



Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) :

Stratégie & Objectifs

Octobre 2022



Vos interlocuteurs



ERIC HÉMAR
Président Directeur Général



YANN PEROT
Directeur Général Adjoint Finance



GUILLAUME DELAVAL
Directeur RSE
Membre du Comité Exécutif
Rattaché au Directeur Général

AGENDA

- Rappel de la stratégie RSE
- Résultats et trajectoires
- Prochaines étapes

TROIS AXES

A- Social

*Un capital
avant tout humain*

- Être le prestataire logistique de référence sur les sujets de santé et de sécurité au travail
- Être un vecteur de promotion sociale pour les collaborateurs
- Être un acteur de l'inclusion, sur le handicap et la diversité



B- Environnemental

*Réduire l'empreinte environnementale &
accompagner proactivement les clients*

- Réduire l'empreinte carbone des activités
- Réduire significativement les consommations énergétiques et les déchets
- Proposer des solutions adaptées à l'approche environnementale de chaque client



C- Sociétal

Agir en entreprise responsable

- Encourager les initiatives locales en s'appuyant sur la valeur entrepreneuriale



ID LOGISTICS assume pleinement ses responsabilités dans les domaines sociaux et environnementaux

10 objectifs à horizon 2030 (présentés le 19/10/2021)



10 OBJECTIFS 2030

A- Social

- 1 Ethique :** 100% des CODIR pays et 80% des managers formés à l'éthique en 2022
- 2 Achats responsables :** 80% des fournisseurs représentant 95% du CA achats signataires de la charte RSE – Achats en 2022
- 3 Santé Sécurité au travail :** -40% vs. 2018 des taux de fréquence et de gravité en 2027
- 4 Handicap :** +20% du taux d'emploi de personnes handicapées en 2025 vs 2021
- 5 Promotion interne :** atteindre 70% de promotion interne pour les Directeurs de sites en 2030

B- Environnemental

- 6 Déchets :** Atteindre 85% de revalorisation des déchets en 2025
- 7 Engagements clients** 75% des sites ont engagé un projet RSE en collaboration avec leur client en 2025
- 8 Empreinte Carbone :** - 40% vs. émissions 2018 scope 1&2 pour les activités logistiques (CO2/Palette) en 2030
- 9 Energie :** -20% intensité énergétique sur les activités logistiques (Kwh / M2) en 2030

C- Contributions

- 10 Engagement dans les communautés :** 100% des pays ont engagé un projet avec des communautés locales en 2025



10 OBJECTIFS 2030

A- Social

- 1 **Ethique** : 100% des CODIR pays et 80% des managers formés à l'éthique en 2022 
- 2 **Achats responsables** : 80% des fournisseurs représentant 95% du CA achats signataires de la charte RSE – Achats en 2022 
- 3 **Santé Sécurité au travail** : -40% vs. 2018 des taux de fréquence et de gravité en 2027 
- 4 **Handicap** : +20% du taux d'emploi de personnes handicapées en 2025 vs 2021 
- 5 **Promotion interne** : atteindre 70% de promotion interne pour les Directeurs de sites en 2030 

B- Environnemental

- 6 **Déchets** : Atteindre 85% de revalorisation des déchets en 2025 
- 7 **Engagements clients** : 75% des sites ont engagé un projet RSE en collaboration avec leur client en 2025 
- 8 **Empreinte Carbone** : - 40% vs. émissions 2018 scope 1&2 pour les activités logistiques (CO2/Palette) en 2030 
- 9 **Energie** : -20% intensité énergétique sur les activités logistiques (Kwh / M2) en 2030 

C- Contributions

- 10 **Engagement dans les communautés** : 100% des pays ont engagé un projet avec des communautés locales en 2025 



En avance



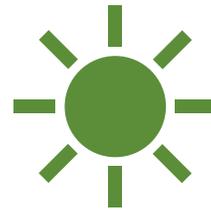
En ligne



Point de vigilance



Les objectifs sur lesquels nous avons de l'avance



Objectif 3 : Santé sécurité au travail



OBJECTIF 2027 : -40% VS. 2018 DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ

Les 6 grands axes de la dynamique sécurité

1 — Pilotage de l'accidentologie

2 — Intensification de la formation
de notre management

3 — Management de la sécurité



Objectif 3 : Santé sécurité au travail



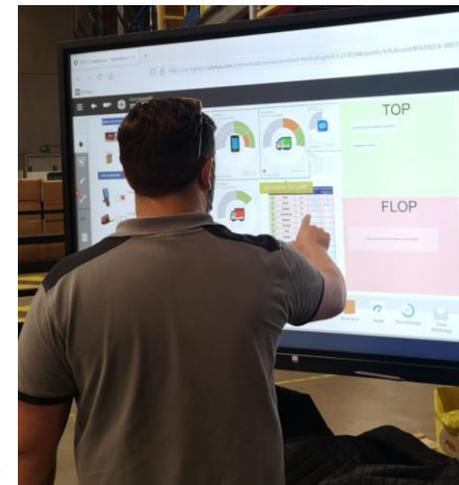
OBJECTIF 2027 : -40% VS. 2018 DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ

Les 6 grands axes de la dynamique sécurité

4 → Communication / Management de proximité



5 → Signature de partenariats



6 → Des innovations opérationnelles venant du terrain

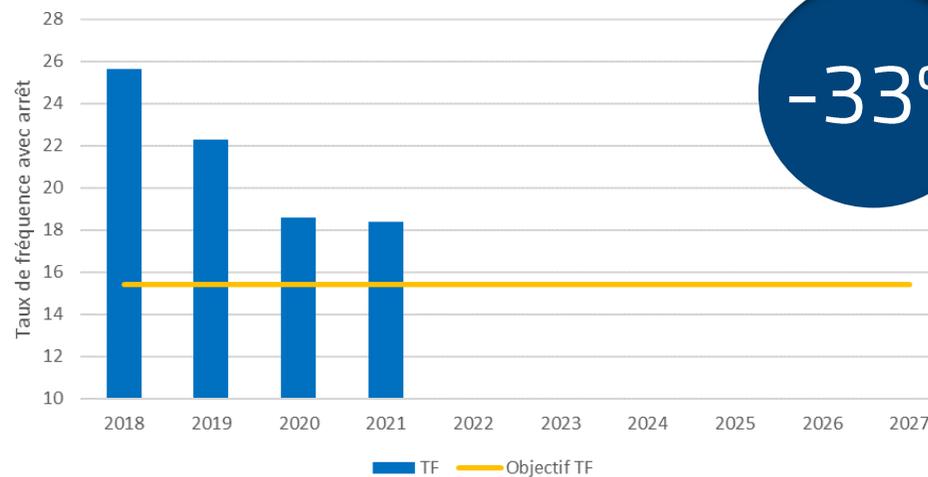
Objectif 3 : Santé sécurité au travail



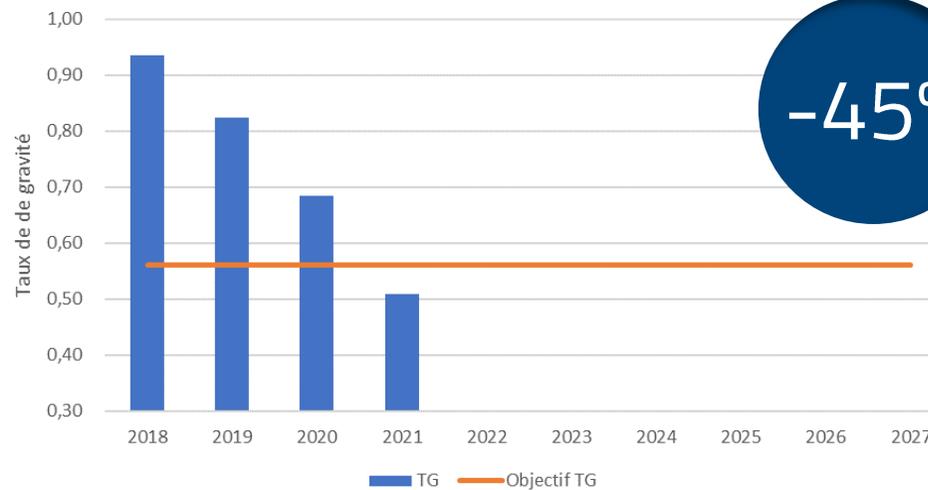
Santé / Sécurité

Objectif 3 : Santé sécurité au travail

OBJECTIF 2027 : -40% VS. 2018 DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ



Fréquence en 2021 vs. 2018



Gravité en 2021 vs. 2018

Objectif 8 : empreinte carbone



— ● — 2030 RÉDUIRE DE 40% VS. ÉMISSIONS 2018 SCOPE 1&2 POUR LES ACTIVITÉS LOGISTIQUES (Co2/Palette) —



Réduire son
empreinte carbone



Décarboner son
énergie



Réduire ses
consommations

Objectif 8 : empreinte carbone

2030 RÉDUIRE DE 40% VS. ÉMISSIONS 2018 SCOPE 1&2 POUR LES ACTIVITÉS LOGISTIQUES (Co2/Palette)

14%

Part de l'électricité renouvelable consommée par ID Logistics

- 100% de l'électricité achetée en Espagne et en Hollande est verte
- Mise en place de solutions de production renouvelable sur site



Objectif 8 : empreinte carbone

2030 RÉDUIRE DE 40% VS. ÉMISSIONS 2018 SCOPE 1&2 POUR LES ACTIVITÉS LOGISTIQUES (Co2/Palette)

-17%

Consommation électrique par m² depuis 2018

- Programme de Led / détecteur de mouvements
- Adaptation des bâtiments (Isolation, lumière naturelle, etc..)
- Programme de « petits gestes »

Lancement du programme
WattsDown depuis été 2022



WATT'SDOWN



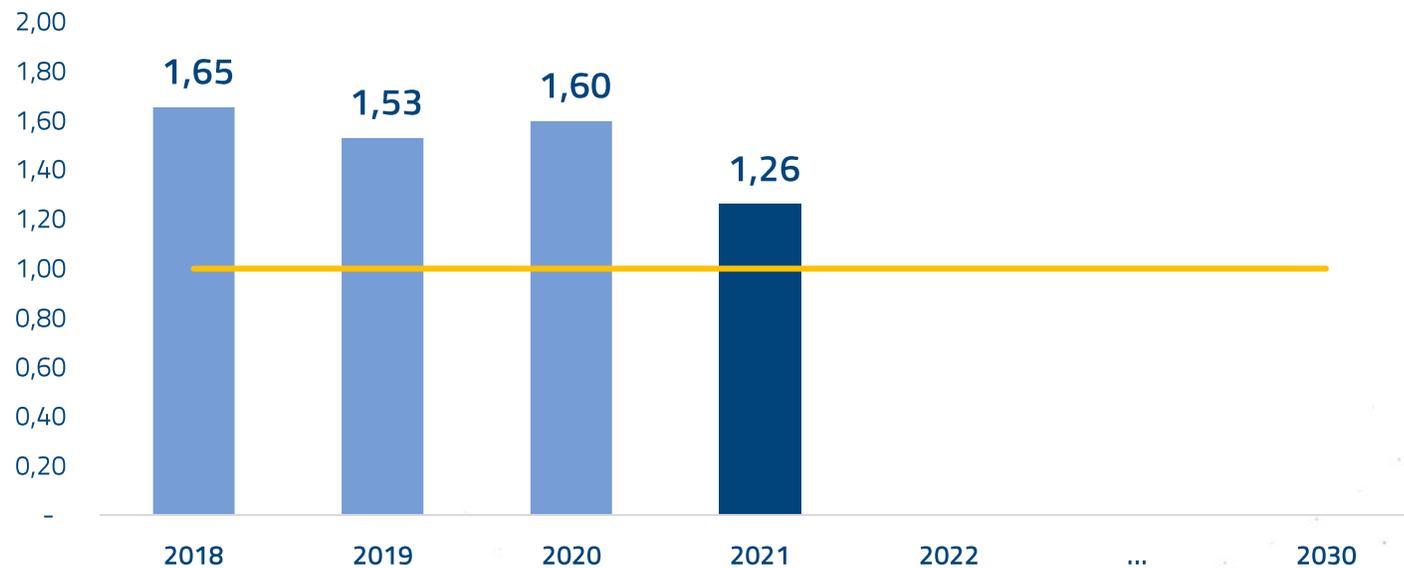
Objectif 8 : empreinte carbone

2030 RÉDUIRE DE 40% VS. ÉMISSIONS 2018 SCOPE 1&2 POUR LES ACTIVITÉS LOGISTIQUES (Co2/Palette)

-24%

Émissions 2018 scope 1&2 pour les activités logistiques (CO2/Palette)

Kg CO2/Palette (scope 1&2 entrepôts)



100% DES PAYS AURONT ENGAGÉ UN PROJET AVEC DES COMMUNAUTÉS LOCALES AVANT 2025

Programme de savoir fondamentaux

- Objectif : aider les collaborateurs qui en auraient besoin à maîtriser les compétences de base, comme lire, écrire et compter
- Mené par un organisme de formation professionnelle et sur la base du volontariat, ce parcours dure 10 jours, effectué sur le temps de travail
- Plus de 50 collaborateurs ont initié la démarche en 2022 dans trois régions. Démarche étendue sur le reste du territoire en 2023/2024 et a vocation à être pérennisée





100% DES PAYS AURONT ENGAGÉ UN PROJET AVEC DES COMMUNAUTÉS LOCALES AVANT 2025

IDL s'engage dans EachOne

- Ouvrir un nombre de postes aux personnes réfugiées en intégrant l'accompagnement que cela nécessite : formation, acculturation, sensibilisation des équipes
- ID Logistics s'engage à recruter 100 réfugiés sur les deux années à venir

+ DE 80 ENTREPRISES

s'unissent pour recruter en emploi durable 10 000 réfugiés en 2 ans

Coalition Each one for Tomorrow

Rejoignez-nous, fortomorrow@eachone.co



L'objectif sur lequel nous sommes vigilants



+20% DU TAUX D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES EN 2025 VS. 2021



Handi'News

La Lettre de la Mission Handicap d'ID Logistics

HAN'ACTION
Chaque compétence est unique

-15%

Sur l'emploi handicap

- La France est la locomotive avec un taux de 4,56% en 2021, en progression de 9%
- Résultats insuffisants qui reflètent à la fois la diversité des cultures vs Handicap, l'évolution du mix des pays dans les effectifs et la gestion des priorités RSE par pays
- Un groupe de travail international est constitué pour identifier les bonnes pratiques, les freins locaux et les leviers qui permettraient d'atteindre nos ambitions

L'ACTU / Collaboration avec le STPA*

En décembre 2021, Francis L. de l'IMC 71 (ESAT de l'Association des Infirmités Motrices Cérébrales adultes de Saône-et-Loire) a été accueilli par le site de Mâcon pour un stage de deux semaines.
L'objectif était de faire découvrir à Francis le milieu « ordinaire » de travail, le secteur de la Logistique et l'entreprise ID Logistics.
Le bilan est très positif autant pour Francis que pour le site, si bien que l'expérience a été renouvelée pour trois semaines en mars 2022 avec toujours autant de réussite !
Une collaboration sur le plus long terme est à l'étude.



L'EDITO /



Chers tous,
Au-delà de notre obligation sociale, il est nécessaire de ne pas avoir de freins psychologiques pour travailler avec des salariés en situation de handicap, ceux-ci pouvant couvrir des réalités multiples.
La collaboration avec les ESAT et les EA nous permet de lever ces freins. Elle peut se formaliser de trois façons : contrat de fourniture, contrat de sous-traitance ou mise à disposition de personnel.
Faire appel à ces prestataires va plus loin que de concrétiser indirectement l'emploi des personnes en situation de handicap. Cela permet aussi de participer à l'économie solidaire et à lutter contre l'exclusion et la discrimination. C'est s'engager dans une belle aventure humaine.
Cette Lettre est donc consacrée à ces prestataires. Ensemble, changeons le regard porté sur le handicap. Bonne lecture !
Renaud BOUET, DRH France

LE CHIFFRE / 5



C'est le nombre de salariés issus de l'ESAT de Roye mis à disposition sur le site de Mâcon.
Ils travaillent à plein temps et interviennent sur les différentes zones de préparation. Leur travail consiste à évacuer les cartons vidés par les préparateurs pour les acheminer vers le compacteur.

L'INFO / EA ou ESAT, quelles différences ?

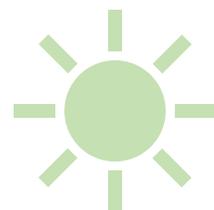
Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) est composé de 2 types d'établissements :

- Les ESAT, Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail, sont des établissements médico-sociaux qui accueillent exclusivement des travailleurs en situation de handicap dont la capacité au travail est réduite.
- Les EA, Entreprises Adaptées, sont des entreprises d'utilité sociale, qui emploient au moins 5% de travailleurs en situation de handicap, et qui sont régies par le Code du travail.

ID
LOGISTICS



Les objectifs sur lesquels nous sommes en ligne



Objectifs en ligne avec la feuille de route

1

Ethique : 100% des CODIR pays formés dès fin 2021

2

Achats responsables : 90% des fournisseurs France et Espagne signataires dès fin 2021

5

Promotion interne : 60% de nos Directeurs de sites

6

Déchets : amélioration du taux de revalorisation de 12 pts depuis 2018

7

Engagements clients : plus de 10% des sites ont déjà entamé un projet environnemental avec leur client

9

Energie : réduction des consommations énergétiques par M2 de plus de 6%



Bonne compréhension de notre politique par les agences de notation extra-financière



NOS RÉCOMPENSES



ID Logistics a obtenu
la médaille d'argent en 2022
Note de 64 en 2022 vs. 56 en 2021



ID Logistics a obtenu
la note de 81/100 vs. 61 en 2021



L'agence de notation extra-financière MSCI
a attribué **la note A** au Groupe (note BB en
décembre 2019)



Le groupe a été **récompensé** par le Grand Prix
Humpact 2021 – **Catégorie Emploi Senior**
ID Logistics se place premier de sa catégorie
avec 5 étoiles sur le score emploi



ID Logistics a reçu
la note de 49/100 vs. 31/100 en 2020



ID Logistics Pays-Bas est certifié **Lean & Green**
– 3 stars



ID Logistics répond
au **questionnaire CDP**

Prochaines étapes





Atteindre *nos objectifs*

- Engagements déclinés par pays et intégrés à la démarche budgétaire
- Chaque pays a donc sa feuille de route, supporté par les équipes RSE du Groupe

Être *plus ambitieux*

- Sur les sujets où ID Logistics est en avance sur son plan de marche, révision des ambitions a la hausse
- Evaluation de l'engagement du groupe dans une trajectoire SBTi

Étendre *notre périmètre*

Etude en cours à de nouvelles thématiques

- Quantité de déchets générée par unité d'œuvre
- Employer of Choice
- Étendre les catégories visées par l'inclusion

QUATRE ÉLÉMENTS A PRENDRE EN COMPTE

1

L'énergie est un sujet clef de notre politique RSE. Cela est reflété à la fois dans notre objectif d'intensité énergétique (objectif #9), mais aussi par sa contribution dans notre objectif carbone (Objectif #8)

2

Dans un entrepôt, l'électricité et le gaz naturel représentent plus de 98% des consommations énergétiques, le reste (fuel, GPL, etc...) est non-significative

3

Les dépenses d'électricité et de gaz naturel représentent un peu plus de 1% de notre Chiffre d'Affaires (information 2021)



4

Les recommandations publiées les 6/10 par le Gouvernement avaient été anticipées et sont déjà en place via notre programme Watt's Down

- Piloter finement les consommations énergétiques
- Réduction des consommations électriques liées à l'éclairage
- Ajustements de températures de chauffage / climatisation
- Isolation et bonnes pratiques concernant les ouvertures (portes de quais, fenêtres, aérations)
- Développer la production d'énergie renouvelable sur site
- Optimiser le chargement des batteries en évitant les plages horaires de pic de consommation
- Favoriser le co-voiturage
- ...



QUESTIONS/RÉPONSES



ANNEXES

Rappel des définitions et mode de calculs des indicateurs

- **Taux de Fréquence** : (nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail (hors accidents de trajet) dans l'année/ heures travaillées réelles X 1 000 000) Employé ID et intérimaires
 - **Taux de gravité** : (nombre de jours perdus pour accident de travail (hors accidents de trajet et prolongation ou rechute liées aux exercices antérieurs)/heures travaillées réelles X 1 000) employés ID
 - **Taux d'emploi de personnes handicapées** : Nombre d'employés avec handicap reconnu selon la législation locale / Nombre d'employés Total
 - **Taux de promotion interne** : Nombre de directeurs de site ayant occupé un autre poste chez ID Logistics avant sa prise de fonction / Nombre de directeurs de site Total
 - **Taux de revalorisation des déchets** : Somme des déchets (T) revalorisés / Somme des déchets (T) Total
 - **Empreinte carbone / Pal** : Somme des émissions scope 1 &2 des activités logistiques / Nombre de palettes expédiées
 - **Intensité énergétique** : Somme des consommation d'électricité et de gaz (Kwh)/ surface des entrepôts
-
- L'ensemble du périmètre de consolidation est couvert à l'exception du Maroc qui représente une part de du périmètre de reporting non significative ;
 - Les sites intégrés au reporting environnemental doivent avoir au moins 6 mois d'ouverture pendant l'année et 6 mois de données.
 - Sauf indication contraire dans le rapport, le taux de couverture des indicateurs est de 100 %.