



Rapport **RSE 2025**

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



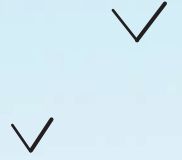
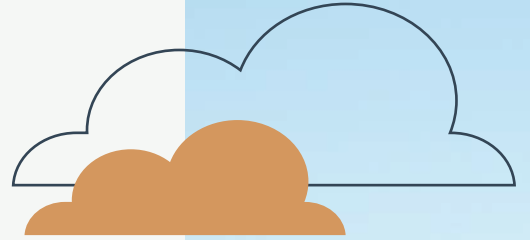
6

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES TERRITOIRES



7

OBJECTIFS 2026





“

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

Alain DAHER
Président

L'édito

Au fil des années, j'ai acquis la certitude que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un enjeu majeur du développement de Bodemer. Cet engagement est en parfaite adéquation avec nos valeurs historiques ; pour rappel, nous avons été pionniers en figurant parmi les 50 premières entreprises françaises à nous engager dans l'évaluation ISO 26000.

Aujourd'hui, notre gouvernance et l'ensemble de nos collaborateurs sont mobilisés pour traduire cet engagement en actions concrètes et impactantes au quotidien.

Toutefois, je tiens à souligner que cette démarche doit s'inscrire dans la pérennité de notre entreprise. La RSE ne se limite pas aux seuls enjeux environnementaux, aussi essentiels soient-ils. Elle englobe également notre responsabilité envers nos collaborateurs, nos actionnaires, nos partenaires financiers et toutes nos parties prenantes.

Pour honorer ces engagements, le maintien de notre rentabilité est impératif. Elle est la condition sine qua non de notre action : sans elle, aucune initiative durable n'est possible. Je suis convaincu que nous saurons mener de front, avec succès, ces deux ambitions de croissance et de responsabilité pour les années à venir.



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 - start-up de vente 100 % digitale de véhicules d'occasion, BLC Automotive - pour la location courte et longue durée, Elektrik Automobile – filiale dédiée à la mobilité électrique, 2 plateformes logistiques, 1 centre de reconditionnement et 1 service de dépannage régional.

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

Entreprise responsable, le Groupe BODEMER et ses 1 870 collaborateurs travaillent au quotidien pour préserver l'équilibre entre un développement économique soutenu, socialement équitable et respectueux de l'environnement.

Les chiffres clés

4^{ème}
Génération

Plus de
100
ans d'histoire

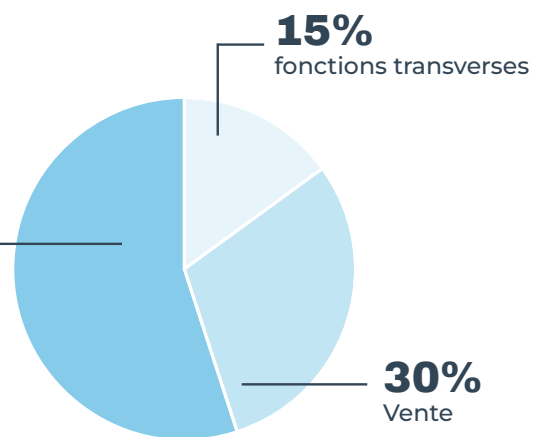


1870
Collaborateurs



190
Alternants

55%
Après vente



1Md€
CA / an



43 000
Véhicules vendus / an



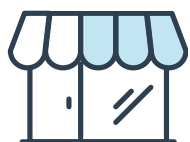
5 Marques
commerciales

5 Constructeurs
partenaires



210
Agents partenaires

116
Réparateurs Motrio



58
Sites en France

- 49** Concessions automobiles
- 2** 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, 4ème génération, à la Direction Générale.

2023

Dépannage et accélération vers l'électrique

Le Groupe centralise son activité de dépannage et renforce son engagement dans l'électrique à travers la création d'une filiale dédiée à la mobilité électrique.



Notre modèle d'affaires



NOS RESSOURCES NOTRE IDENTITÉ

GOVERNANCE

Actionnariat 100% Familial

CAPITAL HUMAIN

1870 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 58 sites dont :

49 Concessions automobiles

2 Centres logistiques PR

1 Usine de reconditionnement

CAPITAL INTELLECTUEL

5 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.

2,1M€ 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.

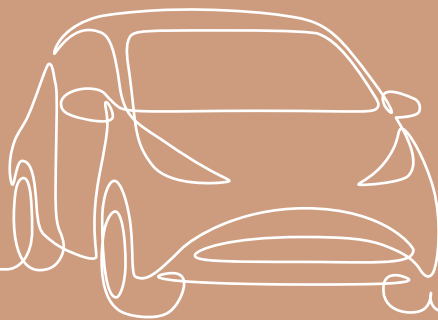
POUR NOS RÉSEAUX SECONDAIRES

Soutien et collaboration

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos agents pour répondre à leurs besoins, nos plateformes logistiques 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.

Déjà certifié ISO 9001 et parmi les premières entreprises françaises à obtenir le label AFAQ 26000 (RSE) dès 2006, le Groupe Bodemer a très tôt structuré sa démarche en s'appuyant sur un ingénieur HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) dédié à temps plein.

Notre engagement a été reconnu à plusieurs reprises. En 2015, lors du « Dealer of the Year Renault », le Groupe a reçu un prix RSE saluant notamment sa participation active au dispositif Renault Mobiliz, qui permet aux personnes vulnérables d'accéder à des réparations essentielles pour conserver ou sécuriser un emploi.

En 2017, le Groupe Bodemer a remporté l'Oscar de la RSE des entreprises des Côtes-d'Armor, récompensant notre politique volontariste en faveur de la formation en apprentissage. Cette distinction a également salué notre gestion innovante des ressources humaines, en particulier notre engagement en faveur de l'emploi des seniors et de la mixité dans des métiers historiquement masculins (mécanique, peinture, carrosserie, logistique). L'apprentissage en alternance a par ailleurs été renforcé au sein de l'ensemble de nos branches : réparation automobile, commerce, marketing, logistique et service après-vente.

La crise sanitaire de 2020 nous a conduits à suspendre temporairement certaines certifications pour concentrer nos efforts sur la continuité d'activité et la gestion des enjeux humains. Pour autant, notre engagement RSE n'a jamais été interrompu.

Notre démarche 2025 en 5 étapes

- 1 Réalisation d'un audit de maturité ESG.
- 2 Déclinaison de nos quatre piliers en objectifs opérationnels.
- 3 Intégration de critères ESG dans la rémunération de la Direction Générale.
- 4 Déploiement de nos engagements RSE dans la stratégie de communication.
- 5 Poursuite et consolidation des chantiers RSE engagés.

En 2024, le Groupe Bodemer a engagé une démarche de refonte complète de sa stratégie RSE afin de réaffirmer ses engagements et de les partager largement avec l'ensemble de ses parties prenantes. Notre objectif : que chacun puisse s'approprier cette stratégie comme un véritable projet collectif, et non comme une simple réponse à des contraintes réglementaires.

Pour mener cette démarche, un Comité de Pilotage RSE a été constitué, composé de membres de la Direction Générale, du CODIR-COMEX et de responsables d'activité.

En coopération étroite avec nos parties prenantes, nous avons conduit une analyse d'impact et réalisé notre Bilan Carbone, permettant de réévaluer nos piliers stratégiques et d'identifier nos indicateurs de suivi.



« 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

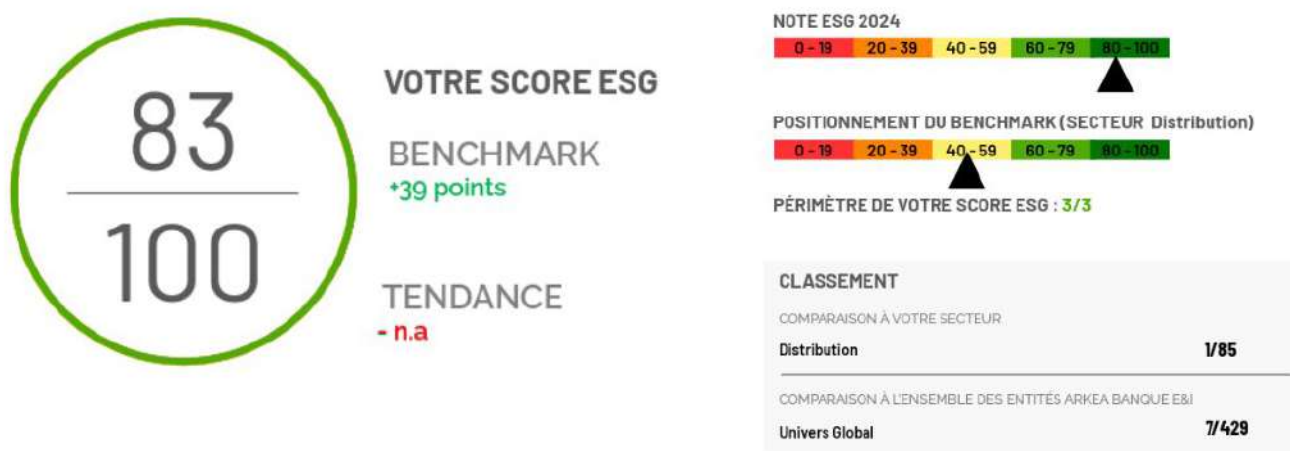
DIR. Générale

Pilote du COPIL RSE

Évaluer avec justesse et objectivité sa maturité RSE représente un défi majeur pour toute entreprise.

Si les premières actions s'apparentent souvent à des « quick wins », l'approfondissement de la démarche révèle l'ampleur des transformations structurelles à mener, dont l'horizon dépasse largement celui d'un simple exercice fiscal. Dans l'attente du déploiement de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), qui vise à standardiser le reporting extra-financier, nous avons fait le choix de la proactivité. Afin d'établir un point de référence rigoureux, nous avons soumis notre stratégie à une évaluation approfondie de notre maturité ESG (Environnement, Social, Gouvernance) via le référentiel SPARK d'Arkéa Banque E&I.

Les conclusions de cet audit confortent nos choix stratégiques : avec un score global d'excellence de 83/100, le Groupe Bodemer se hisse à la première place de son secteur d'activité (1er sur 85 entreprises de la distribution évaluées) et au 7ème rang sur un univers global de 429 entités. Ce résultat dépasse de 39 points la moyenne sectorielle (45/100) et témoigne de l'intégration en profondeur de la durabilité dans notre modèle d'affaires.



Notre performance s'illustre par d'excellents résultats sur les trois piliers de l'ESG :

- Environnement (94/100) : Nous surperformons largement la moyenne sectorielle (+55 points). Ce score vient saluer nos engagements concrets en matière d'économie circulaire – notamment le réemploi des pièces détachées et notre centre de reconditionnement – ainsi que notre gestion rigoureuse de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.
- Gouvernance (89/100) : Notre notation reflète la structuration solide de notre démarche, pilotée au plus haut niveau par le Comité Exécutif (COMEX). L'audit valorise également la réalisation de notre analyse de double matérialité, notre évaluation des risques (y compris cyber), ainsi que notre politique d'achats responsables intégrant la proximité géographique de nos fournisseurs.
- Social (69/100) : Nous enregistrons de très bonnes performances en matière de gestion des ressources humaines (notée 92/100), portées tout particulièrement par nos initiatives et nos investissements conséquents dans la formation continue de nos collaborateurs.



Dans une logique d'amélioration continue, cet audit nous a également permis d'identifier nos prochains défis. Pour aller plus loin, nous avons à cœur d'approfondir nos engagements environnementaux en initiant, par exemple, un diagnostic spécifique sur nos impacts et dépendances liés à la biodiversité.

Sur les volets social et gouvernance, nous poursuivrons nos efforts pour favoriser la féminisation de notre équipe dirigeante, consolider nos données sur l'emploi des personnes en situation de handicap, et publier des objectifs chiffrés à moyen terme sur nos indicateurs clés. Au-delà de son caractère rassurant, cette évaluation nous fournit une photographie précise qui servira de socle à la mesure annuelle de notre évolution. Pour ancrer définitivement cet engagement au cœur de notre stratégie, le Comité Organisation et Rémunération a franchi une étape décisive en intégrant l'atteinte d'objectifs de durabilité dans les composantes de la rémunération de notre Direction Générale.

Enfin, cette quête d'objectivité et de transparence a motivé la refonte de notre stratégie de communication en 2025. Notre ambition pour 2026 est claire : passer d'une communication déclarative à une véritable « communication de preuve ». En nous appuyant sur des données tangibles et le déploiement d'outils de mesure fiables (comme un baromètre de la mobilité durable ou l'obtention de labels RSE), nous veillerons à ce que chacun de nos engagements soit mesurable, vérifiable et partagé en toute transparence avec l'ensemble de nos parties prenantes.

“

« Avec un score de 83/100 au test Arkéa SPARK, le groupe Bodemer présente une maturité ESG avancée, supérieure à la moyenne sectorielle. Cette performance témoigne d'un engagement clair et structuré, notamment en termes de gouvernance avec un pilotage assuré au plus haut niveau, une politique RSE formalisée et une gestion rigoureuse des risques. Des actions concrètes sont menées en matière de réduction de l'empreinte environnementale, notamment la mise en place d'un centre de reconditionnement de véhicules. Le groupe Bodemer s'implique également fortement dans la formation de ses collaborateurs et porte une attention particulière à la qualité des relations humaines au travail. Il se distingue par la mise en place d'un plan d'action en faveur de la diversité et de l'inclusion dans un secteur qui peine encore à se féminiser.

Le secteur de la distribution automobile fait face à des enjeux ESG majeurs liés à la transition vers des mobilités bas carbone, à la transformation des compétences et au renforcement des exigences réglementaires (CSRD). Grâce à sa maturité ESG, son maillage territorial et sa proximité avec ses clients, le Groupe Bodemer nous semble bien positionné pour relever ces défis. Pour aller plus loin, il pourrait formaliser des objectifs à moyen terme alignés sur la politique du constructeur et poursuivre ses efforts d'amélioration continue. Le Groupe Bodemer renforcera ainsi sa position d'entreprise responsable et engagée. »

Lucie DELISLE

Responsable Clientèle Entreprise Arkea Banque

Marion ARDIET

Experte ESG - Bretagne / Pays de la Loire - Direction Expertise



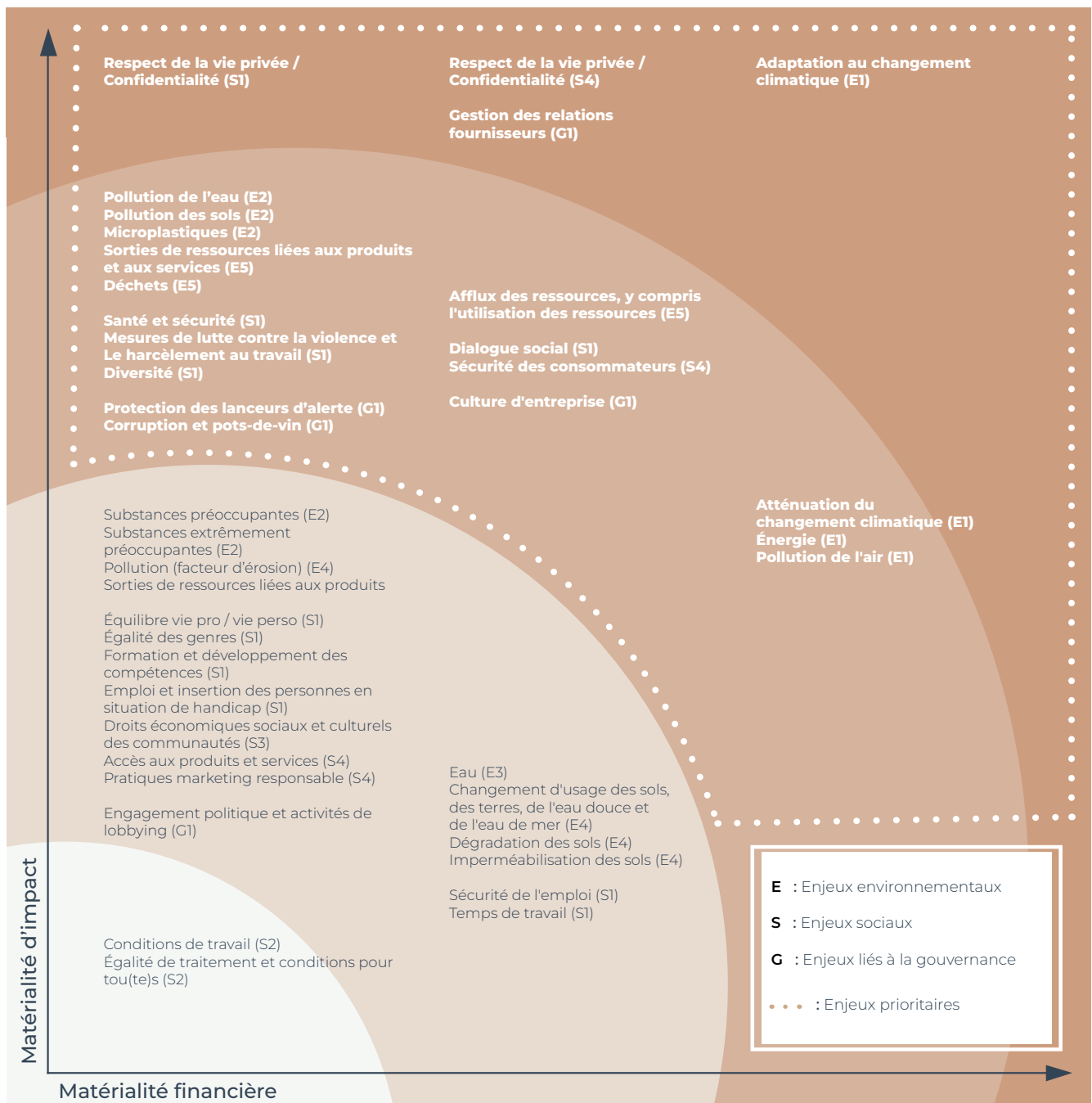
Notre engagement

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

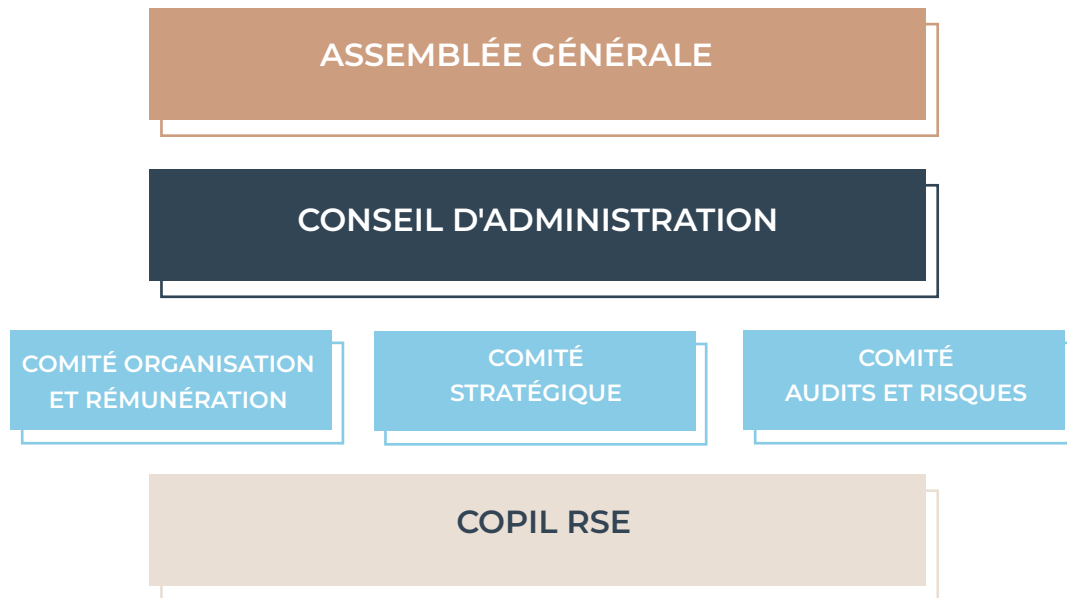
4

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



Pascale CARISSIMO



Matthieu CARISSIMO



Thibaud CARISSIMO



Anne DAHER



Alain DAHER



Manon DAHER



Christine BODEMER



Georges SKANDALIS



Jason SKANDALIS

Administrateurs indépendants



Jean-Yves MONNIER



Éric SAINT-FRISON



Jean-Yves CARILLET



Dominique THORMANN



Philippe BUROS



Benjamin DAHER

Censeur

COMITÉ DE PILOTAGE RSE



Manon DAHER
Dir. Générale Adjointe - Pilote copil RSE



Yvon LE PENNEC
Dir. Ressources Humaines



Benoît BRIARD
Dir. Développement et Après-Vente



Alain GUERIN
Dir. Systèmes Informatiques



Ewen MARY
Responsable HSE et Suivi Immobilier



Jennifer BOTTIN
Responsable Digital



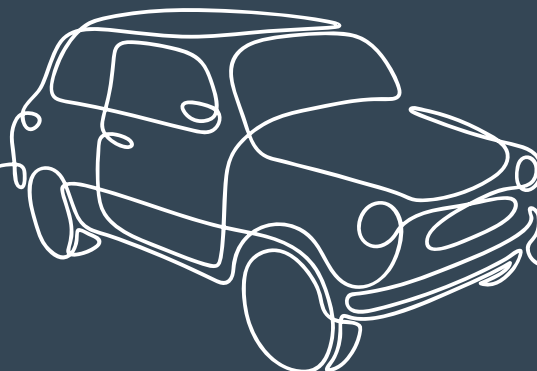
Najib OUBNICHOU
Responsable Achats



François MADELAINE
Responsable Développement RH

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.



En 2025, le Groupe a eu l'honneur de figurer au classement Capital des Meilleurs Employeurs, une reconnaissance majeure qui reflète l'engagement et la mobilisation de l'ensemble de nos équipes.

Nous nous classons 7^e du secteur du commerce de détail et 111^e parmi les 500 entreprises distinguées au niveau national.

Ce palmarès repose sur une enquête indépendante menée auprès de 20 000 salariés issus de 2 100 entreprises en France, incluant des collaborateurs du Groupe, interrogés en toute confidentialité et sans information préalable de la gouvernance.

Cette distinction vient ainsi saluer l'authenticité de notre culture managériale, la qualité de nos pratiques RH et l'attention portée au bien-être de nos collaborateurs.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET ÉTHIQUE

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 2025, le COR a mis en œuvre des mesures significatives pour soutenir cet engagement malgré un contexte économique marqué par une inflation.

Dans cette dynamique, une augmentation collective de 1,5 % sera appliquée à compter du 1er avril 2026, soit un niveau supérieur à l'inflation constatée. Cette décision traduit la volonté du Groupe de préserver le pouvoir d'achat de ses collaborateurs et de reconnaître leur contribution aux performances collectives.

Parallèlement, des enveloppes dédiées aux augmentations individuelles ont été définies afin de valoriser l'engagement et la performance de certains collaborateurs. Ces revalorisations, étudiées en lien avec les Ressources Humaines et les comités de carrière des filiales, permettent d'assurer une reconnaissance individualisée et équitable des parcours et des contributions.

Le Groupe a également renforcé sa politique sociale, notamment en matière de parentalité. Le dispositif d'absence pour enfant malade a été élargi, passant de 4 jours par salarié à un nombre de jours modulé selon la situation familiale : 4 jours pour un enfant, 6 jours pour deux enfants, et 8 jours pour trois enfants et plus à charge, avec un maintien de l'indemnisation à 75 % du salaire de base. Cette évolution vise à mieux accompagner les collaborateurs dans l'équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Dans une logique de soutien à l'engagement citoyen, le bénéfice des deux jours d'absence indemnisée par an, initialement réservé aux sapeurs-pompiers volontaires, a été étendu aux collaborateurs engagés comme réservistes au sein de la gendarmerie, de l'armée ou de la police.

Enfin, afin de garantir un accès équitable aux avantages sociaux pour l'ensemble des collaborateurs, une plateforme dédiée (HelloCSE) a été déployée pour les filiales ne disposant pas d'un CSE doté d'un budget d'activités sociales et culturelles. Cette initiative permet à chacun de bénéficier d'offres et d'avantages comparables à ceux proposés dans le reste du Groupe.

Ces mesures, représentant un investissement annuel supplémentaire d'environ 2 millions d'euros, illustrent l'engagement du Groupe en faveur d'une politique sociale responsable et attentive aux besoins de ses collaborateurs. Elles témoignent de la volonté de Bodemer de renforcer le dialogue social, de soutenir le pouvoir d'achat et de proposer un environnement de travail attractif, en cohérence avec ses valeurs et ses ambitions de développement durable.



« 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 de 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 du personnel.
- 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 OSONS L'ÉGALITÉ

Depuis dix-sept ans, OSONS l'égalité agit pour favoriser l'égalité des chances en accompagnant des jeunes avec des particularités dans la construction de parcours professionnels choisis et durables. Leur action repose sur une conviction forte : lorsqu'un jeune peut s'engager dans un projet qui lui correspond et évoluer dans un environnement professionnel attentif, il peut pleinement exprimer son potentiel.

Le partenariat avec le Groupe Bodemer s'inscrit naturellement dans cette démarche. Il a été initié dès les débuts de l'association, grâce à une rencontre déterminante avec Alain Daher, alors président de la Chambre de commerce et d'industrie, qui a su écouter et soutenir le projet dès ses premières étapes. Cette confiance initiale a permis de poser les bases d'une collaboration fructueuse.

“

« Le Groupe Bodemer partage une vision profondément humaine de l'apprentissage et de la transmission. Cette culture permet aux jeunes avec des particularités de se révéler et de progresser dans un cadre exigeant et bienveillant. »

Au fil des années, le Groupe Bodemer a accueilli et accompagné de nombreux jeunes sur différents métiers, des fonctions techniques historiques aux métiers du numérique. L'attention portée au tutorat, à l'intégration et à la montée en compétences constitue un levier essentiel de réussite et d'inclusion.

Ce partenariat illustre concrètement l'engagement RSE du Groupe Bodemer en faveur de l'égalité des chances, de la transmission des savoir-faire et de l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle durable.

Bénédicte Sauer *Fondatrice Dirigeante - OSONS l'égalité*



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.

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 magasinnière, 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.



« Je me sens accompagnée, notamment grâce à l'esprit d'équipe et d'entraide avec mes collègues, et grâce aussi à deux formations de managers internes qui m'ont beaucoup appris sur le métier et sur moi-même. »

Marine LEBEL
Chef d'Etablissement

Je suis arrivée dans le groupe Bodemer il y a 20 ans comme apprentie vendeuse via l'école de vente Renault.

Il y a 20 ans, une femme vendeuse automobile, c'était perturbant. Je me souviens de certains clients qui cherchaient à me "coller" sur les aspects techniques d'un véhicule, et ce, juste pour le plaisir. J'ai vite compris qu'il fallait que je sois pro, plus pro que mes collègues, comme s'il fallait que je prouve ma crédibilité. On ne peut pas changer les mentalités du jour au lendemain ; il m'a fallu du temps, mais je me sentais soutenue par mes supérieurs et en confiance, grâce au groupe qui m'a accordé le temps dont j'avais besoin pour "grandir".

Quand j'ai exprimé mon souhait d'évoluer, une opportunité s'est présentée rapidement, et en l'espace de 2 ans, je suis passée par les postes de chef de groupe, puis chef des ventes, et dernièrement chef d'établissement. Une fois encore, je ne me suis pas sentie désavantagée d'être une femme, bien au contraire! Oui, bien sûr que la culture du groupe m'aide dans mon évolution. Je me sens accompagnée, notamment grâce à l'esprit d'équipe et d'entraide avec mes collègues, et grâce aussi à deux formations de managers internes qui m'ont beaucoup appris sur le métier et sur moi-même.

Aujourd'hui, j'ai la chance de pouvoir transmettre des valeurs qui sont en cohérence avec mes convictions personnelles, donc au quotidien, ça se fait tout naturellement. Je me sens à ma place, je prends plaisir à travailler, c'est le meilleur booster d'énergie.



« Le handicap ne définit pas les limites, ce sont nos regards qui le font. Avec de l'engagement et de la confiance, les possibles sont bien plus larges qu'on ne l'imagine.»

Damien SEGUIN

Skipper français, en voile paralympique et Partenaire BodemerAuto



POLITIQUE HANDICAP

En 2025, le Groupe Bodemer comptait 54 collaborateurs disposant d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH), soit un taux inférieur à 1 %.

Même si ce taux ne reflète pas pleinement la réalité du terrain, il démontre un enjeu majeur : beaucoup de collaborateurs concernés n'osent pas ou ne pensent pas à déclarer leur situation, alors même que des dispositifs existent pour les accompagner.

Le Groupe réaffirme donc sa volonté de mieux identifier, soutenir et intégrer les collaborateurs en situation de handicap, qu'ils soient déjà reconnus ou qu'ils souhaitent entamer une démarche.

Nos actions actuelles :

Absences facilitées : Jusqu'à 4 demi-journées par an, indemnisées à 100 %, pour les rendez-vous administratifs ou médicaux en lien avec le handicap.

Accès prioritaire au stationnement : Accès prioritaire aux places réservées, y compris sur les parkings clients (avec présentation du macaron officiel).

Aide à l'adaptation de véhicule : Prise en charge de 25 % des frais d'aménagement, dans la limite de 900 € par an, après recours aux aides d'IRP AUTO.

Ces dispositifs visent à rendre le quotidien professionnel plus simple, plus accessible et plus serein pour chaque collaborateur concerné.

Nos objectifs 2026 :

Pour renforcer notre démarche handicap, le Groupe souhaite se concentrer sur trois axes prioritaires : communication, sensibilisation et recrutement.

Mieux informer et encourager les démarches RQTH

Beaucoup de collaborateurs n'engagent pas la démarche RQTH par méconnaissance ou par appréhension.

Notre ambition : rendre la démarche visible, simple et comprise, sans stigmatisation.

Actions prévues :

- Campagnes d'information internes sur l'intérêt de la RQTH.
- Promotion des dispositifs d'accompagnement existants.
- Témoignages et retours d'expérience de collaborateurs.

Nous affirmons une volonté claire :

Faire du Groupe Bodemer une entreprise où chaque collaborateur en situation de handicap se sent reconnu, soutenu et pleinement intégré.

Concrètement, cela signifie :

- Augmenter naturellement le nombre de collaborateurs déclarant une RQTH, grâce à une meilleure information et un climat de confiance.
- Développer une culture commune de compréhension et de respect, grâce à la sensibilisation continue

MESURES ET LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



100%

*des managers
formés aux risques
psychosociaux*

Politique de tolérance Zéro

Le groupe Bodemer affiche une politique de tolérance zéro en ce qui concerne tout comportement 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.



« Comprendre ce que sont les risques psychosociaux et démontrer que l'ensemble des acteurs de l'entreprise joue un rôle, tant dans leur émergence que dans leur prévention, contribue à améliorer durablement les conditions de travail. »

Brigitte DANIEL

Formatrice nouveaux managers

FORMATION CONSEILLERS SERVICE ET SECRÉTAIRES APRÈS-VENTE : LE SAVOIR-ÊTRE AU SERVICE DU SAVOIR-FAIRE

Les métiers de conseiller service et de secrétaire après-vente sont des fonctions humaines particulièrement exigeantes, à l'interface entre les clients et l'atelier. Confrontés au quotidien à des situations de tension, d'incompréhension ou de charge émotionnelle, ces collaborateurs jouent un rôle essentiel dans la qualité de la relation client comme dans le bon fonctionnement des équipes.

Pour les accompagner, le Groupe a mis en place une formation dédiée, fondée sur une conviction forte : le savoir-être est au service du savoir-faire.

L'objectif est d'aider chacun à améliorer concrètement sa communication dans son quotidien professionnel, en développant des compétences directement mobilisables sur le terrain. S'appuyant notamment sur les outils du théâtre, cette formation permet de prendre conscience de l'importance du corps, de la voix et de la posture dans la relation à l'autre. Elle aide les participants à mieux parler, mieux écouter, s'apaiser dans les situations délicates, gérer leurs émotions et leur stress, affiner leur perception de l'autre, mais aussi savoir se détendre et s'affirmer avec justesse.



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.

RH DE PROXIMITÉ, ACTEUR CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU QUOTIDIEN



« En tant que RH de proximité, mon rôle est avant tout de faire vivre le dialogue social au quotidien, au plus près des équipes. Je me situe à l'interface entre les collaborateurs, les managers et les représentants du personnel, avec pour mission de faciliter la circulation de l'information, de favoriser la compréhension mutuelle et d'accompagner les situations humaines avec écoute et pragmatisme. Cette proximité permet d'anticiper les tensions, de prévenir les incompréhensions et de construire des réponses partagées.

Pour exercer ce rôle, nous nous appuyons sur plusieurs dispositifs mis en place par le Groupe Bodemer, notamment des outils intranet qui facilitent l'intégration, l'accès à l'information et le suivi des collaborateurs tout au long de leur parcours.

Dès l'embauche, tout est pensé pour que le salarié se sente attendu et accueilli : accès informatiques, documents RH, présentation de l'équipe, parcours d'intégration, rapport d'étonnement ou encore accompagnement managérial. Des temps d'échange réguliers, comme les rencontres management, contribuent également à faire circuler l'information et à maintenir un lien constant avec les équipes. Au-delà des outils, je suis convaincue qu'un dialogue social de qualité est un véritable levier de confiance, de cohésion et de performance. Lorsqu'une décision est expliquée, discutée et comprise, elle est mieux acceptée. Lorsque les salariés se sentent écoutés et considérés, cela renforce leur engagement, leur sentiment d'appartenance et la qualité du climat de travail. Pour moi, le dialogue social est donc un élément essentiel de l'équilibre collectif et de la réussite durable de l'entreprise. »



Marie-Claude LEBERT
*Responsable Ressources
Humaines*

UN ÉQUILIBRE PRO - PERSO

Le Groupe Bodemer déploie plusieurs initiatives visant à favoriser un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous reconnaissons notamment l'importance des temps de pause dans la journée de travail. Ces moments contribuent au bien-être physique et mental des collaborateurs, favorisent les échanges informels et participent à la prévention de la sédentarité, tout en soutenant la qualité et l'efficacité du travail.

Dans cette même logique, un droit à la déconnexion a été instauré afin de permettre à chacun de préserver son temps personnel et de limiter les sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail. Cette mesure contribue à prévenir la surcharge liée à l'hyper-connexion et participe à la préservation de la santé mentale des équipes.

Le Groupe favorise également des formes d'organisation du travail plus flexibles lorsque les métiers le permettent. Ainsi, la semaine de quatre jours peut être proposée dans certaines situations, tout comme le recours au télétravail, encadré par notre charte interne.

Ces dispositifs permettent d'adapter l'organisation du travail aux contraintes personnelles des collaborateurs et de renforcer leur qualité de vie au travail. Par ailleurs, la politique sociale du Groupe accorde une attention particulière aux enjeux de parentalité et de soutien familial. Le congé maternité est ainsi prolongé de quinze jours supplémentaires pris en charge par l'entreprise.

Le Groupe a également décidé d'octroyer un jour supplémentaire de congé pour les événements familiaux importants tels que les naissances, mariages ou PACS. D'autres mesures concrètes viennent compléter ce dispositif, notamment une participation mensuelle aux frais de garde pour les enfants de moins de 18 mois. Enfin, le Groupe a renforcé son dispositif d'accompagnement des parents en élargissant le nombre de jours d'absence pour enfant malade. Celui-ci est désormais modulé selon la situation familiale : quatre jours pour un enfant, six jours pour deux enfants et huit jours pour trois enfants ou plus à charge, avec un maintien de l'indemnisation à hauteur de 75 % du salaire de base.

Pour soutenir l'ensemble de ces dispositifs, les managers sont formés à la prévention des risques psychosociaux et sensibilisés aux enjeux de santé mentale au travail. Cette démarche leur permet d'identifier plus facilement les situations de fragilité et d'accompagner leurs équipes avec attention et responsabilité.



Témoignage d'une collaboratrice à propos de l'allongement du congé maternité

« Je pars en congé maternité plus sereinement, avec la chance de bénéficier de deux semaines supplémentaires pour profiter de mon bébé et me préparer en douceur à la reprise. »

Ophélie N.
Collaboratrice Bodemer



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 compresseurs, les appareils de métrologie, les installations électriques, les systèmes d'aération et d'assainissement, les portes et portails automatiques, ainsi que les équipements de premier secours incendie. 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 :

- Sensibilisation 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 un unique formateur externe, permettant d'augmenter régulièrement le nombre de SST présents sur site.



« Accueillie avec enthousiasme par les chefs de service et l'équipe HSE, j'ai trouvé un terrain propice à la collaboration. Mon ambition est d'apporter mon expérience pour structurer davantage la gestion des risques par le déploiement de solutions concrètes afin d'accompagner les équipes au quotidien. En optimisant ainsi les processus, nous renforçons la santé-sécurité et la performance environnementale, transformant les engagements RSE en résultats durables pour le groupe. »

Aurélie L.
Coordinatrice expert HSE

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 l'affichage pour sensibilisation de fiches de poste détaillant les mesures de protection contre les agents chimiques dangereux. Des études approfondies sur les produits et agents chimiques dangereux sont également réalisées en partenariat avec nos services de santé au travail afin d'améliorer la prévention sur ce sujet (protection collective, étiquetage, protection individuelle, substitution...).
- 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 la manipulation des extincteurs, la définition des consignes d'urgence, la signalisation des points de regroupement et des numéros d'appel, la réalisation des exercices d'évacuation et des audits sur ce sujet par notre formateur SSIAP3 externe.

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.

DISPOSITIF LABORATOIRE CLARIPHARM™ : PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Dans le cadre de son engagement pour la qualité de vie au travail et le respect des dispositions de la loi Santé au travail du 2 août 2021, le Groupe Bodemer a déployé le dispositif du Laboratoire Claripharm™. Installé dans les différents sanitaires du Groupe, ce dispositif permet de mettre à disposition des protections hygiéniques accessibles à toutes les personnes menstruées, contribuant à un environnement de travail inclusif et respectueux des besoins de chacun.

Le partenariat mis en place avec le Laboratoire Claripharm™, partenaire breton certifié, a permis de proposer un dispositif complet produit en Bretagne, comprenant l'armoire et les consommables, favorisant ainsi la relocalisation et le soutien à l'économie locale. Le Laboratoire Claripharm™ développe des solutions innovantes et durables dédiées à la santé intime des personnes menstruées et inscrit sa raison d'être dans une approche éthique et environnementale forte : « Bâtir, avec éthique et respect environnemental, un pôle de confiance dans le domaine de la santé intime. »

Ce dispositif s'aligne avec les normes ISO 45001 et ISO 26000, qui mettent l'accent sur le bien-être, la sécurité et la qualité des conditions de travail, incluant l'accès aux installations sanitaires et aux services essentiels. La mise en place des distributeurs du laboratoire Claripharm™ s'inscrit donc pleinement dans la politique de diversité et d'inclusion menée par Bodemer. Elle complète les actions de sensibilisation et les campagnes de valorisation des parcours professionnels, et traduit concrètement l'engagement du Groupe à créer un environnement de travail équitable, inclusif et attentif aux besoins de toutes et tous.

“

« Dès 2020, le Groupe Bodemer a répondu favorablement à la mise en place de notre dispositif pour garantir l'égalité et le bien-être de toutes les personnes menstruées au travail. Grâce à ce partenariat, nous proposons des produits sûrs, durables et fabriqués en Bretagne, et contribuons ensemble à des environnements professionnels inclusifs où la santé intime fait pleinement partie de la qualité de vie au travail. »

Clarisse Le Court,
CEO de Claripharm



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.

80%

Des managers issus de la promotion interne



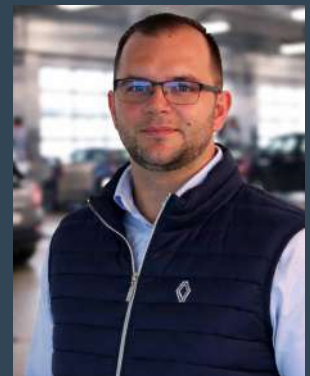
J'ai commencé mon parcours au sein du groupe en tant qu'apprenti et j'ai aujourd'hui la chance d'occuper un poste de manager. Cette évolution illustre parfaitement les opportunités que le groupe peut offrir à celles et ceux qui souhaitent s'investir et progresser.

Dès mes débuts, j'ai bénéficié de l'accompagnement et du soutien de plusieurs managers qui m'ont fait confiance et m'ont donné envie d'aller plus loin. Ils m'ont transmis leur expérience et m'ont surtout laissé la possibilité de grandir professionnellement en me confiant progressivement davantage de responsabilités, tout en respectant les souhaits exprimés lors de mes entretiens individuels.

Pour évoluer, j'ai également eu l'opportunité de changer de site à trois reprises. Ces mobilités auraient pu représenter un défi pour les équipes en place, car elles nécessitent des remplacements et peuvent temporairement déstabiliser le service, voire impacter indirectement certains résultats. Malgré cela, je n'ai jamais rencontré de freins à mon évolution. Au contraire, j'ai toujours ressenti une réelle cohésion au sein de ma plaque, ainsi qu'un accompagnement constant de la part du service RH.

Ce qui m'a particulièrement marqué dans mon parcours, c'est que certaines valeurs du groupe ne sont pas seulement affichées, elles sont réellement vécues au quotidien. La confiance, l'engagement et la volonté de faire évoluer les collaborateurs en sont pour moi de très bons exemples.

Aujourd'hui, être manager à mon tour est une véritable fierté, d'autant plus récemment sur la concession qui m'avait donné ma chance il y a quelques années. Grâce aux formations internes et à celles proposées par le constructeur, j'ai pu renforcer mes compétences et mon savoir-faire. Cela me permet de transmettre ce que l'on m'a appris, d'accompagner mon équipe au quotidien et, à mon niveau, de continuer à faire vivre ces valeurs qui m'ont permis d'évoluer.



Mickael LE DILAVREC
Chef d'atelier



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

Dès le début de la formation et de l'alternance, le Groupe s'engage à faire naître les vocations et à préparer les compétences de demain. Cette ambition s'incarne dans des partenariats concrets avec les centres de formation, comme l'Institut Lemonnier de Caen, avec lequel une convention a été signée pour l'ouverture d'un Bac Pro Carrosserie. Dès septembre, cinq apprentis ont intégré la première promotion, bénéficiant d'un accompagnement renforcé et de la mise à disposition d'un véhicule neuf offert par Renault, afin de se former dans des conditions proches de la réalité professionnelle.



« Ce partenariat illustre notre volonté d'anticiper nos besoins en compétences en formant des jeunes passionnés. L'avenir de notre métier passe par l'humain, la formation, et l'investissement dans des parcours professionnalisants. Repenser la carrosserie est un enjeu stratégique. Pour innover dans nos pratiques, nous devons structurer la formation et accompagner les jeunes vers des carrières durables. Nous restons fidèles à notre leitmotiv : grandir et faire grandir »

Benoît BRIARD

Directeur de l'après-vente et développement Groupe Bodemer.

Les indicateurs Clés

Effectifs				
Indicateurs	Données 2023	Données 2024	Données 2025	Objectifs
Nombre total de salariés	1740	1850	1870	N/A
Part de femmes employées	21 %	23,3 %	25 %	N/A
Part de CDI	88 %	86 %	87 %	> 85 %
Part de CDD	0,2 %	0,2 %	0,1 %	-
Part d'intérimaire ou freelance	0,8 %	3 %	1,9 %	-
Part d'alternants	11 %	10,8 %	10,29 %	15 %
Taux de Turn Over	N/C	25,1 %	25,7 %	< 20 %
Diversité				
Part de femmes membres du CODIR/COMEX	10 %	10 %	12,5 %	=/ > Part de femmes employées
Part de femmes membres du conseil d'administration	28 %	28 %	28 %	=/ > Part de femmes employées
Part de femmes "Cadres"	N/C	N/C	13,3 %	=/ > Part de femmes employées
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 %	< 30 ans = 34 % 30 à 50 ans = 42 % >50 ans = 24 %	< 30 ans = 33 % 30 à 50 ans = 33 % >50 ans = 33 %
Dialogue social				
Nombre de réunions avec représentants du personnel et délégués syndicaux	58	74	67	N/A
Pourcentage de l'effectif représentés par un CSE ou équivalent	N/C	88,5 %	88,6 %	> 88 %

*Au sein du Groupe Bodemer, notre démarche ne repose pas sur une logique de discrimination positive, mais sur une exigence d'équité. C'est pourquoi nous suivons des indicateurs et des objectifs de parité afin de garantir à chacun les mêmes chances d'accès, d'évolution et de reconnaissance.



Mesures contre la violence et le harcèlement

Indicateurs	Données 2023	Données 2024	Données 2025	Objectifs
Managers formés aux risques psychosociaux	100 %	100 %	100 %	100 %
Part de collaborateurs sensibilisés à la non-discrimination	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de plaintes de discrimination et harcèlement avérées	0	0	0	0
Montant des amendes, pénalités, indemnités pour dommages résultant de violations des droits sociaux et des droits humains	0	0	0	0

Sécurité et prévention des risques

Part de sites disposant d'un DUER	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectifs formés SST sur l'année	130	130	114	15% des collaborateurs du groupe

Gestion de carrière et formation

Montant consacré à la formation	N/C	2,1 M€	+ de 2 M€	> 2 M€
Part de l'effectif ayant reçu une formation	N/C	75 %	76 %	100 %
Nombre de réunions de comité de carrière	N/C	N/C	7	7
Part de l'effectif concerné par un comité carrière	100 %	100 %	100 %	100 %
Part de l'effectif ayant réalisé un entretien professionnel	100 %	100 %	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 : 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 : Prépare 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 : Accompagne 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.

Pour ancrer définitivement notre engagement RSE au cœur de notre stratégie, le Groupe a franchi une étape décisive en intégrant l'atteinte d'objectifs de durabilité dans les composantes de la rémunération de notre Direction Générale.

PARTENARIATS STRATÉGIQUES

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, Nissan et BYD illustre parfaitement cet engagement. Chacun de ces partenaires représente un modèle d'excellence technique et commerciale et partage les valeurs du groupe Bodemer.



Au sein du Groupe Renault, la responsabilité sociétale est désormais pleinement intégrée à la stratégie globale. Elle n'est donc plus une fonction de valorisation a posteriori, mais un levier stratégique, présent dès la conception des véhicules et des programmes industriels.

Notre démarche s'appuie sur quatre piliers majeurs : décarbonation, circularité des ressources, sécurité embarquée et transformation des compétences des salariés pour accompagner les mutations industrielles. Nous intégrons des matières recyclées, optimisons la recyclabilité des véhicules et développons des pièces et véhicules de seconde vie, tout en garantissant la sécurité et la fiabilité pour nos clients.

Cette approche ne se limite pas au siège. Elle se déploie concrètement sur le terrain, notamment à travers les concessions et partenaires comme le Groupe Bodemer. Ces acteurs mettent en œuvre la stratégie RSE du Groupe en traduisant les principes en actions concrètes pour les clients et les territoires : optimisation énergétique des bâtiments, gestion des déchets, sobriété opérationnelle et promotion d'une mobilité responsable.

Parallèlement, Renault accompagne ses partenaires avec des outils spécifiques pour les aider à respecter les standards environnementaux et sociaux, tout en améliorant leur performance opérationnelle. Cette démarche illustre comment la RSE peut devenir un vecteur d'action locale, cohérent avec la stratégie du Groupe et les pratiques quotidiennes des concessionnaires.



« Chez Renault, le développement durable est une fonction stratégique à part entière. Être au cœur de la conception des véhicules et des décisions d'investissement nous permet d'agir concrètement sur la décarbonation, la circularité et la sécurité. Nos concessionnaires et partenaires, comme le Groupe Bodemer, incarnent ces engagements sur le terrain, traduisant nos valeurs RSE en actions concrètes pour les clients et les territoires, et rendant la mobilité durable et responsable tangible au quotidien. »

Cléa MARTINET

Vice-Présidente du Développement durable, Groupe Renault

Encore une fois, nous considérons que notre impact ne se limite pas à nos opérations directes, mais s'étend à l'ensemble de notre chaîne de valeur. C'est pourquoi le choix de nos partenaires constructeurs constitue un levier de transformation primordial. En intégrant BYD à notre portefeuille, nous nous alignons avec un acteur qui place la durabilité au cœur de son modèle économique, visant la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2045. Cette collaboration dépasse la simple transaction commerciale pour devenir une véritable alliance écologique, où l'innovation technologique sert une ambition climatique commune. Cette vision d'une synergie engagée est portée au plus haut niveau par Wang Chuan-fu, Président et Directeur Exécutif de BYD, qui déclare :



« Nous intégrerons le concept de développement durable dans la stratégie d'entreprise et la gestion des opérations [...] et travaillerons avec les partenaires de la chaîne industrielle en amont et en aval pour réaliser des rêves verts ! »

Wang CHUAN-FU

Président et Directeur Exécutif de BYD

2

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, transparente et responsable de l'ensemble des achats du Groupe, la fonction Achats a été structurée autour d'un pilotage centralisé. Le responsable des achats est chargé du référencement des fournisseurs, du suivi des contrats et de la mise en concurrence systématique via la contrathèque Groupe. Cette organisation garantit une vision claire des engagements contractuels et le respect de nos standards commerciaux, éthiques et réglementaires.

Pour assurer l'équité et prévenir tout risque de corruption, chaque consultation repose sur un principe de mise en concurrence : au minimum trois devis sont requis pour chaque achat. Au-delà d'un certain montant, les demandes passent par un outil interne intégrant une chaîne de validation incluant le responsable hiérarchique et l'expert métier référent. Ce dispositif renforce la transparence et limite les pratiques anticoncurrentielles.

La sélection des fournisseurs ne repose pas uniquement sur le critère prix. Une grille d'analyse multicritères est utilisée lors des appels d'offres. Elle évalue notamment :

- la qualité des prestations,
- la fiabilité et l'historique du fournisseur,
- les pratiques sociales et éthiques,
- les engagements environnementaux,
- la conformité réglementaire.

Cette approche permet de s'assurer que nos partenaires respectent nos exigences commerciales tout en étant alignés avec nos ambitions en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Dans la continuité de cette démarche, le Groupe a formalisé en 2025 une Charte Achats Responsables. En 2026, cette charte fait désormais partie intégrante du processus de référencement. Cette charte reprend les principes RSE et les critères ESG attendus de nos fournisseurs : réduction de l'impact environnemental, respect des droits humains, transparence, éthique des affaires, traçabilité, contribution au développement local et amélioration continue. Les prestataires doivent attester de leur engagement en signant la charte, condition nécessaire à la poursuite ou à l'établissement d'une relation commerciale durable avec le Groupe.

L'ensemble de ces dispositifs (centralisation des achats, mise en concurrence, évaluation multicritères, suivi contractuel et intégration de la charte RSE) contribue à renforcer la maîtrise des risques, la transparence et la performance globale de notre chaîne d'approvisionnement.



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, le Groupe Bodemer a déployé un plan de communication dédié à sa responsabilité sociale et environnementale. Cette démarche vise à valoriser nos engagements en faveur du bien-être de nos collaborateurs, de

nos clients et des communautés locales, tout en affirmant notre responsabilité dans la préservation de l'environnement.

Chaque mois, des campagnes de communication internes et externes mettent en lumière les grands piliers de notre politique RSE : bien-être au travail, santé mentale, égalité des chances, inclusion, développement durable et HSE. Ces prises de parole régulières traduisent notre volonté de sensibiliser, de mobiliser et d'inscrire durablement la RSE au cœur de la vie du Groupe.

En 2025, une nouvelle étape a été franchie avec l'élaboration d'une stratégie de communication institutionnelle intégrée, plaçant la RSE au centre de notre positionnement et de notre discours. Cette ambition s'incarne dans notre raison d'être :

« Le Groupe Bodemer, acteur de la mobilité innovante et responsable pour tous ».

Véritable fil conducteur, cette raison d'être structure l'ensemble de notre communication. Elle guide notre discours corporate, irrigue nos actions RH et soutient notre stratégie RSE. À travers des actions concrètes et son rôle économique et social, le Groupe affirme sa volonté d'être un acteur qui fait bouger les territoires et les carrières, en plaçant les collaborateurs et l'innovation au cœur de son modèle.

Conscients des profondes transitions écologique, sociétale et de mobilité à l'œuvre, et évoluant dans un cadre réglementaire exigeant (RSE, ESG, CSRD), nous faisons le choix d'une communication transparente et authentique. Être responsable, c'est aussi rendre compte.

Notre communication est ainsi conçue pour renforcer l'engagement de l'ensemble de nos parties prenantes, en intégrant leurs attentes, leurs retours et leurs préoccupations. Elle contribue à une meilleure appropriation de nos objectifs RSE et au développement d'une culture d'entreprise ouverte, responsable et durable.



CYBERSÉCURITÉ ET INTÉGRITÉ DES DONNÉES

100%

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

Dans un environnement numérique en constante évolution, la protection des données personnelles constitue un enjeu majeur pour notre organisation. Le respect de la vie privée, la confidentialité et la sécurité des informations de nos collaborateurs, clients et partenaires sont non seulement des priorités, mais également des obligations réglementaires. Le Groupe s'engage à maintenir et à améliorer en continu ses pratiques de cybersécurité afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations dont il a la responsabilité. Cette démarche repose sur une combinaison de dispositifs organisationnels, technologiques et humains visant à prévenir les risques, détecter les incidents et assurer une réponse rapide et efficace.

MISE EN ŒUVRE DE STRATÉGIES PROACTIVES ET RÉACTIVES

Conscients des enjeux croissants liés à la sécurité informatique, nous avons déployé des protocoles de gestion des incidents permettant une réaction rapide en cas de menace ou de tentative d'intrusion. Ces dispositifs reposent notamment sur la suppression immédiate des accès non essentiels en cas d'incident, la mise en place d'une authentification forte à trois facteurs pour les accès critiques, le renouvellement régulier des mots de passe administrateurs ainsi que la mise à jour continue de nos infrastructures selon les standards de sécurité les plus exigeants. Cette approche permet de réduire les vulnérabilités et d'assurer une protection renforcée des systèmes d'information.

INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES POUR UNE SÉCURITÉ RENFORCÉE

Afin d'anticiper les menaces et de renforcer notre posture de cybersécurité, plusieurs dispositifs technologiques ont été déployés au sein de l'organisation. La mise en place de zones étanches entre les serveurs web et les serveurs de production constitue notamment une barrière supplémentaire contre les tentatives d'intrusion, contribuant ainsi à protéger les données critiques de nos clients et de l'entreprise. Par ailleurs, la sécurité des appareils mobiles fait l'objet d'une attention particulière. Des solutions spécifiques ont été mises en œuvre pour sécuriser les échanges d'e-mails, d'agendas et de contacts, tout en permettant l'effacement à distance des données en cas de perte ou de vol d'un terminal professionnel, afin de limiter tout risque de fuite d'informations. Dans cette logique de renforcement continu de la sécurité, une intelligence artificielle comportementale a également été intégrée à notre dispositif de cybersécurité via la plateforme Sékoia. Cette technologie permet d'analyser en continu les comportements des utilisateurs et les flux d'activité du système d'information afin d'identifier précocement toute anomalie ou activité suspecte. Elle contribue ainsi à prévenir les risques d'exfiltration de données et à renforcer significativement la protection de nos actifs informationnels.

GOVERNANCE DES DONNÉES ET CONFORMITÉ RGPD

Dans le cadre du renforcement continu de la conformité au RGPD et de la sécurisation des données au sein de l'organisation, plusieurs actions structurantes ont été mises en place afin de garantir une gestion responsable, transparente et traçable des données personnelles. L'ensemble des registres RGPD fait ainsi l'objet d'une revue annuelle par le Délégué à la protection des données (DPO). Cette analyse permet de vérifier leur conformité aux exigences réglementaires, notamment en matière de finalités de traitement, de bases légales, de durées de conservation, de catégories de données traitées, de recours à des sous-traitants ou encore de flux de données hors Union européenne. Les conclusions de cette revue sont présentées au Comité Audit et Risques, assurant ainsi un suivi régulier de la conformité et un pilotage au niveau de la gouvernance du Groupe.





Afin de professionnaliser davantage les pratiques et d'élever le niveau de maturité global en matière de protection des données, une formation en ligne proposée par la CNIL est désormais fortement recommandée pour les responsables amenés à manipuler ou analyser des données, les référents métiers impliqués dans le traitement d'informations sensibles ainsi que les équipes IT et l'ensemble des parties prenantes concernées par la gouvernance des données. Cette formation permet d'acquérir les fondamentaux juridiques, organisationnels et opérationnels du RGPD, ainsi que les bonnes pratiques en matière de protection des données. Plus largement, des actions de sensibilisation sont menées auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de renforcer la vigilance face aux risques numériques. Ces initiatives contribuent à développer une culture partagée de la sécurité, à encourager l'adoption de comportements responsables et à renforcer la capacité de l'organisation à prévenir les menaces.

PROCHAINES ÉTAPES

La démarche de cybersécurité et de gouvernance des données se poursuivra autour de plusieurs axes prioritaires :

- le suivi continu de la conformité des registres RGPD,
- la généralisation de la formation CNIL auprès des responsables concernés,
- l'amélioration des modèles comportementaux d'IA afin d'affiner les capacités de détection, l'intégration progressive de nouveaux cas d'usage en matière de sécurité des données.



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE LA CYBERSÉCURITÉ

Dans un contexte de menaces numériques en constante évolution, le Groupe s'appuie sur l'intelligence artificielle pour renforcer la sécurité de ses systèmes d'information, améliorer la détection des incidents et optimiser le travail des équipes. Plusieurs solutions technologiques contribuent à cette approche :

OGO Sécurité utilise l'IA pour analyser les événements de sécurité, détecter des comportements anormaux et prioriser les alertes réellement critiques, permettant ainsi une réaction plus rapide et plus efficace.

Vade protège nos messageries grâce à des algorithmes d'apprentissage capables d'identifier les spams, les tentatives de phishing et les menaces émergentes, réduisant significativement les risques pour les utilisateurs.

Sékoia s'appuie sur une IA comportementale et des capacités d'IA générative pour analyser les flux réseau et applicatifs, détecter des déviations suspectes et automatiser l'analyse des incidents.

Cette utilisation pragmatique de l'intelligence artificielle nous permet d'anticiper les menaces, de renforcer notre posture de sécurité et de concentrer nos équipes sur des actions à forte valeur ajoutée.

Les indicateurs Clés

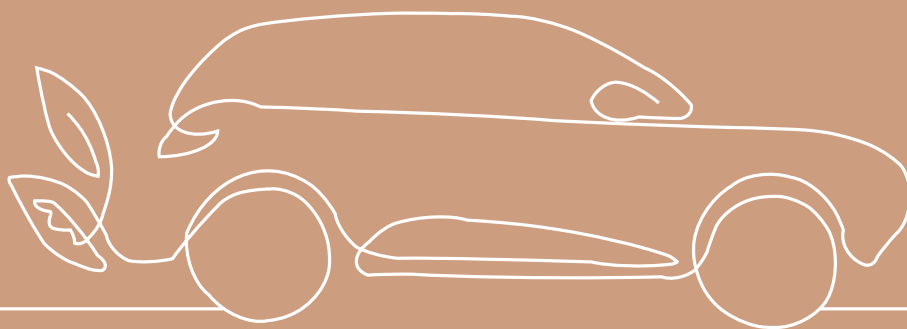


Politique anti-corruption				
Indicateurs	Données 2023	Données 2024	Données 2025	Objectifs
Part d'effectifs sensibilisé à la lutte anti-corruption	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption	0	0	0	0
Gestion fournisseurs				
Nombre de fournisseurs référencés	10	84	95	N/A
Nombre de fournisseurs principaux (représentants > 80% des montants facturés - hors constructeurs automobiles)	N/C	23	28	N/A
Part de fournisseurs principaux évalués RSE	0	83 %	89 %	100 %
Part de fournisseurs évalués engagés dans une démarches RSE	0	63,2 %	68 %	> 70 %
Cybersécurité				
Note Cybersécurité (Cabinet Almond)	935 / 1000	719 / 1000	825 / 1000	> 800 / 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 2035. 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-efficients 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. Nous visualisons également sur une plateforme interactive les consommations énergétiques de l'ensemble de nos sites et les flux en temps réel dans le but de pouvoir optimiser notre performance énergétique. Couplé au système GTB et à des audits énergétiques sur site, l'objectif est de pouvoir 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.

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. Nous avons également déployé en partenariat avec Mobilize Power Solutions, des bornes de recharges rapide (320 KWh) accessibles au public.

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.

CHIMIREC : 15 ANS DE PARTENARIAT POUR UNE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Depuis plus de quinze ans, Chimirec accompagne le Groupe dans la gestion et le traitement de ses déchets d'atelier. En tant que groupe familial et indépendant, il intervient comme interlocuteur unique sur l'ensemble de nos sites, pour la collecte et le traitement des déchets dangereux (huiles de vidange, filtres, batteries au plomb) ainsi que certains déchets non dangereux.

Au-delà de la prestation, son rôle est aussi d'accompagner nos équipes sur la conformité réglementaire et l'optimisation des pratiques. Les équipes de Chimirec se rendent chaque année sur les sites pour sensibiliser au tri, rappeler les bonnes pratiques et intégrer les évolutions réglementaires.

Ce travail de terrain contribue directement à la réduction de l'empreinte environnementale des activités du Groupe et à la montée en compétence de nos collaborateurs sur les enjeux du tri et de la gestion des déchets. Il illustre concrètement la manière dont un partenariat responsable peut soutenir une performance durable, au service de la RSE.



« Ce partenariat s'inscrit dans une logique de long terme et d'amélioration continue : nous avançons ensemble pour renforcer la qualité des prestations, la sécurité, la conformité et la performance environnementale du Groupe. »

Maxime LEHURÉ
Responsable commercial régional – Chimirec



CENTRE DE RECONDITIONNEMENT DE VÉHICULES D'OCCASION

**8 300**

*Véhicules reconditionnés
dans notre centre en 2025*

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

STRUCTURER LA FILIÈRE DE LA PIÈCE DE RÉEMPLOI POUR CONJUGUER PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET RESPONSABILITÉ

Dans un contexte de transition vers une économie plus circulaire, le Groupe Bodemer poursuit la structuration de son recours à la pièce de réemploi (PRE), avec une ambition claire : faire de cette pratique un levier à la fois environnemental, opérationnel et économique. Aujourd'hui, le marché de la pièce de réemploi représente environ 1 million d'euros par an à l'échelle du Groupe, avec un potentiel de croissance particulièrement important dans les années à venir. Les perspectives identifiées laissent entrevoir un développement pouvant être multiplié par dix à horizon cinq ans, ce qui rend indispensable une organisation plus structurée de nos pratiques d'achat et d'approvisionnement.

Cette dynamique répond d'abord à un enjeu environnemental fort. En favorisant la réutilisation de pièces déjà existantes, la pièce de réemploi contribue à limiter l'extraction de nouvelles ressources, à réduire les déchets et à prolonger la durée de vie des composants automobiles. Elle s'inscrit ainsi pleinement dans une logique d'économie circulaire, en cohérence avec les engagements RSE du Groupe. Mais son développement suppose également de relever plusieurs défis opérationnels. C'est pourquoi le Groupe a engagé un travail de fond sur ses processus internes d'achat. L'objectif est de centraliser les achats, de mieux maîtriser les coûts, de sécuriser les fournisseurs et de s'appuyer sur des partenaires de confiance capables de répondre à nos exigences.

Cette structuration vise notamment à améliorer la disponibilité des pièces, afin de fluidifier l'activité en atelier et d'éviter les immobilisations prolongées de véhicules liées à l'absence de composants ou à des délais de livraison trop importants. Elle permet également de mieux encadrer la qualité des pièces achetées, enjeu essentiel pour garantir la sécurité des réparations, la satisfaction client et la maîtrise des coûts de remise en état.

Cette évolution s'inscrit aussi dans une transformation plus large du marché. Les assureurs demandent de plus en plus fréquemment que la pièce de réemploi soit privilégiée dans les réparations, et orientent parfois les réparateurs vers leurs propres plateformes partenaires. Dans ce contexte, il devient essentiel pour le Groupe de renforcer sa capacité de pilotage, afin de conserver autant que possible la maîtrise de ses achats, de ses standards de qualité et de ses équilibres économiques.

Dans cette logique, le Groupe souhaite s'appuyer sur une plateforme déjà utilisée par ses concessions pour l'approvisionnement en pièces de réemploi. Cet outil, qui permet un accès simple et centralisé à une offre qualifiée, suscite également l'intérêt du réseau d'agents, dont certains recourent déjà à ce type de solution par l'intermédiaire d'acteurs concurrents. Le Groupe étudie donc la mise à disposition de cette plateforme pour son réseau d'agents, afin de leur permettre de bénéficier, eux aussi, d'un outil fiable, simple d'usage et adossé à un partenaire de confiance. Cette démarche présente un double intérêt : elle facilite l'accès à la pièce de réemploi pour l'ensemble du réseau, tout en permettant de mutualiser davantage les volumes d'achats. À terme, cette massification pourrait aussi renforcer la capacité de négociation du Groupe et ouvrir la voie à des conditions plus avantageuses auprès de la plateforme, notamment en matière de remises de fin d'année.

À travers ces deux chantiers, la modification des processus d'achats internes et l'ouverture d'une solution d'achat aux agents, le Groupe Bodemer pose les bases d'une utilisation de la pièce de réemploi plus structurée, plus performante et plus responsable. Une manière concrète d'allier engagement environnemental, efficacité opérationnelle et création de valeur pour l'ensemble de l'écosystème.



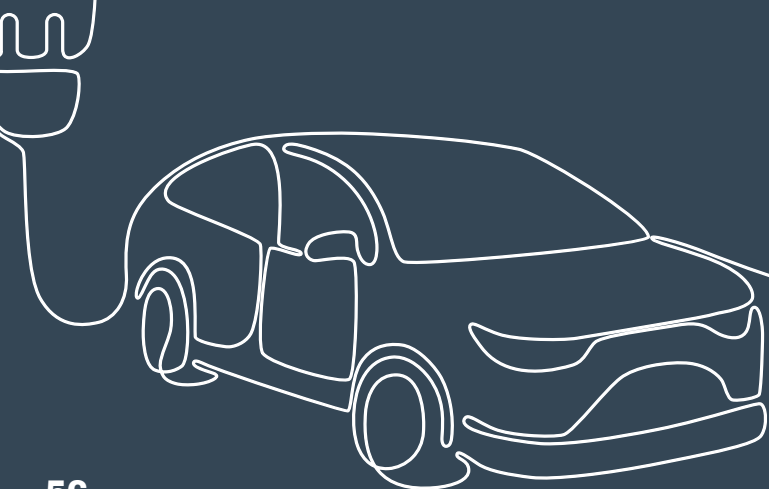
Les indicateurs Clés



Énergie				
Indicateurs	Données 2023	Données 2024	Données 2025	Objectifs
Consommation totale d'énergie	13 978 433 kWh	16 443 475 kWh	17 438,62 MWh	40% d'ici 2030
Part d'énergie renouvelable	10,5 %	10,5 %	7,25 %	40% d'ici 2030
Émissions de gaz à effet de serre (GES)				
Emissions brutes GES Scope 01	3539 tCO ₂ e	N/C	N/C	N/C
Emissions brutes GES Scope 02	381,8 tCO ₂ e	N/C	N/C	N/A
Emissions brutes GES Scope 03	248 575,1 tCO ₂ e	N/C	N/C	N/A
Intensité carbone économique – Scope 1,2,3 (émissions de CO ₂ e totales rapportées au Chiffre d'affaires)	24 tCO ₂ e/100K€	N/C	N/C	N/A
Intensité carbone sociale – Scope 1,2,3 (émissions de CO ₂ e totales rapportées au nombre d'employés)	140,3 tCO ₂ e/employé	N/C	N/C	-
Polluants et déchets				
Poids Total des déchets traités	1496 Tonnes	1 497 Tonnes	N/C	N/A
Pourcentage de déchets dangereux	28,17 %	33,66 %	N/C	N/A
Poids Total des déchets traité Pourcentage de déchets valorisés	74,49 %	79 %	N/C	N/A

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.



« Travailler avec le groupe Bodemer pour l'aménagement de sa première concession BYD a été une très belle aventure. J'ai été particulièrement touché par l'écoute et les conseils de l'équipe, toujours disponible et passionnée. Et que dire du design des voitures... un vrai coup de cœur ! Impossible de ne pas se laisser séduire.»

INMA Studio
Architecte d'intérieur



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.

ÉPOPÉE DELOITTE LES 40 : UNE DISTINCTION AU SERVICE DES TERRITOIRES

Le classement « Épopée Deloitte Les 40 » distingue chaque année 40 personnalités de moins de 40 ans qui contribuent activement au dynamisme économique de l'Ouest de la France.

Porté par Épopée Gestion et Deloitte, il met en lumière des trajectoires engagées en faveur du développement des territoires en Bretagne et dans les Pays de la Loire. Le Groupe Bodemer est fier de voir sa direction générale reconnue dans ce classement depuis plusieurs années, avec **Manon Daher** en 2025 puis **Thibaud Carissimo** en 2026. Une distinction qui illustre l'engagement du Groupe en faveur d'une croissance responsable, ancrée dans ses territoires.

RENCONTRES INTERNATIONALES MEDEF 35

Dans le cadre de son mandat de vice-présidente du Medef Ille-et-Vilaine en charge des Rencontres Internationales, **Manon Daher** contribue activement au rayonnement économique des territoires.

Ces rencontres visent à ouvrir les entreprises à de nouvelles pratiques, à des modèles innovants et à des écosystèmes internationaux inspirants. Elles favorisent également les synergies locales, encouragent les coopérations entre acteurs économiques et participent au renforcement de l'attractivité et de la compétitivité des territoires.

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.



Je fais des études thermographiques pour les déperditions d'énergie sur des bâtiments et également de la photogrammétrie, qui consiste à réaliser des plans 3D de bâtiment. C'est assez technique et c'est ce que j'aime dans ces missions.

THIERRY
DÉPANNÉUR / REMORQUEUR



Je suis réserviste depuis deux ans. Même en civil, nous restons gendarmes, et je trouve important de contribuer à une meilleure compréhension et image de la profession.

VINCENT
MÉCANICIEN



Je pratique exclusivement la moto de vitesse, sur route. En France, nous ne sommes pas très nombreux à évoluer à un tel niveau dans cette discipline. Je suis donc régulièrement sollicité pour courir sur différentes courses, pour des équipes professionnelles ou indépendantes, en France comme à l'étranger.

TIMOTHÉE
TÉLÉVÉNDEUR



Le trail apprend à ne pas lâcher, à persévérer et à aller au bout des choses, même quand c'est difficile. C'est un état d'esprit que je retrouve aussi dans mon travail.

YOANN
COMPTABLE

3

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT D'UNE MOBILITÉ RESPONSABLE

Convaincu que la transition vers une mobilité plus durable ne peut se construire qu'en coopération avec l'ensemble de son écosystème, le Groupe Bodemer agit à plusieurs niveaux pour accompagner les évolutions des usages et des infrastructures. Dialogue avec les collectivités, partage d'expertise et déploiement de solutions concrètes sur le terrain : notre engagement s'inscrit dans une logique de contribution active à des mobilités plus accessibles, plus sobres et mieux adaptées aux besoins des territoires.

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DU TERRITOIRE DANS LA TRANSITION DES MOBILITÉS

Face aux transformations profondes du secteur automobile, évolution des réglementations, transition énergétique et nouvelles attentes en matière de responsabilité environnementale, le Groupe Bodemer accompagne les entreprises du territoire dans l'adaptation de leurs politiques de mobilité. Cet accompagnement s'appuie sur l'expertise complémentaire de plusieurs filiales du Groupe, mobilisées pour apporter des solutions concrètes aux enjeux économiques, réglementaires et environnementaux auxquels sont confrontées les organisations.

À travers ses activités de distribution, de gestion de flottes, de conseil et de solutions de mobilité, le Groupe partage régulièrement son expertise avec les acteurs économiques locaux afin de les aider à mieux comprendre les évolutions du cadre réglementaire, à optimiser le coût global de leurs flottes et à intégrer progressivement des solutions de mobilité plus durables. Cette démarche se traduit notamment par des temps d'échanges et de pédagogie avec les entreprises du territoire. À titre d'exemple, BLC Automotive, filiale du Groupe spécialisée dans les solutions de mobilité pour les professionnels, est intervenue auprès du Club ETI Bretagne afin d'éclairer ses membres sur les évolutions récentes de la fiscalité des flottes d'entreprise et leurs implications en matière de coûts, de réglementation et d'engagements RSE.

Ces échanges permettent également de partager des retours d'expérience d'entreprises engagées dans la transformation de leur mobilité, illustrant les arbitrages nécessaires entre performance économique, transition énergétique et accompagnement des collaborateurs dans l'évolution des usages.

Au-delà de ces initiatives, le Groupe Bodemer entend jouer pleinement son rôle d'acteur de référence de la mobilité sur ses territoires, en mettant son expertise au service des entreprises et en contribuant à la diffusion de bonnes pratiques favorisant l'émergence de mobilités plus durables et responsables.



"BLC Automotive nous a permis de mieux appréhender les enjeux liés à la flotte auto de l'entreprise en nous délivrant des conseils précieux et notamment en terme de réglementation économique, ce qui a permis à la Direction d'orienter ses choix vers une économie de coût global pour le budget flotte 2026.

Notre interlocuteur BLC nous a donné de véritables conseils pour l'élaboration de notre CAR POLICY, par sa disponibilité et ses connaissances, nous avons construit une politique de flotte plus adaptée et cohérente à notre structure."

Magali THOMAS GAZZAN
Responsable flotte CF Group France



L'accompagnement du Groupe Bodemer / BLC Automotive a été déterminant pour structurer notre réflexion dans un contexte réglementaire et économique en pleine évolution. Grâce à leur expertise, nous avons pu mieux appréhender les enjeux liés à la fiscalité automobile, aux avantages en nature et aux émissions de CO₂, en les traduisant en impacts concrets pour le pilotage de notre flotte. Leur approche globale en coût total de détention (TCO) nous a permis d'aller au-delà du simple prix d'achat, en intégrant l'ensemble des paramètres économiques et d'usage, et d'identifier des solutions à la fois plus durables et économiquement pertinentes. Cet accompagnement nous a permis de sécuriser nos décisions et d'inscrire l'évolution de notre flotte dans une trajectoire responsable, cohérente et durable.

Etienne MATHIS
Directeur Général du Groupe Emmeraude Participations

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.

MOBILITÉ ET ÉNERGIE : LA VISION DU GROUPE RENAULT

Pour nous, la mobilité ne se limite pas aux véhicules. Il faut qu'ils soient accessibles à tous et qu'ils répondent à un enjeu planétaire : la réduction des émissions de CO₂. Depuis plus de 15 ans, Renault a orienté sa stratégie vers l'électrification avec des modèles comme la Zoé, la Twizy, le Kangoo ou encore la Fluence. Certes, leurs autonomies étaient limitées, mais cela nous a permis de prendre de l'avance et de continuer à innover.

Aujourd'hui, nos véhicules électriques vont plus loin grâce au système V2G – Vehicle to Grid, associé à la Powerbox Verso. Cette borne ne se contente pas de charger la voiture : elle peut aussi restituer de l'électricité au réseau lorsque celui-ci est en forte demande ou pourquoi pas dans une évolution future alimenter directement une maison selon les besoins du moment. Cette borne est en lien direct avec le compteur Linky ce qui lui permet d'ajuster en temps réel la consommation entre le domicile et le véhicule. Nos voitures deviennent ainsi des solutions de mobilité durable et responsables, tout en participant activement à la transition énergétique.

Nous pouvons envisager que demain ces solutions puissent également s'étendre au BtoB, imaginez que les concessions puissent bénéficier de cette technologie et intégrer ces capacités énergétiques dans leur fonctionnement. L'énergie devient ainsi un levier stratégique, complémentaire à la mobilité, pour répondre aux enjeux écologiques et climatiques des années à venir.



« Nos véhicules électriques ne sont pas seulement écologiques : ils sont au cœur d'une mobilité responsable et accessible à tous. Avec nos partenaires et concessionnaires comme le Groupe Bodemer, nous faisons en sorte que ces solutions se traduisent concrètement sur le terrain, offrant aux clients et aux territoires une mobilité durable et cohérente avec les enjeux environnementaux et sociaux. »

Didier TALAZAC

Directeur du réseau France Bornes Groupe Renault

OUVERTURE NANO STATION TOTALENERGIES

L'ouverture de la nouvelle agence Renault à Saint-Alban, adossée à la deuxième station Nano TotalEnergies de France, s'inscrit dans cette dynamique de maillage territorial.



« Cet équipement représente bien plus qu'un garage et une station-service : c'est un véritable service de proximité pour nos habitants et pour les entreprises du territoire. Il renforce l'attractivité de la commune, crée de l'emploi et contribue à son dynamisme économique.

Je remercie chaleureusement le groupe Bodemer et son partenariat avec TotalEnergies pour la confiance accordée à Saint-Alban et pour cet investissement qui valorise durablement notre commune »

Nathalie BEAUVRY

Maire de SAINT-ALBAN



AGENTS RENAULT ET RÉPARATEURS MOTRIO : UN RÉSEAU AU SERVICE DE LA PROXIMITÉ

Notre ancrage territorial constitue depuis toujours un pilier de notre stratégie de développement. Être au plus près des communautés locales nous permet de mieux comprendre leurs besoins, d'y répondre de manière pertinente et d'accompagner durablement le développement économique de nos territoires. En investissant localement, nous participons activement à la création d'emplois, au soutien des fournisseurs régionaux et au renforcement des infrastructures de proximité.

Dans ce cadre, notre stratégie Agents Renault et Réparateurs Motrio illustre concrètement notre engagement. Convaincus que notre métier est avant tout un métier de service, nous avons structuré un réseau de 215 Agents Renault et de près de 116 réparateurs MOTRIO, constitué d'entrepreneurs indépendants, pleinement intégrés dans le tissu économique local. Ce réseau contribue à la vitalité des territoires tout en valorisant les savoir-faire et l'emploi local.

Nos choix d'implantation répondent à une ambition forte : assurer un maillage territorial dense et équilibré, permettant à chaque client de disposer d'une agence Renault ou d'un réparateur Motrio à moins de 15 minutes. Cette proximité favorise un accès équitable aux services de mobilité, y compris dans les zones rurales ou moins densément équipées, et participe à la mobilité et à l'accessibilité pour tous.

En rapprochant les services des usagers, ce modèle de proximité permet également de réduire les déplacements contraints, contribuant ainsi à la limitation des émissions liées aux trajets et à une mobilité plus respectueuse de l'environnement.

À travers le développement de ses réseaux, le Groupe affirme sa conviction qu'un modèle de mobilité durable repose sur des services de proximité, socialement utiles, économiquement responsables et environnementalement vertueux, au service des territoires et de leurs habitants.



Les indicateurs **Clés**



Développement mobilité durable

Indicateurs	Données 2023	Données 2024	Données 2025	Objectifs
Nombre de véhicules neufs vendus	23 740	24 362	23 934	N/A
Part de véhicules neufs vendus électriques	13 %	13 %	18,48%	100% en 2035
Part de véhicules neufs vendus hybrides	19,8 %	26,8 %	30,61%	N/C
Nombre de bornes électriques	190	230	248	270 en 2027



En 2026, notre ambition est de poursuivre le renforcement de notre démarche RSE. Notre feuille de route 2026 s'articule, au-delà de la poursuite des actions présentées dans ce rapport, autour de plusieurs priorités structurantes.

Soutenir l'engagement des collaborateurs

Le Groupe mettra en place, dès 2026, un fonds de dotation destiné à soutenir l'engagement de ses collaborateurs. Doté d'une enveloppe dédiée, il financera des projets d'intérêt général portés par les équipes, selon des critères précis, tels que leur alignement avec les valeurs du Groupe.

Accélérer la décarbonation de nos activités

Le Groupe renforcera ses actions en faveur de la transition énergétique, avec un accent particulier sur la maîtrise des consommations et la réduction de son empreinte environnementale. Cette dynamique s'appuiera notamment sur l'audit des sites les plus énergivores, afin d'identifier les leviers de progrès et de déployer des plans d'action adaptés à l'échelle du réseau.

Cette trajectoire reposera sur la poursuite d'initiatives déjà engagées : relamping LED, sensibilisation interne, déploiement de solutions de gestion technique du bâtiment, amélioration du tri, du recyclage et de la valorisation des déchets, ainsi que le renforcement des coopérations avec des partenaires spécialisés.

Développer une mobilité plus durable

Bodemer poursuivra également ses actions en faveur d'une mobilité plus responsable, en lien étroit avec les constructeurs, les collectivités et les acteurs des territoires. Cette ambition se traduira par le déploiement de bornes de recharge, la participation à des démarches collectives et la poursuite des échanges sur le verdissement des usages et des flottes.

Structurer davantage notre économie circulaire

En 2026, le Groupe poursuivra la consolidation de son modèle d'économie circulaire, notamment à travers le développement du reconditionnement de véhicules d'occasion et la montée en puissance de la pièce de réemploi.

Le recours à la pièce de réemploi constitue en effet un levier environnemental, opérationnel et économique à fort potentiel. Dans ce domaine, l'ambition est désormais de mieux structurer les pratiques d'achat et d'approvisionnement, de sécuriser les partenariats, d'améliorer la disponibilité des pièces et d'accompagner plus largement le réseau dans l'adoption de ces solutions.

Passer à une communication de preuve

Le Groupe souhaite également franchir une nouvelle étape dans la valorisation de ses engagements, en faisant évoluer sa communication vers une logique de preuve. L'enjeu est de rendre notre démarche plus lisible, plus tangible et plus crédible, à travers des actions concrètes, mesurables et reconnues.

Cette orientation s'appuiera notamment sur la poursuite de démarches de labellisation, telles qu'Enseigne Responsable, sur la création d'outils de mesure de notre impact, ainsi que sur le renforcement de notre marque employeur et de notre communication interne.

Renforcer l'inclusion et la sensibilisation au handicap

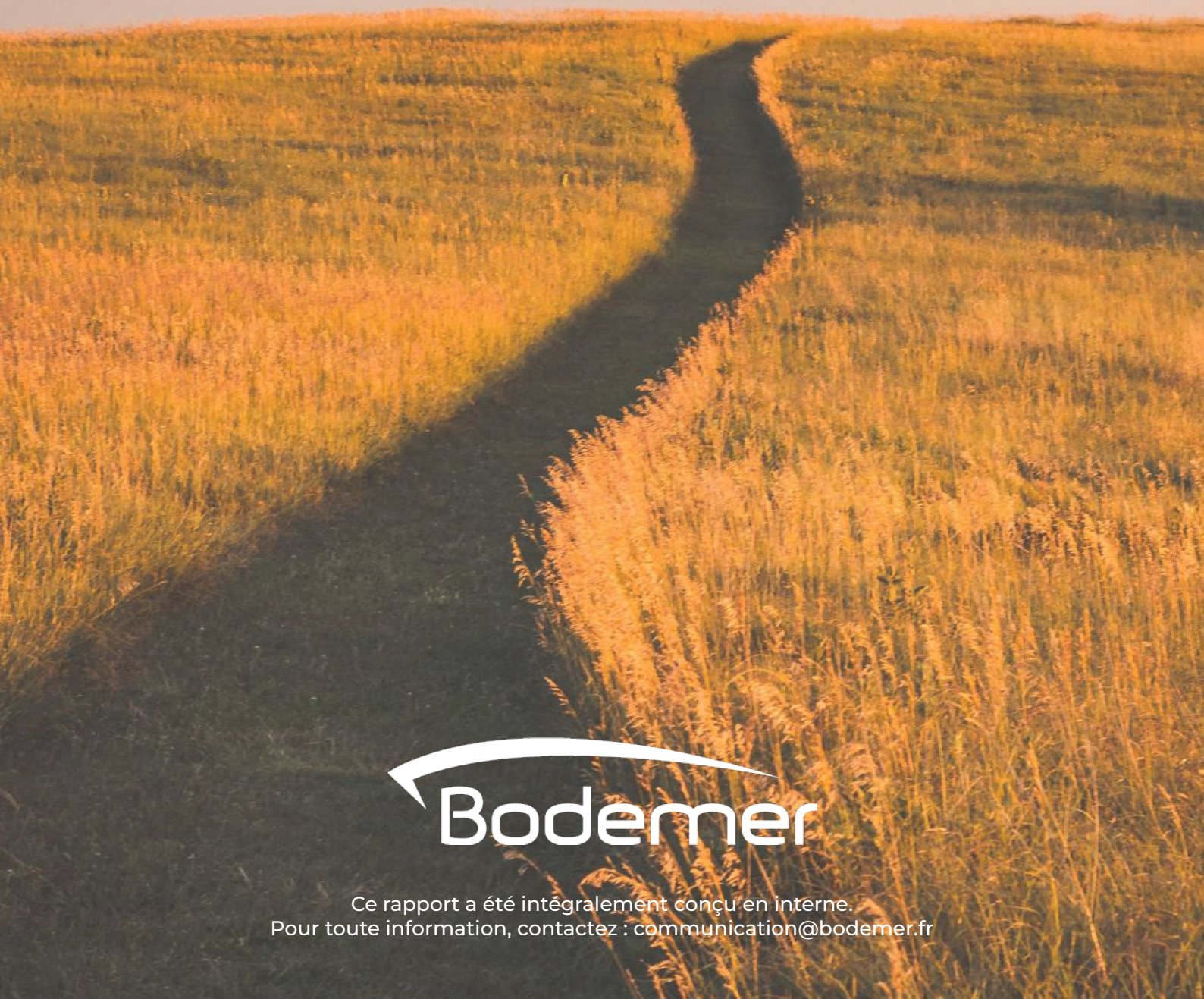
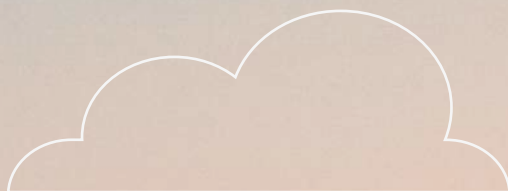
En matière de handicap, le Groupe concentrera ses efforts sur trois priorités : mieux informer, mieux sensibiliser et mieux accompagner. L'objectif est de rendre les démarches plus accessibles et plus compréhensibles, en particulier autour de la RQTH, afin de favoriser un climat de confiance et de prévenir toute forme d'autocensure ou de stigmatisation.

Cette ambition traduit une volonté forte : faire de Bodemer une entreprise où chaque collaborateur peut se sentir reconnu, soutenu et pleinement intégré.

Poursuivre la montée en maturité sur les enjeux cyber et data

Enfin, la cybersécurité et la gouvernance des données continueront de faire l'objet d'une attention renforcée. Le Groupe poursuivra ses actions autour de la conformité RGPD, de la formation des équipes concernées, de l'amélioration des capacités de détection et de l'intégration progressive de nouveaux usages en matière de sécurité des données.

À travers ses objectifs 2026, le Groupe Bodemer réaffirme sa volonté de conjuguer performance, responsabilité et utilité territoriale.



**Bodemer**

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