



Rapport
RSE 2024

**Bodemer**

Sommaire

ÉDITO DU PRÉSIDENT

1

BODEMER : QUI SOMMES-NOUS ?

2

LA RSE COMME COMPOSANTE ESSENTIELLE
DE NOTRE ADN

3

ASSURER L'ÉPANOUISSEMENT
ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS



4

GARANTIR DES PRATIQUES
D'AFFAIRES RESPONSABLES



5

RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS
SUR L'ENVIRONNEMENT



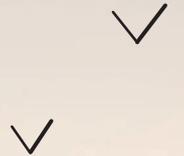
6

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES TERRITOIRES



7

OBJECTIF 2025





“

« La rentabilité est la condition sine qua non pour poursuivre notre action en matière de RSE. »

Alain DAHER
Président

L'édito

La responsabilité sociétale des entreprises est un sujet qui m'a toujours profondément tenu à cœur. Il est en parfaite adéquation avec les valeurs de notre groupe depuis de nombreuses années.

Nous avons été parmi les premières entreprises françaises à obtenir l'évaluation ISO 26000. Cet engagement a été un pilier essentiel pour Bodemer pendant de nombreuses années. Cependant, la crise de 2020 a mis à l'épreuve cet engagement, entraînant une rupture dans notre dynamique. La crise sanitaire et ses répercussions financières nous ont obligés à suspendre nos certifications et évaluations, ainsi qu'à restructurer le groupe pour assurer sa pérennité.

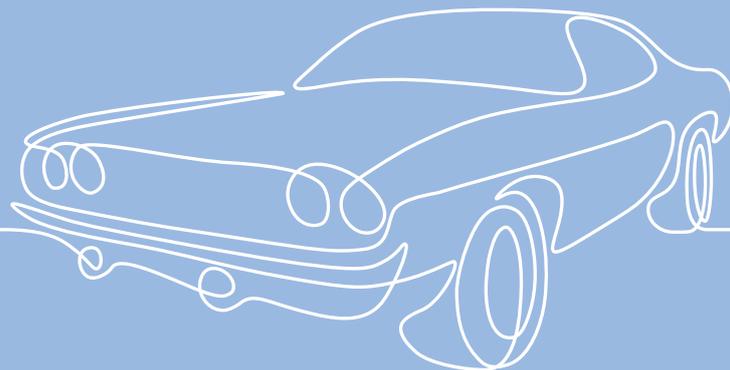
Malgré cela, nous avons toujours conservé cette notion de responsabilité sociétale et cette volonté de développement durable. Elle fait partie intégrante de notre ADN, au même titre que nos valeurs fondamentales.

Il est important de souligner que la responsabilité sociétale de l'entreprise ne se limite pas aux enjeux environnementaux. Bien que ces derniers soient essentiels pour nous, la RSE englobe également la responsabilité envers nos collaborateurs, nos actionnaires, nos partenaires financiers et toutes les parties prenantes.

Pour honorer nos engagements envers ces parties prenantes, il est impératif de rester rentables. La rentabilité est la condition nécessaire pour poursuivre nos actions en matière de RSE. Sans elle, l'entreprise ne peut fonctionner et ne peut rien accomplir dans ce domaine.

1

BODEMER :
QUI SOMMES-NOUS ?





Le Groupe BODEMER, entreprise familiale fondée en 1922, est l'un des leaders de la distribution automobile du Grand Ouest.

Notre mission est d'apporter des solutions de mobilité innovantes et responsables pour tous afin de contribuer à l'attractivité et au développement économique de nos territoires.

Pour répondre aux besoins de mobilité et aux enjeux environnementaux, le Groupe BODEMER intervient sur l'ensemble de la chaîne de distribution automobile au travers de ses marques : BodemerAuto - distribution automobile, Briocar - startup de vente 100% digitale de véhicules d'occasion, BLC Automotive pour la location courte et longue durée, 2 plateformes logistiques, 1 centre de reconditionnement et un service de dépannage régional.

Fort de son actionnariat familial, l'identité du Groupe BODEMER est fondée sur le respect des collaborateurs, des clients et partenaires dans un esprit de transparence, de loyauté et de responsabilité sociétale.

Entreprise responsable, le Groupe BODEMER et ses 1850 collaborateurs travaillent au quotidien pour préserver l'équilibre entre un développement économique soutenu, socialement équitable et respectueux de l'environnement.

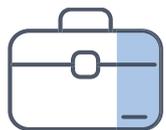
Les chiffres clés

4^{eme}
Génération

Plus de
100
ans d'histoire

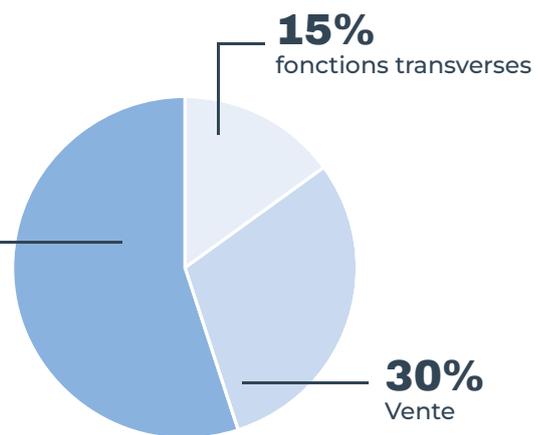


1850
Collaborateurs



210
Alternants

55%
Après vente



1Md€
CA / an



43 000
Véhicules vendus / an



4 Marques
commerciales

5 Constructeurs
partenaires

217
Agents partenaires

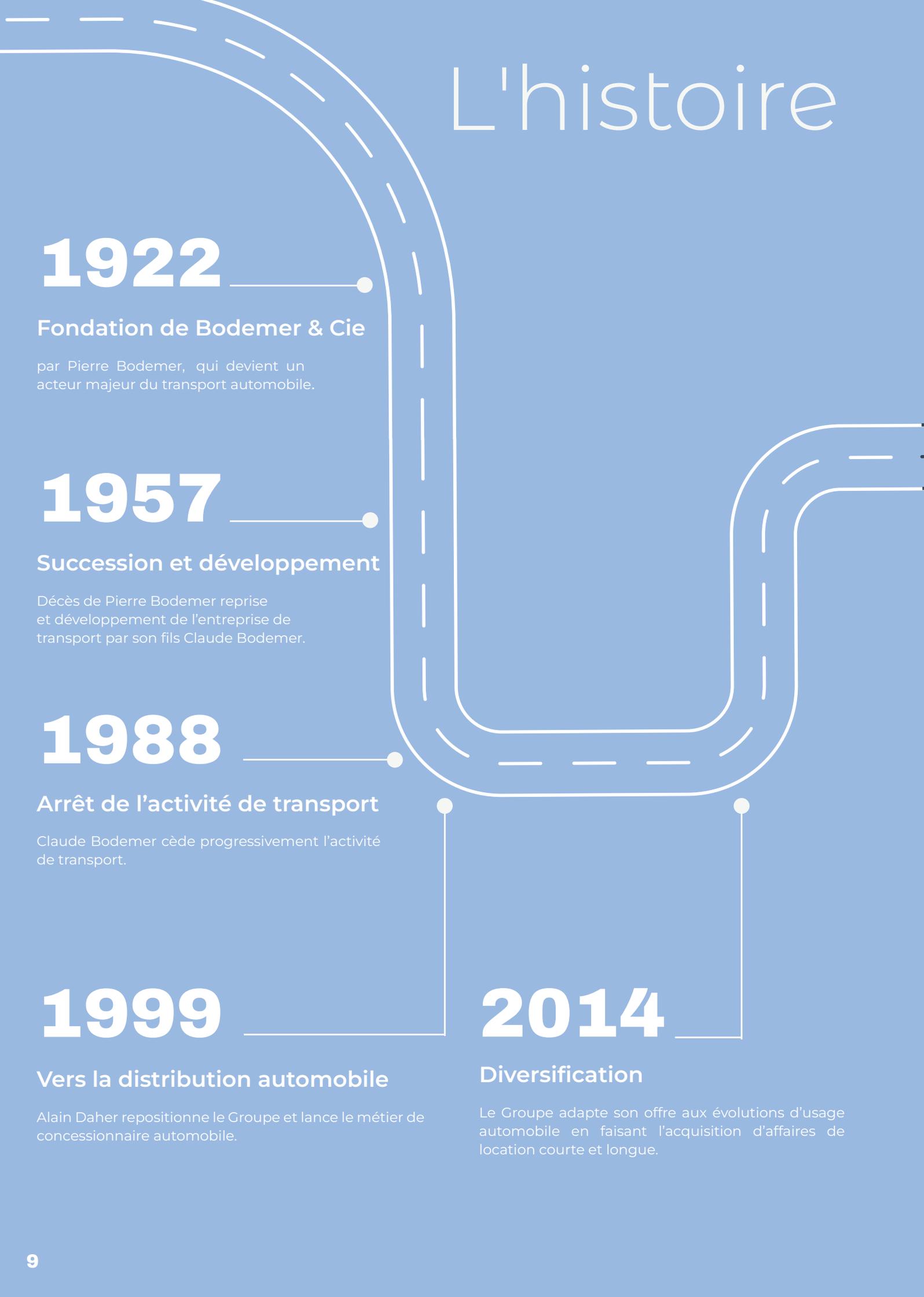
107
Réparateurs Motrio



57
Sites en France

44 Concessions automobiles
10 Agences de location
2 Plateformes logistiques
1 Centre de reconditionnement

L'histoire



1922

Fondation de Bodemer & Cie

par Pierre Bodemer, qui devient un acteur majeur du transport automobile.

1957

Succession et développement

Décès de Pierre Bodemer reprise et développement de l'entreprise de transport par son fils Claude Bodemer.

1988

Arrêt de l'activité de transport

Claude Bodemer cède progressivement l'activité de transport.

1999

Vers la distribution automobile

Alain Daher repositionne le Groupe et lance le métier de concessionnaire automobile.

2014

Diversification

Le Groupe adapte son offre aux évolutions d'usage automobile en faisant l'acquisition d'affaires de location courte et longue.

2017

Alpine et digitalisation

Avec le retour de la marque mythique, le groupe devient l'un des premiers distributeurs avec la concession Alpine Rennes. Bodemer innove avec le lancement de Briocar, plateforme VO 100% digitale.



2020-2021

Innovation, Industrialisation et Transmission

Le Groupe renforce sa stratégie d'industrialisation avec la création de deux centres logistiques de distribution pièces de rechange et le lancement d'un centre de reconditionnement VO. Arrivée de Thibaud Carissimo et Manon Daher, 4^{ème} génération, à la Direction Générale.

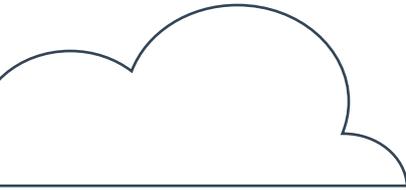
2023

Dépannage et accélération vers l'électrique

Le groupe centralise son activité de dépannage avec la création d'une filiale dédiée et accélère dans la course du tout électrique en devenant distributeur de la marque BYD.



Notre modèle d'affaires



NOS RESSOURCES NOTRE IDENTITE

GOVERNANCE

Actionnariat 100% Familial

CAPITAL HUMAIN

1850 Collaborateurs

15 % Cadres

12 % Alternants

85 % Fonctions opérationnelles

15 % Fonctions transverses

Portefeuille clients > 780 000 contacts

COHÉRENCE GÉOGRAPHIQUE

Très forte implantation dans le Grand Ouest
avec 57 sites dont :

44 Concessions automobiles

2 Centres logistiques PR

1 Usine de reconditionnement

CAPITAL INTELLECTUEL

4 Marques commerciales en propre

7 Sites internet

4 Outils digitaux internes

PARTENAIRES STRATÉGIQUES

5 Constructeurs partenaires

RESSOURCES FINANCIÈRES

1 Md€ de Chiffre d'affaires annuel

68 M€ Fonds propres

1 Pool financier

NOS ACTIVITÉS CLÉS

- Distribution Automobile
- Après-vente
- Remarketing de Véhicules d'Occasion (VO)
- Logistique Pièces de Rechange
- Location Longue Durée
- Location Courte Durée
- Dépannage

NOS PARTIES PRENANTES

SPHÈRE FINANCIÈRE

Actionnaires
Partenaires financiers
Assureurs

SPHÈRE SOCIALE

Salariés
Délégués du Personnel
Organisations Syndicales
Organismes de formation
Organismes sociaux

SPHÈRE COMMERCIALE

Clients (particuliers et professionnels)
Constructeurs / Franchiseurs
Réseau secondaire
Fournisseurs / Sous-traitants

SPHÈRE INSTITUTIONNELLE / TERRITORIALE

Etat & Collectivités
Acteurs économiques du territoire
Riverains / Associations locales

NOTRE VISION

Contribuer à l'attractivité et au développement économique de nos territoires, en apportant des solutions de mobilité innovantes et responsables pour tous.

GOVERNANCE ET VALEURS

Bodemer est une entreprise familiale dont l'identité est fondée sur des valeurs de respect. Respect des collaborateurs, des clients et des partenaires, dans un esprit de transparence, de loyauté et de responsabilité sociétale (RSE).

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR NOS CLIENTS

Satisfaction client

Nous nous engageons à fournir une expérience client de qualité, garantissant une réponse adaptée et personnalisée aux besoins de chaque client.

Sécurité

Nous plaçons la sécurité de nos clients au cœur de nos priorités, en nous appuyant sur une sélection rigoureuse de nos constructeurs partenaires, des processus certifiés et des formations continues de nos équipes en atelier.

Proximité géographique

Notre présence étendue et stratégiquement localisée assure un service rapide, une disponibilité accrue, et une compréhension profonde des enjeux locaux, renforçant la confiance et la fidélité de nos clients.

POUR NOS COLLABORATEURS

Rémunération et charges sociales (>90 M€)

Nous investissons dans le bien-être de nos employés en assurant une rémunération juste et équitable.

2M€ dédiés annuellement à la formation

L'engagement envers le développement professionnel est prouvé par un investissement de 2 millions d'euros pour la formation. Chaque année, plus de 80 % de nos collaborateurs bénéficient de formations pour renforcer leurs compétences, soutenu par un programme d'alternance qui engage 12 % de nos effectifs.

POUR NOS TERRITOIRES

Emplois

Notre activité stimule l'économie locale avec le recrutement chaque année de plus de 300 collaborateurs renforçant ainsi l'attractivité et la vitalité économique locale.

Infrastructure durable (230 bornes électriques)

Avec l'installation à date de 230 bornes de recharge électrique, nous favorisons la transition écologique et soutenons une mobilité durable dans nos régions.

POUR NOS CONSTRUCTEURS ET PARTENAIRES CLÉS

Partenariat privilégié

Avec plus de 100 ans d'histoire, nous nous inscrivons dans la continuité, et c'est dans cette même logique que nous envisageons nos partenariats. Nous favorisons la confiance et la collaboration continue.

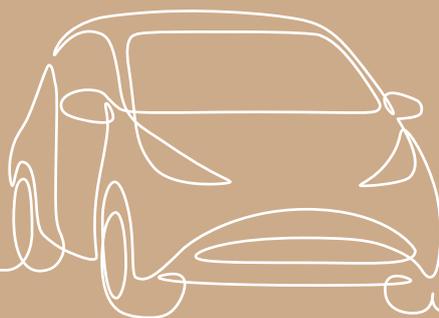
POUR NOS RÉSEAUX SECONDAIRES

Soutien et collaboration

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos agents pour répondre à leur besoin, nos plateformes logiques nous permettent notamment d'optimiser notre taux de service et nos délais de mise à disposition.

2

LA RSE COMME COMPOSANTE ESSENTIELLE DE NOTRE ADN





En tant qu'entreprise familiale, la durabilité a toujours été au cœur de notre ADN.

Bodemer, déjà certifié ISO 9001, figure parmi les premières entreprises françaises à avoir obtenu le label AFAQ 26000 (RSE) dès 2006, et a engagé un ingénieur HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) à temps plein.

Lors du Dealer of the Year Renault 2015, le groupe Bodemer a été distingué par un prix de la RSE, reconnaissant notre engagement profond, notamment à travers notre participation au dispositif Renault Mobiliz. Ce programme offre des conditions tarifaires adaptées aux personnes vulnérables nécessitant des réparations de véhicules pour sécuriser un emploi ou simplement pour le maintenir.

En 2017, le Groupe Bodemer a également remporté l'Oscar de la RSE des entreprises des Côtes d'Armor, saluant notre initiative de privilégier la formation en apprentissage pour recruter nos équipes dans tous les domaines d'activité du groupe.

Le Groupe s'est particulièrement distingué dans la gestion des ressources humaines, en recrutant des seniors, valorisant ainsi leur expérience, et en promouvant l'emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins tels que la mécanique, la peinture, la carrosserie et la logistique. Nous avons aussi renforcé l'apprentissage en alternance à travers toutes nos branches (réparation automobile, vente, marketing, logistique, service après-vente).

Bien que le groupe ait suspendu certaines certifications en 2020 pour se concentrer sur les défis posés par la COVID-19, cela n'a pas entraîné l'arrêt de nos principales actions. Aujourd'hui, nous avons décidé de réévaluer notre stratégie et nos objectifs en matière de RSE pour rester proactifs, sans simplement nous conformer aux exigences gouvernementales.

Cette orientation RSE demeure un pilier fondamental de notre vision d'entreprise, un engagement particulièrement porté par la quatrième génération de la famille Bodemer.



« Cette orientation RSE demeure un pilier fondamental de notre vision d'entreprise, un engagement particulièrement porté par la quatrième génération de la famille Bodemer »

Manon DAHER
DIR. Générale Adjointe
Pilote du COPIL RSE

Notre démarche 2024 en 5 étapes

- 1 Constitution d'un comité RSE
- 2 Remise à plat de notre vision RSE et analyse de notre impact.
- 3 Mise en place d'un dialogue avec les parties prenantes sur les questions de RSE
- 4 Identification de nos indicateurs de suivi et objectifs associés à moyen et long terme.
- 5 Réalisation de notre bilan carbone.

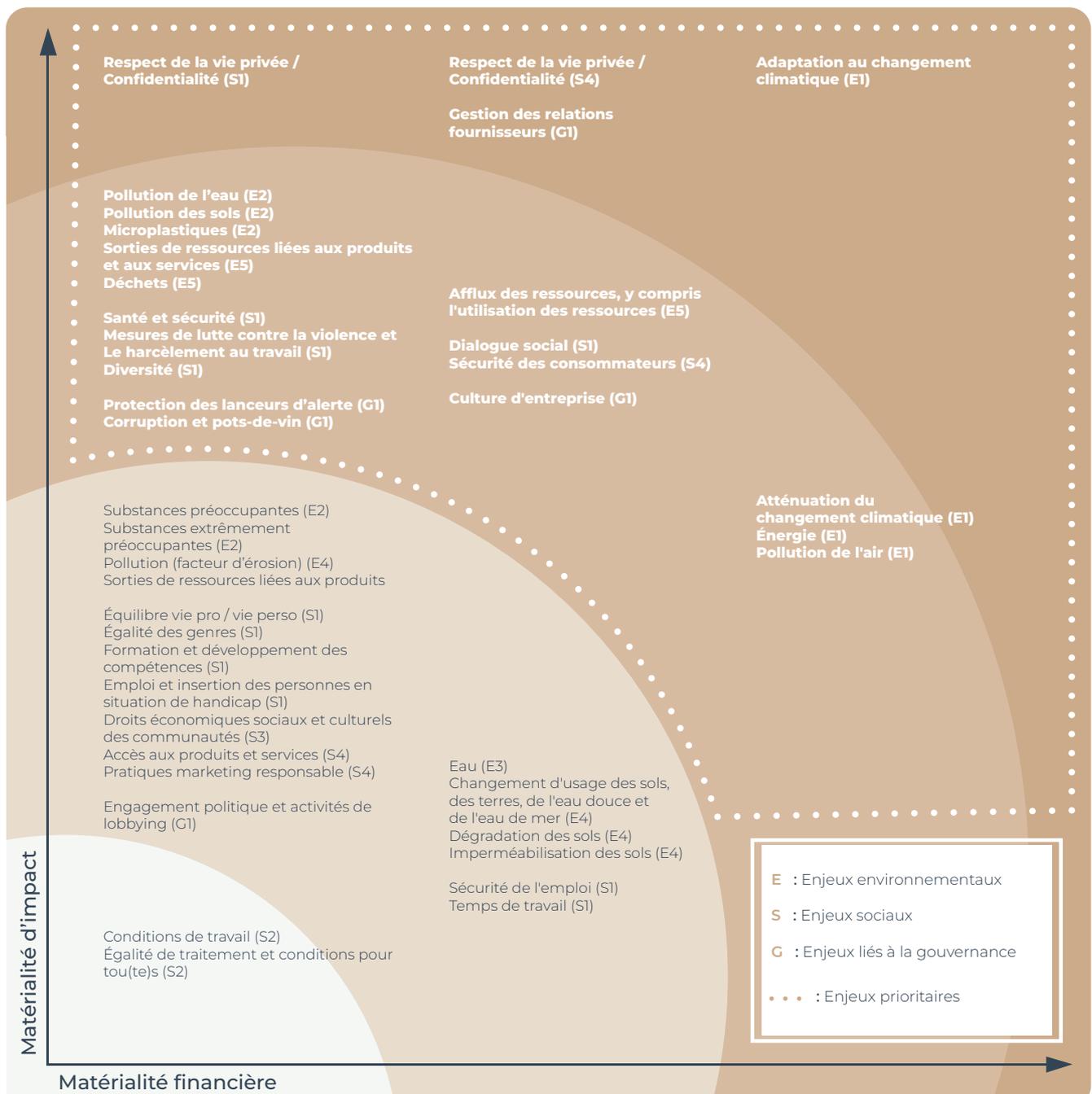
Notre engagement

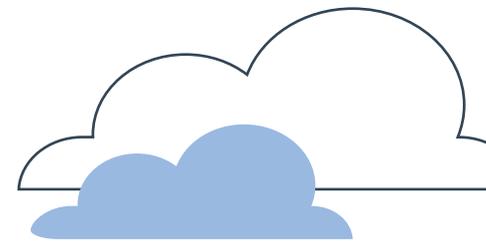
Dans le cadre de notre comité de pilotage RSE et en collaboration avec nos parties prenantes, nous avons réalisé une cartographie des enjeux clés liés à nos engagements en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

Nous avons ensuite établi une priorisation de ces enjeux à l'aide de l'analyse de double matérialité, un concept renforcé par la nouvelle directive européenne de reporting extra-financier CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

La double matérialité examine deux aspects : d'une part, comment les enjeux sociaux et environnementaux peuvent affecter une entreprise, par exemple une crise climatique augmentant les coûts ; d'autre part, comment l'entreprise impacte la société et la planète, notamment par ses émissions de CO2. Cela permet de comprendre les interactions entre l'entreprise et son environnement sous deux angles, financier et sociétal.

Cette méthodologie nous aide à identifier les principaux défis et opportunités en matière de responsabilité économique, sociale, environnementale et sociétale.





ASSURER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS

1

Levier 01 : Développer un modèle d'entreprise égalitaire et inclusif

Levier 02 : S'engager pour une meilleure qualité de vie et conditions de travail

Levier 03 : Développer les compétences et favoriser la mobilité interne

GARANTIR DES PRATIQUES D'AFFAIRES RESPONSABLES

2

Levier 01 : Assurer l'intégrité de notre culture d'entreprise

Levier 02 : Former ses collaborateurs aux principes éthiques et à la conformité réglementaire

Levier 03 : Maintenir une communication ouverte et responsable.

RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT

3

Levier 01 : Maîtriser et raisonner nos consommations énergétiques

Levier 02 : Prévenir la pollution et augmenter notre part de déchets valorisés

Levier 03 : Favoriser l'économie circulaire

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE NOS TERRITOIRES

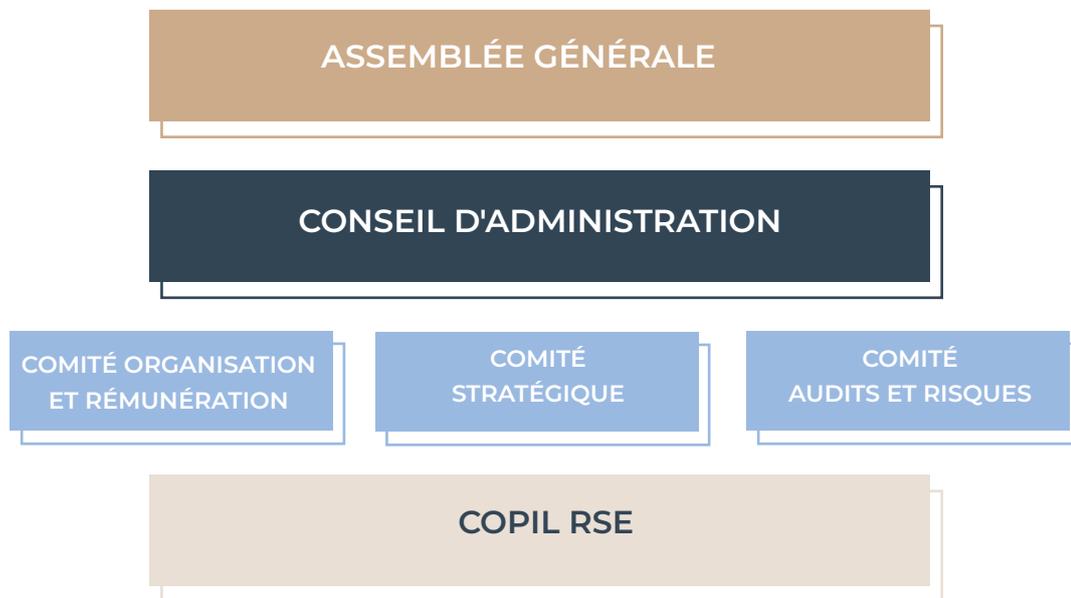
4

Levier 01 : Favoriser le développement économique de nos territoires

Levier 02 : Valoriser l'engagement communautaire et le volontariat

Levier 03 : Contribuer au développement d'une mobilité responsable

La Gouvernance du Groupe



La stratégie RSE est au cœur de la gouvernance de l'entreprise et s'intègre dans toutes les strates dirigeantes. Le Conseil d'Administration, sur proposition de la Direction Générale, valide la stratégie RSE globale de l'entreprise. Cette dernière, à son tour, élabore un plan d'actions détaillé pour atteindre les objectifs RSE, qu'elle suit et ajuste grâce au comité de pilotage RSE.

LE COMITÉ DE PILOTAGE RSE EST RESPONSABLE DE :

- Définir les objectifs annuels et les indicateurs de performance, en parfaite cohérence avec la stratégie RSE globale.
- Coordonner et superviser l'implémentation et l'avancement des initiatives RSE dans toute l'entreprise.
- Organiser des formations de sensibilisation internes pour renforcer l'engagement envers les enjeux RSE.

La stratégie RSE ne se limite pas seulement à son comité de pilotage mais traverse toute la structure dirigeante, en étant intégrée et soutenue par les comités clés de l'entreprise.

LE COMITÉ STRATÉGIQUE veille à l'intégration des enjeux RSE dans l'ensemble des stratégies de l'entreprise, en particulier dans le développement des nouveaux produits et services, garantissant ainsi une vision cohérente et pérenne de la durabilité.

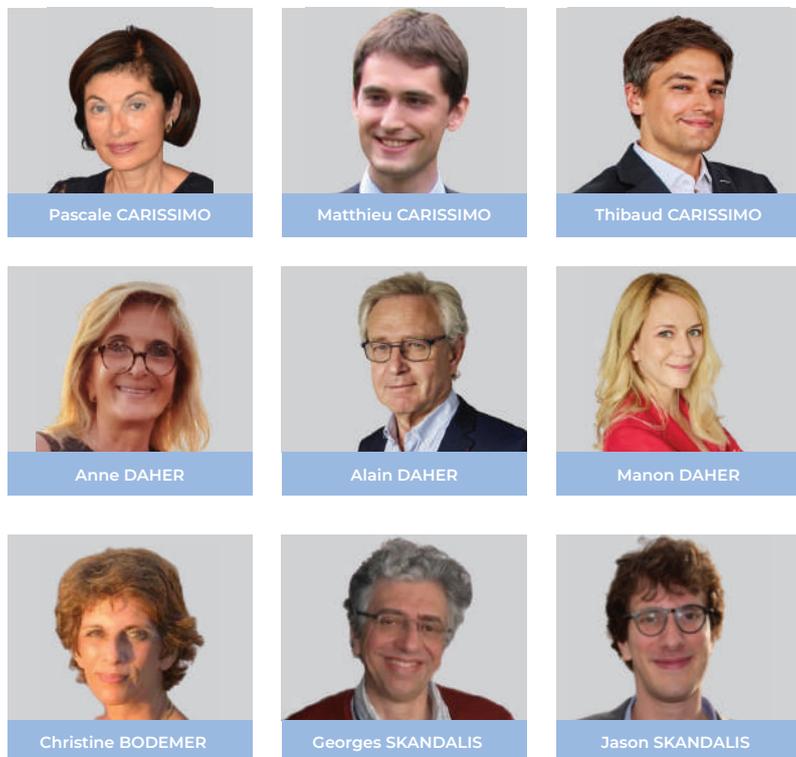
LE COMITÉ ORGANISATION et rémunération aligne les politiques de rémunération avec les objectifs RSE, en promouvant la diversité, l'inclusion, et la transparence. Il intègre des critères RSE dans les évaluations de performance et les incitations financières.

LE COMITÉ AUDIT ET RISQUES assure la conformité des actions RSE aux réglementations et normes en vigueur, et garantit l'exactitude ainsi que la transparence des rapports RSE.

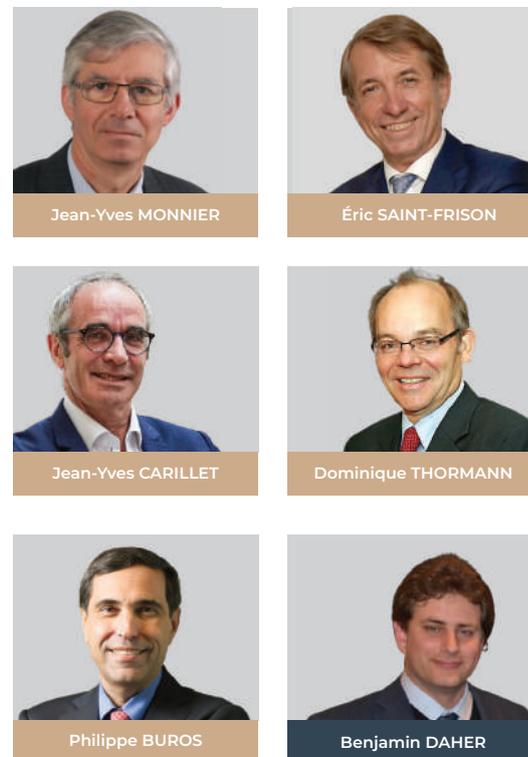
Ainsi, la stratégie RSE est omniprésente et interconnectée à chaque niveau décisionnel, renforçant son impact dans la conduite générale de l'entreprise.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Administrateurs familiaux

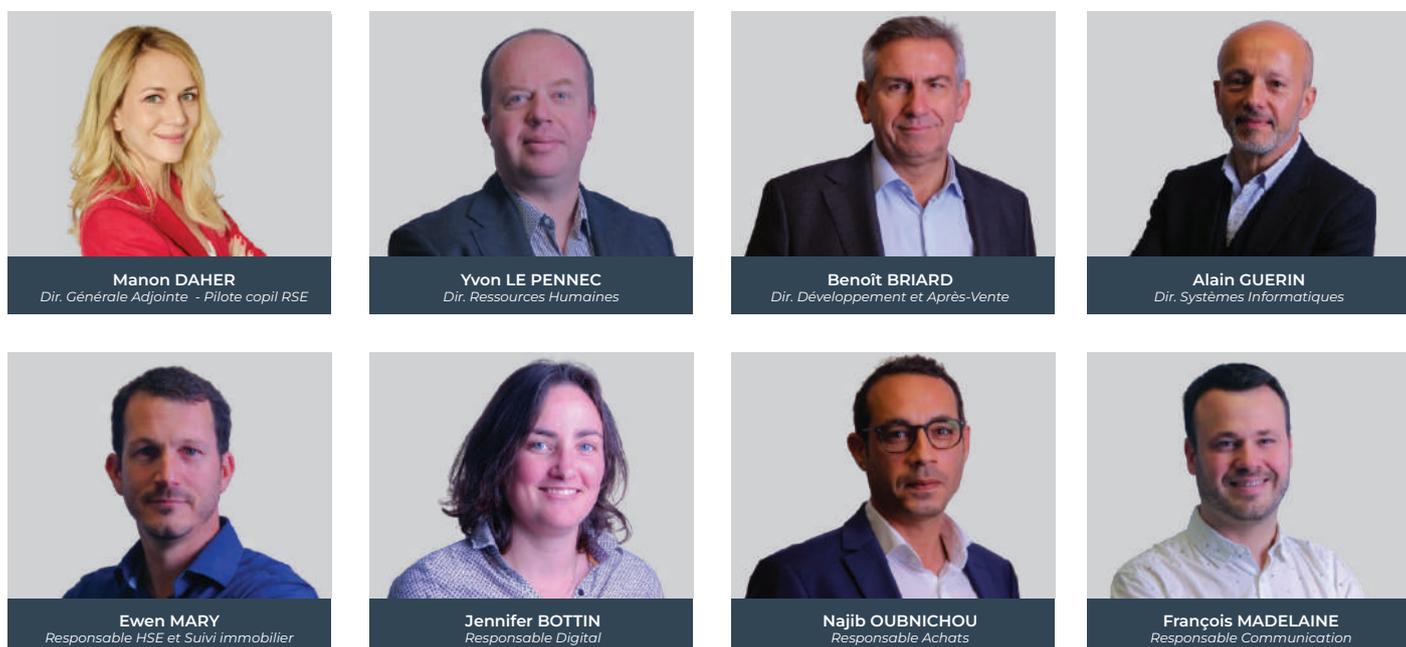


Administrateurs indépendants



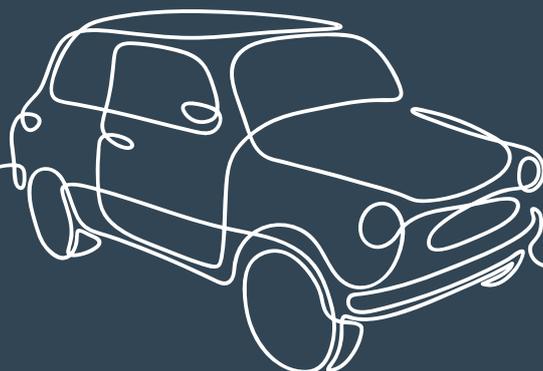
Censeur

COMITÉ DE PILOTAGE RSE



3

ASSURER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS





Notre politique des ressources humaines adopte une approche centrée sur l'humain, visant à favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de chacun. Dans un secteur en constante évolution, notre modèle RH accompagne les transformations stratégiques et opérationnelles tout en garantissant un équilibre durable entre performance et qualité de vie au travail.

DANS CETTE DYNAMIQUE, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- Offrir des opportunités d'évolution et de formation continue.
- Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des pratiques de recrutement équitables.
- Maintenir un environnement de travail sécurisé, respectueux et motivant.
- Reconnaître et récompenser la performance de manière transparente et méritocratique.
- Stimuler l'innovation et la collaboration au sein des équipes.

L'égalité des chances est au cœur de notre stratégie RH. Nous nous engageons à offrir un environnement inclusif, où chaque collaborateur est respecté et valorisé, sans distinction de genre, d'âge, d'origine, de religion ou de toute autre caractéristique personnelle. Notre charte de non-discrimination, intégrée dans notre système de management depuis 20 ans, garantit une culture d'entreprise fondée sur la diversité et l'équité.

Nous veillons activement à garantir une rémunération juste, la santé et le bien-être de nos équipes, en assurant un cadre de travail stimulant et sécurisant. Nous favorisons un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle. Notre objectif est que chaque employé se sente valorisé, respecté et récompensé à la hauteur de son engagement.

Investir dans la formation et le développement des compétences est une priorité. Nos programmes sont conçus pour encourager l'apprentissage continu, stimuler l'innovation et accompagner chaque collaborateur dans la réalisation de ses ambitions professionnelles et personnelles.

Notre approche RH constitue le pilier de notre culture d'entreprise et le moteur de notre avenir commun. En plaçant le dialogue social et les retours des collaborateurs au centre de notre stratégie, nous veillons à faire évoluer nos modèles d'affaires en harmonie avec leur développement et leur épanouissement.



« L'égalité des chances est essentielle dans notre stratégie RH. Nous nous engageons à offrir un milieu de travail inclusif, où chaque collaborateur est respecté et valorisé sans discrimination de genre, d'âge, d'origine, de religion, ou tout autre critère. »

Yvon LE PENNEC
Dir. Ressources Humaines

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET ÉTHIQUE

4,5M€

*Investis en 2024
en faveur de
notre politique
salariale et
sociale.*

Le Comité d'Organisation et de Rémunération (COR) de Bodemer est au cœur de notre engagement envers une politique de rémunération équitable et éthique, alignée sur les besoins de nos collaborateurs et les objectifs stratégiques de l'entreprise.

En collaboration étroite avec les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques (CSE), le COR définit une politique salariale qui reflète nos valeurs d'équité et de respect mutuel.

Ce comité, qui se réunit bi-annuellement, est présidé par un administrateur indépendant afin d'assurer une impartialité complète, ses autres membres sont le président du groupe, les deux directeurs généraux adjoints, le directeur des ressources humaines et un second administrateur indépendant. Cette structure permet d'aborder de manière exhaustive les impacts, les risques et les opportunités matérielles associés aux rémunérations au sein de Bodemer.

En prenant en compte l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, le COR s'engage à promouvoir des pratiques de travail qui non seulement améliorent la satisfaction et la productivité des employés, mais qui soutiennent également les objectifs à long terme de l'entreprise. Les décisions prises par le COR influencent directement notre stratégie d'entreprise et notre modèle d'affaires, en veillant à ce que nous restions un employeur de choix, capable d'attirer et de retenir les talents nécessaires à notre succès continu.

Sur l'année 2024, le COR a mis en œuvre des mesures significatives pour soutenir cet engagement malgré un contexte économique marqué par une inflation estimée à 3 % à fin 2023.

Le COR a introduit une prime exceptionnelle afin de reconnaître la contribution de nos employés aux succès de l'entreprise. Cette prime reflète notre désir de partager les fruits de notre réussite de manière plus équitable.

Une augmentation collective de 3,5% a été approuvée, surpassant l'inflation et démontrant notre engagement à maintenir le pouvoir d'achat de nos employés. De plus, des enveloppes pour augmentations individuelles sont prévues, gérées par les RH en concertation avec les comités de carrière des filiales, permettant une rémunération plus personnalisée et méritocratique.

Le COR a décidé d'octroyer un jour supplémentaire de congé pour les événements familiaux importants tels que naissance, mariage ou PACS, renforçant ainsi notre soutien à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

D'autres mesures de soutien familial ont également été mises en place comme une participation mensuelle aux frais de garde d'enfants de moins de 18 mois ou des mesures spécifiques pour les employés handicapés, incluant des absences indemnisées pour les rendez-vous administratifs ou médicaux ainsi qu'une participation financière à l'aménagement de véhicules personnels, et un accès prioritaire au parking.

Ces initiatives, représentant un investissement total de 4,5 millions d'euros, illustrent la manière dont le COR intègre des considérations éthiques et sociales dans la stratégie de rémunération, tout en soutenant directement le modèle d'affaires de Bodemer. Elles témoignent de notre volonté d'agir en tant qu'employeur responsable, attractif pour les talents actuels et futurs, et soucieux de l'équilibre et du bien-être de ses employés.



“

« Le succès du Groupe Bodemer repose avant tout sur les femmes et les hommes qui le composent »

Jean-Yves CARILLET
Président du Comité
Organisation et Rémunération



ENGAGEMENT POUR LA DIVERSITÉ ET LA MIXITÉ

La politique du groupe Bodemer est de mettre en place et favoriser un environnement de travail équitable et inclusif, en ligne avec les attentes sociétales et les objectifs de développement durable. Depuis 2006, le groupe a mis en place une charte de non-discrimination, en vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
- Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

DISPOSITIF HOPE : POUR L'INSERTION DE RÉFUGIÉS PAR LA FORMATION

Toujours dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, Bodemer prend appui sur le dispositif HOPE (Hébergement - Orientation - Parcours vers l'Emploi), mis en place par le Gouvernement, pour former et embaucher durablement des personnes réfugiées. En partenariat avec l'AFPA, des étudiants sous statut de réfugiés suivent des formations selon leurs envies et les besoins en recrutement du territoire, sur des métiers en tension. Grâce à une formation professionnelle diplômante, Bodemer participe à l'accompagnement vers l'emploi de réfugiés, en les intégrant à ses équipes en concessions. Depuis 2019, il a ainsi aidé plus d'une quarantaine de réfugiés (soit environ 10 personnes formées chaque année via le dispositif HOPE).

Témoignage de Bilal Safi, réfugié afghan. Arrivé en France seul à l'âge de 17 ans, il a bénéficié d'une formation au métier de mécanicien automobile. Bénéficiant du dispositif HOPE, il a suivi un apprentissage chez Bodemer avant d'y être embauché à Bruz, au centre de reconditionnement de véhicules d'occasion.



« Je suis parti seul d'Afghanistan en 2018 pour fuir la guerre. En arrivant en France en tant que mineur, on m'a aidé à faire des stages dans des garages en Normandie. Puis, je suis entré chez Bodemer en apprentissage. J'ai suivi un CAP de mécanicien auto en deux ans, à Coutances (Manche). Les équipes m'ont toujours beaucoup aidé. A la fin de ma formation, mon chef d'atelier a proposé ma candidature et m'a recommandé auprès des équipes de Bruz. J'y suis depuis août 2022. Le groupe Bodemer m'a beaucoup aidé : il m'a appris mon métier et trouvé un travail en CDI à 39 heures par semaine. »



CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LES PEP (PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC)

Les PEP (Pupilles de l'Enseignement Public), sont une association complémentaire de l'école, reconnue d'utilité publique, active depuis plus de 100 ans. Elle intervient dans les domaines de la petite enfance, de l'éducation, des loisirs, du social, du médicosocial et du sanitaire. Ces dernières années, elle a promu la notion de société inclusive, garante de l'accès de tous aux droits communs : droit à l'éducation, à la culture, aux loisirs, aux soins, à la vie sociale et à l'emploi.

Tous les ans, le Groupe Bodemer forme des apprentis l'ensemble de ses établissements. Dans le cadre de ce partenariat et selon les besoins identifiés chaque année, le groupe Bodemer se rapproche de l'association des PEP de la Manche. Au premier trimestre de chaque année, nous proposons d'inclure dans nos établissements plusieurs jeunes mineurs non accompagnés suivis par les PEP de la Manche.



POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FÉMINISATION DU SECTEUR AUTOMOBILE

Le groupe Bodemer s'engage fermement à promouvoir l'égalité des genres en garantissant des opportunités équitables d'accès à l'emploi, de développement professionnel et de progression de carrière, ainsi qu'une politique de rémunération juste et transparente, basée exclusivement sur les compétences et la performance. Au-delà de notre politique d'égalité des genres.

Le groupe, conscient de la sous-représentation des femmes dans le secteur automobile, a lancé des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir la féminisation de cette industrie. Ces initiatives se déploient tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, incluant les réseaux sociaux et les interventions dans les écoles.

À travers des photos et des interviews, ces campagnes mettent en avant les parcours inspirants et variés de nos collaboratrices occupant des postes tels que magasinière, carrossière, peintre, mécanicienne, opératrice, cheffe d'atelier, conseillère commerciale, et assistante commerciale. Ces témoignages illustrent la diversité des opportunités disponibles pour les femmes au sein du groupe et soulignent leur rôle crucial dans le succès quotidien de notre entreprise.

L'objectif de ces initiatives est double : inspirer et encourager davantage de femmes à envisager des carrières dans le secteur automobile, et sensibiliser tous les acteurs à l'importance de la diversité et de l'inclusion. En interne, ces actions renforcent l'engagement des collaborateurs vers une culture d'entreprise plus inclusive. À l'externe, elles modifient les perceptions traditionnelles et attirent les talents féminins, essentiels pour l'innovation et la croissance continue de l'entreprise.



“

« Dans le Groupe Bodemer, la mixité n'est pas un débat mais une évidence. »

Anne ROUSSELY
Cheffe d'atelier



MESURES ET LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Politique de tolérance Zéro

Le groupe Bodemer affiche une politique de tolérance zéro en ce qui concerne tout comportements de violence et harcèlement. Le guide d'application des valeurs Bodemer, déployé à chaque collaborateur, souligne la notion de respect et le comportement qui en découle tant envers d'autres collaborateurs que nos clients et fournisseurs.

Formations

Au-delà des campagnes de sensibilisation, nous formons 100% de nos nouveaux managers à la prévention des risques psychosociaux. Cette formation cible non seulement l'identification et la gestion du stress professionnel, mais elle se concentre également sur la détection des comportements de harcèlement et de violence. Les managers sont formés à intervenir de manière appropriée, à mettre en place des politiques de prévention et à maintenir un dialogue ouvert, assurant ainsi un environnement de travail sain et respectueux.

Mécanismes de signalement

Afin de libérer au maximum la parole et faciliter le signalement d'incidents de violence et de harcèlement, nous avons développé un dispositif complet "Bodemer à votre écoute". Ce système comprend plusieurs niveaux d'écoute : les responsables hiérarchiques et les directeurs d'établissement sur chaque site, des interlocuteurs RH, des coordinateurs HSE, et des élus CSE dans chaque filiale. Au niveau du groupe, le DRH, le président, le responsable HSE ainsi que les membres du Comex et du Codir sont impliqués et accessibles. Nous offrons également des outils internes tels qu'un formulaire de contact anonyme sur l'intranet et un répondeur téléphonique consulté par le DRH, garantissant la confidentialité et l'accessibilité pour tous les employés.

Enquêtes et action disciplinaires

Dès qu'un incident nous est rapporté, notre département des ressources humaines déclenche sans délai une enquête, réalisée en collaboration étroite avec les représentants du Comité Social et Économique (CSE). Ces enquêtes font l'objet de suivis réguliers lors des réunions du Comité de Direction (CODIR) chaque semaine. Si les faits rapportés sont confirmés, nous mettons en œuvre des sanctions disciplinaires sévères contre les auteurs, pouvant aller jusqu'au licenciement, affirmant ainsi notre engagement pour un milieu de travail éthique et sûr.

Veille et prévention

À chaque Comité Social et Économique (CSE), nos équipes ressources humaines et les représentants du personnel font le point sur l'ambiance de travail au sein des services et de la filiale. Cette analyse régulière nous permet d'identifier et d'aborder proactivement tout signe de tension ou de mécontentement, contribuant ainsi à prévenir les incidents avant qu'ils ne

surviennent. Ce processus inclut l'évaluation des retours des employés, l'examen des conditions de travail et l'identification de potentiels facteurs de risque, garantissant ainsi un environnement de travail sain et sécurisé pour tous.

100%

des managers formés aux risques psychosociaux



“

« Aborder le sujet des RPS (Risques Psychosociaux) avec les managers du Groupe BODEMER a une double vocation : informer et responsabiliser.

Comprendre ce que sont les RPS ainsi que leurs conséquences sur la motivation, le désengagement, la productivité, la performance de l'entreprise et les relations interpersonnelles permet de mesurer l'importance d'une prise en charge adaptée.

Démontrer que l'ensemble des acteurs de l'entreprise, à la fois collectivement et individuellement, joue un rôle dans l'émergence des RPS, mais également dans leur prévention et leur résolution, contribue à améliorer les conditions de travail. S'appuyer sur les leviers de la Qualité de Vie au Travail (QVT) permet ainsi de replacer l'humain au cœur des réussites, tant individuelles que collectives.

Le manager, de par sa position stratégique, exerce une forte influence sur les comportements de ses collaborateurs. Il devient un acteur clé du bien-être au travail, notamment grâce à son exemplarité en matière de prévention des RPS.

À ce titre, il joue un rôle essentiel dans la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), qui intègre les RPS comme l'un de ses piliers majeurs.

Le Parcours Managers vise ainsi à sensibiliser les managers et à les inciter à l'action. Cette prise de conscience initie des réflexions approfondies. La projection et les mises en situation favorisent ensuite l'émergence de véritables changements. »

Brigitte DANIEL

Formatrice nouveaux managers

LE DIALOGUE SOCIAL, UN PILIER DE LA COHÉSION ET DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Convaincus que la réussite collective repose sur la qualité des échanges, nous nous efforçons de favoriser une communication ouverte, transparente et constructive.

Notre engagement en faveur du dialogue social se traduit par la mise en place de canaux de communication adaptés et accessibles à tous les niveaux de l'organisation. Les instances officielles, comme le Comité Social et Économique (CSE) et les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), jouent un rôle central dans cette démarche.

Pour que le dialogue ne se limite pas aux représentants du personnel, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives :

- Enquêtes de Climat Social : Chaque année, nous sondons l'ensemble de nos collaborateurs à travers des entretiens individuels pour recueillir leur perception de la cohérence du groupe avec ses valeurs et leur sentiment de bien-être au travail.
- Points de Rencontre Management : Deux fois par an, chaque chef de service réunit ses équipes pour partager des informations sur le groupe et leur service spécifique. Ces réunions garantissent un accès égal à l'information et encouragent les échanges de ressentis, d'interrogations ou de suggestions.

Dispositif « Bodemer à votre écoute » : Ce dispositif permet aux collaborateurs de soumettre des suggestions ou des retours d'expérience de manière transparente, voire anonyme. Il identifie également les différents niveaux d'écoute disponibles, tels que les responsables hiérarchiques, les directeurs d'établissement, les interlocuteurs RH, les coordinateurs HSE et les élus CSE dans chaque filiale. Au niveau du groupe, le DRH, le président, le responsable HSE, ainsi que les membres du Comex et du Codir, sont également impliqués et accessibles.



ASSURER LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Le groupe Bodemer a pour politique de garantir un environnement de travail sécurisé pour tous les employés, sous-traitants et visiteurs.

À cet effet, nous avons mis en place un système rigoureux de gestion des contrôles et de maintenance des équipements de travail, ainsi que des dispositifs de prévention pour garantir un environnement de travail sécurisé. Parmi ces équipements figurent les appareils de levage, les installations électriques, les systèmes d'aération et d'assainissement, les portes et portails automatiques, ainsi que les équipements de premier secours incendie, les compresseurs et autres appareils de mesure.

La planification et le suivi des contrôles sont gérés via notre intranet BODEMER. Ce système permet de programmer les interventions, d'envoyer des communications aux chefs de services et de conserver les rapports de maintenance, garantissant ainsi un archivage sécurisé et un suivi efficace des prestations effectuées par nos prestataires externes.

Pour renforcer cette démarche, nous avons instauré des mesures additionnelles, notamment :

- Formation et suivi réguliers avec nos directeurs et chefs d'atelier afin de s'assurer qu'ils sont à jour avec les procédures de sécurité.
- L'établissement du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour 100 % de nos sites, accompagné de plans d'actions ciblés en matière de santé, sécurité et environnement (HSE).
- L'installation de défibrillateurs sur l'ensemble de nos sites et la fourniture d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés à chaque catégorie de métier.
- Une analyse approfondie de chaque accident du travail lors des réunions du CSE, afin d'identifier et de mettre en œuvre des actions préventives adaptées.
- La formation continue de nouveaux Sauveteurs Secouristes du Travail (SST), grâce à la présence d'un formateur interne, permettant d'augmenter régulièrement le nombre de SST disponibles.



Au-delà des contrôles de sécurité, nous nous engageons également à améliorer constamment la prévention des risques professionnels. Plusieurs initiatives ont été déployées pour réduire l'exposition des collaborateurs à divers dangers :



- La prévention des risques chimiques, avec la mise à disposition sur notre intranet de fiches de postes détaillant les mesures de protection contre les agents chimiques dangereux. Une étude approfondie sur les produits et agents CMR a également été menée, accompagnée d'une diffusion des informations liées au nouvel étiquetage des produits chimiques.
- La mise à jour continue des fiches de données de sécurité, ainsi que la création d'étiquettes pour le reconditionnement des produits chimiques dans les processus de préparation VO, VN et atelier.
- Pour prévenir les risques électriques, nous avons élaboré une note d'information et organisons des sessions de formation internes destinées au personnel susceptible d'utiliser des véhicules électriques.
- Enfin, en matière de prévention des incendies, nous avons mis en place une procédure complète comprenant la révision des plans d'évacuation, la formation à l'utilisation des extincteurs, la définition des consignes d'urgence, ainsi que la signalisation des points de regroupement et des numéros d'appel.

Pour aller encore plus loin dans la préservation de la santé et du bien-être de nos collaborateurs, nous avons également mis en place un plan de communication interne ambitieux. Ce plan inclut des campagnes de sensibilisation et des conseils pratiques couvrant plusieurs domaines essentiels, tels que la santé mentale, la sécurité routière, ainsi que le dépistage préventif des cancers, notamment du sein et de la prostate. Ces actions visent à renforcer la prévention, à encourager des comportements responsables et à promouvoir un environnement de travail où la santé de chacun est une priorité.

UN ÉQUILIBRE PRO - PERSO

Le groupe Bodemer a mis en place plusieurs initiatives pour favoriser un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle. Tout d'abord, nous reconnaissons l'importance du temps de pause, un moment clé pour le bien-être physique et mental. En plus de favoriser la détente et la socialisation, ces pauses contribuent à la productivité tout en luttant contre la sédentarité.

Nous avons également instauré un droit à la déconnexion, afin que chacun puisse profiter de son temps libre sans être sollicité pour des tâches professionnelles en dehors des heures de travail. Cette mesure vise à préserver la santé mentale de nos collaborateurs en évitant la surcharge liée aux attentes numériques constantes.

En outre, pour améliorer la flexibilité et mieux répondre aux besoins individuels, nous avons introduit la semaine de quatre jours pour ceux qui peuvent bénéficier de cet aménagement, ainsi que le télétravail lorsque cela est possible, selon les termes de notre charte. Ces dispositifs permettent une meilleure conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles, contribuant ainsi à un environnement de travail plus souple et plus humain.

Enfin, pour renforcer cet équilibre, nous formons nos managers aux risques psychosociaux, en les sensibilisant aux enjeux liés à la santé mentale et en leur rappelant les valeurs du Groupe. Cela leur permet d'accompagner efficacement leurs équipes dans des moments difficiles, qu'ils soient d'ordre personnel ou professionnel.

Témoignage d'un collaborateur à propos de la semaine de 4 jours

« C'est une des raisons pour lesquelles j'ai postulé ici. On est déjà sur le lieu de travail, donc ce n'est pas dérangeant d'y être pour un peu plus longtemps. Ce serait difficile de revenir en arrière, de repasser à cinq jours. Pour moi, c'est vraiment ce qu'il y a de mieux. »

Joël T.
Collaborateur BodemerAuto

3

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE



FORMATION ET MOBILITÉ INTERNE

2,1M€

Dédiés chaque année à la formation

Le secteur de l'automobile, en pleine mutation, a besoin de spécialistes métiers tout au long de la chaîne de valeur. C'est pourquoi la formation fait partie intégrante de la politique de RSE du groupe Bodemer. En 2023, le groupe y a consacré 2,1 millions d'euros, accompagnant ainsi au quotidien ses collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences.

En parallèle des diplômés d'électromécaniciens, Bodemer organise également de nombreuses sessions de formation dans différents domaines. Son école de ventes forme, par exemple, deux promotions de jeunes chaque année au métier de commercial. À l'issue du parcours, 97 % des formés intègrent l'entreprise sur des postes en CDI.

Le groupe organise par ailleurs 18 sessions de formation de secouristes au travail (soit 128 formés par an), 17 sessions de formation incendie (169 formés par an) et 3 sessions de formation pour managers, regroupant 30 participants.

Afin de développer la mobilité interne, les équipes RH et les responsables d'activité organisent, pour chaque filiale, des comités de carrière. Ces comités ont pour objectif d'analyser les souhaits d'évolution professionnelle de chaque collaborateur et d'identifier les profils à fort potentiel.

Cela permet de leur proposer un plan de formation et de carrière personnalisé, en adéquation avec leurs aspirations et les besoins de l'entreprise. Grâce à cette démarche proactive, nous favorisons la progression interne et assurons un accompagnement adapté au développement des compétences de nos collaborateurs. Pour accompagner au mieux nos managers dans leur prise de fonction et afin d'assurer la résonance de nos valeurs dans

l'ensemble de nos sites, chaque nouveau manager participe au programme de formation : « Parcours managers ».

Chez Bodemer, 77% des managers sont d'ailleurs issus de la promotion interne, et bénéficient d'une formation adéquate.

77%

Des managers issus de la promotion interne



« Le Groupe Bodemer m'a accordé sa confiance tout au long de mon parcours, depuis mon premier stage jusqu'à la prise de fonction de Responsable Plaque Grand Ouest. L'engagement du Groupe pour les valeurs telles que la transparence et la loyauté a été une source de motivation pour moi. »

Hugo J.
Responsable Plaque BLC Automotive

FOCUS SUR L'ALTERNANCE

Chaque année, le groupe recrute 300 nouveaux collaborateurs, dont la moitié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. La très grande majorité de ces alternants se voient proposer un CDI à l'issue de leur formation.

En effet, l'apprentissage et l'alternance jouent un rôle clé dans l'amélioration significative et durable du taux d'insertion professionnelle. C'est pourquoi l'alternance est un pilier central de la stratégie d'entreprise de Bodemer. Dépassant les simples obligations légales, avec 200 alternants représentant 11 % des 1 800 collaborateurs, le groupe s'engage à porter ce chiffre à 15 % dans les années à venir. Chaque année, le groupe Bodemer organise une journée dédiée à tous les nouveaux alternants pour leur faire découvrir

le groupe et ses valeurs. Au programme : échanges avec l'équipe dirigeante, sensibilisation à la conduite avec la participation de la Sécurité Routière, prévention sur les risques liés à la consommation d'alcool et de stupéfiants, initiation aux premiers gestes de secours pour les encourager à devenir de futurs SST, et activités ludiques autour de l'automobile, comme des essais de voitures de course avec les pilotes de l'École de pilotage PEGASE.



“

« Ils sont l'avenir de l'entreprise, et la grande majorité de nos cadres et managers, à l'image de Benoît Briard, directeur du développement, ou d'Yvon Le Pennec, directeur des ressources humaines, sont issus de l'alternance. »

Alain DAHER
Président

En avril 2024, la Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, Catherine Vautrin, a visité le Centre Automobile Logistique du Groupe Bodemer à Saint-Caradec (22) pour échanger sur les enjeux de l'alternance et de la formation professionnelle.

“

« L'objectif de cet échange breton est d'aller regarder les bonnes pratiques et mettre en avant ce qui est fait dans ce groupe »

Catherine Vautrin - Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités [Télégramme].



Les indicateurs Clés

Effectifs		
Indicateurs	Données 2023	Données 2024
Nombre total de salariés	1740	1850
Part de femmes employées	21 %	23,3 %
Part de CDI	88 %	86 %
Part de CDD	0,2 %	0,2 %
Part d'intérimaire ou freelance	0,8 %	3 %
Part d'alternants	11 %	10,8 %
Taux de Turn Over	33,3 %	34,4 %
Diversité		
Part de femmes membres du CODIR/COMEX	10 %	10 %
Part de femmes membres du conseil d'administration	28 %	28 %
Répartition en pourcentage des salariés par tranche d'âges (-30ans, 30-50, +50 ans)	<30 ans : 33 % 30-50 ans : 41% >50 ans : 26%	< 30 ans = 34 % 30 à 50 ans = 42 % >50 ans = 24 %
Dialogue social		
Nombre de réunions avec représentants du personnel et délégués syndicaux	58	74
Pourcentage de l'effectif représentés par un CSE ou équivalent	N/C	88,5 %
Mesures contre la violence et le harcèlement		
Managers formés aux risque psychosociaux	100 %	100 %
Part de collaborateurs sensibilisé à la non-discrimination	100 %	100 %
Nombre de plaintes de discrimination et harcèlement avérées	0	0
Montant des amendes, pénalités, indemnités pour dommages résultant de violations des droits sociaux et des droits humains	0	0

Sécurité et prévention des risques

Indicateurs	Données 2023	Données 2024
Part de sites disposant d'un DUER	100 %	100 %
Effectifs formés SST sur l'année	130	130

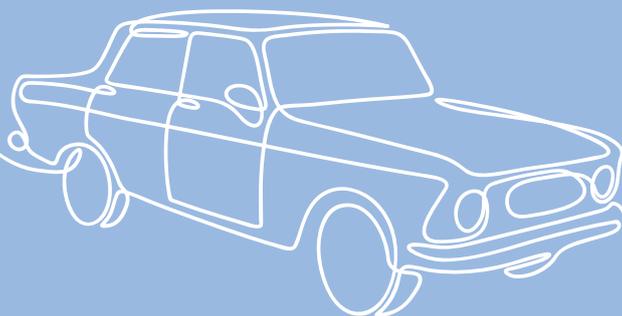
Gestion de carrière et formation

Montant consacré à la formation	N/C	2,1 M€
Part de l'effectif ayant reçu une formation	N/C	75 %
Nombre de réunions de comité de carrière	N/C	N/C
Part de l'effectif concerné par un comité carrière	100 %	100 %
Part de l'effectif ayant réalisé un entretien professionnel	100 %	100 %



4

GARANTIR DES PRATIQUES D'AFFAIRES RESPONSABLES





Le Groupe BODEMER est une entreprise familiale dont l'identité est fondée sur des valeurs de respect (respect des collaborateurs, des clients et des partenaires), dans un esprit de transparence, de loyauté et de responsabilité sociétale.

Dans cette perspective, nous avons adopté des pratiques d'affaires responsables fondées sur l'intégrité, le respect des lois et réglementations en vigueur, ainsi que la promotion d'une culture éthique au sein de l'entreprise. Notre politique vise à prévenir la corruption, à promouvoir l'équité et à garantir des relations solides et durables avec nos partenaires et fournisseurs.

Cette démarche s'articule autour de trois piliers majeurs. Le premier repose sur une gouvernance intègre et la sélection rigoureuse de partenaires partageant nos valeurs éthiques et sociétales.

Le deuxième pilier concerne la mise en place de processus solides et de formations spécifiques pour sensibiliser nos collaborateurs aux principes d'éthique et de conformité réglementaire.

Enfin, le troisième pilier met l'accent sur une communication ouverte, transparente et sécurisée, visant à renforcer le dialogue et la confiance avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous croyons fermement que ce code de conduite constitue le socle de la pérennité et de la croissance durable du Groupe BODEMER.

GOVERNANCE ET CULTURE D'ENTREPRISE



La culture d'entreprise chez Bodemer repose sur nos valeurs familiales, qui sont devenues les valeurs de l'entreprise : le respect, la transparence, la loyauté et la responsabilité sociétale. Ces principes ne guident pas seulement le management quotidien, mais forment également la base des décisions stratégiques du groupe, assurant ainsi une cohérence totale entre les valeurs de l'entreprise et ses actions.

En 2022, Bodemer a renforcé sa gouvernance pour mieux répondre à ses responsabilités croissantes. L'intégration d'administrateurs indépendants a été un tournant stratégique, marquant un engagement renouvelé envers un développement respectueux des valeurs de l'entreprise. Trois comités clés ont été formés, inscrits aux statuts, pour assurer cette intégrité :

LE COMITÉ ORGANISATION ET RÉMUNÉRATION : Ce comité veille à ce que la structure de gouvernance et les politiques de rémunération soient alignées avec les intérêts des collaborateurs et des actionnaires, et qu'elles soutiennent la performance globale de la société. Cela garantit que les pratiques internes restent justes et compétitives par rapport à l'industrie, reflétant les valeurs de respect et de loyauté envers le personnel et les parties prenantes.

LE COMITÉ AUDIT ET RISQUES : Chargé de préparer les délibérations du Conseil d'Administration, ce comité s'assure de la fiabilité des processus de gestion des risques et du contrôle interne.

LE COMITÉ STRATÉGIQUE : Accompagnant les dirigeants dans la formulation et l'exécution de la stratégie d'entreprise, ce comité examine les initiatives de croissance externe et les projets d'investissement qui pourraient influencer l'activité de l'entreprise. Il s'assure que ces projets sont non seulement viables, mais aussi fidèles aux principes de la culture d'entreprise de Bodemer.

PARTENARIATS STRATÉGIQUE



« La politique environnementale du Groupe Renault vise à créer de la valeur grâce à des solutions de mobilité innovantes et des pratiques d'économie circulaire. Son objectif est de réduire l'empreinte environnementale de ses activités, de promouvoir l'amélioration continue et la conformité réglementaire grâce à une gestion environnementale complète et une communication transparente avec ses parties prenantes.

La politique environnementale du Groupe Renault à l'intention des concessionnaires a pour objectif d'encourager le réseau à examiner leurs propres politiques environnementales et à prendre des mesures claires pour améliorer leur gestion, leur gouvernance et leurs performances environnementales. »

Fabien PAYZAN

Directeur stratégique Réseau France Renault Groupe

Depuis plus d'un siècle, le groupe Bodemer a su évoluer tout en restant fidèle à ses engagements en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Cette croissance s'est accompagnée d'un renforcement continu de son statut d'entreprise citoyenne. Chez Bodemer, cela se traduit par une vigilance constante quant à la sécurité de l'emploi de ses collaborateurs, la réduction de l'impact environnemental de ses activités, ainsi que l'assurance de la sécurité et de la satisfaction de ses clients. Ces priorités sont déterminantes dans le choix et la collaboration avec ses partenaires.

Le choix des partenaires commerciaux tels que Renault, Dacia, Alpine et Nissan illustre parfaitement cet engagement. Chacun de ces partenaires représente un modèle d'excellence technique et commerciale et partage les valeurs du groupe Bodemer.

Le Groupe Renault est particulièrement reconnu pour son engagement envers la durabilité et l'innovation dans la mobilité propre. Pionnier avec la Zoé, Renault a réalisé des progrès significatifs dans le développement de véhicules électriques et hybrides, alignant ainsi parfaitement ses objectifs avec ceux de Bodemer visant à réduire l'empreinte carbone de ses opérations.

Récemment, le groupe Bodemer a commencé à collaborer avec BYD, un pionnier de la technologie des batteries. L'engagement de BYD en faveur du climat, à travers la construction d'un écosystème sans émissions, s'accompagne d'une attention rigoureuse à la sécurité des véhicules et à l'expérience des clients, alignant ainsi parfaitement ses valeurs avec celles de Bodemer et renforçant son engagement envers un avenir durable et responsable.

RENFORCER NOS PROCESS ET FORMER NOS COLLABORATEURS AUX PRINCIPES ÉTHIQUES ET À LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Chez Bodemer, nous nous engageons fermement à mener nos activités commerciales dans le respect total de l'éthique et de la légalité. Nous reconnaissons que la corruption constitue une menace sérieuse pour l'intégrité de nos opérations, la confiance de nos parties prenantes et l'équité dans le monde des affaires.

Dans cet esprit, nous avons mis en place une procédure anticorruption visant à établir des directives claires et strictes pour prévenir, détecter et répondre à toute forme de corruption et de comportement non éthique au sein de notre organisation.

En respect de la réglementation anticorruption de la loi Sapin II, cette procédure comprend une cartographie des risques ainsi qu'un descriptif des plans d'actions préventifs et correctifs associés.

Concernant la formation et la sensibilisation de nos collaborateurs, nos contrats de travail et nos règlements intérieurs précisent les comportements à proscrire, tels que :

- La réception de cadeaux de la part des clients ou des fournisseurs sans autorisation explicite.
- L'utilisation du matériel professionnel à des fins personnelles.
- Le transport onéreux de voyageurs avec un véhicule de l'entreprise, etc.

Chaque année, le groupe sensibilise ses collaborateurs, via son journal interne, son intranet ou les PRM (Points Rencontres Management), sur ses mesures anticorruption et sur la possibilité de signaler de manière anonyme tout crime, délit, menace ou préjudice pour l'intérêt général.



« Dans le cadre du comité Audit et Risques, le dispositif « Bodemer à votre écoute » a été évalué et reconnu comme satisfaisant par le groupe de travail composé d'un panel de collaborateurs représentant l'ensemble des activités de l'entreprise. »

Jean-Yves MONNIER

*Administrateur indépendant et
Président du comité Audit et Risques*

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Conformément à la législation, le groupe Bodemer a établi une procédure d'alerte clairement définie, permettant aux employés de signaler anonymement tout acte répréhensible. Nos règlements internes garantissent que les lanceurs d'alerte peuvent agir sans crainte de représailles, assurant leur protection complète sous l'égide de la loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Le dispositif « Bodemer à votre écoute », décrit précédemment dans ce rapport, liste les différents canaux à disposition, notamment notre répondeur téléphonique consulté par le DRH, garantissant la confidentialité et l'accessibilité pour tous les employés.

PROCESS ACHATS ET GESTION FOURNISSEURS



Afin d'assurer une coordination efficace et éthique de nos activités d'achat, un responsable des achats a été désigné pour gérer le référencement et le suivi de la mise en concurrence de l'ensemble des contrats du groupe via notre contrathèque. Cette centralisation permet de maintenir une vision claire de nos engagements contractuels et de s'assurer que toutes les clauses et conditions respectent nos standards commerciaux et éthiques.

Pour promouvoir la transparence et l'équité dans le processus d'achat, et éviter toute corruption, nous avons institué un système de mise en concurrence systématique. Pour chaque achat, un minimum de trois devis est requis, ce qui permet de comparer efficacement les offres et de choisir la meilleure option. Au-delà d'un certain montant, les demandes d'achats s'effectuent via un outil interne avec une chaîne de validation comprenant habituellement le responsable hiérarchique du demandeur ainsi que l'expert métier référent du groupe. Ce processus aide à prévenir les pratiques anticoncurrentielles.

Afin de ne pas limiter le choix de nos fournisseurs à leur positionnement tarifaire, nous avons mis en place une grille d'analyse détaillée pour évaluer les fournisseurs lors des appels d'offres. Cette grille inclut divers critères tels que le prix, la qualité des prestations précédentes, mais aussi les normes de travail, l'éthique de l'entreprise et la responsabilité sociale. Cet outil permet d'assurer que nos fournisseurs respectent non seulement nos exigences commerciales, mais aussi nos ambitions en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Pour aller plus loin dans cette démarche, nous travaillons actuellement à la mise en place d'une charte RSE à destination de nos fournisseurs.



3

MAINTENIR UNE COMMUNICATION OUVERTE ET RESPONSABLE

TRANSPARENCE ET AUTHENTICITÉ

La transparence est une valeur fondamentale de notre groupe, et nous nous engageons à ce qu'elle soit au cœur de nos stratégies de communication, tant internes qu'externes.

Sur le plan interne, nous utilisons divers canaux de communication tels que notre journal interne, notre intranet et notre revue de direction pour garantir que tous les collaborateurs aient un accès direct et transparent à l'information sur l'activité et les stratégies de l'entreprise. Notre système de management est conçu pour favoriser une circulation bidirectionnelle de l'information. Grâce à nos responsables des ressources humaines de proximité, nos directions de filiales et nos Points de Rencontres Management, nous encourageons activement la remontée d'informations et les questions de nos collaborateurs, assurant ainsi une communication ouverte et inclusive.

Notre engagement en matière de transparence s'étend bien au-delà de notre communication interne pour inclure l'ensemble de nos parties prenantes. Par exemple, nous entretenons un dialogue régulier avec nos partenaires financiers, que nous rencontrons au moins trois fois par an lors de réunions d'information et d'échanges sur nos actualités et

enjeux stratégiques. De même, nous accordons une attention particulière à notre communication client en nous engageant à répondre à 100 % des avis et questions, qu'ils soient formulés via nos sites internet ou nos réseaux sociaux. Cette approche garantit une interaction constante, ouverte et constructive avec toutes nos parties prenantes.

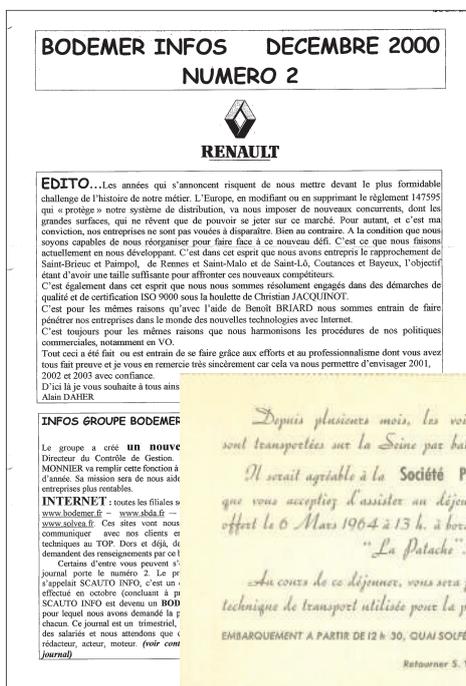
Depuis janvier 2024, nous avons également adopté un plan de communication spécifique à notre responsabilité sociale et environnementale (RSE). Ce plan souligne notre engagement à améliorer le bien-être de nos employés, de nos consommateurs et des communautés, tout en préservant l'environnement. Chaque mois, nous abordons des thèmes liés à nos engagements RSE, tels que le bien-être des collaborateurs, la santé mentale, l'égalité des chances, le développement durable et l'inclusion, à travers des campagnes internes et externes. L'objectif est de communiquer de manière transparente et authentique sur nos objectifs et notre progression relative à ces thématiques.

Notre plan de communication est conçu pour renforcer l'engagement de toutes nos parties prenantes en prenant en compte leurs retours et préoccupations, ce qui contribue à une meilleure implication dans nos objectifs RSE et à la promotion d'une culture d'entreprise ouverte et responsable.



« Je suis ravie de mon achat de voiture électrique ! L'équipe commerciale a été exceptionnelle, toujours disponible et transparente à chaque étape du processus. Leur communication claire et honnête a vraiment facilité ma décision et m'a donné confiance dans mon choix. Merci pour cette expérience d'achat sans stress ! »

Laura B - Associée Expert-comptable Commissaire aux comptes.



CYBERSÉCURITÉ ET INTÉGRITÉ DES DONNÉES CLIENTS

100%

Des équipes RH formées à la protection des données (RGPD)

Dans un monde numérique en constante évolution, le respect de la vie privée, la confidentialité et la protection des données de nos collaborateurs et clients sont non seulement des priorités, mais également une obligation. Notre entreprise s'engage fermement à maintenir et à améliorer continuellement ses pratiques de cybersécurité afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations dont nous avons la responsabilité.

MISE EN ŒUVRE DE STRATÉGIES PROACTIVES ET RÉACTIVES

Conscients des enjeux liés à la sécurité informatique, nous avons mis en place des protocoles de réponse rapide en cas d'incidents de sécurité. Ces protocoles incluent la suppression immédiate des accès non essentiels et la mise en place d'une authentification robuste à trois facteurs pour les accès critiques. Ces actions sont complétées par des changements réguliers des mots de passe administrateurs et une mise à jour continue de notre infrastructure selon les standards de sécurité les plus stricts.

INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES POUR UNE SÉCURITÉ RENFORCÉE

Pour aller plus loin dans notre engagement, nous avons développé des solutions innovantes adaptées aux menaces modernes. La mise en place de zones étanches entre nos serveurs web et nos serveurs de production illustre notre volonté de créer des barrières efficaces contre les cyberattaques, protégeant ainsi les données critiques de nos clients.

De plus, la sécurité des appareils mobiles étant une préoccupation croissante, nous avons introduit des outils permettant de sécuriser les échanges d'emails, d'agendas et de contacts, tout en offrant la possibilité d'effacer à distance les données en cas de perte ou de vol du dispositif.

AUDIT ET AMÉLIORATION CONTINUE

Pour mesurer l'efficacité de nos stratégies de cybersécurité, nous collaborons avec le cabinet Almond, acteur majeur français indépendant dans l'audit et le conseil en cybersécurité, afin de réaliser des audits réguliers de nos systèmes. Ces évaluations nous permettent de mieux comprendre nos performances et d'identifier les axes d'amélioration pour atteindre des standards de sécurité toujours plus élevés.

TRANSPARENCE ET FORMATION

Conscients que la sécurité est également une question de sensibilisation, nous investissons dans la formation continue de nos équipes, afin qu'elles soient préparées à adopter des comportements responsables et à faire face aux menaces numériques.



Les indicateurs Clés

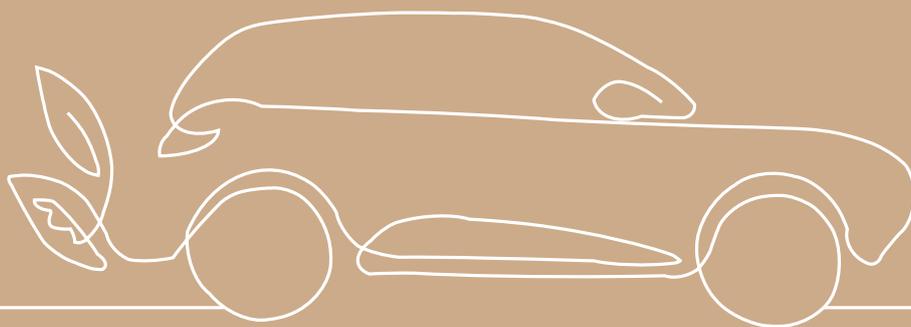


Politique anti-corruption		
Indicateurs	Données 2023	Données 2024
Part d'effectifs sensibilisé à la lutte anti-corruption	100 %	100 %
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption	0	0
Gestion fournisseurs		
Nombre de fournisseurs référencés	10	84
Nombre de fournisseurs principaux (représentants > 80% des montants facturés - hors constructeurs automobiles)	N/C	23
Part de fournisseurs principaux évalués RSE	0	83 %
Part de fournisseurs évalués engagés dans une démarches RSE	0	63,2 %
Cybersécurité		
Note Cybersécurité (Cabinet Almond)	935 / 1000	719 / 1000



5

RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT





En tant qu'acteur du secteur automobile, nous reconnaissons notre responsabilité et avons mis en place une politique visant à lutter contre le changement climatique. Cette politique s'inscrit dans l'objectif fixé par l'accord de Paris, à savoir « poursuivre l'action menée pour limiter l'élévation des températures à 1,5 °C ».

Notre plan de transition s'articule autour de plusieurs actions :

Grâce à notre modèle d'affaires, nous alignons notre stratégie sur l'objectif de parvenir à 100 % de ventes de véhicules neufs à zéro émission d'ici 2025. Parallèlement, nous nous engageons dans la promotion de solutions de mobilité durables auprès de nos consommateurs et clients finaux.

L'entreprise s'engage également à améliorer l'efficacité énergétique de ses installations grâce à plusieurs initiatives concrètes. Celles-ci incluent : le remplacement des systèmes d'éclairage existants par des solutions LED à faible consommation, l'installation de panneaux solaires sur les bâtiments, l'optimisation des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation pour réduire la consommation énergétique globale.

En matière de logistique, nous avons mis en place des technologies avancées pour minimiser l'empreinte carbone de nos opérations. Cela comprend : l'utilisation de logiciels de gestion optimisée, l'acquisition de véhicules de livraison écologiques, la promotion active du covoiturage et des solutions de mobilité partagée pour nos employés.

De plus, le développement de pratiques liées à l'économie circulaire constitue un axe stratégique essentiel de notre plan de transition. Ces pratiques incluent : l'optimisation des ressources grâce au reconditionnement et à l'utilisation de pièces de réemploi, la mise en œuvre de systèmes performants pour la gestion et le recyclage des déchets.

SOBRIÉTÉ ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Le groupe Bodemer affirme son engagement en faveur de la sobriété et de l'efficacité énergétique. Cet engagement s'articule autour de plusieurs actions concrètes destinées à minimiser notre empreinte énergétique tout en optimisant nos performances opérationnelles.

Relamping pour une meilleure efficacité lumineuse

L'une des premières mesures adoptées par le groupe est le relamping de nos installations. Cette démarche consiste à remplacer les systèmes d'éclairage existants par des solutions LED plus économes en énergie. Cette transition permet non seulement de réduire la consommation d'énergie, mais aussi d'améliorer la qualité de l'éclairage dans nos locaux, contribuant ainsi à un meilleur environnement de travail pour nos collaborateurs.

Campagne d'affichage et de sensibilisation interne

Conscients que les équipements éco-efficaces ne suffisent pas sans une modification des comportements, nous avons déployé une campagne de sensibilisation interne. Cette initiative vise à éduquer et à encourager nos directeurs de site, ainsi que

l'ensemble de nos employés, à adopter des pratiques énergétiques plus responsables, comme l'extinction des lumières dans les espaces inoccupés et la modération de l'utilisation des appareils énergivores.

Gestion Technique du Bâtiment (GTB)

En prévision des obligations liées au décret BACS et pour optimiser nos consommations énergétiques, nous mettons en place un système de Gestion Technique du Bâtiment (GTB). Ce système permet une surveillance et une régulation automatisées de l'énergie dans nos bâtiments, garantissant ainsi une utilisation énergétique minimale.

L'objectif est de pouvoir effectuer, notamment grâce au système GTB, un audit énergétique complet et de définir un plan d'actions spécifique à chacun de nos sites. Ce plan de sobriété énergétique s'accompagne également de réflexions sur la décarbonation de nos achats d'énergie ainsi que sur l'autoproduction.

CAHIER DES CHARGES RSE POUR NOS NOUVELLES CONSTRUCTIONS

Dans le cadre de notre plan de transition énergétique, le groupe Bodemer a réalisé un cahier des charges RSE robuste pour ses nouvelles constructions, visant à réduire significativement l'impact environnemental de ses activités. Ce cahier des charges se concentre sur plusieurs aspects clés de la construction durable et de la gestion énergétique efficace.

Gestion des eaux de pluie et du ruissellement sur les parkings

Pour optimiser la gestion des eaux de pluie, nous mettons en place des systèmes de récupération d'eaux pluviales. Ces eaux sont ensuite traitées et réutilisées pour diverses fonctions telles que le lavage, les sanitaires et l'arrosage. De plus, l'installation de surfaces perméables sur les parkings, comme les systèmes EverGreen, et la végétalisation des zones permettent de réduire le ruissellement tout en augmentant l'infiltration naturelle de l'eau dans le sol.

Gestion des eaux de lavage

Dans un souci de préservation de la qualité de l'eau, des séparateurs à hydrocarbures dimensionnés adéquatement sont prévus pour traiter les eaux de lavage. Ces systèmes empêchent les polluants de rejoindre les eaux de surface et les nappes phréatiques. Des solutions de recyclage et de réutilisation des eaux usées sont également étudiées pour minimiser leur rejet et leur impact sur l'environnement.

Éclairage éco-responsable

Notre objectif est de favoriser l'éclairage naturel lors de la conception de nos bâtiments et de le compléter avec des systèmes d'éclairage LED, contrôlés par des détecteurs de présence et des capteurs de luminosité pour minimiser la

consommation énergétique. Une attention particulière est portée à l'adaptation des zones d'éclairage en fonction des besoins spécifiques des postes de travail.

Isolation et toitures éco-conçues

L'isolation maximale des bâtiments est une priorité, avec des toitures blanches ou des solutions de toitures végétalisées utilisant des substrats à base de coquilles d'huîtres recyclées. Ces toitures non seulement isolent thermiquement, mais contribuent également à la biodiversité et à la gestion des eaux pluviales sans nécessiter d'arrosage.

Gestion Technique du Bâtiment (GTB) et domotique

La mise en œuvre de systèmes de Gestion Technique du Bâtiment (GTB) permet d'automatiser et d'optimiser la gestion énergétique des installations. Ces systèmes régulent la consommation d'énergie en fonction de la présence, de la luminosité et de la température ambiante.

Bornes de recharge pour véhicules électriques

En réponse à la mobilité durable, des bornes de recharge électriques sont intégrées, avec une analyse de leur emplacement optimal et une possible synergie avec des panneaux solaires pour une alimentation en énergie verte.

En adoptant ce cahier des charges RSE pour ses nouvelles constructions, le groupe Bodemer démontre son engagement envers la durabilité et la responsabilité environnementale, en veillant à ce que chaque nouveau projet contribue positivement à son environnement et à sa communauté.

2

PRÉVENIR LA POLLUTION ET AUGMENTER NOTRE PART DE DECHETS VALORISÉS



GESTION DE L'EAU

Dans le cadre de la prévention de la pollution de l'eau, nous avons mis en place plusieurs mesures pour limiter notre impact sur les ressources aquatiques.

Nous procédons, à l'identification des réseaux d'eau de nos sites afin d'optimiser la gestion et la maintenance de ces infrastructures, pour prévenir tout incident de pollution.

Les eaux issues du lavage des véhicules et du ruissellement des stations-service sont systématiquement pré-traitées avant leur rejet dans l'environnement. Ce processus permet de filtrer les polluants et de réduire considérablement les risques de contamination. Un entretien annuel de tous les équipements de pré-traitement est réalisé pour assurer leur fonctionnement optimal et éviter toute défaillance pouvant entraîner une pollution.

Nous avons également lancé des tests sur deux de nos sites, où des systèmes de récupération d'eau de pluie ont été mis en place. Cette pratique soutient notre initiative de réduction de l'utilisation d'eau potable et contribue à une gestion durable des ressources en eau.

VALORISATION DE NOS DÉCHETS

L'optimisation permanente de la gestion des déchets dangereux et non-dangereux issus de nos activités est effectuée grâce au suivi des coûts et des tonnages collectés par nos prestataires autorisés.

Avec notre partenaire Chimirec, la répartition de la valorisation des déchets est de 31 % pour la valorisation matière, 37 % pour la valorisation énergétique et 28 % pour la réutilisation.

Au total, nous valorisons quatorze types de déchets distincts, incluant les batteries, les ferrailles, les cartons, les aérosols, les carburants usagés, les filtres usagés, les liquides de refroidissement, ainsi que les matériaux et emballages souillés, les pare-brises et les pare-chocs.

En termes de résultats, nous avons collecté 31 750 tonnes de filtres usagés, avec une répartition ciblée pour le recyclage : 21 % sont transformés en huile, 37 % sont réutilisés pour leur métal, et 42 % sont recyclés en papier.

De plus, 9 650 palettes ont été recyclées et réutilisées, démontrant notre capacité à intégrer des pratiques durables dans tous les aspects de notre activité.

PARTENARIAT AVEC "ENCORE" UN ENGAGEMENT LOCAL ET DURABLE

Nous souhaitons particulièrement mettre en avant notre partenariat avec l'entreprise normande ENCORE (Environnement Cotentin Recyclage). Depuis environ cinq ans, nous collaborons pour assurer le recyclage de nos documents papier de manière responsable et sécurisée.

Environ 55 tonnes de papier ont été collectées et valorisées depuis le début de notre partenariat. Chaque année, environ 45 tonnes de cartons sont également collectées.

Nos documents sont recyclés en France et transformés en produits à usage quotidien tels que du papier toilette, de la pâte à papier, etc. Ce processus garantit la confidentialité de nos documents grâce à des certificats de destruction délivrés par la société ENCORE.



« Je travaille avec le Groupe Bodemer depuis 5 à 6 ans. Nous avons mis en place une procédure de collecte et travaillons quotidiennement à l'amélioration de la démarche, développant ainsi la collecte sur beaucoup de site du Groupe. »

Benoît COURBARON
Directeur de la société ENCORE



CENTRE DE RECONDITIONNEMENT DE VÉHICULES D'OCCASION

**7 500**

*Véhicules reconditionnés
dans notre centre en 2024*

Depuis décembre 2020, le groupe Bodemer a mis en place un centre de reconditionnement de véhicules d'occasion. Le commerce des véhicules d'occasion est, par nature, une pratique de l'économie circulaire, car il prolonge la durée de vie des véhicules et minimise la demande pour de nouvelles productions.

Notre centre de reconditionnement renforce cet aspect en assurant que chaque véhicule est minutieusement réparé et remis en état, optimisant ainsi l'utilisation des ressources existantes et réduisant notre impact environnemental global.

Chaque véhicule que nous traitons répond à des standards de qualité élevés, garantissant non seulement la satisfaction des clients, mais aussi leur sécurité. En promouvant la fiabilité des véhicules d'occasion, nous renforçons la confiance du marché dans les produits réutilisés et reconditionnés, contribuant ainsi à une modification durable des habitudes de consommation.

Le centre ne se contente pas de réduire les impacts environnementaux; il génère également des emplois locaux, enrichit les compétences en reconditionnement et véhicule une culture de durabilité.

PIÈCES DE RÉEMPLOIS

Nous travaillons aujourd'hui avec des pièces de réemploi, principalement en carrosserie, en collaboration avec les assurances et les experts. Au sein du Groupe Bodemer, nous sommes partenaires d'une plateforme centralisée qui nous permet d'émettre des demandes basées sur les données du véhicule. Cette plateforme nous donne accès à des offres provenant de toute la France, ce qui nous permet de sélectionner les pièces de réemploi les plus adaptées.

Cependant, l'un des principaux défis auxquels nous sommes confrontés est de convaincre les clients du bien-fondé d'utiliser des pièces de réemploi sur leur véhicule. Il est essentiel de leur fournir toutes les informations nécessaires en matière de sécurité pour répondre à leurs interrogations et renforcer leur confiance.

Lorsque nous utilisons des pièces de réemploi, nous travaillons principalement sur des éléments amovibles, tels que les portières, les pare-chocs et les optiques.

Un autre défi concerne la réception des pièces. Il arrive parfois que les pièces livrées nécessitent un retravail au sein de notre concession. Cela peut impliquer un surcroît de main-d'œuvre par rapport aux estimations initiales fournies lors de l'expertise. Ces ajustements peuvent entraîner des échanges supplémentaires avec les différentes parties impliquées, ainsi que des délais additionnels dans les réparations.

De nombreux secteurs sont concernés par la question de l'économie circulaire. Cette problématique repose avant tout sur la structuration de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Il est crucial de définir un modèle d'affaires pérenne permettant d'intégrer efficacement l'utilisation des pièces de réemploi. Ce modèle doit couvrir toutes les étapes, de la fabrication au reconditionnement, en passant par le stockage et la réutilisation, afin d'optimiser les processus et de répondre aux enjeux économiques et environnementaux.



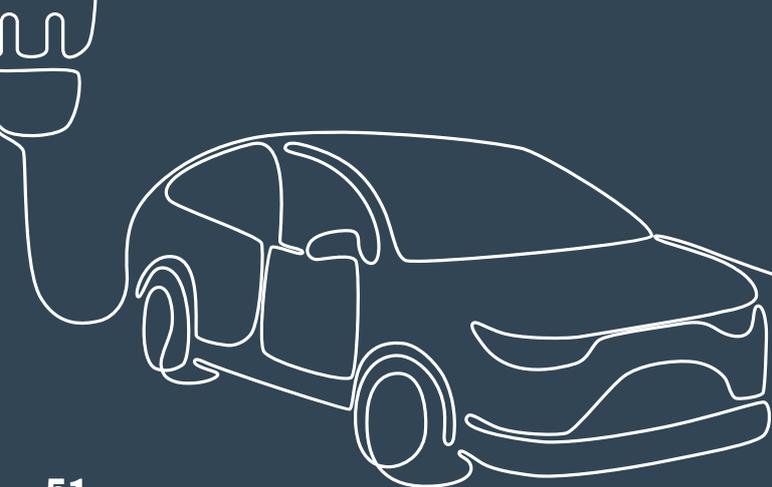
Les indicateurs Clés



Énergie		
Indicateurs	Données 2023	Données 2024
Consommation totale d'énergie	13 978 433 KWh	16 443 475 KWh
Part d'énergie renouvelable	10,5 %	10,5 %
Émissions de gaz à effet de serre (GES)		
Emissions brutes GES Scope 01	3539 tCO2e	N/C
Emissions brutes GES Scope 02	381,8 tCO2e	N/C
Emissions brutes GES Scope 03	248 575,1 tCOe	N/C
Intensité carbone économique – Scope 1,2,3 (émissions de CO2e totales rapportées au Chiffre d'affaires)	24 tCO2e/100K€	N/C
Intensité carbone sociale – Scope 1,2,3 (émissions de CO2e totales rapportées au nombre d'employés)	140,3 tCO2e/employé	N/C
Polluants et déchets		
Poids Total des déchets traités	1496 Tonnes	1 497 Tonnes
Pourcentage de déchets dangereux	28,17 %	33,66 %
Poids Total des déchets traité Pourcentage de déchets valorisés	74,49 %	79 %

6

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE NOS TERRITOIRES





Dans le paysage économique, les entreprises de taille intermédiaire (familiales, telles que notre groupe) jouent un rôle crucial dans le développement durable grâce à leur profond ancrage territorial.

Cette relation entre les ETI et leurs territoires n'est pas seulement bénéfique pour le développement économique local, mais elle contribue également à la promotion de pratiques durables à une échelle plus large.

En effet, notre ancrage territorial a toujours été un pilier de notre stratégie de développement. Cette proximité avec les communautés locales nous permet de mieux comprendre leurs besoins et d'y répondre efficacement.

En investissant dans les territoires où nous opérons, nous contribuons à stimuler l'économie locale à travers la création d'emplois, le soutien aux fournisseurs régionaux et l'investissement dans les infrastructures locales.

1

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE NOS TERRITOIRES

CRÉATION D'EMPLOIS LOCAUX ET INSERTION SOCIALE

300

*Nouveaux collaborateurs
recrutés chaque année*

Le groupe Bodemer recrute 300 nouveaux collaborateurs chaque année, employant actuellement plus de 1800 personnes dans l'Ouest. Le groupe Bodemer a tissé une relation privilégiée avec l'Armée, afin de permettre à d'anciens militaires de se reconvertir dans l'automobile pour la seconde partie de leur carrière dans le civil.

Avec leur double compétence, ce personnel atypique apporte un savoir-faire complémentaire et une ouverture d'esprit qui permet de renforcer par la même occasion les compétences des collaborateurs du groupe par le partage d'expérience. Profondément ancré sur son territoire et soucieux d'y développer l'emploi pour tous, le groupe Bodemer s'engage également auprès de publics éloignés de l'emploi.

Il leur offre la possibilité de se former, au sein de ses établissements, à une multitude de métiers souvent en tension, pour lesquels les besoins de recrutement sont importants : mécanique automobile, peinture ou encore carrosserie. L'objectif est d'aider les populations les plus précaires à retrouver une employabilité par le développement de compétences et l'expérience en entreprise.



IMPLICATION DANS LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS ET SOUTIEN DES INITIATIVES LOCALES

Notre entreprise s'engage activement au sein des réseaux professionnels et soutient les initiatives éducatives et économiques locales. Nous avons notamment contribué au lancement du Forum Économique Breton, dont nous avons été sponsors durant les deux premières années. Nous participons également à des réseaux tels que le Club ETI Bretagne, le Medef, les Chambres de Commerce et d'Industrie, le Rotary International, l'APM (Association pour le Progrès du Management), le CJD (Club des jeunes dirigeants), le RBBC (Rennes Bretagne Business Club) et d'autres clubs entreprises.

Cet engagement démontre notre volonté de collaborer et de contribuer à l'élaboration des politiques qui façonnent l'industrie et le marché du travail. Ces réseaux sont cruciaux pour défendre les intérêts de nos industries, influencer les politiques économiques, et promouvoir l'innovation par le partage de meilleures pratiques et l'accès à des ressources communes.

L'éducation est un pilier de notre engagement sociétal. Nous soutenons vigoureusement la politique de l'alternance, permettant aux jeunes de combiner enseignement théorique et expérience professionnelle. Nos actions incluent la participation à des jurys d'examen, la fourniture de matériel (véhicules et outils) aux écoles, l'accueil de stagiaires, les visites d'écoles et des partenariats avec des centres de formation techniques et des CFA.

2

VALORISER DE L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET VOLONTARIAT

Nous sommes convaincus que la force d'un collectif se mesure aussi par son engagement envers la société. C'est pourquoi notre groupe met en lumière, à travers son journal interne et ses réseaux sociaux, les actions et engagements de nos collaborateurs.

En partageant ces initiatives inspirantes, nous cherchons à encourager par l'exemple l'ensemble de nos équipes à s'impliquer dans des activités de bénévolat et des projets communautaires. Nous croyons fermement que ces actions renforcent non seulement la cohésion interne mais aussi l'impact positif de notre entreprise sur la société. Au delà de cette reconnaissance, notre entreprise s'engage à soutenir concrètement certaines initiatives. Que ce soit par un appui financier, matériel ou logistique, nous accompagnons des projets communautaires qui s'inscrivent dans les piliers de notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En valorisant ces contributions et en offrant des ressources pour leur réalisation, nous affirmons notre volonté d'être un acteur engagé et solidaire.



J'ai pris la décision de devenir famille d'accueil pour l'association Hand'chiens.

J'ai fait le choix de m'investir dans cette action, car j'aime aider les personnes et m'occuper des animaux. C'est d'autant plus gratifiant de pouvoir allier les deux.

VANESSA
RESPONSABLE RH ET RELATIONS SOCIALES



Je suis parti 15 jours en mission humanitaire au Bénin avec l'ONG "La spiruline de Pèreère". L'objectif de cette mission était tout d'abord de m'imprégner sur place d'un pays que je découvrais dans un cadre humanitaire plutôt que touristique, d'accompagner le développement de la ferme de spiruline construite dans un petit village au nord du Bénin et de suivre d'autres actions locales accompagnées financièrement par l'association "Bana du Bénin" dont dépend cette ONG.

EWEN
RESPONSABLE HSE



Ma compagne et moi-même sommes bénévoles au sein de l'association AEMV (Amicale entraide pour une meilleure vie), association à destination des enfants malades. Nous avons voulu y apporter notre contribution par ce voyage. Grâce à ce voyage, nous avons pu récolter 3700 euros à destination de l'association. Nous avons de la chance d'être des biens portants, alors il faut aider ceux qui en ont besoin !

HÉRVER
CARROSSIER



Il y a trois éléments qui m'ont donné envie de faire le tour de Bréhat à la nage : marquer les 10 ans de ma guérison, faire un acte pour soutenir l'association Leucémie Espoir 22 qui m'est venue en aide lors de mon hospitalisation en me fournissant du matériel stérilisé tel qu'un ordinateur et un vélo d'appartement et enfin, j'avais le souvenir durant cette hospitalisation d'un malade ayant relevé le défi d'un raid nature durant sa convalescence, défi que j'ai voulu moi-même relever.

GILLE
DIRECTEUR DE CONCESSION



C'est au mois de juin 2018, lors des inondations qui ont touché la Bretagne que j'ai décidé de m'engager en tant que Pompier volontaire. Ce jour-là, j'étais au centre de secours avec mon frère, sapeur-pompier volontaire depuis 7 ans. Suite aux intempéries, de nombreuses interventions ont été déclenchées. J'ai alors pu suivre le déroulement des opérations. Le son des bips, la gestion de crise, l'adrénaline m'ont tout de suite attiré.

MICKAEL
CHEF DE GROUPE LOGISTIQUE

3

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT D'UNE MOBILITÉ RESPONSABLE

DIALOGUE AVEC LES COLLECTIVITÉS

Nous entretenons un dialogue continu avec les services de mobilité urbaine et des groupes de réflexion dédiés à l'innovation en matière de transport. Ces échanges nous permettent de partager des idées et de développer des stratégies pour favoriser l'adoption accrue des véhicules électriques et d'autres modes de transport écologiques. En partenariat avec certaines collectivités, nous contribuons à la mise en place de solutions comme l'autopartage, visant à réduire la congestion urbaine et les émissions de CO2, tout en couvrant certaines zones blanches en termes de mobilité.

INTERVENTIONS LORS DE TABLES RONDES

Nous participons régulièrement à des tables rondes aux côtés d'acteurs clés tels que le Club ETI Bretagne et ID4Mobility. Ces discussions sont l'occasion d'échanger sur les meilleures pratiques pour le verdissement des flottes, en comparant notamment le coût total de possession des véhicules, leur impact environnemental, et en abordant les aspects fiscaux et sociaux liés à leur gestion.

DÉVELOPPEMENT DES BORNES DE RECHARGE

Notre engagement se traduit également par le déploiement d'un réseau élargi de bornes de recharge. À ce jour, notre groupe a installé 230 points de charge, avec pour objectif d'en atteindre 250 d'ici fin 2025. Nous prévoyons également d'équiper des sites supplémentaires avec des bornes de recharge rapide dans des localités telles que Lannion, Concarneau et Lorient, tout en explorant la possibilité d'en ajouter sur six autres sites.

PARTICIPATION À LA CEC GRAND OUEST

Nous sommes fiers de participer à la session 2024-2025 de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Grand Ouest. Ce programme intensif nous offre l'opportunité d'échanger avec des experts, de bénéficier d'apports pédagogiques et de collaborer sur des projets répondant aux enjeux de la transition écologique et de la résilience régionale. La première édition dans l'Ouest a réuni 62 organisations et 125 participants, illustrant la force de l'engagement collectif en faveur d'une économie plus respectueuse de l'environnement.



«J'ai le plaisir de bénéficier des services de votre concession depuis de nombreuses années. J'ai choisi, début 2024, de migrer d'un véhicule thermique vers un véhicule électrique.

Je tiens à témoigner de la qualité de l'accompagnement dans une démarche ressemblant passablement à un saut dans l'inconnu. Vos équipes ont su à la fois m'accompagner en éclaircissant les choix possibles, ont mis en place les services de transition par un prêt de véhicule et autres aides ponctuelles.

Le lien entre l'avant-vente, la réception du véhicule et la prise en charge de l'ancien, a été parfaitement fluide.

En résumé l'intégration des différents services et la fluidité des échanges font apparaître à la fois une vraie confiance entre vos équipes, des processus bien compris et donc pensées en amont.»

Hervé GUIHARD

Maire de SAINT BRIEUC

Vice président SAINT BRIEUC AGGLOMERATION



«Un accompagnement en transparence avec le Groupe Bodemer pour notre transition du thermique vers l'électrique, nous roulons ensemble vers l'avenir : un choix éclairé où chaque kilomètre devient un geste pour la planète»

Pierre Alexandre PELAGE

Directeur Général de Groupe Vert

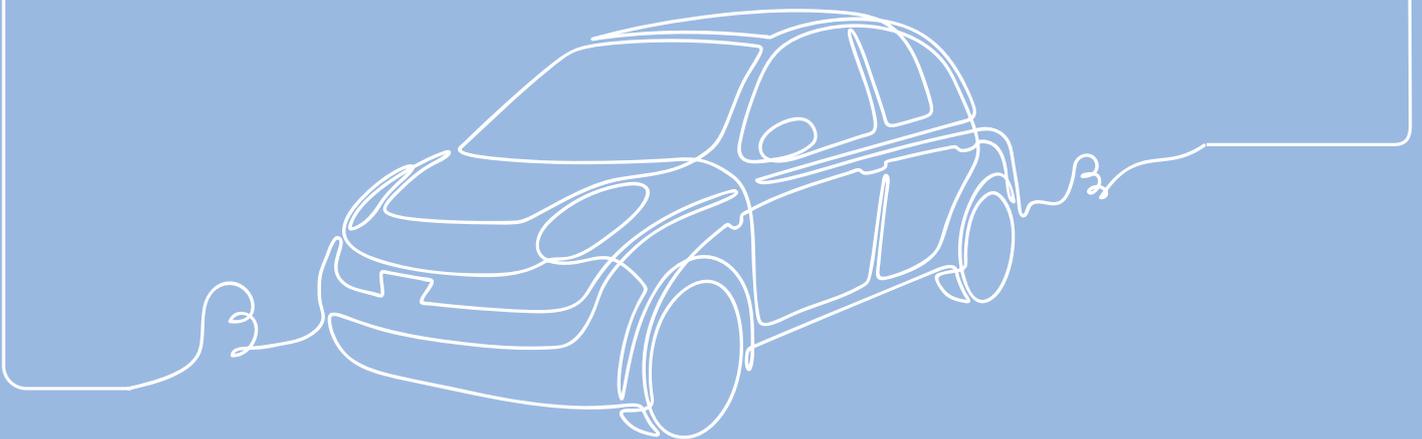
Les indicateurs **Clés**



Développement mobilité durable		
Indicateurs	Données 2023	Données 2024
Nombre de véhicules neufs vendus	20 167	122 019
Part de véhicules neufs vendus électriques	13 %	13 %
Part de véhicules neufs vendus hybrides	19,8 %	26,8 %
Nombre de bornes électriques	190	230

7

OBJECTIF 2025





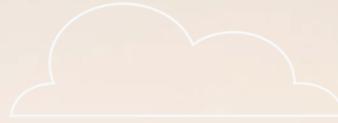
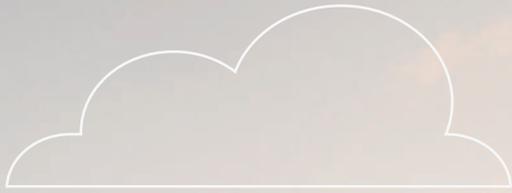
L'objectif 2025 de Bodemer s'inscrit dans la continuité des actions déjà entreprises, avec un accent renforcé sur la décarbonation et la transition énergétique. Cet engagement se traduit par un audit énergétique de nos sites énergivores, afin d'identifier les axes d'amélioration et élaborer un plan d'actions applicable à l'ensemble des sites du groupe.

La collaboration avec les constructeurs joue un rôle clé dans cette démarche, notamment pour définir des trajectoires pertinentes en matière de décarbonation. Nous travaillons étroitement avec nos partenaires comme Renault, reconnu pour son expertise en véhicules électriques et solutions de mobilité durable. Cette coopération permet à Bodemer de s'aligner sur les meilleures pratiques du secteur et de proposer des solutions de mobilité toujours plus respectueuses de l'environnement.

L'atteinte de ces objectifs en 2025 repose sur la consolidation des efforts déjà engagés, notamment :

- La maîtrise et la réduction des consommations énergétiques, à travers des initiatives comme le relamping LED, la sensibilisation interne et la mise en place de la Gestion Technique du Bâtiment (GTB).
- La prévention de la pollution et l'optimisation de la valorisation des déchets, grâce à des partenariats avec des entreprises spécialisées telles qu'ENCOR et Chimirec pour le recyclage et la valorisation des déchets.
- La promotion de l'économie circulaire, soutenue par le centre de reconditionnement de véhicules d'occasion et l'utilisation accrue de pièces de réemploi.
- Le développement d'une mobilité responsable, en collaborant avec les collectivités locales, en participant à des tables rondes, en déployant des bornes de recharge électrique et en s'engageant dans des initiatives comme la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Grand Ouest.

En résumé, l'objectif 2025 vise à renforcer l'engagement de Bodemer en faveur de la RSE, en approfondissant les actions déjà entreprises et en s'appuyant sur des collaborations stratégiques pour accélérer la transition vers une mobilité durable et décarbonée.




Bodemer

Ce rapport a été intégralement conçu en interne.
Pour toute information, contactez : communication@bodemer.fr