionnelle de celles et ceux qui construisent notre réussite au fil des ans.

Bain de Bretagne lance le "Living Wage" : un modèle social pour le Groupe

Fin 2025, une initiative pionnière y a vu le jour : l'approche du salaire décent, ou «living wage». La première étape de cette démarche consiste à réaliser un état des lieux précis de nos pratiques actuelles. Si des écarts sont identifiés, le site déploie dès 2026 des politiques claires et des plans d'action adaptés.

Très structurée, cette approche a vocation à servir de modèle. L'objectif à moyen terme est de partager les bonnes pratiques et analyser rigoureusement les impacts pour étendre ces actions à tout le périmètre DIMOLOG, et potentiellement à l'échelle du Groupe.

Ce projet répond aux attentes de nos partenaires commerciaux les plus exigeants en matière de RSE. Avec cette innovation sociale, DIMOLOG prouve le sérieux de ses engagements et s'intègre parfaitement dans les démarches de vigilance de ses clients.



DIALOGUE SOCIAL

La qualité du dialogue social est un soutien essentiel de la performance durable de DIMOTRANS Group et du bien-être de ses collaborateurs. Un climat fondé sur la confiance, le respect mutuel et la transparence est indispensable. Aussi, le Groupe érige cette concertation en priorité pour accompagner harmonieusement ses transformations. Dans le strict respect du droit social et des législations locales, cette volonté se traduit par des échanges réguliers, sincères et constructifs avec les instances représentatives du personnel. Cet engagement s'est concrétisé en 2025 par la tenue de **96 réunions des instances de représentation du personnel** à l'échelle du Groupe.

Dans la continuité des chantiers menés pour relancer notre comité de groupe et adapter la désignation des représentants à l'évolution de notre structure, deux réunions stratégiques majeures ont été organisées cette année. La seconde session a notamment permis d'initier un projet d'envergure avec le lancement d'un appel d'offres santé pour l'année 2026. Cette démarche d'information et de négociation collective illustre notre volonté d'associer pleinement les partenaires sociaux aux décisions structurantes afin d'adapter au mieux nos dispositifs d'accompagnement aux réalités du terrain et aux attentes de l'ensemble des équipes.

DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

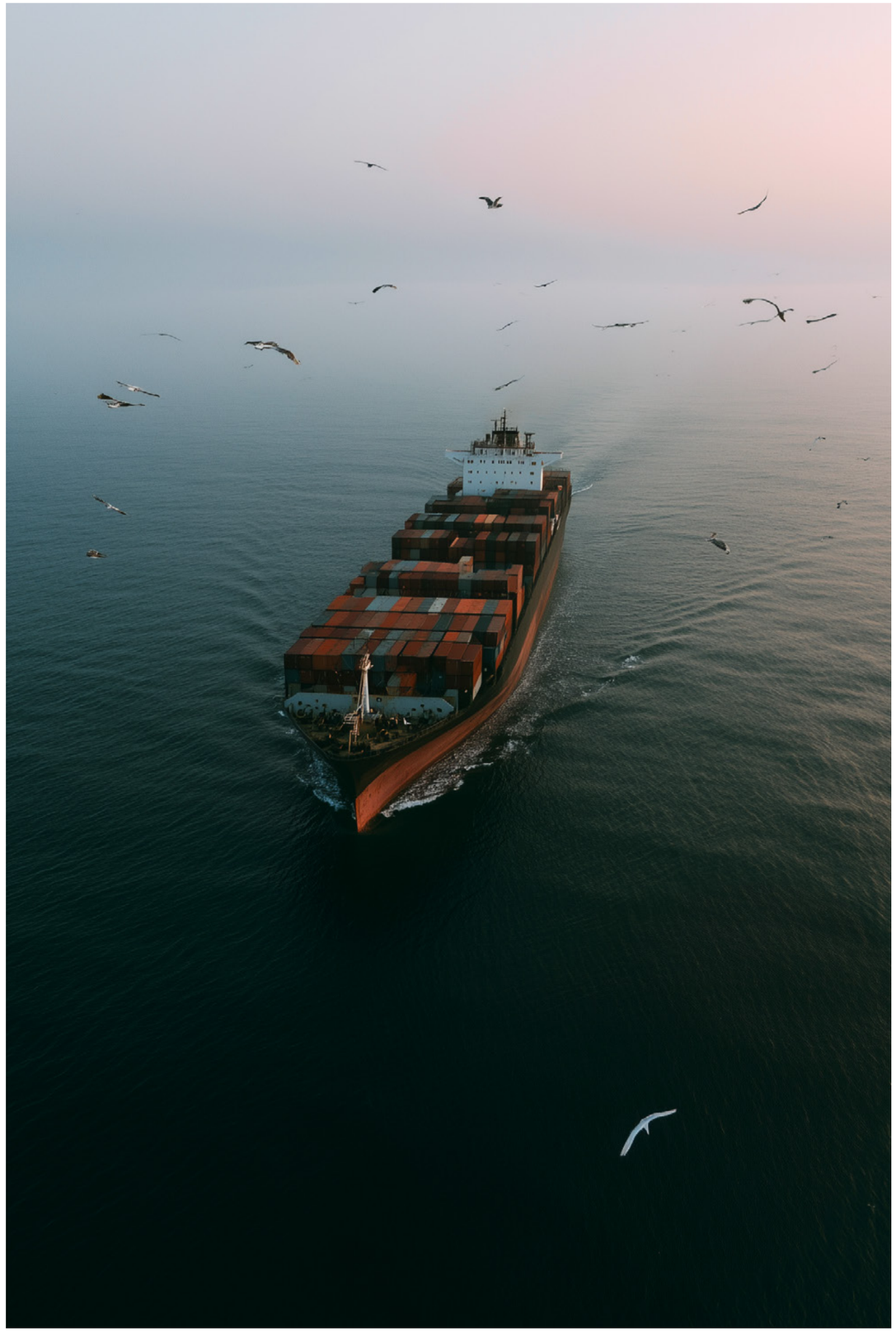
Respecter les droits fondamentaux de ses collaborateurs et leur offrir des conditions de travail dignes, justes et équitables sont des engagements fermes. Le Groupe place la dignité et le respect de chaque individu au cœur de ses priorités. Nous sommes alignés avec les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, ainsi qu'avec les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous avons franchi un cap majeur avec **l'adhésion du Groupe au Pacte mondial des Nations unies en 2024**. Cette implication s'est concrétisée dès **2025 par la publication de notre premier rapport COP** (Communication sur le Progrès).

Pour structurer et diffuser cette culture éthique dans notre sphère d'influence, DIMOTRANS Group s'appuie sur deux référentiels distincts et complémentaires (voir chapitre Conduite des affaires p.66).

• **La Charte éthique :** destinée à nos collaborateurs internes, elle formalise nos règles en matière de respect des libertés syndicales et des droits d'union, de lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavagisme moderne, de refus de toutes les formes de discrimination et de promotion active de l'égalité des chances.

• **La Charte sous-traitant :** établie à la fin de l'année 2024 et déployée en 2025, elle décline les mêmes exigences de probité, de respect des droits humains et de justice sociale auprès de nos fournisseurs et sous-traitants afin de sécuriser l'intégrité de notre chaîne de valeur.

Afin de garantir l'application concrète de ces engagements et sa transparence, DIMOTRANS Group a mis en place un dispositif d'alerte. Ce mécanisme d'écoute et de signalement, accessible et sécurisé, permet de remonter tout manquement ou comportement contraire à nos chartes. Nous assurons ainsi un cadre protecteur et le respect rigoureux de nos valeurs à tous les niveaux.



AGILITÉ : INNOVER POUR LE MONDE DE DEMAIN

4.

“ Innover, c’est transformer les contraintes en leviers. Face à l’urgence climatique et à la complexité croissante des chaînes logistiques mondiales, DIMOTRANS Group fait le choix de l’agilité : décarbonation, sobriété et anticipation des risques pour garantir la continuité de service de ses clients.”



CHRISTOPHE TCHORDJALLIAN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIMOLOG

Renforcer notre résilience environnementale

La résilience environnementale s'ancre dans notre capacité à anticiper le changement climatique tout en adaptant nos modèles opérationnels. L'urgence écologique et les risques de perturbation des chaînes d'approvisionnement mondiales sont des défis que nous transformons en opportunités d'innovation. Notre objectif reste de sécuriser l'activité de nos clients et de garantir la continuité de nos services.

Cette transition s'appuie sur un plan d'action pour réduire notre empreinte et renforcer notre agilité.

• **Décarboner nos transports** par l'optimisons des plans de transport, le développement du report modal et l'intégration progressive de véhicules à carburant alternatif.

• **Assurer la sobriété de nos infrastructures** avec la modernisation de nos bâtiments logistiques, l'installation des équipements à haute efficacité énergétique et le pilotage de notre consommation des ressources.

• **Gérer les risques climatiques** avec la conception de solutions de secours agiles pour sécuriser la supply chain face aux aléas météorologiques extrêmes.

En conciliant performance opérationnelle et responsabilité écologique, notre Groupe réduit ses impacts environnementaux. Cette stratégie à long terme nous positionne comme un partenaire de confiance, capable de relever les défis de demain aux côtés de nos clients.



ANALYSE DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

DIMOTRANS Group a évalué sa résilience avec une analyse de double matérialité. Le changement climatique y est identifié comme un enjeu majeur, tant pour notre impact sur l'environnement que sur le plan financier. Cartographier précisément ces risques est la première étape de notre démarche d'adaptation. Loin d'être une contrainte réglementaire, cette analyse protège notre modèle d'affaires face aux crises écologiques. Le Groupe étudie deux types de risques (physiques et de transition) à court, moyen et long termes.



LES RISQUES PHYSIQUES : IMPACTS DIRECTS SUR LE TERRAIN

Ces risques englobent les effets directs et mesurables du réchauffement de la planète. Ils se traduisent par des phénomènes météorologiques extrêmes, des vagues de chaleur prolongées, des inondations ou des sécheresses sévères. Nos analyses révèlent quatre menaces majeures à notre échelle.

• **Perturbations opérationnelles et logistiques :** les événements climatiques aigus (tempêtes, blocage de routes pour cause d'inondation, rupture d'infrastructures de transport) altèrent la fluidité de nos plans de transport. Ils provoquent des ruptures de charge, perturbent la gestion des flux de cross-docking sur nos quais et menacent la fiabilité de toute la chaîne d'approvisionnement amont et aval.

• **Vulnérabilité des infrastructures et surcoûts d'actifs :** les aléas climatiques peuvent endommager nos plateformes logistiques et nos hubs de stockage. À long terme, cela augmentera nos coûts de maintenance corrective (OpEx) et nous contraint à anticiper le remplacement précoce ou le renforcement structurel de nos actifs immobiliers (CapEx d'adaptation).

• **Capital humain, santé et climat social :** les fortes chaleurs menacent la santé, la sécurité et le confort de nos collaborateurs qu'ils travaillent en entrepôt ou sur la route. Sans anticipation, ces situations nuisent à la productivité globale, augmentent le risque d'accidents du travail et dégradent le climat social.

• **Exposition et vulnérabilité assurantielle :** la multiplication des sinistres climatiques impacte directement le secteur des assurances. Cette réalité expose DIMOTRANS Group à une réévaluation à la hausse des primes d'assurance et des franchises, à une restriction des garanties sectorielles, voire à une limitation de notre couverture globale sur certains risques critiques, augmentant ainsi notre part de risque résiduel non transféré.

LES RISQUES DE TRANSITION : COMPÉTITIVITÉ ET EXIGENCES DU MARCHÉ

Les risques de transition découlent des efforts nécessaires pour évoluer vers une économie bas carbone. Nous devons nous adapter rapidement à deux pressions convergentes.

• **Évolution du cadre réglementaire :** le durcissement des réglementations françaises et européennes (taxes sur les carburants fossiles, restrictions d'accès liées aux Zones à Faibles Émissions [ZFE], obligations de décarbonations des flottes, etc.) impose une transformation technologique agile sous peine de sanctions financières ou d'incapacité opérationnelle à opérer dans certains territoires.

• **Les attentes des parties prenantes et avantage concurrentiel :** nos donneurs d'ordres, clients et partenaires intègrent désormais des critères climatiques stricts dans leurs processus de référencement. Ne pas agir compromettrait notre compétitivité commerciale, dégraderait l'image de marque et l'attractivité du Groupe.



GOUVERNANCE

Le pilotage de notre résilience commence au plus haut niveau de l'entreprise pour se diffuser de manière transversale sur le terrain. Le Comex examine régulièrement les indicateurs de performance extra-financières et intègre les risques climatiques à la stratégie macroéconomique de l'entreprise. La Direction RSE coordonne cette démarche et impulse les orientations de notre trajectoire de transition. Cette approche centralisée garantit la cohérence de nos arbitrages et de nos investissements. Elle pose les fondations d'un cadre commun qui se déploie actuellement dans chaque Business Unit de DIMOTRANS Group.

POLITIQUES ET ACTIONS

Pour bâtir une logistique plus sobre, nos politiques environnementales fixent des engagements précis. Nos objectifs sont :

• de réduire de 30 % en valeur absolue de nos émissions de CO2 (Scopes 1 et 2) d'ici 2030 (vs 2023 sur le périmètre France).

• de tendre vers le « Zéro pollution ».

Ce plan guide nos actions au quotidien : prévention des pollutions, gestion des déchets, efficacité énergétique et protection de la biodiversité. En associant nos propres solutions de décarbonation internes à celles co-conçues avec nos clients, nous harmonisons nos pratiques d'une Business Unit à l'autre et ajustons nos ambitions au quotidien de chaque métier.

Changement climatique

BILAN D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

Fidèles à notre engagement de transparence, notre démarche RSE repose sur la conviction qu'il faut mesurer pour agir. L'élaboration annuelle de notre Bilan Carbone dépasse le constat réglementaire. Elle constitue le socle scientifique indispensable pour valider nos choix opérationnels et prioriser les actions de notre plan de transition.

CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET PÉRIMÈTRE

Notre comptabilité carbone suit les principes du GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) et s'inspire des exigences de la directive européenne CSRD. Pour l'exercice 2025, le périmètre retenu couvre l'ensemble de nos implantations dans le monde, selon l'approche du contrôle opérationnel.

La structure de notre empreinte reflète la double identité de DIMOTRANS Group : commissionnaire de transport et prestataire logistique. Les sources d'émissions se répartissent en trois grands périmètres (Scopes).

Afin de disposer d'un bilan le plus précis possible,nous adaptons en permanence notre cadre méthodologique pour affiner la mesure de notre empreinte.

LES ÉMISSIONS DIRECTES (SCOPE 1) :

Ce périmètre englobe les émissions de gaz à effet de serre générées par la combustion de ressources fossiles ou de rejets directs au sein des actifs détenus ou contrôlés par le Groupe. Il se structure autour de cinq postes clés :

• Le chauffage stationnaire de nos infrastructures : consommations de gaz naturel et de fioul pour nos bureaux et nos sites logistiques.

• La flotte de transport routier en propre : consommation de gazole de nos camions.

• La flotte de véhicules de fonction : carburant (gazole et essence) consommé par les véhicules mis à disposition de nos collaborateurs.

• La flotte de chariots de manutention : gaz propane de nos chariots de manutention à moteur thermique.

• Les émissions fugitives de fluides frigorigènes : émissions liées à la climatisation et à nos installations logistiques sous température dirigée.

LES ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À L'ÉNERGIE (SCOPE 2) :

Ce périmètre comptabilise l'impact de l'énergie achetée pour assurer le fonctionnement quotidien des bâtiments logistiques et administratifs :

• L'exploitation des entrepôts et hubs : l'électricité pour assurer l'éclairage de nos sites ainsi que l'alimentation de nos infrastructures (informatiques, mécanisation, équipements...).

• La manutention électrique interne : l'énergie requise pour recharger nos engins de cour (chariots élévateurs, transpalettes, préparateurs de commandes).

• La logistique sous température dirigée : consommation continue des groupes frigorifiques de nos zones de stockage pour garantir la chaîne du froid de nos clients.



LES ÉMISSIONS INDIRECTES DE LA CHAÎNE DE VALEUR (SCOPE 3) :

Lié à notre cœur de métier (la commission de transport) le Scope 3 représente plus de 90 % de notre empreinte carbone globale. Ce périmètre consolidé regroupe l'ensemble des impacts indirects générés en amont et en aval de nos activités en propre, sur lesquels nous exerçons une responsabilité de donneur d'ordres :

• **Le transport amont et aval :** poste prépondérant, il intègre la totalité des flux de marchandises acheminés pour le compte de nos clients par nos partenaires transporteurs (route, maritime, air). Notre capacité d'atténuation s'exerce à travers des leviers d'influence indirects : massification des volumes, optimisation des taux de chargement, promotion du report multimodal et sélection préférentielle de partenaires engagés (dispositif Objectif CO_2).

• **Les immobilisations de biens :** émissions indirectes « incorporées » associées à la fabrication, la construction et l'acquisition de nos actifs à long terme, telles que nos infrastructures immobilières (entrepôts, hubs), nos parcs informatiques et nos matériels roulants.

• **Les achats de biens et services :** impact des produits, fournitures et prestations de services externes achetés pour assurer le fonctionnement quotidien des agences et des filiales.

• **Les déplacements professionnels et domicile-travail :** mobilité de nos collaborateurs pour leurs déplacements d'affaires (nuitées, train, avion ou flottes externes) et trajets quotidiens des équipes pour se rendre sur leur lieu de travail.

• **Les déchets :** impact lié à la collecte, au transport et au traitement de fin de vie (recyclage, valorisation énergétique, enfouissement) de l'ensemble des déchets générés par l'exploitation de nos plateformes logistiques et de nos sites administratifs.

MESURER POUR PILOTER NOTRE TRAJECTOIRE

Nous nous engageons à mesurer nos émissions le plus précisément possible pour orienter l'action. Cette cartographie fournit le socle de travail à partir duquel le Groupe prend ses décisions opérationnelles, transformant la donnée brute en progrès continu.

L'évolution de notre méthodologie GHG Protocol entre 2024 et 2025 a impacté le calcul des émissions du Scope 3. Afin de garantir une analyse comparative fiable et de mesurer l'évolution réelle de nos émissions à méthodologie constante, les données 2024 ont fait l'objet d'un recalcul sur la base du cadre 2025.

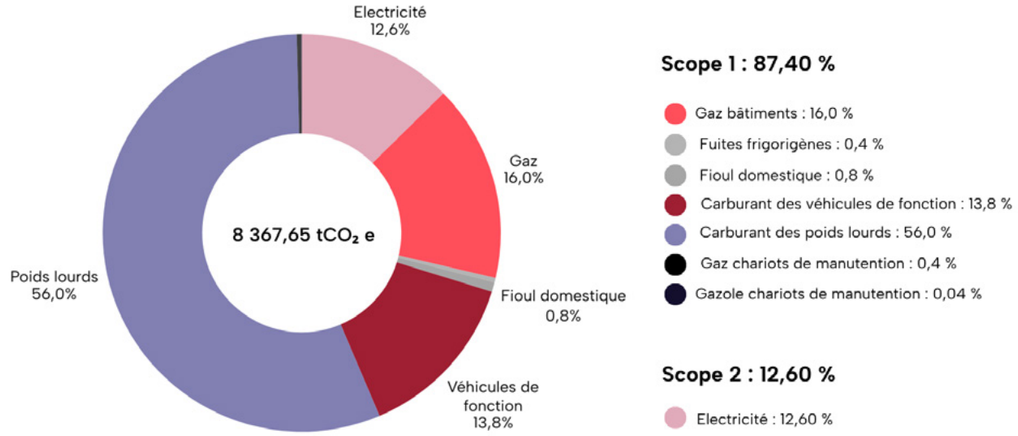
BILAN DES EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPES 1,2 ET 3) PAR PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

	SCOPE 1 tonnes de CO_2e	SCOPE 2 (location-based) tonnes de CO_2e	SCOPE 3 tonnes de CO_2e	TOTAL
France	5 053,04	374,94	192 850,71	198 278,69
Hors France	1 997,15	651,84	262 375,95	265 024,94
All Solutions	263	27,69	16 678,22	16 968,91
TOTAL hors All Solutions	7 050,19	1 026,78	455 226,66	463 303,63

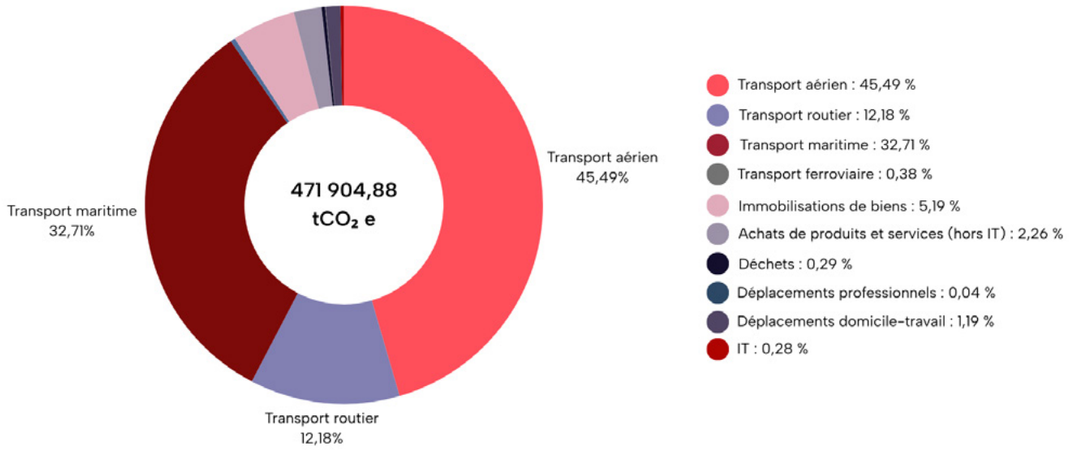
VARIATION DU BILAN CARBONE (SCOPE FRANCE, ISOPÉRIMÈTRE 2023)

Emissions de GES (tonnes de CO_2e)	SCOPE 1	SCOPE 2 (location-based)	SCOPE 2 (market-based)	SCOPE 3	TOTAL (location-based)	TOTAL (market-based)
2024	4 829,28	388,26	836,5	214 376,57	219 594,11	220 042,35
2025	5 049,99	374,94	39,01	192 850,71	198 275,64	197 939,71
Variation	+4,6%	-3,4%	-95,3%	-10%	-9,7%	-10%

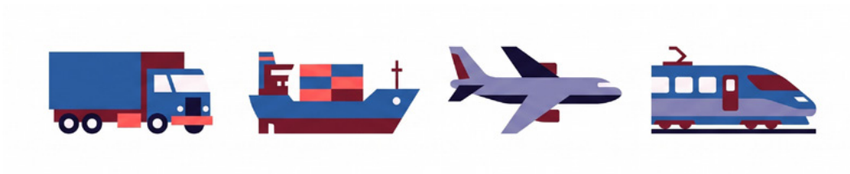
RÉPARTITION DES SCOPES 1 ET 2 (PÉRIMÈTRE MONDE, GHG PROTOCOL) 2025



RÉPARTITION DU SCOPE 3 (PÉRIMÈTRE MONDE, GHG PROTOCOL) 2025



INTENSITÉS CARBONE 2025



Routier	Maritime	Aérien	Ferroviaire
84,60 $gCO_2e/t.km$	5,21 $gCO_2e/t.km$	890,19 $gCO_2e/t.km$	25,58 $gCO_2e/t.km$



ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

POLITIQUES, AMBITION, RÉSULTATS, ACTIONS

NOTRE CONTRIBUTION À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En tant qu'acteur du transport et de la logistique, DIMOTRANS Group assume sa responsabilité sectorielle. Notre secteur est l'un des principaux émetteurs mondiaux de gaz à effet de serre ; il doit donc mener la transition. Notre action se traduit par des évolutions opérationnelles au quotidien : nous passons d'une posture d'observation à une démarche d'impact concret.

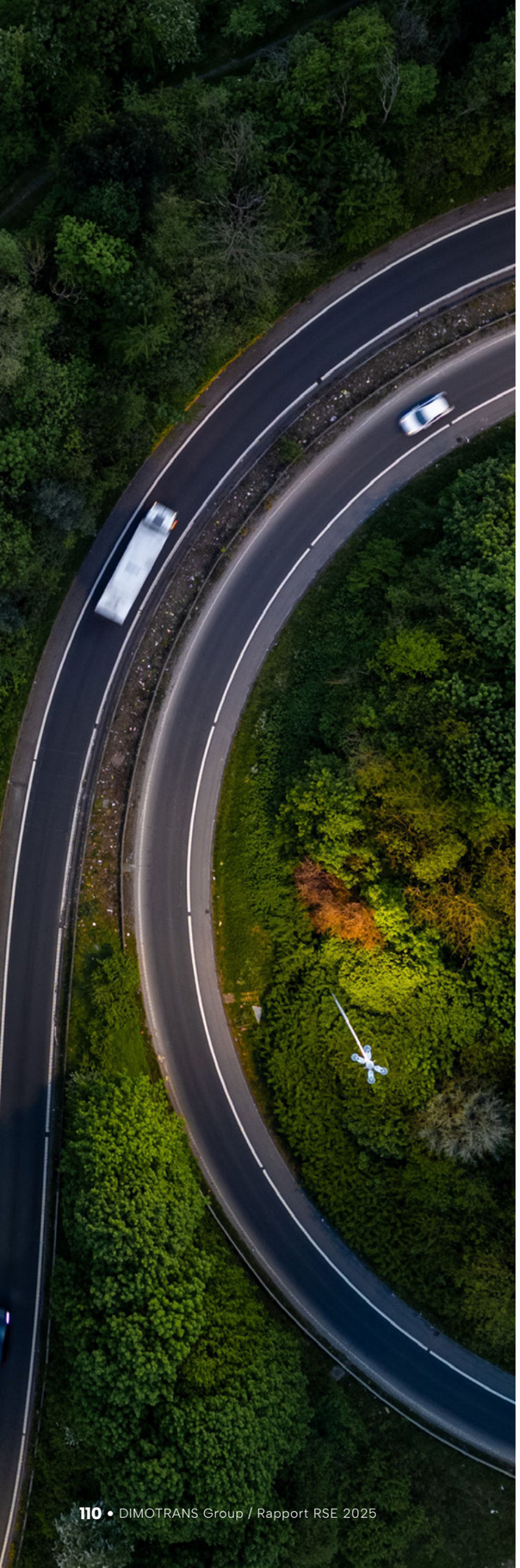
UNE APPROCHE GLOBALE ANCRÉE SUR NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

Nous inscrivons notre réduction carbone dans une perspective globale et systémique. Notre démarche dépasse les frontières physiques de nos agences ou de nos entrepôts pour englober l'ensemble de notre chaîne de valeur. Cela va de l'amont (extraction des matières premières de nos outils, flux fournisseurs) à l'aval (fin de vie de nos offres, recyclage des supports logistiques).

Cette vision exige d'analyser avec la même rigueur nos activités directes (sous notre contrôle) et indirectes (activées chez nos partenaires). Cette cartographie est indispensable pour éviter les transferts d'impact d'un poste à l'autre.

De manière méthodique, nous plaçons la mesure de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) au cœur de nos arbitrages. L'année 2025 marque notre troisième bilan carbone consolidé. Ces trois années de recul nous permettent de stabiliser nos données, d'affiner nos facteurs d'émissions sectoriels et de comprendre notre trajectoire à isopérimètre. Cette maturité nous donne aujourd'hui les clés pour porter une ambition claire, réaliste et scientifiquement guidée.





TRAJECTOIRE SCOPES 1 & 2 :

Cette transparence nous permet de fixer un cap partagé avec nos équipes, nos clients et nos partenaires. Notre objectif majeur est de réduire de 30 % en valeur absolue nos émissions de GES sur les Scopes 1 & 2 d'ici 2030 (par rapport à 2023, périmètre France).

Cet objectif est calculé à isopérimètre. Il intègre une révision dynamique pour ajuster notre année de référence lors de l'intégration de nouvelles filiales, garantissant un suivi fiable de notre croissance réelle.

Pour définir cette trajectoire, nous nous appuyons sur la méthode de la SBTi (Science Based Targets initiative). Toutefois, notre objectif n'est pas aligné à 100 % sur leur cible stricte de -42 %. Ce choix transparent s'explique par l'historique de nos données. Notre année de référence (2023) est récente : notre ancien système de reporting ne permettait pas de remonter des données plus anciennes avec une précision suffisante. Or, de nombreuses actions d'optimisation avaient déjà été déployées sur le terrain bien avant 2023, sans pouvoir être intégrées à nos calculs actuels. Cette cible de 30 % constitue donc un point de départ pragmatique. Notre ambition reste de dépasser cet objectif pour s'aligner progressivement sur les standards les plus exigeants.

En choisissant une cible en valeur absolue à isopérimètre, nous visons à décorréler notre développement économique de notre empreinte directe. Cet engagement nous pousse à placer la sobriété au cœur de notre croissance.

Cette rigueur s'est illustrée en 2024-2025 avec le déploiement de notre bilan carbone mondial et nos premiers audits. Durant ces deux exercices, le Groupe s'est concentré sur les données maîtrisées des Scopes 1 et 2, à travers deux leviers.

TRAJECTOIRE SCOPE 3 :

Après avoir fiabilisé nos données directes, nous franchissons une nouvelle étape, nous étendons notre décarbonation à notre chaîne de valeur (Scope 3). En 2025-2026, nos équipes se sont mobilisées pour définir des objectifs précis sur ces émissions indirectes. Elles représentent la majorité de notre empreinte, principalement via notre activité de commission de transport.



Notre démarche repose sur un enchaînement rigoureux : mesure des flux, optimisation du transport, amélioration des taux de chargement et recherche de solutions alternatives (carburant HVO, biocarburants aériens et maritimes, report multimodal).

Pour piloter ce Scope 3, nous avons calculé les intensités carbone de chacun de nos métiers et modes de transport. Ces indicateurs nous aident à concevoir une trajectoire de réduction ambitieuse, réaliste et adaptée à nos contraintes économiques. En attendant sa finalisation, nous activons déjà des leviers directs pour réduire l'impact de nos flux de transport.

NOS LEVIERS OPÉRATIONNELS DE DÉCARBONATION

Notre contribution à l'atténuation du changement climatique se traduit par des choix technologiques et organisationnels concrets, structurés autour de quatre axes.

L'optimisation des modes de transport

Nous encourageons la diversification des modes d'acheminement afin de dépasser le seul cadre du transport routier conventionnel. Dès que la nature des flux, la typologie des marchandises et les impératifs de délais le permettent, nos équipes conçoivent des solutions de transport combiné maritimes, ferroviaires ou fluviales sur de longues distances. Le report modal permet de concentrer l'usage de la route sur les flux de pré et post-acheminement de courte distance. Il offre ainsi une réduction importante des facteurs d'émissions de gaz à effet de serre sur nos grands axes de transit.

L'amélioration de la performance des équipements et des carburants

La maîtrise de notre empreinte environnementale directe repose sur une politique technique axée sur la modernisation de nos actifs logistiques et de transport. Notre flotte de poids lourds en propre respecte quasi intégralement la norme Euro VI. Cela nous permet de bénéficier des technologies de motorisation les plus avancées en matière de réduction des rejets polluants. Ce renouvellement proactif s'accompagne d'un entretien rigoureux pour garantir l'efficacité des véhicules. En parallèle, nous déployons des carburants alternatifs, comme le HVO.

La maximisation du taux de chargement

Optimiser l'espace utile de nos véhicules est fondamental dans notre démarche de sobriété. Nos équipes d'exploitation travaillent en continu à la massification des flux et à la consolidation des volumes de nos différents donneurs d'ordres. En optimisant quotidiennement le taux de remplissage des camions, nous parvenons à transporter davantage de marchandises avec un nombre restreint de véhicules en circulation, pour une diminution mécanique de l'intensité carbone de chaque tonne-kilomètre acheminée.

L'optimisation des itinéraires

La rationalisation de nos parcours est un outil de sobriété immédiat. Nous combinons des outils de planification avancés à une connaissance fine de nos réseaux pour limiter les distances, restreindre les retours à vide et éliminer les trajets inutiles. Nous améliorons ainsi notre efficacité opérationnelle et notre qualité de service. Grâce à la navigation dynamique en temps réel, nos conducteurs ajustent instantanément leurs itinéraires pour contourner les congestions, ce qui réduit directement la consommation de carburant et optimise le régime moteur.

L'agence de Pusignan fait la chasse au vide

Optimiser chaque mètre cube pour moins polluer, c'est le défi relevé haut la main par nos équipes de DIMOTRANS Global Transport à Pusignan. Grâce à une gestion ultra-précise de nos taux de chargement, l'agence prouve que la sobriété est un formidable moteur d'efficacité. Un camion plein est un camion qui optimise son impact. Partant de ce constat simple, l'initiative lancée en 2024 sur quelques liaisons pilotes a changé d'échelle en 2025 pour s'étendre à de nouvelles lignes régulières, notamment vers l'Allemagne.



Pour maximiser le remplissage de chaque véhicule de groupage, l'agence s'appuie désormais sur une compétence particulière : la recherche active de fret complémentaire via les bourses de fret. En consolidant les volumes et en massifiant les flux sur nos axes stratégiques, le nombre de trajets nécessaires a drastiquement diminué. Les résultats en 2025 sont spectaculaires.

L'impact environnemental de cette démarche est immédiat et mesurable sur l'exercice : **204,3 tonnes de CO_2 économisées sur les lignes concernées, une chute de 28,9 % de l'intensité carbone, qui passe de 82,94 à 58,96 gCO_2e/t.km.**

2025 marque l'ancrage d'une véritable culture de la sobriété au sein de nos équipes opérationnelles. Valoriser ce travail de consolidation renforce l'implication quotidienne de chacun. Comprendre l'impact direct de ses choix d'exploitation est une vraie source de fierté pour nos collaborateurs. C'est ce modèle d'efficience transport que le Groupe entend continuer à propulser.

À Blois, la transition roule au HVO

Comment décarboner le transport routier sans changer de camion ? L'agence DIMOTRANS Global Transport de Blois apporte une réponse pour l'un de ses clients clés en déployant le HVO. Un carburant d'avenir, local et 100 % vert. L'agilité et l'expertise technique de nos équipes ont permis de mettre en place une solution de carburation bas carbone sur mesure, parfaitement adaptée aux flux denses de notre partenaire.



L'Hydrotreated Vegetable Oil (Huile Végétale Hydrotraitée) est un carburant alternatif 100 % renouvelable. Il se substitue directement au gazole fossile traditionnel. Son point fort : il ne nécessite aucune modification de moteur ni de flotte. Nos camions l'utilisent immédiatement, sans transition technique complexe. Pas question pour le Groupe d'utiliser des biocarburants issus de cultures agricoles intensives. Le HVO sélectionné est exclusivement produit à partir de graisses résiduelles et d'huiles de cuisine usagées.

Ce choix stratégique garantit l'absence de concurrence avec la production alimentaire mondiale, de déforestation ou de changement d'affectation des sols. Il permet une valorisation des déchets de notre quotidien.

Le constat est positif : **-82,6 % d'émissions de CO_2 sur la ligne concernée** et une baisse drastique des rejets de particules fines. Une preuve de notre capacité à co-construire une logistique verte avec nos clients.

Cap sur le multimodal entre la Turquie et la Grèce

Comment concilier des délais de livraison serrés et une réduction drastique de l'empreinte carbone ? Sur l'axe Turquie-Grèce, DIMOTRANS Group relève le défi en combinant la route et la mer grâce à la solution RoRo (Roll-on/Roll-off).



Sur ce corridor international stratégique, nos équipes ont réussi à concilier efficacité et responsabilité. En embarquant nos remorques sur des navires roulants, nous limitons l'usage de la route au strict minimum.

Le principe du RoRo est simple mais efficace : les camions ou remorques montent directement à bord de navires spécialisés pour la partie maritime du voyage, puis reprennent la route pour la livraison finale. Ce schéma multimodal garantit le respect total des délais de transit attendus par nos clients. Il offre une alternative concrète au tout-route, souvent saturé et plus polluant, et une sécurité renforcée pour les marchandises acheminées.

Les résultats de ce report modal sont éloquants et valident nos choix techniques :

- **6 004,59 tonnes de CO_2e évitées sur l'ensemble de l'année.**
- **une chute massive de 70,8 % de l'intensité carbone, qui s'établit à 24,71 gCO_2e/t.km avec le RoRo, contre 84,74 gCO_2e/t.km pour un trajet classique 100 % routier.**

DT Project invente la navette fluviale pour transports exceptionnels

Faire naviguer des marchandises hors normes sur les fleuves plutôt que de saturer les routes est le pari audacieux et réussi de notre filiale DT Project. Une alternative durable et économique aux convois exceptionnels classiques.



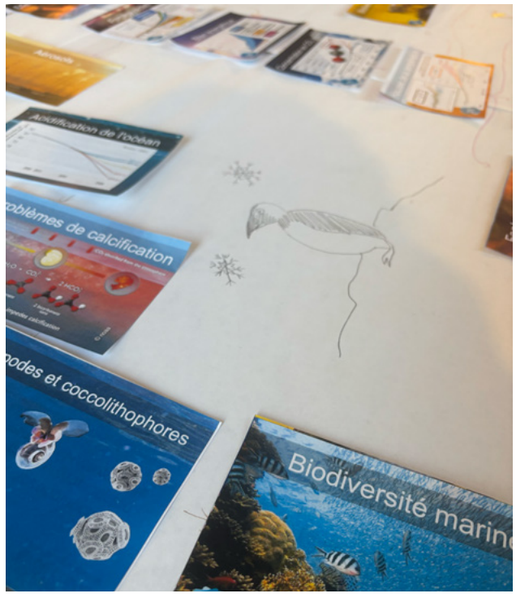
L'exploitation des voies navigables est un formidable levier d'innovation. En détournant des barges à conteneurs classiques pour les transformer en navettes fluviales adaptées aux charges hors gabarit, DT Project réinvente la logistique industrielle. L'efficacité de ce report modal est immédiate : un seul pousseur et sa barge transportent un volume équivalent à plusieurs dizaines de camions.

Résultats : zéro congestion en désengorgeant les axes routiers saturés ; zéro stress logistique puisque les contraintes physiques de la route (ponts, ronds-points, autorisations de passage complexes) sont contournées et une sécurité maximale avec un transport fluide et hautement sécurisé pour les pièces complexes.

Avec une empreinte carbone divisée par sept, le gain est spectaculaire et valide l'intérêt de la voie d'eau pour la décarbonation des flux industriels complexes. **On constate 10 à 20 g de CO_2 par tonne-kilomètre pour la barge contre 70 à 150 g pour un transport équivalent par la route.**

La Fresque du Climat pour sensibiliser nos équipes

Lors de la journée d'accueil de nos alternants, DIMOTRANS Group a misé sur l'intelligence collective en organisant un atelier de la Fresque du Climat. Une immersion collaborative pour décrypter, comprendre et agir. Un moyen efficace de sensibiliser nos recrues aux enjeux climatiques dès leur arrivée.



Cet outil pédagogique associe directement la culture d'entreprise aux défis environnementaux dès les premiers pas des nouveaux collaborateurs dans l'organisation. En manipulant les cartes de la Fresque, nos alternants ont pu reconstruire les liens de cause à effet du dérèglement climatique et imaginer des solutions concrètes à appliquer au quotidien.

Face à la pertinence de cette initiative, le Groupe prévoit de renforcer cette dynamique. Des fresqueurs ont été formés afin de réaliser ces ateliers en interne. De nouvelles sessions de la Fresque du Climat seront programmées au cours de l'année 2026, afin de sensibiliser d'autres collaborateurs au sein de l'organisation.



ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Face à la multiplication des événements météorologiques extrêmes, DIMOTRANS Group sécurise son modèle opérationnel en anticipant les risques physiques liés au climat. Notre objectif : bâtir un réseau logistique résilient, capable d'absorber les chocs climatiques pour garantir la continuité d'activité de nos clients, tout en protégeant notre capital humain et nos infrastructures.

Cet effort d'anticipation s'est traduit par un diagnostic global de la vulnérabilité de notre réseau. Nous avons ainsi établi une cartographie complète de nos implantations, classées selon trois niveaux de criticité face aux aléas futurs : faible, moyen et fort. Cet outil de pilotage dynamique est mis à jour au moins tous les deux ans, ainsi qu'à chaque nouvelle acquisition, pour garantir un suivi pertinent.

Pour bâtir cette grille de lecture objective, nous avons éprouvé la résilience de chaque site face aux risques environnementaux.

Les conclusions de cette analyse approfondie confirment la grande solidité de notre réseau. Seuls deux sites se situent aujourd'hui en zone de risque (l'un en Turquie et l'autre en Asie). Toutes nos autres implantations mondiales se trouvent en zone de faible risque. Toujours dans une optique d'amélioration continue et d'adaptation, nous avons enrichi cette analyse en 2026 en y intégrant le risque de feux de forêt et d'incendie, afin d'évaluer précisément l'exposition de nos infrastructures aux risques d'incendie de végétation.

De plus, le Groupe maintient une veille constante et s'attache à adapter ses activités afin de protéger son capital humain sur le long terme. Cette vigilance opérationnelle se traduit par des mesures concrètes lors des vagues de chaleur pour garantir la sécurité de nos équipes et de nos intervenants extérieurs. Lorsque la situation l'exige, nous adaptons les horaires de travail et aménageons le nombre de pauses.



- **Vagues de chaleur et risques thermiques :** mesure de notre exposition aux canicules et aux fortes hausses de température.

- **Stress hydrique et sécheresse :** évaluation de la vulnérabilité de nos sites face aux pénuries d'eau et aux restrictions d'usage.

- **Inondations, crues et submersions :** modélisation du risque de débordement de cours d'eau, de pluviosité extrême et d'aléas littoraux.

- **Mouvements de terrain et risques géographiques :** évaluation de la sécurité de nos sites face aux glissements de terrain, avalanches et instabilités du sol.

Notre gestion de terrain s'appuie également sur l'expérience et les préférences de nos collaborateurs. Sur certains sites, les équipes préfèrent conserver des horaires de journée classiques plutôt que de commencer leur poste plus tôt le matin. En effet, de nombreux bâtiments bénéficient d'une isolation thermique performante ou de systèmes de climatisation et de régulation avancés (souvent indispensables pour respecter les contraintes de conservation des marchandises de nos clients). Cet environnement tempéré et contrôlé offre un cadre de travail protecteur, permettant aux collaborateurs de moins subir les fortes chaleurs au bureau qu'à leur propre domicile.

Pollution de l'air

Conscient de l'impact du transport routier, DIMOTRANS Group s'attache à maîtriser les émissions de polluants atmosphériques locaux liées à ses activités de transport en propre. En complément de nos actions globales sur le carbone, nous réduisons l'empreinte de nos véhicules au cœur des territoires. Notre démarche garantit une conformité vis-à-vis des polluants atmosphériques. Pour y parvenir, nous renouvelons régulièrement notre parc et assurons un suivi technique rigoureux.

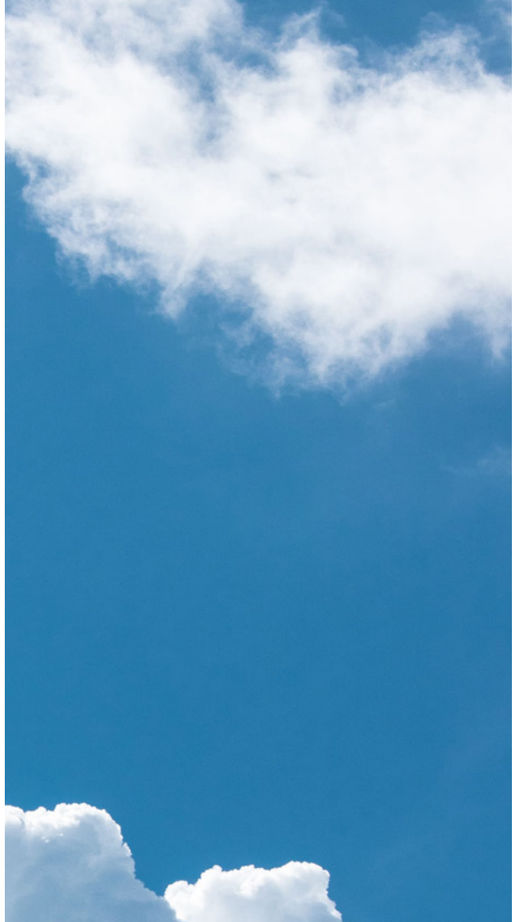
NOS ACTIONS ET RÉSULTATS

Pour honorer cet engagement, le Groupe déploie des actions concrètes autour de sa flotte de véhicules en propre, avec des résultats tangibles et mesurables.

La modernisation de nos véhicules est notre premier levier d'action. Aujourd'hui, la quasi-intégralité de notre flotte routière respecte la norme Euro VI. Cette transition nous permet de bénéficier des motorisations les plus performantes pour réduire les rejets polluants. Garantir l'efficacité de ces technologies exige un suivi opérationnel strict. À ce titre, le Groupe affiche un taux de réussite de 100 % au passage aux mines, preuve du bon entretien permanent de nos équipements.

Au-delà des obligations légales, nos équipes remplacent de manière anticipée les filtres à particules. Cette maintenance préventive évite l'encrassement des systèmes anti-pollution et assure un piégeage optimal des particules fines tout au long de l'utilisation du véhicule.

Bien que nos actions directes ciblent nos actifs en propre, la sélection de nos partenaires transporteurs reste un levier majeur pour préserver la qualité de l'air. Intégrer des critères environnementaux dans le choix de nos sous-traitants constitue l'une de nos prochaines étapes. Notre but : embarquer progressivement tout notre réseau dans cette dynamique de préservation de la qualité de l'air.



	Quantité d'oxydes d'azote (kg)	Quantité d'hydrocarbures non méthaniques (kg)	Quantité de dioxyde de soufre (kg)	Quantité de particules pm10 (kg)
France	24 292,46	9 055,26	5 255,07	2 252,45

Gestion des ressources non renouvelables

DIMOTRANS Group s'inscrit dans une démarche globale de sobriété pour optimiser l'utilisation de l'ensemble des ressources nécessaires à son fonctionnement. Notre ambition est d'agir sur tous les fronts : maîtriser nos besoins énergétiques (électricité, gaz et fioul alimentant nos bâtiments, carburants utilisés par notre flotte de véhicules routiers et de fonction, gaz nécessaire au fonctionnement de nos chariots de manutention), rationaliser notre consommation d'eau et optimiser le cycle de la matière (consommables et déchets). Par cette vision globale, nous limitons notre pression sur les milieux naturels et ancrons des pratiques responsables au cœur de nos métiers.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Les énergies fossiles sont au cœur de nos activités logistiques. Cet enjeu relève d'une double matérialité particulièrement forte :

• **Environnementale :** la combustion de ces ressources est notre principale source d'émissions de gaz à effet de serre.

• **Économique :** notre dépendance nous expose à la volatilité des prix et aux évolutions de la fiscalité carbone.

Face à ces défis, le Groupe pilote activement la réduction de son empreinte en modernisant ses infrastructures, en optimisant ses processus et en analysant finement ses données pour déployer des actions ciblées.

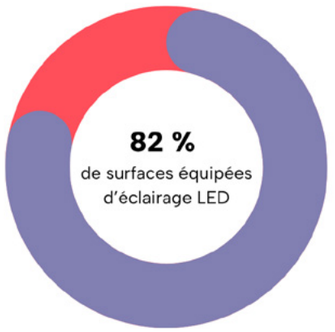
POLITIQUES ET ACTIONS

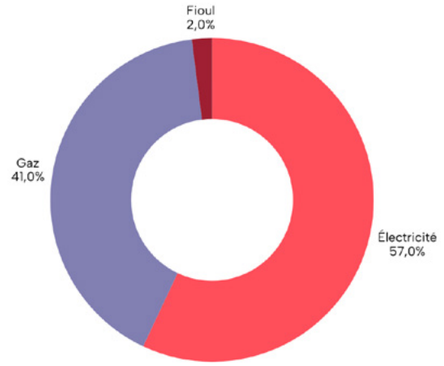
La transition énergétique de nos sites exige une approche globale adaptée à chaque typologie d'espace :

• Les entrepôts logistiques consomment principalement pour l'éclairage, la recharge des engins de manutention et pour des activités spécifiques, le maintien de la température dirigée.
• Les quais de transit : fortement exposés aux déperditions thermiques (ouvertures fréquentes des portes à quai), ils exigent un éclairage puissant pour garantir la sécurité des opérations nocturnes ou matinales.
• Les espaces de bureaux : soumis principalement aux besoins de chauffage, de climatisation et aux équipements « informatiques».
La transition énergétique de nos sites exige donc une approche globale : moderniser les équipements, optimiser l'isolation et automatiser le pilotage de l'énergie. Le pilotage de notre performance énergétique s'appuie sur un suivi continu de nos consommations. L'année 2025 s'inscrit dans une phase de transition technologique et structurelle pour nos sites, ce qui modifie mécaniquement notre profil de consommation et nécessite un pilotage fin de nos indicateurs.

Pour évaluer notre efficacité, nous suivons l'intensité énergétique de nos bâtiments. En 2025, ce ratio s'établit à 39,9 kWh/m² (contre 37,4 kWh/m² en 2024). Cette légère hausse s'explique par le développement d'une nouvelle activité sous température dirigée (15-25 °C), qui a nécessité un démarrage anticipé du système de refroidissement pour protéger les marchandises.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE DANS LES BÂTIMENTS





	Consommation d'électricité Bâtiments (MWh)	Consommation de gaz Bâtiments (MWh)	Consommation de fioul domestique (Litres)	Consommation totale d'énergie (kWh/m²)
France	7 300,73	5 368,01	20 098	39,86
Hors France	1 147,13	78	0	16,05
All Solutions	533,51	168,96	0	22,96
TOTAL hors All Solutions	8 447,86	5 446,01	20 098	35,31

Sur l'exercice 2025, la consommation de gaz baisse de 1 %. L'équipement en éclairage LED atteint 82 % des surfaces. La consommation électrique augmente de 7 % (à isopérimètre et hors bornes de recharge), une évolution due à plusieurs facteurs précisément identifiés :

• **Le rodage de la Gestion Technique des Bâtiments (GTB) :** le déploiement de cet outil de pilotage intelligent, passant de 13 sites équipés en 2024 à 20 sites en 2025. Cette phase d'intégration a généré des surconsommations temporaires dues à des défauts de paramétrage. Le constat de ces écarts nous permet aujourd'hui d'intervenir pour affiner le paramétrage et tirer le plein potentiel de ces 20 installations.

• **Le développement de nos activités :** la hausse de la consommation reflète aussi notre dynamisme opérationnel. Plusieurs sites ont agrandi leur flotte de chariots électriques. De plus, les activités sous température dirigée ont fortement impacté le bilan. En effet, 2025 intègre ces activités en « année pleine » (contre une année partielle en 2024) avec un abaissement assumé des températures pour répondre aux exigences de qualité de ces flux spécifiques.

• **L'impact climatique et structurel :** des hivers froids ont sollicité les systèmes de chauffages de sites historiques nécessitant encore des optimisations d'isolation.

L'enjeu des prochains mois est d'affiner les réglages GTB, renforcer les écogestes et poursuivre l'isolation thermique. En parallèle, une renégociation de nos contrats d'énergie en 2025 nous a permis de basculer vers un mix électrique plus décarboné, atténuant l'impact carbone de nos hausses de consommation (Scope 2) et soutenant notre objectif de -30 % sur les Scopes 1 & 2.



La robotique s'allie à la sobriété énergétique à Bain-de-Bretagne

En 2025, DIMOTRANS Group a franchi un cap majeur important en ouvrant un hub d'excellence de 19 000 m² à Bain-de-Bretagne. Avec une particularité, associer une automatisation de pointe à un modèle d'autonomie énergétique exemplaire.



Pour ce nouveau site multi-clients, le Groupe a misé sur une logistique agile avec une solution robotique Scallog de 25 robots et 250 étagères. En optimisant la densité de stockage, cette technologie améliore le suivi des commandes tout en réduisant considérablement la pénibilité physique pour nos collaborateurs (diminution des distances de marche et postes ergonomiques).

Pour concilier cette mécanisation avec nos impératifs de sobriété, le bâtiment a été développé selon le label « AutOnom » du promoteur Argan et certifié BREEAM Very Good.

Afin de compenser l'empreinte énergétique des processus automatisés, le site intègre une centrale photovoltaïque de 3 000 m² en toiture. Elle est couplée à un système de stockage, lui permettant d'atteindre jusqu'à 80 % d'autosuffisance énergétique durant la période estivale.

La consommation globale est passée de 47 kWh/m² sur l'ancien site à 23,26 kWh/m² aujourd'hui (et seulement 15,21 kWh/m² prélevés sur le réseau public). Ce cercle vertueux permet d'économiser 153,16 MWh par an et d'éviter l'émission de 8 tonnes de CO_2e, soit une réduction spectaculaire de 65,39 % de notre empreinte carbone (Scopes 1 & 2) sur ce périmètre.

Au-delà de la production d'énergie, le site a été conçu selon une démarche de sobriété et d'efficacité énergétique articulée autour d'un principe clair : réduire les besoins, éviter les déperditions et remplacer les énergies fossiles. L'architecture privilégie une grande luminosité naturelle afin de limiter le recours à l'éclairage artificiel. En parallèle, l'isolation thermique optimisée, la gestion fine des courants d'air et l'installation de déstratificateurs pour faire redescendre la chaleur en hiver permettent de minimiser la consommation énergétique à la source. Pour couvrir le besoin résiduel, l'installation d'une pompe à chaleur (PAC) électrique vient se substituer aux solutions traditionnelles pour garantir un chauffage à faible empreinte carbone.



Le site a aussi été pensé pour s'intégrer harmonieusement à son environnement. Il dynamise la région en créant et pérennisant des emplois durables. Enfin, suite à une étude d'impact écologique, il est devenu un refuge pour la faune locale.
Bain-de-Bretagne s'impose désormais comme la vitrine d'une logistique d'avenir : performante, humaine et engagée.

MAÎTRISER L'IMPACT DE NOTRE FLOTTE

VÉHICULES DE FONCTION

En 2025, nous avons poursuivi la transformation de notre flotte de fonction afin de réduire la part du thermique conventionnel au profit de motorisations plus vertueuses. La part des véhicules bas carbone (électriques et hybrides) progresse régulièrement pour atteindre 38 %, contre 30,03 % en 2024.

Cette évolution structurelle réduit directement notre consommation d'énergies fossiles. Nous enregistrons une baisse significative de 39 % de notre consommation de gazole, confirmant notre sortie progressive du tout-diesel. À l'inverse, la consommation d'essence augmente de 35 %. Ce report logique traduit le succès des motorisations hybrides venues remplacer d'anciens véhicules diesel.

Quant à l'électricité de recharge, les volumes comptabilisés affichent une hausse notable. Loin d'être une dérive, cette augmentation s'explique par une mesure beaucoup plus précise de nos données :

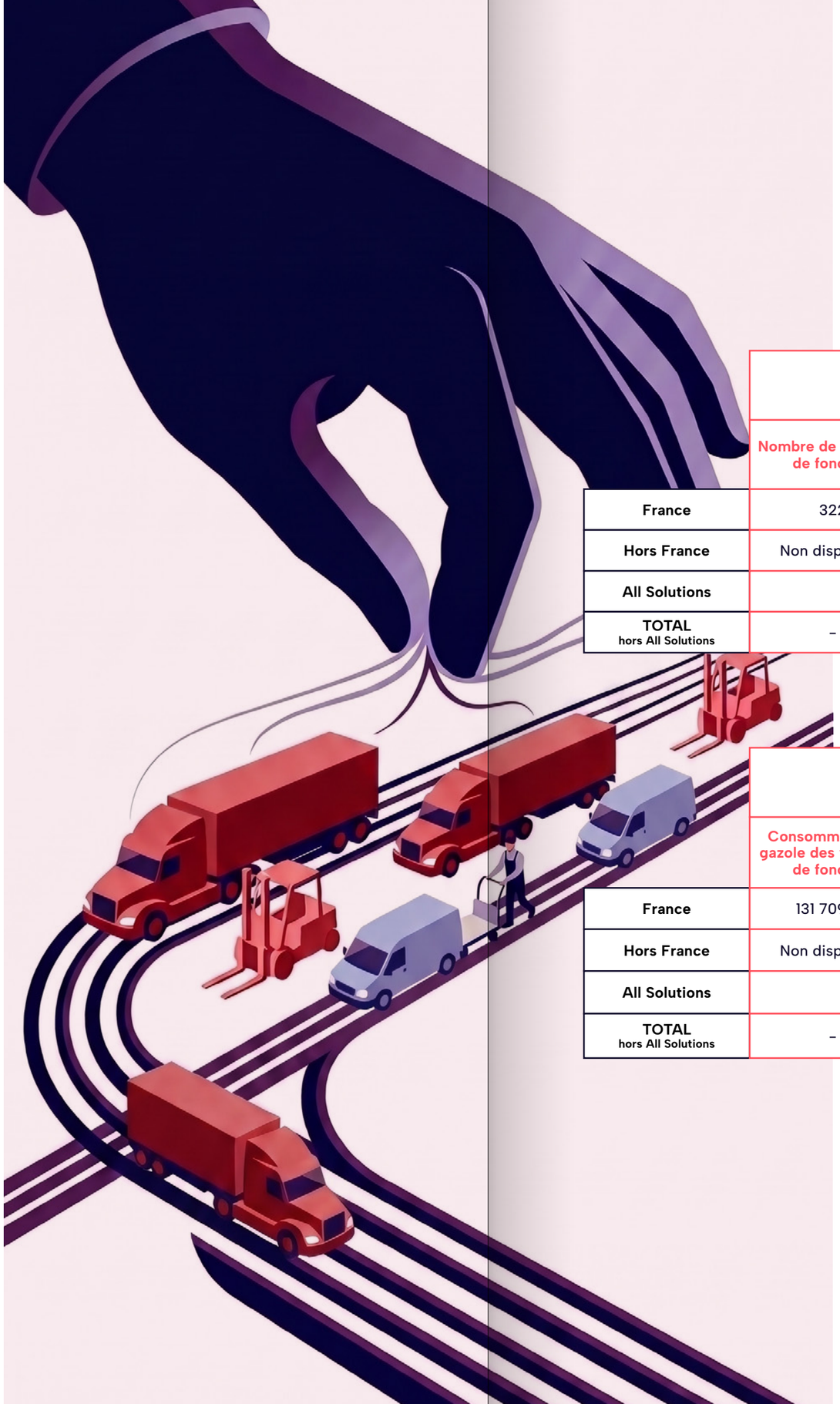
• **Le déploiement de compteurs séparés** (sous-comptage) sur nos sites nous permet désormais d'isoler précisément l'énergie consommée par la flotte par rapport au reste du bâtiment.

• **L'intégration du suivi des consommations de recharge** effectuées directement au domicile des collaborateurs.

Ce reporting fin nous offre une visibilité réelle et exhaustive, indispensable pour piloter au plus juste notre trajectoire de décarbonation.

Enfin, le recul marqué du gazole réduit directement nos émissions de CO_2 du Scope 1. Ce gain environnemental est soutenu par la différence des coefficients physiques : le facteur d'émission de l'essence étant intrinsèquement inférieur à celui du gazole.

Bien que ces nouvelles motorisations transfèrent une partie de la consommation vers l'électricité, l'impact de ce report reste minime grâce au facteur d'émission très faible de l'électricité en France. Cette transition technologique garantit ainsi une diminution nette et réelle de l'empreinte carbone globale liée aux déplacements de nos collaborateurs.



	2024		2025	
	Nombre de véhicules de fonction	Pourcentage de véhicules de fonction bas-carbone	Nombre de véhicules de fonction	Pourcentage de véhicules de fonction bas-carbone
France	322	30,03 %	321	38,01 %
Hors France	Non disponible	-	11	0%
All Solutions	Acquisition 2025		29	6,90%
TOTAL hors All Solutions	-	-	332	36,75%

	2024		2025	
	Consommation de gazole des véhicules de fonction	Consommation d'essence des véhicules de fonction	Consommation de gazole des véhicules de fonction	Consommation d'essence des véhicules de fonction
France	131 709,06	136 817,55	95 014,37	209 239,24
Hors France	Non disponible	Non disponible	10 279	17 407,16
All Solutions	Acquisition 2025		63 851,14	9 140,44
TOTAL hors All Solutions	-	-	105 293,37	226 646,40

VÉHICULES ROUTIERS ET PERFORMANCE DE NOTRE FLOTTE PROPRE

Bien que notre modèle repose principalement sur la commission de transport, la gestion de notre flotte propre de poids lourds fait l'objet d'un suivi attentif. Elle constitue un levier d'action direct sur nos émissions du Scope 1.



L'exercice 2025 a mis en lumière l'importance stratégique de nos outils de suivi. Ils intègrent désormais une collecte de données centralisée et exhaustive sur l'ensemble de nos implantations logistiques. Si ce renforcement méthodologique modifie techniquement la lecture des volumes absolus globaux, notre performance réelle se mesure à travers nos indicateurs d'intensité énergétique.

À périmètre comparable, l'année 2025 marque une progression majeure de notre efficacité sur la route. Notre consommation moyenne s'est nettement améliorée, passant de 34,73 L/100 km en 2024 à 33,21 L/100 km en 2025.

Cette performance témoigne de l'excellence opérationnelle de nos équipes de terrain, portée par deux facteurs :
• une baisse de 14 % des kilomètres parcourus, grâce à l'optimisation de nos plans de transport et à la massification de nos flux.
• une économie réelle de plus de 50 000 litres de gazole sur un an, soit un recul de 5,3 % de notre consommation globale de carburant, confirmant l'atteinte de nos objectifs de transition.

MAINTENANCE ET PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DE LA FLOTTE

La maîtrise de notre empreinte routière repose sur une politique de maintenance rigoureuse, garantissant l'efficacité de nos équipements et le contrôle de nos rejets atmosphériques.

• **Conformité Euro VI :** notre parc est composé à 97,06 % de véhicules respectant cette norme. Elle nous permet de bénéficier des technologies de motorisation les plus avancées pour réduire les polluants (NOx et particules fines).

• **Contrôles réglementaires :** l'intégralité de nos poids lourds a passé avec succès les contrôles techniques obligatoires, sans aucun écart constaté. Cette réussite atteste la rigueur du suivi technique de nos équipes.

• **Remplacement préventif :** au-delà des obligations légales, nous remplaçons de manière proactive les filtres à particules. Cet entretien régulier évite l'encrassement des systèmes et garantit une filtration optimale des rejets tout au long de la vie du véhicule.

Pour maintenir notre niveau d'exigence, DIMOTRANS Group applique un protocole d'intervention immédiate dès qu'un écart ou une défaillance sont détectés.

• **Retrait de la circulation :** si nos inspections internes ou réglementaires révèlent une anomalie (usure prématurée ou baisse d'efficacité d'un filtre), le véhicule concerné est immédiatement retiré de la route.

• **Remise en conformité rapide :** il est orienté vers nos ateliers partenaires pour une réparation à l'aide de composants certifiés conformes aux standards constructeurs, restaurant ainsi ses performances environnementales d'origine.

• **Amélioration continue :** chaque incident est enregistré dans notre système de gestion de flotte afin d'analyser l'origine de la défaillance et d'ajuster nos cycles de maintenance préventive pour éviter toute récurrence.

Innovation : la télématique embarquée chez CMA International

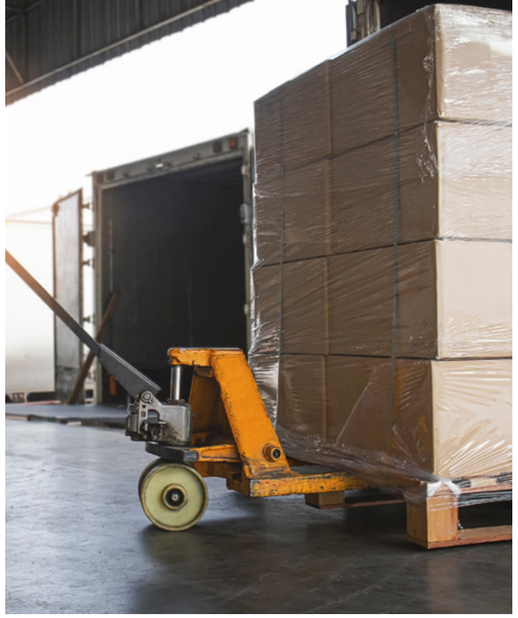
Au sein de notre entité CMA International, l'innovation technologique se met directement au service de la performance environnementale. Pour minimiser l'empreinte carbone de ses activités et optimiser chaque trajet, notre filiale équipe ses poids lourds de systèmes de télématique embarquée de dernière génération.



Ces outils connectés guident nos conducteurs au quotidien. La navigation dynamique en temps réel les alerte instantanément des perturbations routières, ils réajustent ainsi leur itinéraire en direct. Cette agilité permet d'éviter les zones de congestion, garantissant ainsi la régularité de nos flux.

En contournant les embouteillages, nos véhicules évitent de laisser leur moteur tourner inutilement à l'arrêt. Il résulte de cette réduction du temps de ralenti une baisse directe et mesurable de la consommation de carburant et des émissions polluantes.

Grâce à cette innovation technologique, CMA International démontre qu'une gestion connectée et proactive de sa flotte apporte une réponse concrète aux défis de la transition énergétique sur la route.



CHARIOTS DE MANUTENTION

Au-delà du transport routier, la transition énergétique de DIMOTRANS Group se déploie au cœur de nos entrepôts. Elle cible en priorité nos engins de manutention : chariots élévateurs, préparateurs de commandes et transpalettes.

En 2025, notre démarche s'est concrétisée par le remplacement progressif de nos engins thermiques (gaz) par des solutions électriques performantes. Ce choix technologique apporte un double bénéfice.

D'abord, une réduction de notre empreinte environnementale directe. Le retrait du matériel thermique réduit mécaniquement nos émissions de gaz à effet de serre (Scope 1). Bien que cette transition engendre un transfert de charge vers notre consommation d'électricité (Scope 2), elle améliore globalement le bilan carbone de nos opérations de manutention.

Ensuite, une amélioration de la santé et du confort au travail. L'usage de l'électrique supprime les rejets de gaz d'échappement dans les espaces clos et réduit drastiquement les nuisances sonores. Nos collaborateurs bénéficient ainsi d'un environnement de travail plus sain, plus calme et plus sécurisé.

Pour prolonger cette dynamique, le renouvellement de notre parc de manutention continuera de privilégier des critères stricts de sobriété. À l'avenir, nos équipes veilleront particulièrement à l'efficacité énergétique des nouvelles technologies de batteries et à l'optimisation de leurs cycles de charge sur l'ensemble de nos plateformes.

DÉCHETS ET CONSOMMABLES

Notre engagement pour la préservation des ressources se traduit par la gestion des déchets sur nos sites logistiques. Cette démarche constitue un véritable levier d'efficience et d'innovation. Nous privilégions systématiquement la réduction à la source. Cela passe par la digitalisation de nos processus pour limiter la consommation de papier, mais aussi par un dialogue constant avec nos partenaires pour concevoir des emballages plus sobres.

Ces actions concrétisent notre trajectoire de sobriété pour l'exercice 2025 :

• volume global de déchets (avec ALL Solutions) : 2 475,32 tonnes.

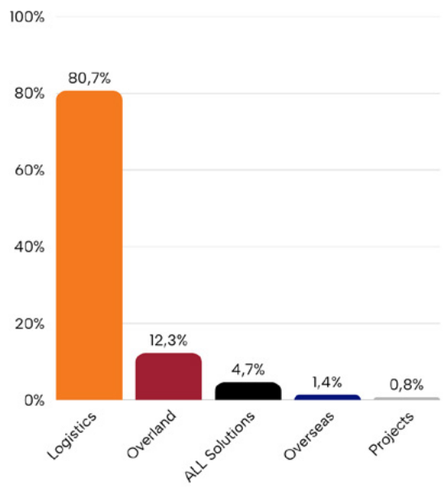
• volume à périmètre historique : 2 358,23 tonnes en 2025, contre 2 595,08 tonnes en 2024.

À périmètre comparable, nos déchets enregistrent une baisse significative de 9,1 % d'une année sur l'autre. Ce résultat valide l'efficacité de nos politiques de prévention et confirme une tendance durable à la baisse sur nos plateformes.

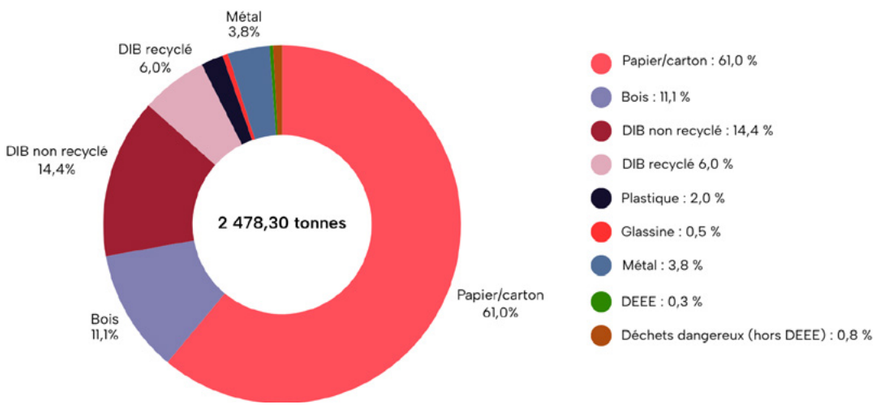
Pour les volumes que nous ne pouvons pas encore éviter, la valorisation maximale reste notre règle absolue. Grâce à l'implication de nos collaborateurs et au déploiement de bacs de tri sur tous nos sites, les matières principales (bois, carton, films plastiques) sont triées à la source puis confiées à des prestataires agréés. Cette discipline nous permet de franchir un cap en 2025, en portant notre taux de recyclage global à 84,83 % (contre 80,38 % en 2024).

En parallèle, nous développons des solutions pour les matières plus complexes. C'est le cas de la glassine (papier siliconé des étiquettes adhésives, historiquement difficile à recycler). Notre initiative de collecte et de revalorisation de ce résidu s'est consolidée dans nos sites lyonnais, après ses succès en Bretagne et en Normandie. En transformant ce déchet en ressource avec des partenaires spécialisés, nous concrétisons notre transition vers un modèle circulaire. Ces progrès nous encouragent à optimiser continuellement nos pratiques pour bâtir des chaînes logistiques toujours plus vertueuses.

DÉCHETS PAR BU



RÉPARTITION DES DÉCHETS PAR TYPOLOGIE



	2024		2025	
	Quantité totale de déchets (tonnes)	Pourcentage de déchets recyclés	Quantité totale de déchets (tonnes)	Pourcentage de déchets recyclés
France	2 595,08	80,38 %	2 358,23	84,83 %
All Solutions	Acquisition 2025		117,09	83,01 %

DIMOLOG Saint-Ouen-l'Aumône fait la chasse au vide dans ses colis

Preuve de son engagement ancré de longue date en matière de sobriété, le site DIMOLOG de Saint-Ouen-l'Aumône s'appuie au quotidien sur sa ligne d'emballage automatisée de pointe. Cet équipement permet de réduire durablement le transport de vide, un enjeu environnemental et économique majeur pour la supply chain.



Le secret de cette ligne sur mesure : un duo de machines intelligentes qui s'ajuste en temps réel au profil des articles. Une formeuse façonne d'abord la base du carton (la barquette) aux dimensions exactes du produit (largeur et longueur). Une fermeuse ajuste instantanément la hauteur du carton au plus près de la marchandise pour réduire le vide au strict minimum, avant de sceller la coiffe supérieure.

En adaptant le contenant au contenu, DIMOLOG réduit sa consommation de carton à la source et supprime totalement l'usage de matériaux de calage secondaires (films bulles ou papier de rembourrage).

Cette innovation génère trois bénéfices directs pour la supply chain. D'abord, une sécurité maximale. Une fois la coiffe ajustée et scellée, le colis devient inviolable. C'est la garantie d'une protection optimale contre le vol jusqu'à la livraison. Deuxièmement, la réduction drastique du volume de chaque colis permet d'optimiser l'espace à bord des véhicules de transport. Enfin, en maximisant les chargements, le Groupe réduit le nombre de camions nécessaires sur les routes, limitant ainsi directement les émissions de gaz à effet de serre.

Initialement mise en œuvre pour répondre aux exigences spécifiques de nos clients et absorber d'importants volumes de commandes, cette technologie prend aujourd'hui une dimension supplémentaire : elle permet au site de prendre une longueur d'avance sur les nouvelles obligations dictées par le règlement européen PPWR.

DIMOLOG choisit la consigne pour ses livraisons parisiennes

En 2025, DIMOLOG a déployé une démarche d'économie circulaire pour approvisionner ses points de vente parisiens. L'objectif ? Éliminer les consommables à usage unique (cartons et rubans adhésifs) sur ce flux urbain spécifique.



Concrètement, le système repose sur une boucle fermée. Les commandes sont préparées sur notre plateforme et expédiées dans des caisses en plastique rigides et réutilisables. Les contenants vides sont récupérés lors des tournées de livraison, puis réintroduits dans le cycle de préparation.
Cette évolution évite la production de déchets d'emballage à la source. Fort de ce succès opérationnel en circuit court, DIMOLOG étudie déjà le déploiement de cette solution sur de nouveaux flux avec d'autres partenaires.

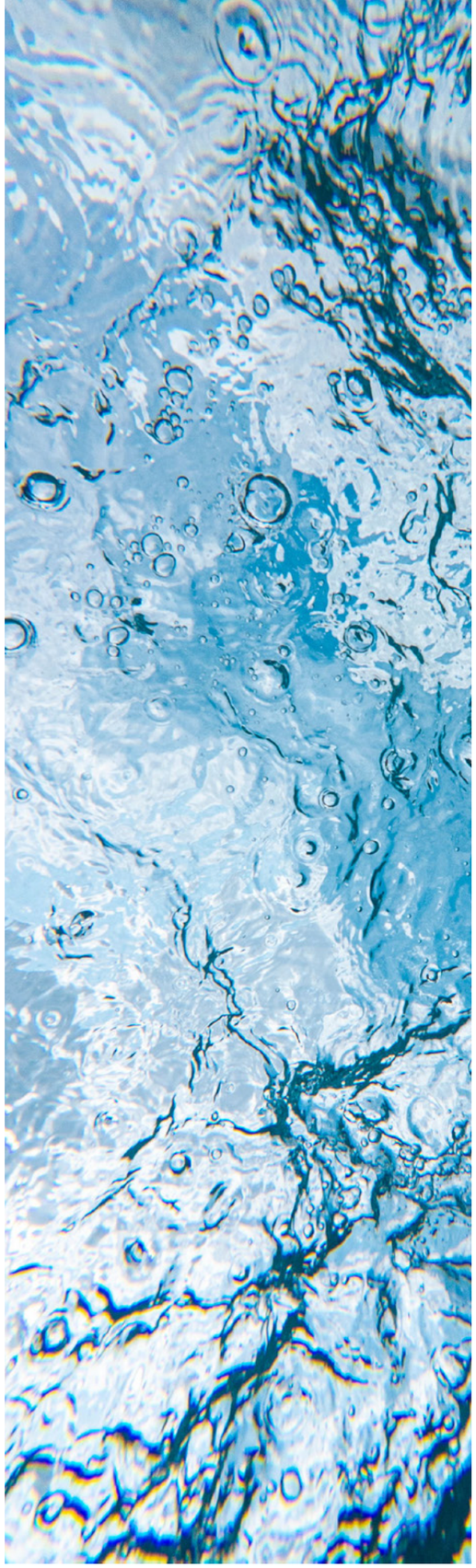
DIMOLOG et ses clients co-innovent pour des emballages durables

Dans le cadre de ses engagements environnementaux, DIMOLOG s'associe à ses clients pour réduire l'usage du plastique dans ses opérations de conditionnement (constitution de lots et flowpacks).



Sur le terrain, nos sites déploient des alternatives durables pour remplacer le plastique. Le cerclage en carton remplace désormais le traditionnel manchonnage en plastique. Le papier de cellophanage est testé pour remplacer le film plastique classique. Des flowpacks en papier sont à l'étude pour éliminer les sachets plastiques. Enfin, des cales en carton sur mesure sont conçues pour assembler les lots de produits de manière écoresponsable.

Ces transformations démontrent l'agilité opérationnelle de DIMOLOG. Si la phase de lancement de ces nouveaux matériaux peut temporairement ralentir les cadences, la productivité retrouve rapidement son niveau optimal. À terme, ces ajustements améliorent l'ergonomie de nos postes de travail et génèrent, sur certains équipements, une baisse directe des consommations d'énergie.



GÉRER DURABLEMENT L'EAU

Bien que l'eau ne soit pas identifiée comme un risque critique par notre analyse de double matérialité, nous restons vigilants, conscients de la fragilité de cette ressource.

Le suivi consolidé de l'eau présente une réelle complexité technique, en raison de la diversité de nos implantations et de la difficulté à obtenir des données de consommation parfaitement homogènes. Plutôt que de consolider un indicateur global risquant d'être imprécis, le Groupe a choisi une approche axée sur les risques locaux. La cartographie de nos infrastructures face au stress hydrique nous permet d'évaluer concrètement la situation et de cibler nos efforts là où les écosystèmes sont les plus vulnérables.

Cette analyse sert de socle pour définir nos futurs plans d'action locaux. Selon les spécificités de chaque bâtiment, le Groupe étudie actuellement trois grandes pistes d'amélioration :

• La modernisation des infrastructures avec des investissements ciblés pour optimiser les installations sanitaires de nos sites.

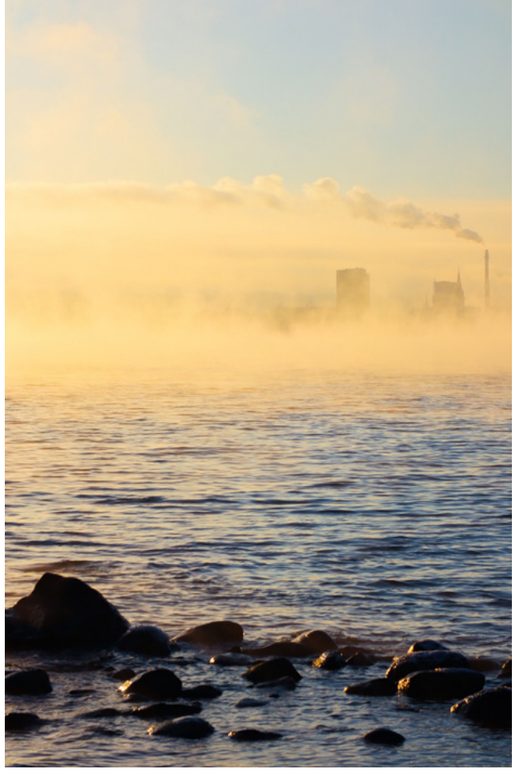
• La sensibilisation avec le déploiement de campagnes internes pour promouvoir les écogestes auprès de nos collaborateurs.

• La récupération d'eau via la réalisation d'études de faisabilité pour installer des systèmes de récupération des eaux de pluie sur les sites les plus pertinents.

PRÉVENTION ET GESTION DES POLLUTIONS

Si nos flux opérationnels n'engendrent pas de pollution notable en conditions normales, la manipulation de marchandises comporte des risques d'impacts sur l'environnement local en cas d'incident exceptionnel. Le risque de pollution des sols, par déversement de produits sensibles ou via les eaux d'extinction d'un incendie, constitue un impact potentiel à moyen ou long terme. Quant au ruissellement des eaux, bien que son impact soit jugé inférieur dans nos analyses, il fait l'objet d'une démarche de vigilance permanente.

Une défaillance dans la maîtrise de ces risques exposerait le Groupe à des arrêts d'activité, de lourdes sanctions réglementaires ou judiciaires pour les sites soumis à autorisation et à un préjudice réputationnel majeur. Gérer activement ces risques sécurise nos opérations, stabilise nos coûts d'assurance à long terme et positionne positivement le Groupe face aux appels d'offres qui imposent des critères de sécurité stricts.



NOS AMBITIONS

La sécurité des personnes et la protection des écosystèmes sont au cœur de notre engagement. Nous avons pour ambition de maintenir une démarche de prévention proactive, afin de sécuriser l'ensemble de nos activités de transport et de logistique contre les risques industriels et accidentels.

Bien que nos flux quotidiens n'engendrent aucune pollution notable en situation normale, nous mettons un point d'honneur à anticiper le moindre incident, même l'exceptionnel. Cette exigence se traduit par une vigilance de chaque instant pour préserver les ressources en eau et par un contrôle attentif des risques de pollution des sols, identifiés comme des menaces potentielles à moyen ou long terme. Par cette démarche globale, le Groupe s'attache à renforcer sa résilience tout en apportant une réponse pragmatique aux exigences de sécurité de ses partenaires.

La conformité réglementaire constitue le fondement même de notre gestion des risques, d'autant que l'exploitation de plusieurs de nos plateformes est encadrée par le régime rigoureux des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). L'application de ces standards, qu'il s'agisse de la conception des sites, de leur exploitation ou de leurs contrôles techniques réguliers, oriente nos méthodes de travail sur le terrain. Cet ancrage solide s'inscrit pleinement dans une démarche de progrès continu, indispensable pour garantir la pérennité de nos activités et pour répondre, avec responsabilité, aux attentes de nos collaborateurs, de nos clients et des territoires au sein desquels nous agissons.

NOS ACTIONS

Nous traduisons ces exigences par le déploiement d'infrastructures de prévention adaptées à chaque site :

• **Risque incendie :** installation de systèmes de détection performants, d'équipements d'extinction appropriés et de structures de compartimentage des cellules.

• **Protection environnementale :** déploiement de dispositifs de rétention pour contenir les déversements et traitement des eaux de ruissellement.

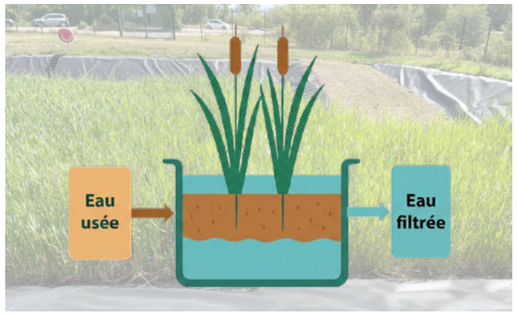
• **Compétences humaines :** formation de nos collaborateurs aux gestes d'urgence, exercices de simulation de déversements et briefs de sensibilisation réguliers.

Des protocoles stricts encadrent la manipulation des produits sensibles et des kits anti-pollution restent déployés sur l'ensemble de nos plateformes.



Des plantes pour nettoyer les eaux sur un site DIMOLOG

Une solution surprenante, la phyto-épuration par les plantes, illustre nos engagements pour la prévention des pollutions et la protection de la biodiversité sur l'un de nos sites normands.



Ce système naturel filtre efficacement les eaux de ruissellement et de voirie avant leur retour dans l'environnement. Au cœur de ce dispositif vert se trouve le typha, une plante semi-aquatique capable de purifier l'eau grâce à un processus biologique en trois étapes. Les eaux de pluie cheminent d'abord dans un bassin étanchéifié. Le réseau racinaire très dense des typhas freine l'eau, ce qui permet aux sédiments et aux matières en suspension de se déposer naturellement au fond. En se développant, les racines apportent de l'oxygène au substrat. Cela stimule des micro-organismes bénéfiques qui s'activent pour dégrader les résidus d'hydrocarbures et les polluants urbains. Enfin, les typhas se nourrissent des nutriments excédentaires présents dans l'eau, achevant ainsi le nettoyage.

Pour parer à toute urgence, le bassin de filtration est équipé de clapets de confinement. Si un incendie se déclare sur le site, ces vannes se ferment instantanément pour bloquer et isoler les eaux d'extinction polluées. Les nappes phréatiques et les sols environnants restent ainsi parfaitement protégés.

Cette infrastructure écologique brille par sa simplicité. De plus, son entretien se limite à une campagne de taille annuelle pour conserver sa pleine capacité de filtration.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Dans le cadre de notre analyse de double matérialité, l'enjeu lié à la biodiversité et à la préservation des écosystèmes fait l'objet d'une évaluation attentive. Elle est principalement centrée sur notre empreinte foncière et territoriale. Par la nature de nos activités de stockage et de transport, nos impacts directs en conditions normales d'exploitation restent localisés. Néanmoins, l'occupation des sols requise pour implanter nos plateformes logistiques peut contribuer à l'artificialisation ou à la fragmentation des habitats naturels à l'échelle locale. À cela s'ajoute un risque d'impact environnemental purement accidentel et exceptionnel, si un incident d'exploitation ou une pollution non maîtrisée venaient altérer la faune et la flore environnantes.



Sur le plan des risques financiers et opérationnels, le Groupe fait face à des évolutions réglementaires toujours plus strictes en matière de protection des milieux naturels et de sobriété foncière. Ces réglementations influencent les conditions d'aménagement ou d'extension de nos infrastructures.

La prise en compte de cet enjeu constitue aussi une opportunité de transition pour faire évoluer la gestion de nos espaces. En initiant des réflexions sur l'aménagement de nos sites, comme la mise en œuvre d'une gestion raisonnée des espaces verts ou l'intégration de solutions favorisant la biodiversité locale, le Groupe cherche à réduire son empreinte écologique globale et à soutenir une insertion plus harmonieuse de ses activités au sein des territoires.

NOS ACTIONS

Nos sites logistiques occupent des surfaces importantes, constituées d'entrepôts et de zones de manœuvre imperméabilisées (bétonnées), nos implantations intègrent des espaces verts, des talus ou des bordures qui abritent de véritables écosystèmes locaux.

Pour préserver ces milieux, le Groupe déploie des pratiques de gestion adaptées, en portant une attention particulière aux sites situés à proximité d'espaces protégés ou de zones sensibles. À ce titre, notre suivi de l'année 2025 révèle que 23 de nos sites opérationnels se trouvent à moins de 5 kilomètres d'une zone protégée du réseau européen Natura 2000, dédié à la sauvegarde des habitats et des espèces remarquables.

L'identification de ces sites à proximité immédiate de milieux sensibles constitue un repère essentiel. Elle nous permet de cibler en priorité nos réflexions et nos initiatives locales sur ces secteurs, afin de veiller à ce que nos activités respectent au mieux l'équilibre de ces écosystèmes vulnérables.

Plusieurs actions concrètes sont déjà déployées sur nos plateformes :

• **La gestion différenciée :** en réduisant la fréquence des tontes et en laissant des zones en croissance libre, nous préservons des ressources et des refuges indispensables aux insectes pollinisateurs.

• **La valorisation du bois d'élagage :** conserver le bois issu des tailles directement sur site, sous forme de tas, offre un habitat naturel et de la nourriture à la petite faune et aux insectes décomposeurs.

• **L'installation de nichoirs et d'abris :** ces structures apportent un soutien aux oiseaux pour leur nidification, tandis que la création d'hibernaculums (abris de pierres et de bois) offre des zones de repos hivernal adaptées aux reptiles.

• **Des clôtures adaptées :** l'aménagement de certaines clôtures périphériques permet la libre circulation des petits animaux terrestres, préservant ainsi les continuités écologiques tout en limitant la fragmentation de leurs habitats.



LA CONFORMITÉ DOUANIÈRE AU SERVICE DE LA PRÉSERVATION DES ESPÈCES PROTÉGÉES

Au-delà des actions physiques sur le terrain, nos activités douanières constituent un levier de vigilance indirect mais essentiel pour protéger la biodiversité mondiale. En tant que commissionnaire agréé, DIMOTRANS Group s'appuie sur l'expertise de ses déclarants pour vérifier la stricte conformité des marchandises. Cette rigueur opérationnelle agit comme un filtre en amont, évitant la prise en charge de cargaisons issues de filières illégales.

Grâce à des contrôles documentaires rigoureux et à l'application des réglementations internationales, nos équipes contribuent à prévenir le trafic illégal de faune et de flore sauvages, de bois protégés ou de produits issus du braconnage. Cette vigilance quotidienne garantit que nos outils de transport et nos plateformes de stockage ne participent pas à des flux criminels qui menacent la diversité biologique. Nous affirmons ainsi notre responsabilité éthique tout au long de la chaîne logistique.

L’éco-pâturage au service de la biodiversité locale à Torcé

Sur notre site breton de Torcé, les tondeuses ont laissé place à des collaborateurs d’un nouveau genre : des moutons. Une initiative écoresponsable, vivante et locale.



Pour entretenir nos espaces verts, nous avons choisi l’éco-pâturage en accueillant des moutons des Landes de Bretagne, une race rustique locale. Nous participons ainsi à la sauvegarde de cette variété régionale tout en offrant un coup de pouce à la nature. Ce choix de tondeuse à quatre pattes s’inscrit directement dans notre logique de gestion raisonnée et différenciée de nos emprises foncières.

Les avantages de cette méthode douce sont nombreux. Zéro bruit et zéro pollution, cette solution élimine les nuisances sonores et les émissions de gaz à effet de serre. Les sols sont protégés. En effet, contrairement aux machines lourdes, les moutons ne compactent pas la terre. La biodiversité est stimulée. En broutant de manière sélective, les moutons favorisent la pousse d’une flore variée. Leur piétinement léger crée aussi des micro-refuges naturels pour les insectes locaux.

Cette expérience n’est pas un coup d’essai pour le Groupe. En Normandie, l’éco-pâturage est déjà mis en œuvre. Depuis deux ans, un troupeau de 21 brebis assure l’entretien régulier des espaces verts. Fort de ce succès normand, le site de Torcé saute à son tour le pas de la transition écologique, prouvant que des solutions simples et naturelles suffisent parfois à faire la différence.

Un potager collaboratif et circulaire à l’agence de Roissy

Au sein de l’agence QUALITAIR&SEA de Roissy-en-France, une initiative portée directement par les collaborateurs a donné vie à un club de jardinage et à un potager participatif.



Ce projet collectif transforme les espaces extérieurs du site en véritable havre de verdure, où les équipes cultivent ensemble des légumes de saison et des herbes aromatiques. Au-delà du simple verdissement de proximité, la démarche s’inscrit dans une logique d’économie circulaire. Chaque jour, les déchets organiques de la cafétéria sont collectés dans un bac dédié pour être transformés en compost, servant ensuite d’engrais naturel pour enrichir la terre.

En associant la réduction des déchets à une action pour la biodiversité, cette initiative renforce la convivialité sur le lieu de travail et illustre les valeurs de durabilité et de cohésion portées par le Groupe.

Performance environnementale et préservation de la biodiversité à Bain-de-Bretagne

Le site logistique de Bain-de-Bretagne illustre l’intégration de critères écoresponsables rigoureux au cœur de nos infrastructures. Il a obtenu la certification environnementale internationale BREEAM, décernée avec la mention « Very Good ».



Dès sa conception, le bâtiment a été pensé pour réduire son empreinte sur les ressources naturelles. Sur le plan énergétique, l’exploitation courante s’appuie sur des détecteurs de présence qui régulent l’éclairage des zones de passage et des locaux sociaux. En parallèle, une installation photovoltaïque en toiture est dimensionnée pour couvrir jusqu’à 80 % des besoins en électricité du site. Cette recherche d’optimisation se décline également dans la gestion de l’eau, où des systèmes de détection pilotent la distribution au sein des sanitaires, des vestiaires et des espaces de pause afin de limiter le gaspillage.

Au-delà de la performance technique du bâtiment, l’implantation de Bain-de-Bretagne se distingue par la prise en compte de son environnement naturel, initiée dès les phases préparatoires du projet. Face au déclin des populations aviaires, un diagnostic écologique complet de la faune et de la flore a été mené pour évaluer la sensibilité du terrain et anticiper les impacts. Cette étude scientifique a mis en évidence la présence sur site d’espèces protégées ou classées comme quasi menacées, telles que le lézard des murailles, le faucon crécerelle, ainsi que plusieurs oiseaux remarquables, comme le chardonneret élégant, le pipit farlouse et le traquet motteux.

Pour préserver durablement ces écosystèmes, des mesures de conservation ont été mises en œuvre sur le terrain. Le merlon de terre a ainsi fait l’objet d’une sanctuarisation stricte : l’accès est interdit à l’homme afin de préserver une zone de tranquillité indispensable à l’alimentation et à la reproduction de la faune.

En complément, les espaces verts accueillent des habitats de substitution, comprenant des hibernaculums adaptés aux cycles des reptiles ainsi que des nichoirs dédiés aux oiseaux et aux insectes. Enfin, pour maintenir les continuités écologiques nécessaires aux déplacements, les clôtures périphériques ont été adaptées pour permettre le libre passage des petits animaux terrestres.

Cet ensemble de dispositifs est soutenu au quotidien par des actions de formation auprès de nos équipes sur place, afin de faire vivre ces standards environnementaux au cœur de l’activité logistique.

5.

SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT TERRITORIAL

“Acteur responsable ancré dans ses territoires, DIMOTRANS Group traduit sa valeur de solidarité en engagements concrets envers ses collaborateurs, les communautés locales et les causes d’intérêt général qui font écho à ses valeurs.”



BRUNO KENNER
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DT PROJECT

Soutenir nos collaborateurs au quotidien

En prenant en compte les réalités de la vie personnelle de ses collaborateurs, DIMOTRANS Group bâtit une culture d'entreprise fondée sur l'empathie, la solidarité et l'accompagnement au quotidien. L'épanouissement personnel et l'attention portée aux défis de tous les jours participent pleinement à l'équilibre général, à la performance durable et à la fidélisation des équipes. En phase avec l'approche décentralisée du Groupe, chaque entité dispose de l'autonomie nécessaire pour déployer des dispositifs de flexibilité adaptés aux besoins de ses collaborateurs. Cela permet d'offrir un soutien sur mesure au plus près du terrain, en France comme dans nos implantations internationales.



UNE GOUVERNANCE ATTENTIVE ET PROTECTRICE

Notre ambition est d'offrir une protection sociale et un réseau de soutien de haut niveau pour accompagner nos collaborateurs dans les moments clés de leur vie personnelle et professionnelle. Nous mettons à disposition des espaces de ressources et d'écoute confidentiels afin de réduire la charge mentale : parentalité, maladie, deuil ou accompagnement d'un proche dépendant. L'objectif est d'instaurer un environnement de travail protecteur, inclusif et attentif, où la solidarité entre pairs et le soutien de l'entreprise s'affirment comme des moteurs de notre réussite collective.

La gouvernance de ces enjeux est supervisée de manière globale par le Comex, qui valide les orientations stratégiques en matière de protection sociale et de qualité de vie au travail. Sur le plan opérationnel, la Direction des Ressources Humaines coordonne le pilotage et le déploiement de ces dispositifs en s'appuyant sur des partenariats étroits avec des organismes spécialisés. Les managers de proximité jouent également un rôle central. Pour l'assumer, ils bénéficient de sessions de sensibilisation régulières pour mieux repérer les signaux d'alerte, comprendre les contraintes personnelles et adopter la bonne posture face aux situations de fragilité. Enfin, le suivi de nos plateformes d'aide et les retours des équipes nous permettent d'ajuster continuellement nos actions.

COLLABORATEURS AIDANTS : UN PARTENARIAT FORT AVEC KLESIA

Le Groupe porte une attention particulière aux collaborateurs qui assument le rôle d'aidant auprès d'un proche en situation de dépendance ou de maladie. 20 % des salariés du Groupe, selon nos estimations, soit près de 300 personnes, sont concernés. Pour les soutenir au quotidien, DIMOTRANS Group collabore avec KLESIA afin de proposer une gamme complète de services gratuits et accessibles. Ce partenariat se traduit d'abord par des conférences et des ateliers réguliers sur la gestion du stress, le sommeil ou l'équilibre de vie. En complément, le dispositif Point Écoute Aidant offre un accompagnement psychologique et un coaching personnalisé pour échanger librement. Sur le plan matériel, le Groupe propose des aides financières sous forme de Chèques Emploi Service Universels (CESU) spécial aidants et participe au financement de séjours de répit. En juin 2026, cette offre s'est enrichie de NUMERIK'aide, un service innovant d'assistance numérique conçu pour guider le couple aidant-aidé dans ses démarches administratives en ligne.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Afin que l'information soit accessible à tous, le Groupe déploie d'importants efforts de communication sur le terrain. Un kit aidant physique contenant des affiches explicatives et des QR codes est installé dans les salles de repos pour informer les collaborateurs qui ne disposent pas d'un accès quotidien aux outils numériques. En parallèle, Audimont, un espace confidentiel dédié à la communauté des aidants, a été ouvert sur l'intranet pour partager les retours d'expérience, des bons contacts et rompre l'isolement. Chaque année en octobre, le Mois des Aidants permet d'intensifier la sensibilisation de nos équipes via des ateliers de co-développement et des formations pour les managers. Pour structurer et valoriser durablement cet engagement, le Groupe s'est engagé dans une démarche de labellisation Cap Handéo. Notre objectif : obtenir ce label d'ici la fin de l'année 2026.

PRESTASOCIAL : UNE CELLULE D'ÉCOUTE ET D'AIDE

Depuis le 1er octobre 2025, DIMOTRANS Group a structuré son offre d'assistance sociale en s'associant avec le prestataire spécialisé PRESTASOCIAL. Ce service confidentiel et gratuit permet à chaque collaborateur d'échanger avec des assistantes sociales professionnelles via une hotline disponible du lundi au vendredi. Le premier bilan, établi sur les cinq premiers mois de l'année 2026, confirme la pertinence du dispositif avec 90 entretiens individuels réalisés. L'analyse des thèmes abordés met en lumière les préoccupations majeures de nos équipes.



• Le logement représente la première cause de sollicitation (31,6 % des demandes).

• Les questions administratives se placent en deuxième position (15,8 % des échanges).

• Les sujets financiers et budgétaires représentent également 15,8 % des dossiers traités.

Au-delà de l'écoute bienveillante, l'assistante sociale accompagne les collaborateurs dans la constitution dans leurs démarches administratives, facilite leur orientation vers les différents organismes, comme la CAF ou la MDPH, et apporte un soutien psychosocial précieux dans les moments de vie complexes. Pour garantir une parfaite transparence, tous les documents d'information, guides pratiques et numéros utiles de ce service sont centralisés et téléchargeables sur notre intranet DIMOI dans la rubrique Ressources humaines.

FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT AVEC ACTION LOGEMENT

Disposer d'un habitat stable est un fondement du bien-être individuel, c'est pourquoi DIMOTRANS Group s'appuie sur des partenaires spécialisés pour faciliter l'accès au logement et soutenir les salariés en difficulté.



Notre collaboration historique avec Action Logement permet de proposer des solutions concrètes pour trouver une location, financer des travaux d'amélioration, acheter un bien ou surmonter une difficulté financière passagère liée aux charges de l'habitat. En 2026, la mise en place de nouveaux plafonds pour la Garantie Visale est venue renforcer ce dispositif, simplifiant l'accès à la location pour nos collaborateurs. Pour encourager l'utilisation de ces opportunités, des réunions d'information physiques et distancielles sont régulièrement planifiées sur nos sites, notamment à Lyon et à Roissy, permettant aux équipes d'échanger directement avec nos partenaires.

PARENTALITÉ, FLEXIBILITÉ ET OUVERTURE INTERNATIONALE

Pour accompagner nos collaborateurs à chaque étape de leur vie de famille, nos politiques intègrent des mesures de flexibilité et des aides adaptées. Le Groupe accorde ainsi des aménagements d'horaires lors de la rentrée scolaire ou pour soutenir les familles monoparentales. Selon les entités, des jours de congé supplémentaires sont également octroyés pour s'occuper d'un enfant malade, et une grande souplesse dans la gestion du temps de travail est accordée en cas de problème de santé d'un collaborateur ou d'un proche.

Cette culture de la solidarité s'exprime également au-delà des frontières. Dans nos filiales internationales, notamment aux États-Unis et en Turquie, le Groupe choisit de devancer les obligations légales locales en adaptant ses couvertures de santé pour prendre en charge certains soins médicaux.

Enfin, au niveau collectif, le dialogue quotidien et la prévention sont entretenus lors de nos briefs sécurité opérationnels qui favorisent la libre expression de chacun. Des actions de bien-être, à l'image des ateliers de sophrologie initiés lors de la Semaine de la Sécurité, participent activement à la gestion du stress, à la détente corporelle et au renforcement de la cohésion d'équipe sur l'ensemble de nos sites logistiques et administratifs.

Dynamiser l'économie locale

En tant qu'acteur logistique majeur, DIMOTRANS Group conçoit son implantation géographique comme un puissant levier de développement pour les économies locales et un moteur d'insertion pour les populations régionales. Notre présence sur le terrain dépasse l'exploitation de plateformes logistiques ou le pilotage de flux. Elle s'accompagne d'une responsabilité sociétale forte : irriguer économiquement nos territoires d'accueil, y créer de l'emploi durable et à soutenir activement l'inclusion sociale.



LE RECRUTEMENT LOCAL COMME MOTEUR RÉGIONAL

Nous privilégions systématiquement les bassins d'emploi situés à proximité immédiate de nos implantations afin de pourvoir nos postes opérationnels et administratifs. Cette approche ultra-locale limite l'impact des déplacements quotidiens de nos collaborateurs tout en favorisant la vitalité économique des communes d'accueil. En collaborant étroitement avec les acteurs locaux de l'emploi et en valorisant les compétences régionales, le Groupe offre des opportunités de carrière pérennes aux habitants de nos territoires d'accueil en renforçant la cohésion territoriale.

INSERTION : UN TREMPLIN POUR LES JEUNES ET LES PUBLICS FRAGILISÉS

Le Groupe accorde une grande importance à l'avenir des jeunes générations et à l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail. Nous nouons pour cela des partenariats dynamiques et réguliers avec les écoles régionales, lycées professionnels et centres de formation afin de proposer des parcours d'apprentissage, des stages qualifiants et des contrats d'alternance préfectoraux ou académiques. En parallèle, nous travaillons main dans la main avec des agences d'emploi solidaires et des structures de réinsertion sociale. Ces alliances nous permettent d'ouvrir nos portes à des profils diversifiés, en leur offrant un encadrement bienveillant, des formations pratiques sur le terrain et des perspectives d'intégration durable.

S'ENGAGER AUPRÈS DES PME ET SOUS-TRAITANTS LOCAUX

Notre engagement territorial s'exprime aussi à travers la qualité de nos relations avec le tissu économique local. En s'impliquant au sein des réseaux d'affaires et des associations professionnelles de nos territoires. DIMOTRANS Group recherche des synergies avec les PME de sa région. Cette proximité structure et fait vivre un écosystème de sous-traitance solide, fiable et créateur de valeur partagée. En privilégiant autant que possible les prestataires régionaux et les fournisseurs de proximité pour répondre aux besoins de nos agences, nous participons activement à la pérennisation de l'économie locale et au rayonnement de nos territoires d'implantation.

RENFORCER NOS ANCRAGES INSTITUTIONNELS ET ACADÉMIQUES

Pour prolonger cette dynamique, plusieurs actions structurantes sont déjà planifiées. DIMOTRANS Group souhaite collaborer plus étroitement avec les mairies de nos communes d'implantation afin d'aligner nos besoins de recrutement avec les initiatives locales d'aide à l'emploi. Par ailleurs, le Groupe va intensifier ses liens avec les écoles et les universités locales. Cette démarche permettra de mieux faire connaître la diversité et la modernité de nos métiers aux étudiants, de faciliter leur insertion professionnelle et de créer des passerelles d'avenir entre l'enseignement supérieur et notre écosystème logistique.

S'engager pour l'intérêt général

DIMOTRANS Group assume un rôle de citoyen engagé, capable d'apporter un soutien concret à des initiatives d'intérêt général, associatives ou sportives. Notre responsabilité s'étend au-delà des frontières commerciales pour nous ancrer au cœur des territoires et des communautés qui nous accueillent.

UNE POLITIQUE DE MÉCÉNAT ET DE SPONSORING RENFORCÉE ET ALIGNÉE SUR LA RSE

MÉCÉNAT ET SPONSORING : UN ALIGNEMENT RSE STRATÉGIQUE

L'année 2025 a marqué une étape importante avec le renforcement de notre politique globale de sponsoring et de mécénat. Une communication a été diffusée à l'ensemble de nos dirigeants afin de préciser les grandes orientations et les partenariats à privilégier. La Direction générale a choisi d'aligner nos ambitions RSE avec ces contrats : désormais, les structures accompagnées doivent obligatoirement soutenir le développement local et favoriser un ancrage territorial fort.



Dans le cadre de cette politique de dons et de mécénat, le Groupe a consacré une enveloppe globale de 12 000 euros en 2025. Ces fonds ont soutenu des causes essentielles et chères à nos collaborateurs, à l'image du handisport, de la lutte contre le cancer, de l'accompagnement des personnes malades et de l'aide aux enfants issus de quartiers défavorisés. Quant à nos actions de sponsoring, elles se concentrent sur la pratique du sport local, formidable vecteur de lien social, d'esprit d'équipe et de dynamisme associatif.

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ, SOCLE DE NOS PRATIQUES

Notre engagement citoyen et solidaire repose sur une probité absolue dans la conduite de nos affaires. Nous veillons au respect de nos principes éthiques à travers des contrôles réguliers examinés en Comité Compliance, notamment en sur la politique des cadeaux et invitations. Cette exigence s'appuie sur une formation continue de nos collaborateurs. La protection des données personnelles, au centre de notre stratégie opérationnelle, des formations approfondies au RGPD ont été dispensées en 2025 et se poursuivent en 2026. Au 31 décembre 2025, 281 collaborateurs manipulant des données à caractère personnel avaient déjà validé cet e-learning animé par un DPO externe.

UNE GOUVERNANCE RIGOUREUSE AU SERVICE DES ÉLANS SOLIDAIRES

La gouvernance de nos actions citoyennes s'appuie sur une structure claire qui garantit la conformité et la transparence de chaque projet. Notre Comité éthique et Compliance centralise ainsi la validation de l'ensemble des démarches de mécénat et de sponsoring. Ce processus décisionnel garantit que chaque partenariat ou soutien financier respecte les valeurs du Groupe et répond à nos critères d'utilité sociale. Sur le plan opérationnel, cette validation centralisée s'accompagne d'une grande autonomie laissée aux agences et aux filiales. Nous encourageons l'engagement spontané de nos équipes sur terrain. Cette organisation préserve un équilibre permanent entre une conformité globale et l'agilité indispensable aux initiatives locales.

SOLIDARITÉ NATIONALE ET INITIATIVES LOCALES

À l'échelle nationale, DIMOTRANS Group s'associe à de grandes causes de santé publique et d'inclusion en mobilisant ses équipes lors de journées thématiques symboliques.

Grâce à l'implication quotidienne de nos agences, cette dynamique de solidarité se décline sur le plan local au plus près des besoins des communautés.

Tous en rose



Chaque année une déferlante de rose s'empare de plusieurs de nos filiales. Avec l'opération « Tous en Rose », nos équipes se mobilisent activement pour sensibiliser au dépistage précoce du cancer du sein et récolter des fonds pour la recherche médicale. Un rendez-vous fédérateur où la solidarité se vit sur le terrain.

Nos agences entrent sur le terrain !



Tout au long de l'année, nos équipes s'engagent auprès des jeunes de nos régions en parrainant des clubs amateurs locaux. Grâce à ces coups de pouce financiers et matériels, les clubs peuvent équiper leurs jeunes athlètes et organiser des événements régionaux, offrant aux enfants le plus beau des terrains pour s'épanouir.

La logistique a du cœur



Nos sites se transforment régulièrement en centres de collecte solidaires. Ainsi, les équipes du siège de Pusignan se sont mobilisées pour mettre en place une collecte de produits d'hygiène féminine au profit d'une association locale venant en aide aux femmes en situation de grande précarité.

Tous en bleu



À l'occasion de la journée « Tous en Bleu », nous exprimons notre solidarité envers les personnes en situation de handicap cognitif. Il s'agit de briser les idées reçues sur l'autisme, de favoriser l'inclusion de tous au quotidien et d'apporter un soutien concret aux associations spécialisées. Une autre initiative essentielle qui fait grandir la solidarité et l'ouverture d'esprit au sein du Groupe.

DIMOLOG offre une seconde vie aux chaussures de sécurité



Nos actions intègrent une forte dimension d'économie circulaire et d'insertion sociale. Illustration concrète avec DIMOLOG : l'équipe a organisé un don de chaussures de sécurité neuves ou en parfait état au profit d'Emmaüs. Un geste fort qui offre une seconde vie à des équipements professionnels de qualité, tout en apportant du soutien aux structures de l'économie solidaire.

6.

Synthèse des indicateurs 2025

ANNEXES

SOCIAL – EFFECTIFS

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre total de salariés	Unité	1 564[A]	1441[A]	593
Nombre total de salariées femmes	Unité	873[A]	803[A]	442
Nombre total de salariés hommes	Unité	691[A]	638[A]	151
Pourcentage de salariées femmes	%	55,8	55,7	74,5
Pourcentage de salariés hommes	%	44,2	44,3	25,5
Nombre total de salariés	ETP	1538,22	1412,99	
Nombre total d'employés permanents	Unité	1158	1121	
Nombre total d'employés permanents femmes	Unité	632	614	
Nombre total d'employés permanents hommes	Unité	526	507	
Nombre total d'employés à temps plein	Unité	1473	1345	
Nombre total d'employés femmes à temps plein	Unité	791	722	
Nombre total d'employés hommes à temps plein	Unité	682	623	
Nombre total d'employés à temps partiel	Unité	91	96	
Nombre total d'employés femmes à temps partiel	Unité	82	81	
Nombre total d'employés hommes à temps partiel	Unité	9	15	
Nombre d'heures travaillées	Heures	2 234 449,24[A]	2 113 131,09[A]	975 407,5
Nombre d'employés – Haute direction	Unité	10	12	
Nombre d'employées femmes – Haute direction	Unité	1	2	
Nombre d'employés hommes – Haute direction	Unité	9	10	
Pourcentage d'employées femmes – Haute direction	%	10	17	
Pourcentage d'employés hommes – Haute direction	%	90	83	
Répartition des salariés de moins de 30 ans	Unité	338	264	
Répartition des salariés entre 30 et 50 ans	Unité	735	695	
Répartition des salariés de plus de 50 ans	Unité	491	482	
Nombre d'intérimaires mensuel	Unité	159,3	211,37	
Nombre total d'intérimaires	Unité	3065,6	2 553	1
Nombre d'heures travaillées – Intérimaires	Heures	289 962,90	384 296,23	1339
Nombre total de salariés aux heures non garanties	Unité	0	0	0
Nombre total de travailleurs non-employés	Unité	1	0	
Nombre d'alternants	Unité	88	70	
Nombre de femmes alternantes	Unité	33	29	
Nombre d'hommes alternants	Unité	55	41	
Pourcentage d'alternants dans les effectifs	%	5,6	4,9	

[A]Données auditées

SOCIAL – FORMATION

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre total d'heures de formation	Heure	7 817,1[A]	11 816,28[A]	443
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein de son propre personnel	Heure / Unité	5[A]	8,20	0,75
Nombre moyen d'heures de formation par ETP au sein de son propre personnel	Heure / ETP	5,08	8,36	
Nombre total d'heures de formation – hors formations obligatoires	Heure		7 729,82[A]	
Nombre total d'heures de formation obligatoires	Heure		4 086,46[A]	
Nombre d'heures de formation – hors formations obligatoires par personne au sein de son propre personnel	Heure/ Unité		5,36[A]	
Nombre d'heures de formation – hors formations obligatoires par ETP au sein de son propre personnel	Heure/ ETP		5,47	
Nombre d'heures de formation liées à la sécurité	Heure	3 954,1[A]	4 839,05	48
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés à temps plein	Heure / Unité	5,23	8,48	
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés à temps partiel	Heure / Unité	1,27	4,30	
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés femmes	Heure / Unité	4,47	7,72	
Nombre moyen d'heures de formation par personne au sein des salariés hommes	Heure / Unité	5,66	8,81	
Dépenses moyennes de formation par équivalent temps plein (ETP)	€ / ETP	244	452,31	
Nombre de personnes formées au management	Unité	71	106	

[A]Données auditées

SOCIAL – TURNOVER

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Turnover	%	23,74	24,88	
Nombre de salariés ayant rejoint l'entreprise	Unité	518	302	
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	Unité	515	4,15	
Taux de retour des employées femmes ayant pris un congé maternité/congé parental	%	77,32	86,96	
Taux de rétention des employées femmes ayant pris un congé maternité/congé parental	%	82	61,54	
Taux de retour des employés hommes ayant pris un congé paternité/congé parental	%	95,31	76,92	
Taux de rétention des employés hommes ayant pris un congé paternité/congé parental	%	90,48	89,29	

[A]Données auditées

SOCIAL – ABSENTÉISME

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Absentéisme	%	5,64	6,13	
Pourcentage d'employés autorisés à prendre des congés familiaux	%	100	100	
Pourcentage d'employés ayant pris des congés familiaux	%	12,68	10,79	
Pourcentage d'employés femmes ayant pris des congés familiaux	%	20,16	12,05	
Pourcentage d'employés hommes ayant pris des congés familiaux	%	14,47	9,52	

SOCIAL – DIVERSITÉ

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Part de personnes handicapées parmis ses propres effectifs	%	3,06	5,58	
Nombre total de travailleurs propres handicapés	ETP	66	80,40	
Nombre de travailleuses handicapées femmes	ETP	43	50,67	
Nombre de travailleurs handicapés hommes	ETP	23	29,73	

SOCIAL – ACCIDENTOLOGIE

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre de morts liés à des accidents du travail	Unité	0	0	0
Nombre de morts liés à des maladies professionnelles	Unité	0	0	0
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail	Unité	41[(A)]	44[(A)]	0
Taux de fréquence (heures réelles travaillées)	-	18,35[(A)]	20,82[(A)]	0
Taux de gravité (heures réelles travaillées)	-	0,56[(A)]	0,26	0
Nombre de maladies professionnelles enregistrables	Unité	0	8	0
Nombre de jours perdus liés à des blessures, accidents, maladies professionnelles et décès	Unité	1247[(A)]	539	0
Nombre d'accidents de travail intérimaires avec arrêt de travail	Unité	16	10	0
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail – incluant des intérimaires	Unité	57	54	0
Taux de fréquence avec intérimaires (heures réelles travaillées)	-	22,58	21,62	0
Nombre d'heures de formation liées à la sécurité	Heure	3954,1[(A)]	4 876,05	48

[(A)]Données auditées

SOCIAL – DROIT SOCIAL

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre de travailleurs éligibles à la couverture sociale	Unité	1564	1441	78*
Part de travailleurs éligibles à la couverture sociale	%	100	100	100*
Nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective	Unité	1564	1441	
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	1501	1372	
Nombre d'arrêts de travail majeurs (lié à des grèves ou lock-out)	Unité	0	0	0
Nombre total d'ETP en jours-personne inactifs en raison des arrêts de travail majeurs	ETP	0	0	0
Nombre de réunions des instances de représentation du personnel	Unité		96	
Taux de réalisation des EAD	%	70,2	85,86	
Taux de réalisation des entretiens professionnels	%	81	90,26	

*Hors DT Asia

GOUVERNANCE – HYGIÈNE SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
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	
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	
Nombre de sites certifiés ISO 9001	Unité	38	38	
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Unité	4	11	
Nombre de sites certifiés ISO 45001	Unité	4	11	
Nombre de sites GDP/Certipharm	Unité	21	21	
Nombre de sites certifiés TAPA	Unité	0	0	
Nombre de sites certifiés OEA	Unité	59	55	
Nombre de sites certifiés BREEAM/HQE/LEED	Unité	0	1	
% de sites certifiés ISO 9001	%	65,5	67,9	
% de sites certifiés ISO 14001	%	6,9	19,6	
% de sites certifiés ISO 45001	%	6,9	19,6	

GOUVERNANCE – VALEURS & PRINCIPES ÉTHIQUES DES AFFAIRES

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	**UNITÉ**	**DONNÉE 2024** *Périmètre France*	**DONNÉE 2025** *Périmètre France*	**DONNÉE 2025** *Hors France*
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) reçus (via les RH, plateforme d'alerte ou CSE)	Unité	2[(A)]	2[(A)]	
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)	Unité	2[(A)]	2[(A)]	
Nombre total de signalements pour risques psycho-sociaux (discrimination/harcèlement/agissements sexistes) recevables ayant fait l'objet d'une enquête interne	Unité	2[(A)]	2[(A)]	
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	Unité	2[(A)]	2[(A)]	
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 d'incidents graves des droits de l'Homme (travail forcé, travail dissimulé, travail des enfants) liés à la propre main-d'œuvre (via les RH, plateforme d'alerte, CSE ou des tiers)	Unité	0[(A)]	0[(A)]	
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 *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre total de sites à la fin de la période	Unité	58	56	28
Surface totale bâtie	m²	326 333	323 199,57	76 340,58
Surface totale équipée de LED	m²	257 877,3	264 428,41	
Pourcentage de surfaces équipées de LED	%	79	82	
Consommation d'eau des surfaces bâties	m³	14 236,4	21 108,43	

ÉNERGIE – BÂTIMENTS

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Consommation d'électricité des surfaces bâties – Achat + autoproduction	MWh	6 681,53	7 300,73	1 147,13
Consommation d'électricité des surfaces bâties	kWh/m²	20,47	22,59	15,03
Consommation d'électricité des surfaces bâties – Hors autoproduction	MWh	6 681,53(A)	7147,57 (A)	1 147,13
Consommation d'électricité renouvelable autoproduite	MWh	0	153,16	0
Consommation de gaz des surfaces bâties	MWh	5 487,49(A)	5 368,01 (A)	78
Consommation de gaz des surfaces bâties	kWh/m²	16,82	16,61	1,02
Consommation de fioul	L	19 620(A)	20 098	0
Consommation totale d'énergie	MWh	12 378,96	12 370,63	1 225,13
Consommation totale d'énergie	KWh/m²	37,93	39,86	16,05
Consommation totale d'énergie d'origine renouvelable	MWh	451,09	2 361,76	

(A)Données auditées

ÉNERGIE – VÉHICULES LÉGERS

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre de véhicules de fonction	Unité	322	321	11
Nombre de véhicules de fonction essence	Unité	84	98	7
Nombre de véhicules de fonction gazole	Unité	141	101	4
Nombre de véhicules de fonction hybrides et électriques	Unité	97	122	0
Pourcentage de véhicules de fonction hybrides et électriques	%	30,1	38,01	0
Consommation d'essence de la flotte de véhicules de fonction	Litres	136 817,6(A)	209 239,24(A)	17 407,16
Consommation de gazole de la flotte de véhicules de fonction	Litres	131 709,06(A)	95 014,37(A)	10 279
Consommation moyenne de gazole l/100	l/100km	6,07	6,01	6,52
Consommation moyenne d'essence l/100	l/100km	6,54	6,52	

(A)Données auditées

ÉNERGIE – POIDS LOURDS

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2024 *Périmètre US*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Nombre de véhicules routiers	Unité	35	6	34	31
Nombre de conducteurs	Unité	29		31	
Nombre de conducteurs formés à l'éco-conduite	Unité	12		15	
Consommation de gazole de la flotte de véhicules routiers	Litres	844 976,43(A)	127 934,5	897 458,5(A)	630 379,5
Nombre de km parcourus par la flotte de véhicules routiers fonctionnant au gazole – km	Km	2 841 795	317 100	2 702 091	1 918 850
Consommation moyenne de gazole de la flotte de véhicules routiers (L/100km)	l/100km	29,73	40,3	33,21	32,85
Pourcentage de véhicules routiers PTAC <3,5 tonnes	%	0		0	
Pourcentage de véhicules PTAC > ou = 3,5 tonnes et < 7,5 tonnes	%	0		0	
Pourcentage de véhicules PTAC > ou = 7,5 tonnes et < 12 tonnes	%	0		0	
Pourcentage de véhicules PTAC > ou = 12 tonnes et < 19 tonnes	%	2,86		3	
Pourcentage de véhicules PTAC > ou = 19 tonnes et < 44 tonnes	%	97,14		88	
Pourcentage de véhicules PTAC > 44 tonnes	%	0		9	
% de véhicules EURO 0	%	2,86		0	
% de véhicules EURO 1	%	0		0	
% de véhicules EURO 2	%	0		0	
% de véhicules EURO 3	%	2,86		3	
% de véhicules EURO 4	%	0		0	
% de véhicules EURO 5	%	0		0	
% de véhicules EURO 6	%	94,29		97	
Taux de passage aux mines	%	100		100	

(A)Données auditées

ENVIRONNEMENT – DÉCHETS

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Quantité totale de déchets générés	Tonne	2 595,08(A)	2 361,21	
Quantité totale de déchets non dangereux	Tonne	2 588,01(A)	2 334,28	
Quantité totale de déchets dangereux et radioactifs	Tonne	7,08	26,93	
Quantité totale de déchets recyclés	Tonne	2 085,88(A)	2 003,47	
Quantité totale de déchets non recyclés	Tonne	503,41(A)	357,74	
Pourcentage de déchets recyclés	%	80,38(A)	84,85	
Pourcentage de déchets non recyclés	%	19,40(A)	15,15	

(A)Données auditées

ENVIRONNEMENT – CO_2

INDICATEUR *(Hors All Solutions)*	UNITÉ	DONNÉE 2024 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Périmètre France*	DONNÉE 2025 *Hors France*
Scope 1	tCO_2e	4829,28(A)	5049,99(A)	1997,15
Scope 2 market-based	tCO_2e	836,50(A)	39,01	
Scope 2 location-based	tCO_2e	388,26(A)	374,94(A)	651,84
Scope 3	tCO_2e	214 376,57(A)	192 850,71(A)	262 375,95
TOTAL des émissions de CO2e (market-based)	tCO_2e	220 042,35(A)	197 939,71(A)	
TOTAL des émissions de CO2e (location-based)	tCO_2e	219 594,11(A)	198 275,64(A)	265 024,95
Quantité de Nox	tonne	979,91	970,23	2 770,91
Quantité de nmhc	tonne	241,64	235,15	379,25
Quantité de Sox	tonne	170,08	157,50	301,10
Quantité de particules fines PM10	tonne	58,00	62,06	201,50
Émissions liées au transport aérien	tCO_2e	105 154,67	90 695,18(A)	123 498,56
Émissions liées au transport maritime	tCO_2e	33 016,46	35 501,75(A)	118 505,63
Émissions liées au transport routier	tCO_2e	46 702,27	38 022,85(A)	5 056,39
Émissions liées au transport ferroviaire	tCO_2e	123,85	159,65(A)	1 611,76
Intensité carbone transport aérien	$gCO_2e/t.km$	910,72(1)	953,10(2)	849,20
Intensité carbone transport maritime	$gCO_2e/t.km$	4,78(1)	6,50(2)	4,91
Intensité carbone transport routier	$gCO_2e/t.km$	87,81(1)	83,98(2)	96,60
Intensité carbone transport ferroviaire	$gCO_2e/t.km$	26,31(1)	24,81(2)	25,66

(A)Données auditées

(1)Périmètre monde

(2)Hors BSL

REMERCIEMENTS

Le rapport d'activité et de durabilité 2025 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, SECRÉTARIAT DE RÉDACTION & GRAPHISME

VALÉRIE VAN OOST & MAXIME BOIZEL

CRÉDITS PHOTOS & ILLUSTRATIONS

Adobe Stock / Camille Criscuolo / Midjourney / Nanobanana
Pexels : Damir, Cup of Couples, Donald Martinez, Fahad Alani, Kampus, Kseniya Kopna, Lada Rezantseva, Mikhail Nilov, Mugabolibrary, Nicolas Soriano, Parveen Khantwal, Shvetsa, Tahir, Tkamanikuttan, Yeslem / Shutterstock

© DIMOTRANS GROUP 2026


DIMOTRANS
Group