

# Déclaration de performance extra-financière

au 31 décembre 2024

Les informations contenues dans le présent document répondent aux exigences issues de l'Ordonnance numéro 2017-1180 et du décret d'application numéro 2017-1265 ayant transposé la Directive 2014/95/UE du Parlement Européen et du Conseil du 22 octobre 2014, relative à la publication d'informations non financières.

Le présent document constitue une annexe au rapport de gestion du Groupe Transdev.

Design éditorial et graphique : Patte Blanche, Transdev Group  
Crédits photo : Transdev Group, Freepik, Bart Van Leersum, Shutterstock.

# Sommaire

<b>I. Informations générales.....</b>	<b>4</b>
1.1 La création de valeur.....	6
1.2 Gouvernance des enjeux de durabilité.....	7
1.3 Modèle économique.....	8
1.4 Stratégie de durabilité.....	12
1.5 Dialogue avec les parties prenantes.....	15
<b>II. Informations environnementales.....</b>	<b>16</b>
2.1 « <b>Moving Green</b> », la stratégie climat et environnement du Groupe.....	17
2.2 Gouvernance climat et environnement.....	17
2.3 Formation et sensibilisation.....	17
2.4 Changement climatique.....	18
2.5 Autres impacts environnementaux.....	20
2.6 Mesure de la performance.....	21
<b>III. Informations sociales.....</b>	<b>29</b>
3.1 La stratégie en matière de ressources humaines (RH) du Groupe.....	30
3.2 Gouvernance RH.....	30
3.3 Culture Transdev.....	30
3.4 Dialogue social.....	31
3.5 Management des ressources humaines.....	31
3.6 Sécurité et sûreté de tous.....	35
3.7 Communautés desservies.....	39
<b>IV. Informations sur la gouvernance.....</b>	<b>42</b>
4.1 L'approche de Transdev : Fostering Trust.....	43
4.2 Ethique et conformité.....	43
4.3 Relations fournisseurs.....	46
<b>V. Tableaux de synthèse.....</b>	<b>48</b>
5.1 Synthèse des résultats de la performance extra-financière.....	49
5.2 Synthèse de la contribution aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.....	50
<b>VI. Note méthodologique.....</b>	<b>51</b>
6.1 Méthodologie d'élaboration du modèle d'affaires.....	52
6.2 Périmètre et méthodologie de <i>reporting</i> .....	52
6.3 Contrôles mis en place dans les dispositifs du Groupe pour le <i>reporting</i> social, environnemental, achats, santé & sécurité, sûreté.....	54
6.4 Lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire et agir pour le bien-être animal et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.....	54
<b>VII. Rapport de l'organisme tiers indépendant.....</b>	<b>55</b>
<b>VIII. Plan de vigilance.....</b>	<b>60</b>
8.1 Processus d'identification, analyse et hiérarchisation des risques.....	61
8.2 Procédures d'évaluation établies au regard de la cartographie des risques.....	61
8.3 Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.....	61
8.4 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.....	62
8.5 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.....	62
8.6 Compte rendu de mise en œuvre.....	62





## **I. Informations générales.**

*Être un groupe mondial au coeur  
des enjeux de la mobilité*



# I. Informations générales

## Être un groupe mondial au coeur des enjeux de la mobilité

Dans un monde en mutation, Transdev réaffirme sa mission fondamentale : permettre à chacun de se déplacer librement, en toute sécurité, tout en relevant les défis de la transition écologique. Notre organisation, présente dans 19 pays, développe des solutions de transport adaptées aux besoins spécifiques de chaque territoire, conjuguant innovation technologique et engagement social.



**THIERRY MALLET**

Président-directeur général  
du groupe Transdev

### La mobilité durable et inclusive : un engagement au service des territoires

comprendre les besoins locaux et d'y répondre avec précision, que ce soit dans les centres urbains denses ou les zones périphériques moins peuplées.

Chaque jour, nos équipes s'emploient à délivrer un service fiable et efficace, conscientes que la qualité de nos prestations impacte directement la vie quotidienne de millions de personnes. Cette exigence s'accompagne d'une attention particulière portée à la sécurité, condition première de la confiance que nous accordons nos passagers et nos clients. Notre réussite repose sur **un dialogue constant avec l'ensemble de notre écosystème** : les autorités organisatrices de mobilité avec lesquelles nous coconstruisons des solutions adaptées, les autorités réglementaires qui encadrent nos activités, nos passagers dont nous écoutons les besoins, nos partenaires sociaux et nos collaborateurs qui sont les artisans du service délivré, nos fournisseurs avec lesquels nous développons des relations durables et responsables et nos actionnaires qui accompagnent notre stratégie. Face à l'urgence climatique, nous intensifions nos efforts pour accélérer la transition vers une mobilité décarbonée. Notre stratégie

La mobilité est plus qu'un simple service : c'est une nécessité qui structure notre vie quotidienne. Se déplacer librement pour étudier, travailler, se soigner ou maintenir des liens sociaux est un besoin fondamental qui contribue à la cohésion de nos sociétés et au développement des habitants et des territoires. C'est autour de cette conviction que Transdev articule sa mission et mobilise ses équipes à travers le monde.

Notre raison d'être - permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun - guide nos actions. Elle s'incarne **au plus près des territoires**. Cette proximité nous permet de

environnementale « *Moving Green* » se traduit par le déploiement croissant de véhicules électriques, l'utilisation de biogaz renouvelable et de biocarburants, ainsi que le développement de solutions à hydrogène. Cette diversification énergétique  **vise à réduire notre empreinte carbone**.

La force de Transdev réside dans sa **capacité à proposer plusieurs modes de transport** - train, métro, tramway, bus, transport à la demande, navettes fluviales et maritimes, téléphériques, vélos - en les articulant de manière cohérente pour répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire. Cette multimodalité permet d'offrir des solutions de mobilité inclusives, accessibles à tous, et qui contribuent également à la décarbonation.

**L'inclusion et la diversité sont justement au cœur de notre stratégie d'entreprise**. Elles se manifestent dans notre politique de ressources humaines et dans nos pratiques d'achats responsables. Nos plus de 105 000 collaborateurs, femmes et hommes engagés sur quatre continents et dans 19 pays, sont le reflet de cette diversité qui fait notre richesse.

Notre ambition est de continuer à développer des solutions de transport innovantes qui concilient performance économique, respect de l'environnement et impact social positif. C'est ainsi que nous entendons poursuivre notre mission :  **rapprocher les personnes et les territoires**. Car la mobilité n'est pas seulement un moyen de se déplacer. C'est un puissant vecteur de progrès au service du bien commun.

**La mobilité est un bien commun essentiel qui doit être accessible à tous, partout, de manière durable. C'est le sens de notre engagement.**

## 1.1 La création de valeur

### Ressources

**Des équipes engagées partout dans le monde**

**105 177** collaborateurs | **+150** métiers et **370 experts internes**

**26 %** de femmes | **19** pays

---

**Un modèle d'affaires contribuant au respect des ressources**

**Environnementales**

**18,6 %** de flotte alternative\* | **2 058** bus et cars « zéro émission »

**Financières**

**806 M€** de capitaux propres et un actionariat engagé sur le long terme | **10 Md€** de chiffre d'affaires

**97,5 %** du chiffre d'affaires éligible à l'objectif d'atténuation du changement climatique | **655 M€** d'EBITDA

---

**Un écosystème de partenaires**

Un écosystème de partenaires pour coconstruire ensemble des mobilités du quotidien sûres, durables, inclusives et innovantes

---

**Une stratégie au service des territoires MOVING YOU**

- Être un **employeur de choix** et **leader inclusif**
- Investir avec **sélectivité**
- Développer la **valeur ajoutée des contrats**

### Domaines d'action

**La raison d'être de Transdev : Permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun**

---

**PILIER D'ENGAGEMENT**

**EMPREINTE CARBONE GLOBALE**

**ATTRACTION, ENGAGEMENT ET RÉTENTION DES TALENTS**

**DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION**

---

**SÛRETÉ ET SÉCURITÉ DE TOUS**

**DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES TERRITOIRES**

**ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ**

---

**CIBLES POUR 2030**

**-30 %** d'émissions de gaz à effet de serre par 100 km (année de réf. 2018)

**+50 %** de flotte alternative\*\* (année de réf. 2018)

**34 %** Femmes Top Executives (année de réf. 2021)

---

**PRINCIPALES ACTIVITÉS**

Urbain

Interurbain

Rail

Véhicules légers

Transport maritime

Activités supports

### Création de valeur

**-18 %** de gaz à effet de serre (GES) (en intensité entre 2018 et 2024)

**-47 %** d'oxydes de carbone (NOx) entre 2018 et 2024

**44 %** d'entités certifiées ISO 14001

**94 %** d'emplois en CDI

**69 %** de collaborateurs ayant suivi au moins une formation au cours de l'année

**+5 000** managers ayant obtenu la certification Santé et Sécurité

**29 722** recrutements dans les territoires

**2 500** clients publics et privés accompagnés

**12,8 M** de passagers chaque jour dans le monde

**10 %** des dépenses effectuées auprès de fournisseurs du secteur inclusif\*\*\*

**3,8 Md€** en moyenne d'achats de produits et services sur les 6 pays clés

**68 M€** d'impôts et taxes en France

**Pour la planète**

---

**Pour les collaborateurs**

---

**Pour les territoires**

---

**Pour les communautés**

---

**Pour les partenaires**

---

**428** projets soutenus par la Fondation Transdev depuis 2002

\*flotte alternative: bus et cars non diesel (gaz naturel compressé, biogaz, électrique, biocarburant, hydrogène).

\*\*Transdev a atteint cet objectif dès 2023 avec le passage de 4 157 véhicules alternatifs représentant 11 % de la flotte en 2018 à 7 590 véhicules alternatifs représentant 18 % de la flotte en 2023.

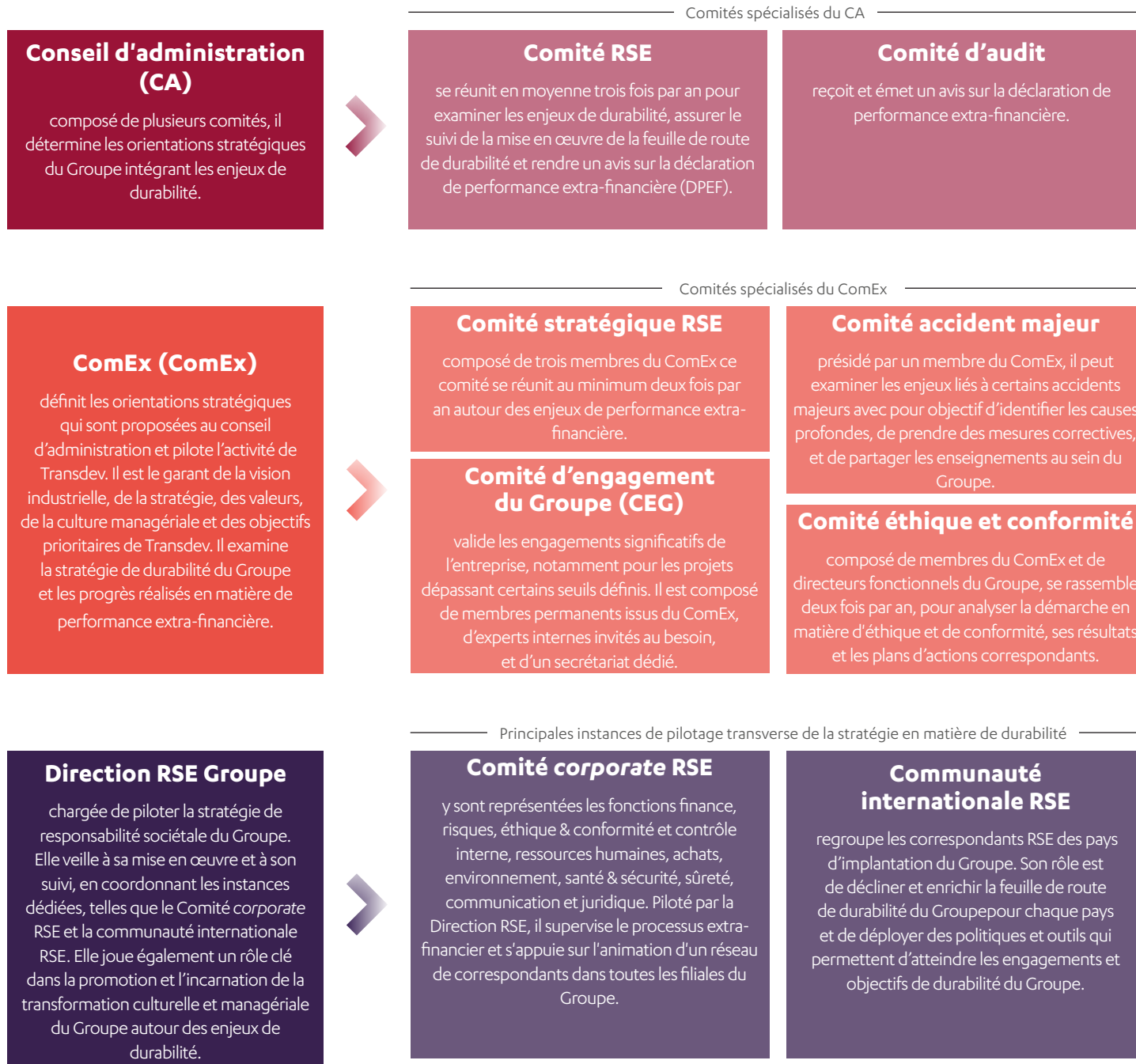
\*\*\*périmètre France



## 1.2 Gouvernance des enjeux de durabilité

### 1.2.1 Instances de gouvernance du Groupe et enjeux de durabilité

Les enjeux de durabilité occupent une place à part entière au sein des différentes instances stratégiques et décisionnaires du groupe Transdev.



Il existe également des communautés internationales dédiées à l'environnement, la sécurité, la sûreté, l'éthique et la conformité ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion. Les informations relatives à ces dernières sont à retrouver dans les chapitres II à IV.

## 1.2.2 Systèmes d'incitation liés aux enjeux de durabilité

Depuis 2023, le groupe Transdev inclut les enjeux de durabilité dans l'évaluation annuelle de la performance des *Top Executives* (premier cercle managérial de l'entreprise après le ComEx), pour au moins 10% de leurs objectifs individuels. Ces objectifs, définis en lien avec les fonctions de chacun et les ambitions en matière de durabilité du Groupe, influent directement sur une partie de leur rémunération variable.

Le plan de bonus des *Top Executives* intègre en particulier un objectif spécifique lié à la sécurité, représentant également 10% de leur part variable. Cet objectif repose sur la réduction du taux de fréquence des accidents du travail (LTIFR). Les cibles de diminution du LTIFR sont définies à l'échelle du Groupe, des pays et des régions, lorsque des *Top Executives* y sont présents.

## 1.2.3 Gestion des risques en matière de durabilité

Dans l'ensemble du Groupe, est déployée une politique de gestion des risques globale, visant à l'identification, à l'évaluation et la hiérarchisation des événements négatifs majeurs pouvant l'affecter. En fonction de l'appétence aux risques du Groupe, les incidents potentiels sont alors traités, par ordre d'importance, afin de les réduire à un niveau acceptable. Cette méthodologie couvre l'ensemble des risques et des activités. Elle s'appuie sur une vision terrain, consolidée, revue et ajustée au niveau Groupe.

Pour l'analyse des risques extra-financiers, ce mode de fonctionnement a été appliqué, avec un niveau de détail supplémentaire et une exigence spécifique. Sur chaque famille de risques (environnement, sécurité, social, droits fondamentaux), des scénarios ont été définis en collaboration avec des experts du Groupe et de ses filiales dans les pays d'implantation, en visant l'exhaustivité. Ces scénarios ont été consolidés dans une liste partagée avec l'ensemble des contributeurs Groupe pour en assurer la pertinence et la cohérence.

Dans chaque pays du Groupe, tous les scénarios ont été analysés et évalués en impact et en probabilité, en mentionnant le cas échéant les dispositifs de maîtrise en place et les plans d'action complémentaires. Ces analyses ont été ensuite consolidées par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne du Groupe qui les a hiérarchisées par famille de risques. Ces dernières ont ensuite

été examinées par les experts du Groupe concernés pour valider les risques de chaque famille. L'ensemble de cette analyse est présenté au ComEx pour revue finale.

Cette cartographie des risques est actualisée tous les ans, afin de prendre en compte les évolutions du Groupe, de son activité et de son environnement. Sur l'exercice 2024, cette analyse n'a pas conclu à l'identification de risques nouveaux (cf. section 1.4.4 Suivi de la performance).

## 1.3 Modèle économique

Présent dans 19 pays et sur quatre continents, le Groupe opère une variété de modes de transport et d'infrastructures, au service des collectivités, des entreprises et du grand public. L'expertise du Groupe s'appuie sur plus de 150 métiers.

Au-delà de son rôle d'opérateur, Transdev se positionne en intégrateur de solutions de mobilité, répondant aux attentes des clients dans le respect, la transparence et l'intégrité tout en s'adaptant aux spécificités des populations et des territoires afin d'être en phase avec les attentes sociétales actuelles.

### 1.3.1 Activités du Groupe

Transdev opère différents modes de transport au service des collectivités, des entreprises et du grand public : bus, bus à haut niveau de service (BHNS), car, navette solidaire, train, métro, tramway, ambulance, transport pour les personnes à mobilité réduite (TPMR), transport à la demande (TAD), véhicule autonome, vélopartage, funiculaire, téléphérique, transport maritime et fluvial.

Les solutions de mobilité (urbaines, interurbaines, ferroviaires, maritimes) déployées par Transdev :

- répondent aux attentes des clients autorités organisatrices de mobilité nationales, régionales et municipales et clientèles privées dans le respect, la transparence et l'intégrité ;
- s'adaptent aux spécificités des populations et des territoires ;
- sont en phase avec les attentes sociétales actuelles : facilité d'utilisation, prise en compte des contraintes et opportunités environnementales, des impératifs sanitaires et des règles d'équité.

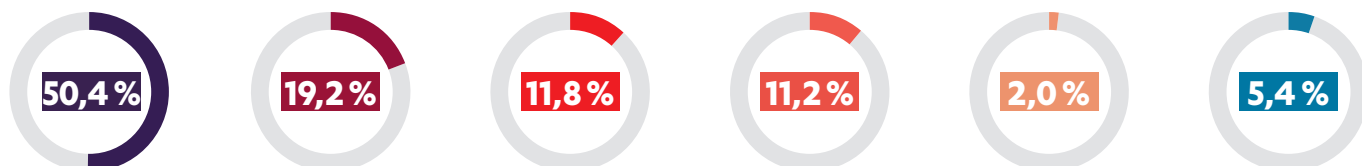
### Répartition par type d'activité

Urbain*	Interurbain	Transport ferroviaire	Véhicules légers*	Transport maritime	Autres*
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bus urbain et périurbain</li> <li>• Rail urbain</li> <li>• Tramway</li> <li>• Métro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocars périurbain et interurbain</li> <li>• Autocars longue distance</li> <li>• Transport de personnel</li> <li>• Tourisme &amp; charter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rail BtoG</li> <li>• Rail commercial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambulances et transport médical non urgent</li> <li>• Transport adapté</li> <li>• Taxis</li> <li>• Véhicules autonomes</li> <li>• Véhicules navettes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastructures ferroviaires</li> <li>• Conseil AMO**</li> <li>• Numérique</li> <li>• Centre d'appel</li> <li>• Fret aéroportuaire</li> <li>• Fret routier</li> <li>• Holding et moyens</li> <li>• Autres activités</li> </ul>

\*En 2023, l'intégralité du chiffre d'affaires de First Transit (acquis en mars 2023) avait été attribuée à l'activité « urbain ». En 2024, cette répartition par activité a été affinée.

\*\*assistance à maîtrise d'ouvrage

### Répartition du chiffre d'affaires par activité





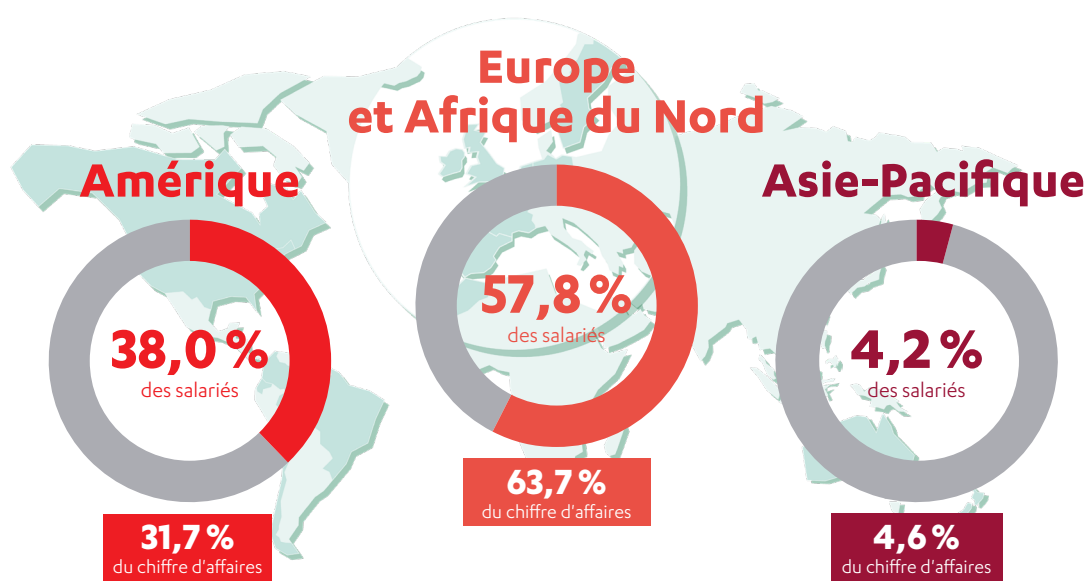
### 1.3.2 Implantations et données clés par zones géographiques

Pour répondre aux attentes propres à chaque population et à chaque territoire et intervenir au plus près des besoins locaux des communautés qu'elles servent, les équipes du groupe Transdev sont déployées dans 19 pays à travers le monde. Elles répondent aux besoins et aux attentes spécifiques de chaque territoire et de chaque communauté dont elles font partie.

#### Les pays d'implantation du groupe Transdev

<p><b>ALLEMAGNE</b> <b>AUSTRALIE</b> <b>BRÉSIL</b> <b>CANADA</b> <b>CHILI</b></p>	<p><b>COLOMBIE</b> <b>EQUATEUR</b> <b>ESPAGNE</b> <b>ÉTATS-UNIS</b> <b>FRANCE</b></p>	<p><b>IRLANDE</b> <b>MAROC</b> <b>NOUVELLE ZÉLANDE</b> <b>PAYS-BAS</b> <b>PORTUGAL</b></p>	<p><b>RÉPUBLIQUE TCHÈQUE</b> <b>ROYAUME-UNI</b> <b>SLOVAQUIE</b> <b>SUÈDE</b></p>
---	---	--	---

#### Répartition du chiffre d'affaires et des effectifs par zones géographiques



### 1.3.3 Rémunération, maîtrise des coûts et financements

Transdev s'engage à concevoir, construire, organiser et exploiter des solutions de mobilité adaptées à chacun, dans un marché mondial du transport de personnes fortement régulé, variant selon les modes de transport et les pays.

Plus de 95 % des activités concernent des contrats de gestion des services de transport pour le compte de collectivités locales (activités BtoG pour des villes, métropoles, départements, régions ou gouvernements nationaux). Le Groupe intervient également pour d'autres communautés privées ou associatives comme au Canada, où il gère le transport scolaire de plusieurs établissements, ou encore en France et au Chili, au travers d'offres de transport aéroportuaire.

Quand le marché est ouvert à la concurrence, son accès se fait principalement via des appels d'offres. Les autorités organisatrices de mobilité (clients du Groupe) définissent leurs besoins spécifiques dans des cahiers des charges. Le candidat dont la réponse est la plus proche de ces attentes, en termes de compréhension des spécificités locales au meilleur prix, remporte l'appel d'offres. Chaque contrat constitue ainsi une réponse sur mesure, prenant en compte les modes de transport, le nombre de véhicules, la fréquence du service, la tarification et les engagements que le candidat peut prendre sur les évolutions futures de la fréquentation.

#### Rémunération

Lorsque Transdev contracte avec les pouvoirs publics, ses clients sont des autorités organisatrices de mobilité (AOM). Deux formes de collaboration sont alors possibles :

- les « **gross contracts** » : l'autorité organisatrice de mobilité s'engage à régler un montant prédéfini basé sur un volume de service (en heures ou en kilomètres par exemple). Les recettes des passagers lui sont intégralement rétrocédées. Certains contrats prévoient des rémunérations variables liées à l'augmentation de la fréquentation. Hormis ces rémunérations variables, Transdev ne supporte pas le risque lié aux recettes passagers. Les coûts de fonctionnement sont dans la plupart des cas à sa charge ;
- les « **net contracts** » : avec ces contrats, Transdev reçoit une subvention, de la part de l'autorité organisatrice de mobilité, dont le montant est convenu à la signature. Tout ou partie des bénéfices liés aux recettes passagers reviennent à Transdev (directement ou indirectement dans le cas d'un système de bonus/malus), qui assume les risques liés aux recettes et à la maîtrise des coûts. La subvention compense la différence entre les recettes projetées et les coûts projetés.

La répartition entre ces deux modèles de contrat varie selon les pays et les activités.

Dans toutes ses activités, Transdev crée de la valeur en :

- répondant à tous les besoins des passagers, des autorités organisatrices de mobilité et des entreprises ;
- innovant pour anticiper les besoins et marchés futurs ;

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

- visant l'excellence opérationnelle pour offrir un service optimal au meilleur coût.

### Maîtrise des coûts

Les principaux postes de coûts incluent :

- la rémunération des collaborateurs : il est d'usage que Transdev emploie directement les équipes réalisant ses prestations. Elles constituent la première richesse de Transdev.
- les coûts de l'énergie : les véhicules du Groupe utilisent diverses sources d'énergie : diesel, électricité, gaz ou encore hydrogène. La plupart des contrats conclus avec les autorités organisatrices de mobilité prévoient des clauses d'indexation, couvrant a posteriori, partiellement les variations des coûts énergétiques et salariaux. Ces clauses ne permettent pas dans tous les cas de compenser intégralement les variations car l'évolution des indices ne reflète pas toujours celle des coûts réellement encourus.

- le financement du matériel de transport : pour les contrats avec les autorités organisatrices de mobilité (en fonction des zones géographiques, des modes de transport), le matériel de transport est fourni soit par l'autorité organisatrice de mobilité elle-même, soit par Transdev qui peut en être propriétaire ou le louer auprès d'un tiers, sans supporter le risque de valeur résiduelle. Dans tous les cas, le matériel respecte le cahier des charges établi par l'autorité organisatrice de mobilité.
- le financement des activités : le Groupe s'appuie sur une combinaison de financements, à savoir du capital (la société mère du groupe Transdev, Transdev Group, est codétenue à hauteur de 66% par la Caisse des Dépôts et à hauteur de 34% par Rethmann France au 31 décembre 2024), des obligations, des prêts bancaires et un placement Schuldschein, des financements d'actifs (principalement des locations) ainsi que des ressources internes, issues du fonds de roulement d'exploitation et des bénéfices générés par les opérations.

### 1.3.4 Eco-système de concurrents et principaux partenaires



Les **concurrents traditionnels** se développent sur de nouvelles zones géographiques :

- en Australie, ComfortDelGro a obtenu des contrats d'exploitation de services de bus à Melbourne ;
- aux États-Unis, RATP Dev a gagné un contrat significatif pour la gestion du système de transport de Visalia en Californie ;
- en Suède, Go-Ahead et son partenaire ComfortDelGro ont remporté l'appel d'offre du métro de Stockholm ;
- à Paris comme à Singapour, RATP Dev et ComfortDelGro ont noué un partenariat leur permettant de remporter des contrats de métro et ils se tournent désormais vers Copenhague ;
- au Canada, Keolis a réalisé l'acquisition de deux entités dédiées au transport urbain et interurbain afin de consolider son implantation dans le pays ;
- au Royaume-Uni, FirstGroup a renforcé ses activités en acquérant les opérations de bus de RATP Dev à Londres.

Les **opérateurs** se retirent par ailleurs des marchés et des contrats jugés peu rentables ou avec une forte volatilité :

- en Allemagne, après Keolis et Abellio, Go-Ahead est le nouvel opérateur à se retirer du marché ferroviaire ;
- au Royaume-Uni, la nationalisation des franchises ferroviaires contraint les opérateurs à se recentrer sur le train en « open access » (B2C) ou à se tourner vers le marché du bus, où un nouveau modèle de franchise se développe progressivement dans les grandes agglomérations ;
- Dans plusieurs pays, certains concurrents connaissent une évolution de l'actionariat en étant rachetés par des fonds d'investissement. Le dernier en date est Arriva vendu par Deutsche Bahn à I Squared Capital.

Les **fournisseurs et sous-traitants**, voient leur modèle d'affaires se transformer dans un marché de plus en plus électrique, intelligent et connecté. L'électrification remodèle leur chaîne de valeur et une place prépondérante s'annonce pour les développeurs de logiciels.

Les **constructeurs** accélèrent leur transition vers une offre électrique impulsée par les plans de relance. Face à l'augmentation des prix des matières premières, ceux du secteur automobile ont été amenés à rationaliser leurs offres de services de mobilité (autopartage, taxi). Tous les acteurs de l'écosystème ont développé leur présence géographique et, pour certains, de nouveaux segments d'activité.

Les **start-up** se transforment en plateformes de mobilité multimodale avec un portefeuille d'activités qui s'étend (transport de personnes, logistique, livraison repas, courses) : Flix Mobility ou Blablacar continuent à lever des fonds pour se développer sur de nouvelles géographies (États-Unis, Royaume-Uni, Portugal). Les start-ups ont par ailleurs cherché à se désengager partiellement des activités de véhicules autonomes pour partager le poids des investissements en recherche et développement (R&D).

Les **géants du numérique** enrichissent leurs offres avec de nouveaux services de mobilité. À titre d'exemple, Google a élargi son offre de transport multimodal en intégrant plusieurs nouveaux services ainsi qu'une brique de paiement sur Google Maps.



### 1.3.5 Contexte et tendances du secteur

Dans un contexte de défis environnementaux, sociétaux et économiques, le secteur de la mobilité est en pleine transformation. Les défis climatiques, l'accentuation de la pénurie de conducteurs, le développement de systèmes de transport autonomes et intelligents ainsi que la digitalisation croissante nécessitent une flexibilité et une adaptation continues.

#### Atténuation et adaptation au changement climatique

La prise en compte des enjeux climatiques s'accroît : tant au niveau des actions publiques et privées mises en œuvre pour lutter contre le réchauffement climatique (transition énergétique des véhicules, économies d'énergie, restrictions de circulation des véhicules privés dans les centres urbains), qu'au niveau des efforts nécessaires pour s'adapter aux effets du changement climatique (évaluation et gestion des risques liés aux catastrophes naturelles, adaptation des infrastructures).

Pour un acteur comme Transdev, il s'agit d'accompagner la transition énergétique sur les territoires avec des solutions de mobilité de haute qualité ; de développer des réseaux de transport efficaces notamment via le transport ferroviaire, l'un des plus à même de répondre aux défis climatiques ; et d'apporter des offres de mobilité partagées, multimodales et inclusives pour les populations dans les zones péri-urbaines.

#### Pénurie de conducteurs

Cette problématique mondiale et commune à l'ensemble du secteur, qui s'est renforcée depuis la crise sanitaire de la Covid-19, est en partie liée à un déséquilibre démographique au sein de la population (53% des conducteurs du Groupe ont plus de 50 ans et prendront leur retraite dans les 10 à 15 prochaines années) et une évolution des aspirations professionnelles au sein de la société. Afin d'attirer de nouveaux collaborateurs et les retenir, les opérateurs de transport ont la nécessité de travailler sur l'attractivité et l'amélioration des conditions de travail.

#### Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et autonomisation

Le développement de systèmes de transport autonomes et intelligents est un enjeu stratégique pour le secteur. Ces révolutions technologiques permettront d'améliorer la performance globale. L'intelligence artificielle servira dans de nombreux cas d'usage comme la maintenance prédictive des flottes, la formation de collaborateurs, ou encore pour la conduite autonome. L'utilisation des navettes autonomes et robots-taxis devrait s'intensifier à horizon 2030 : le premier majoritairement en Europe et le second d'abord aux États-Unis et en Asie.

#### Digitalisation et mobilité à la demande

L'innovation au service des passagers continue d'accroître la digitalisation de l'expérience client. Le concept est passé d'une phase pilote à une phase d'appropriation par les utilisateurs. Les opérateurs de transport ont un rôle à jouer dans cette tendance, notamment dans l'apparition de solutions de mobilité à la demande qui se traduit par la rencontre entre la mobilité personnalisée et la digitalisation.

### 1.3.6 Moving You, le plan stratégique du groupe Transdev

Le ComEx du Groupe élabore la stratégie globale, fixe les orientations financières et accompagne ses filiales sur le développement des expertises.

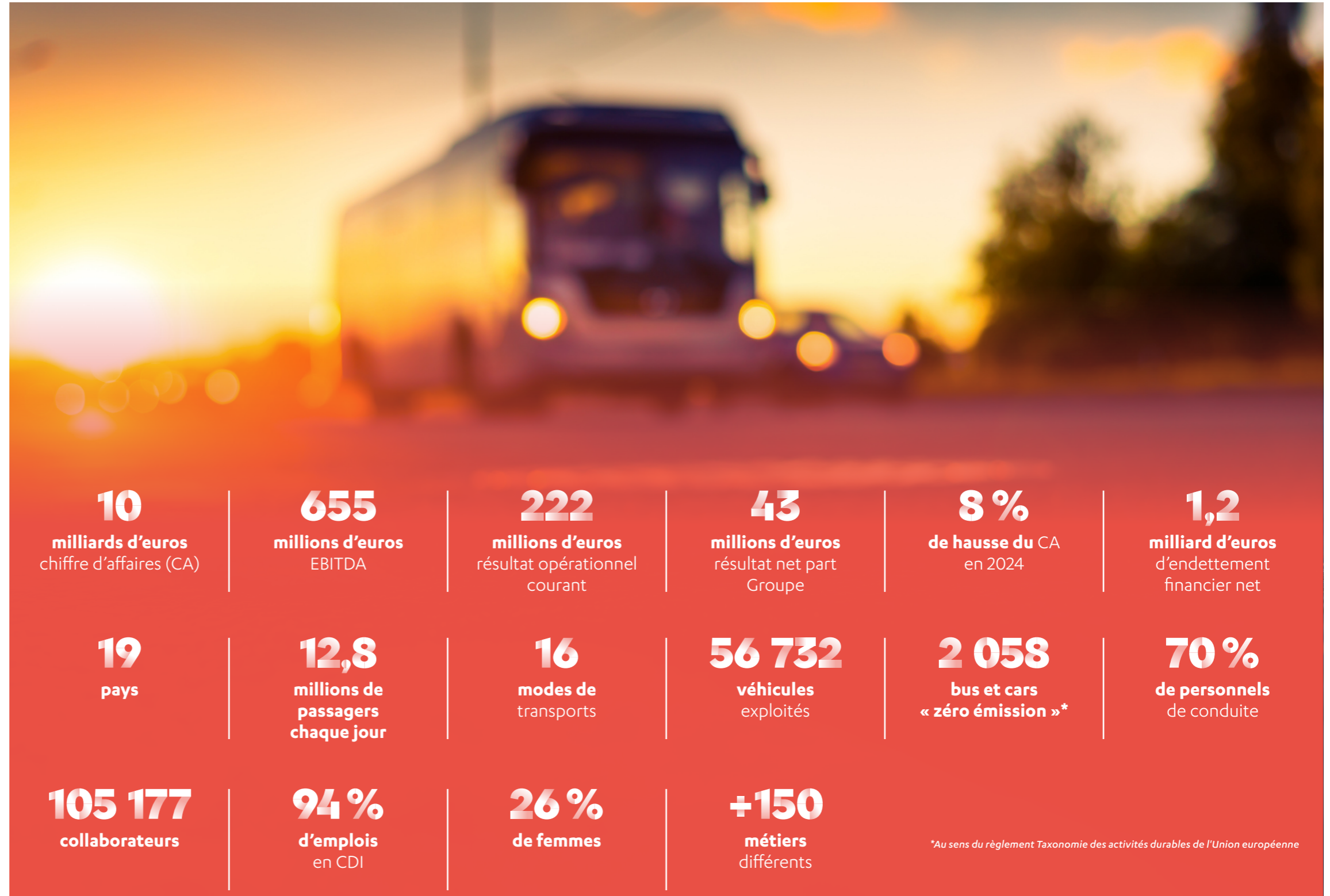
*Moving You* est le plan stratégique de Transdev, qui illustre sa Raison d'Être : « permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun » et se décline autour des trois axes stratégiques :

- Être un employeur de choix et leader inclusif.
- Investir avec sélectivité.
- Développer la valeur ajoutée des contrats.

*Moving You* formalise la proposition de valeur du Groupe adressée à chacune de ses parties prenantes. Sur cette base commune à l'ensemble du Groupe, dans les 19 pays d'implantation, une feuille de route stratégique est construite par chaque équipe dirigeante et validée une fois par an par le ComEx. Elle intègre les engagements en matière de durabilité du Groupe. Les filiales sont ainsi pleinement investies dans leur rôle de réponse aux besoins des clients autorités organisatrices de mobilité.

Des travaux sont actuellement menés afin de mettre à jour le plan stratégique du Groupe, ils seront finalisés en 2025.

### 1.3.7 Chiffres clés 2024



## 1.4 Stratégie de durabilité

Transdev s'engage à offrir une mobilité fiable, sûre et innovante, centrée sur le bien commun, pour relever les défis environnementaux, sociétaux et économiques. Alignés avec les attentes des parties prenantes et les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, les engagements du Groupe s'expriment à plusieurs niveaux : une ambition globale, des objectifs à horizon 2030 et des plans d'actions pluriannuels. Autant d'éléments qui servent la stratégie à long terme de l'entreprise.

### 1.4.1 Enjeux de durabilité

Le Groupe a identifié ses enjeux prioritaires sur les sujets environnementaux, sociaux et économiques par le biais d'une analyse de matérialité.

Ces enjeux ont été priorisés, en 2021, grâce à une analyse qualitative approfondie : 63 interviews ont été réalisées auprès de parties prenantes internes et externes (actionnaires, clients AOM, autorités et partenaires d'affaires publiques, passagers, collaborateurs, partenaires sociaux, fournisseurs et sous-traitants) réparties sur huit pays. Cette analyse a mis en exergue les thématiques sur lesquelles les attentes des parties prenantes se sont renforcées :

- **Enjeux environnementaux** : en tant qu'acteur incontournable de la transition écologique et énergétique des territoires, il est primordial que Transdev poursuive ses actions de décarbonation de la flotte, de maîtrise des pollutions et d'utilisation responsable des ressources.
- **Enjeux sociaux** : dans un contexte de pénurie des conducteurs, renforcer l'attractivité des métiers et proposer de bonnes conditions de travail sont des enjeux majeurs pour Transdev. Par ailleurs, garantir la sécurité des transports, reste une priorité absolue, tout comme le développement

d'une offre multimodale et accessible. En facilitant la mobilité pour tous, Transdev contribue aux enjeux d'inclusion et d'égalité dans les territoires.

- **Enjeux de gouvernance** : respecter et faire respecter les droits humains fondamentaux, assurer la protection des données personnelles, lutter contre la corruption et les pratiques anti-concurrentielles sont des enjeux primordiaux pour Transdev.

Les enjeux de durabilité ainsi que l'analyse des risques extra-financiers sont au cœur de la stratégie de durabilité du Groupe. Ils structurent les politiques et objectifs extra-financiers de Transdev tout en assurant leur pilotage stratégique pour répondre aux exigences de la déclaration de performance extra-financière, conformément à la directive européenne 2014/95/UE.

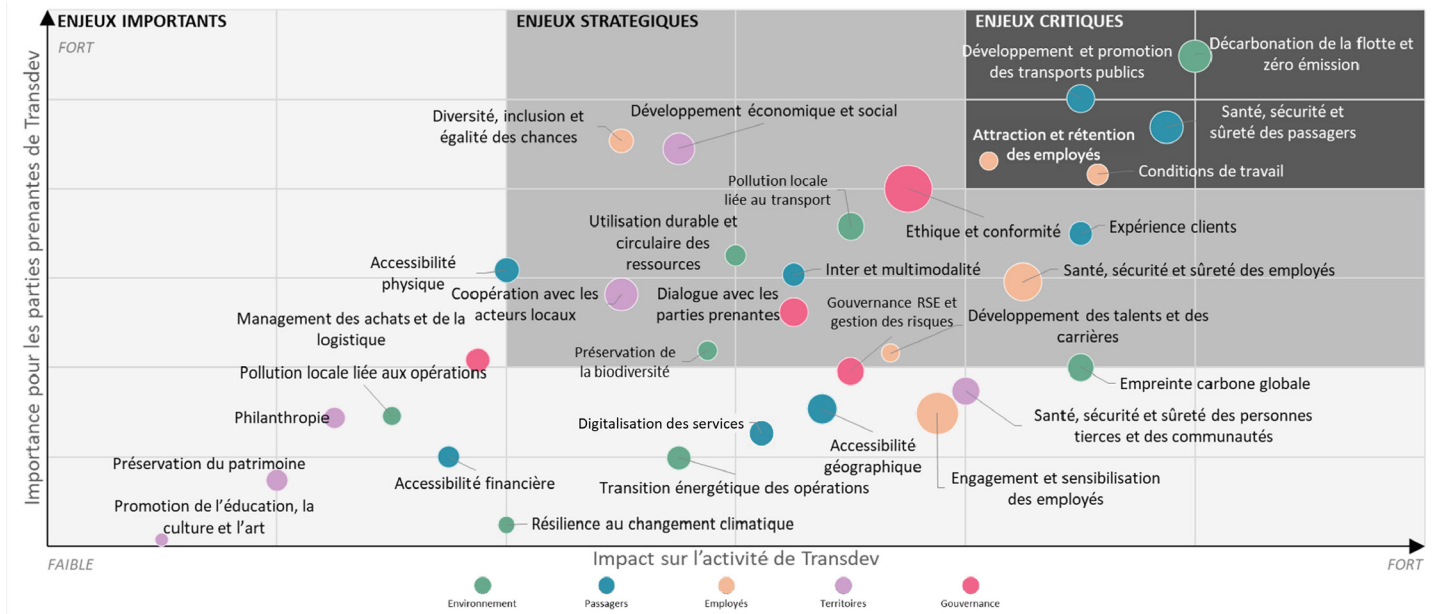
La méthode d'identification et de priorisation des principaux risques extra-financiers est détaillée dans la section 1.2.3 Gestion des risques en matière de durabilité.

Au plus proche des enjeux locaux et en complément des piliers d'engagement du Groupe, les pays définissent des engagements spécifiques liés à leurs analyses de matérialité locales.

Dans la perspective de la mise en œuvre de la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) en 2026 (au titre de l'exercice 2025) et dans un environnement réglementaire en constante évolution, Transdev a engagé les chantiers nécessaires :

- une analyse de double matérialité ;
- une évaluation des écarts pour anticiper les nouvelles exigences ;
- l'engagement de ses équipes pour une mise en conformité créative de valeur pour ses actionnaires, ses clients, ses passagers et ses collaborateurs.

### Matrice de matérialité



32 enjeux de durabilité ont été identifiés par la communauté des représentants RSE de tous les pays du Groupe, puis validés par un partenaire expert externe. Ces enjeux ont été priorisés, en 2021, grâce à une analyse qualitative approfondie menée auprès des parties prenantes dans huit pays du Groupe (France, États-Unis, Allemagne, Pays-Bas, Suède, Australie, Canada et Irlande). L'évaluation de l'impact de ces enjeux sur le modèle d'affaires a été établie avec le ComEx du Groupe.

### 1.4.2 Ambitions et feuille de route de durabilité

En 2022, Transdev a validé sa feuille de route en matière de durabilité, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. Cette feuille de route fixe des ambitions pour le Groupe autour des piliers d'engagement suivants : **empreinte carbone globale ; sûreté et sécurité de tous ; attraction, rétention et engagement des talents ; diversité, équité et inclusion ; développement économique et social des territoires ; éthique et conformité.**

La Direction RSE assure le pilotage et l'animation transverse de la feuille de route de durabilité du Groupe et chaque pilier d'engagement est piloté par un responsable dédié. Les référents RSE dans les pays où Transdev est présent, ont pour mission de déployer la feuille de route de durabilité du Groupe et de l'enrichir afin de répondre aux attentes de leurs parties prenantes locales.

En fonction du contexte local, les pays enrichissent la feuille de route avec des sujets identifiés comme prioritaires. Par exemple, aux Pays-Bas, l'économie circulaire et l'expérience client ; en France, la préservation de la biodiversité ; en Allemagne, l'adaptation au changement climatique et les achats responsables. Dans cette dynamique, plusieurs pays, comme les États-Unis, le Maroc et la Suède, ont lancé en 2024 une analyse de matérialité pour définir leurs engagements en matière de durabilité et adapter leur stratégie aux enjeux locaux.

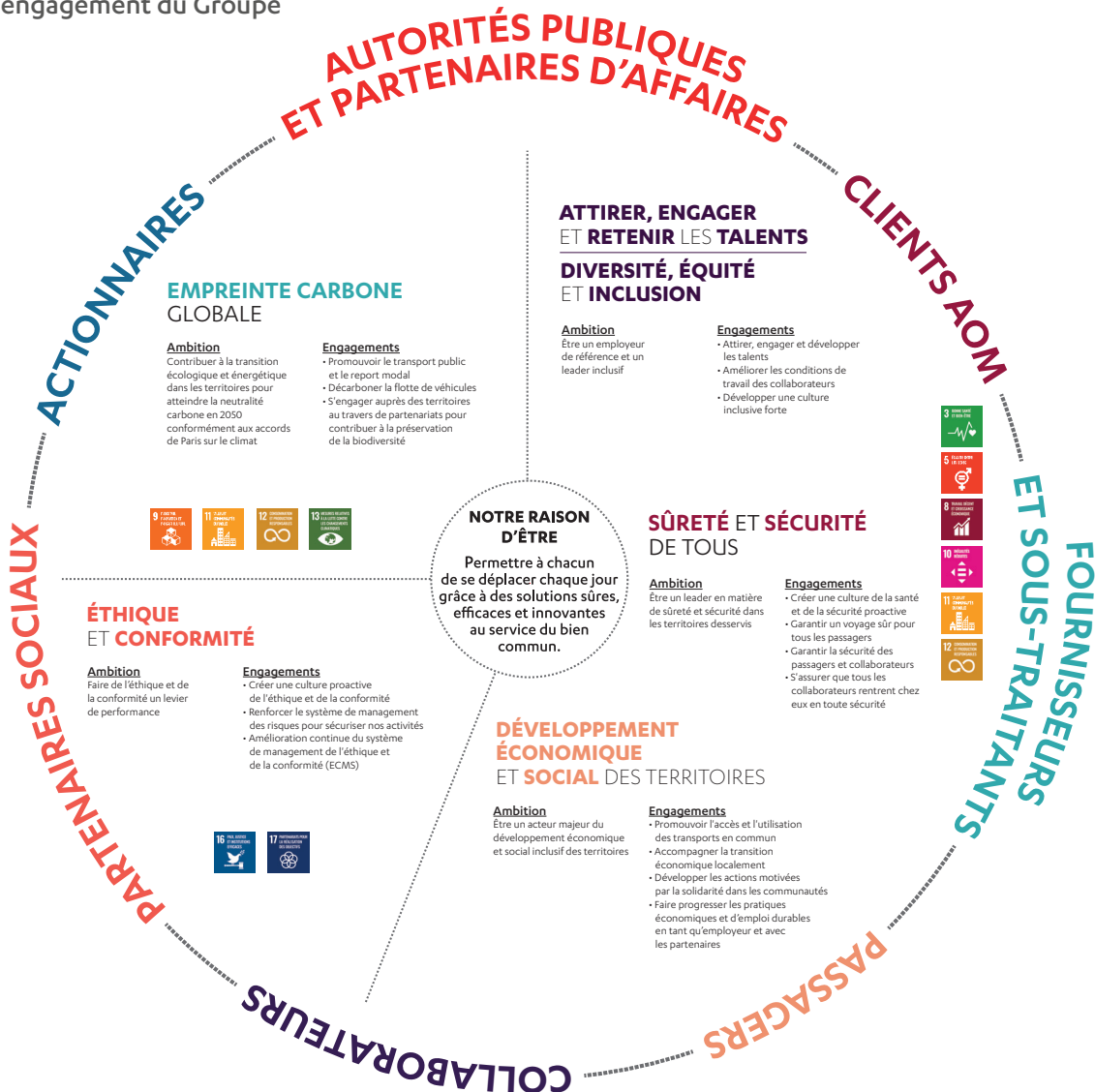
### 1.4.3 Evaluation de la démarche

Les progrès en matière de déploiement des feuilles de route de durabilité font l'objet d'un suivi attentif, avec un sponsor dédié, membre du ComEx. Une revue de l'état d'avancement des actions du Groupe est réalisée en Comité Exécutif à minima une fois par an.

Des démarches d'évaluation et de certification sont également mises en place dans les pays d'implantation, voire au sein d'une entité régionale :


- Aux Pays-Bas, Transdev a obtenu le niveau 3 du processus « CSR Performance Ladder » (échelle de performance RSE), un système de gestion et de certification RSE néerlandais. Inspirée de normes internationales (ISO 26000, ISO 9001:2015, AA1000, GRI), cette évaluation se structure autour de 31 thèmes et sur la mise en place d'une consultation des parties prenantes.
- En France, Transdev Ile-de-France a obtenu la deuxième étoile du label ISO 26 000 « Engagé RSE » délivrée par l'AFNOR Certification.
- Au Maroc, s'appuyant sur un système de management intégré, le tramway de Rabat détient 6 certifications - Santé et Sécurité (ISO 45001), Qualité de service (ISO 9001), Environnement (ISO 14001), Management de l'énergie (ISO 50001), Gestion de l'eau (ISO 46001) - et le Label de Responsabilité Sociétale de la CGEM (ISO 26000).
- Au Canada, Transdev a renouvelé la certification « Great Place to Work® » (GPTW). Cette certification est basée sur une enquête directe, anonyme et confidentielle auprès de tous les employés et est menée de manière indépendante par l'institut GPTW Canada.

### Les piliers d'engagement du Groupe





1.4.4 Suivi de la performance

THEMES	ENJEUX	RISQUES SIGNIFICATIFS	POLITIQUES ET PLANS D'ACTION	ENGAGEMENTS	KPIS	CIBLES			
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décarbonation de la flotte et zéro émission</li> <li>Pollution locale liée au transport</li> <li>Utilisation durable et circulaire des ressources</li> <li>Préservation de la biodiversité</li> <li>Empreinte carbone globale</li> <li>Transition énergétique des opérations</li> <li>Résilience au changement climatique</li> <li>Pollution locale liée aux opérations</li> </ul> 	Pollution graduelle de l'air  Non-conformité réglementaire et contractuelle en matière environnementale  Pollutions accidentelles et graduelles du sol	Politique Environnement + Actions et programmes pour accompagner la transition énergétique et écologique et lutter contre le changement climatique	Contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans les territoires	Emissions de GES kg CO <sub>2</sub> e/100km parcourus	Réduire de 30% l'intensité carbone de la flotte d'ici 2030 (année de réf. 2018)			
				Réduire la congestion et contribuer à la préservation de la qualité de l'air	Émissions de polluants g/100km parcourus	Décroissance par rapport à N-1			
				Augmenter le parc non diesel	Taux de flotte alternative : bus et cars non diesel (gaz naturel comprimé, biogaz, électrique, biocarburant, hydrogène)	50% d'augmentation de la flotte alternative en 2030 (année de réf. 2018)			
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conditions de travail</li> <li>Attraction et rétention des collaborateurs</li> <li>Santé, sécurité et sûreté des collaborateurs</li> <li>Diversité, inclusion et égalité des chances</li> <li>Développement de talents et carrières</li> <li>Développement économique et social</li> <li>Engagement et sensibilisation des collaborateurs</li> </ul> 	Absentéisme et faible engagement des collaborateurs (incluant les risques psychosociaux)  Mauvaise planification des compétences  Accidents sur le lieu de travail  Agression des collaborateurs Attaque à caractère terroriste	Programme « Drivers@transdev » + Programmes gestion des Talents et Learning + Programme « Diversité & Inclusion » + Politiques RH en matière d'engagement, de mobilité interne et internationale, de dispositifs de gestion des talents Topex Groupe et de recrutement des Top Managers	Attirer les meilleurs talents en renforçant l'attractivité du Groupe	Taux d'absentéisme	Décroissance par rapport à N-1			
				Soutenir le développement et le bien-être des collaborateurs	Taux de rotation du personnel	Décroissance par rapport à N-1			
				Améliorer et renforcer le dialogue social	Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année	80% minimum des salariés ayant eu une formation/an			
				Promouvoir la mixité sociale et la parité à tous les niveaux	Taux d'employés ayant eu un entretien annuel	100% des salariés ayant eu un entretien annuel (objectif sur la population des Top Executives et Top Managers du Groupe)			
				Renforcer la gouvernance et la conformité, améliorer la performance en matière de santé et sécurité	Pourcentage de femmes parmi les Top Executives	34% de femmes parmi les Top Executives en 2030 (année de réf. 2021)			
					Taux de fréquence des accidents du travail	Décroissance par rapport à N-1			
					Taux de gravité des accidents du travail				
				Mettre en place tous les moyens pour assurer la santé, la sécurité, la sûreté des collaborateurs et sous-traitants	Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression	Décroissance par rapport à N-1			
					Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression				
					Politique Santé Sécurité  Politique Sûreté		Taux d'accidents majeurs	Transdev met tout en œuvre au quotidien pour atteindre un objectif de zéro accident	
Politique Santé Sécurité  Politique Sûreté	Taux des agressions physiques envers les passagers	Garantir un environnement de voyage sécurisé							
GOUVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Éthique des affaires</li> <li>Management des risques et transparence</li> <li>Dialogue avec les parties prenantes</li> </ul> 	Non-respect des droits humains  Atteintes aux données personnelles  Corruption  Pratiques anti-concurrentielles	Politique Droits Fondamentaux + Politique Protection des Données Personnelles + Système de management de l'éthique et de la conformité (ECMS) + Politique Concurrence Loyale	Permettre à chaque collaborateur d'exercer sans crainte son droit d'alerte	Pourcentage annuel de projets approuvés en Comité d'Engagement Groupe (CEG) pour lesquels les risques droits humains ont été évalués et réduits à un niveau acceptable	100% des projets approuvés en CEG			
				Protéger les données personnelles des parties prenantes	Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé	100% des pays couverts			
				Tolérance zéro en matière de corruption	Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants	100% de managers formés au moins tous les trois ans			
				Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles	Aujourd'hui couvert par l'ECMS de Transdev				
				Politique Achats Responsables	Management des achats et de la logistique	Mise en cause RSE d'un fournisseur	Sensibiliser les fournisseurs et sous-traitants à la démarche responsable  S'assurer qu'ils s'engagent à suivre les principes éthiques du Groupe  Prendre en compte leur engagement pour un commerce responsable  Evaluer la relation avec les fournisseurs  Surveiller l'implémentation de la politique Achats Responsables au sein des pays du Groupe	Taux de contrats-cadres > 1 million d'euros intégrant la Charte fournisseurs	Intégration de la Charte fournisseurs pour 100% des contrats de plus de 1 million d'euros

PANDÉMIE

## 1.5 Dialogue avec les parties prenantes

Transdev maintient un dialogue continu avec un écosystème très riche de parties prenantes, à tous les niveaux de l'organisation. Le Groupe vise à créer, entretenir et développer des relations de confiance à long terme avec ses parties prenantes. Cela permet de faire face collectivement aux défis d'aujourd'hui et d'accompagner les transitions en cours dans un esprit de co-construction, concertation et transparence.

### ENGAGEMENT ET MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### QUELQUES INITIATIVES

#### ACTIONNAIRES

Transdev entretient un dialogue étroit avec ses actionnaires, la Caisse des Dépôts et Rethmann France, qui participent aux décisions de l'entreprise selon les règles de gouvernance.

- Le Groupe échange avec ses actionnaires lors des réunions pluriannuelles avec les instances de gouvernance telles que le Comité stratégique, le Comité des investissements ou encore le Comité d'audit.
- Depuis 2022, le Comité RSE du Conseil d'administration se réunit trimestriellement autour des enjeux de durabilité du Groupe.

#### CLIENTS AUTORITÉS ORGANISATRICES DE MOBILITÉ

Transdev cherche à établir une relation durable avec ses clients autorités organisatrices de mobilité (AOM) en répondant à leurs besoins, en adaptant ses services et en écoutant attentivement leurs attentes. Cela se concrétise par des rencontres régulières, des programmes dédiés et la mise à disposition d'outils afin d'alimenter les liens avec les clients du Groupe.

- Développée par Transdev, la plateforme *MobiAdvisor*, aide les AOM à piloter les contrats de délégation de service public. Elle facilite l'évaluation des politiques et investissements, la prise de décisions éclairées grâce aux données, et le partage des enjeux de mobilité.
- En 2024 s'est tenue la 7ème rencontre du Cercle du Laboratoire d'Expérimentation des Mobilités (LEMON®), co-organisée par Artois Mobilités et TADAO (filiale de Transdev). Ce fut l'occasion pour les autorités organisatrices de mobilité de présenter leurs retours d'expérience sur les projets menés et leurs perspectives autour d'enjeux clés tels que l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'amélioration du confort des passagers, la sécurité et l'environnement.

#### AUTORITÉS ET PARTENAIRES D'AFFAIRES PUBLIQUES

Animé par l'intérêt général, Transdev participe à la promotion de politiques permettant d'encourager le déploiement optimal des transports publics. Le dialogue étroit avec des organisations clés (régulateurs, entités intergouvernementales, autorités publiques, associations) assure une approche complète et mondiale.

- En 2024, Transdev Rabat-Salé a accueilli la 34ème convention annuelle de Trans.Cité, un groupe de réflexion et de partage d'expériences rassemblant différents acteurs de la mobilité dont le groupe Transdev est l'un des membres fondateurs. Cette convention a favorisé un échange constructif sur les meilleures pratiques et les stratégies innovantes pour développer des mobilités durables.
- En décembre 2024, Transdev et l'association d'élus Intercommunalités de France ont renouvelé leur convention de partenariat permettant de poursuivre leurs travaux sur la mobilité solidaire.

#### PASSAGERS

Le Groupe s'engage à œuvrer activement au développement de solutions de transport public adaptées aux communautés desservies afin de favoriser une croissance économique locale durable. Transdev entretient un dialogue continu et régulier avec les acteurs des territoires d'implantation par le biais d'enquêtes régulières mais également en mettant en place des dispositifs de gestion de la relation client.

- Transdev utilise un outil de gestion de la relation client (CRM) pour recueillir les observations des passagers. Cet outil permet de centraliser les demandes, d'assurer leur suivi dans le temps et de garantir des réponses rapides et adaptées.
- En 2024, Transdev s'est associé à la startup Vocads pour déployer une solution innovante d'enquêtes clients vocales assistées par l'intelligence artificielle. Cette nouvelle approche permettra à Transdev de mieux comprendre les besoins de ses usagers et d'améliorer continuellement ses services.

#### COLLABORATEURS

Pour favoriser un environnement de travail sûr et inclusif et permettre à ses collaborateurs de développer les compétences nécessaires pour progresser dans l'écosystème professionnel actuel et futur du Groupe, Transdev a mis en place des enquêtes d'engagement régulières, des programmes et outils RH innovants (modèle managérial *we@transdev*, programme « *drivers@transdev* », offres de formation).

- En avril 2024, Transdev lance *EMPOWER*, la nouvelle plateforme du Groupe pour le développement des collaborateurs. Elle regroupe tous les programmes et politiques en matière de ressources humaines permettant aux collaborateurs de jouer un rôle actif dans le développement de leur carrière.

#### PARTENAIRES SOCIAUX

Transdev met un point d'honneur à entretenir un dialogue de qualité avec ses partenaires sociaux. Pour atteindre cet objectif, le Groupe a mis en place différentes instances d'échange avec les représentants des collaborateurs, au niveau local, au niveau des pays et au niveau européen.

- Le groupe Transdev fait partie de la plateforme du *Global Deal*, partenariat mondial entre gouvernements, entreprises, organisations syndicales et autres organisations pour la promotion du dialogue social.
- Aux Etats-Unis, Transdev privilégie une collaboration étroite avec ses partenaires syndicaux pour traiter les questions quotidiennes, en particulier en matière de sécurité et de bien-être des employés.

#### FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Transdev place la fiabilité au cœur de sa démarche en établissant des relations durables et éthiques avec ses fournisseurs, soutenues par des discussions régulières, des groupes de travail et une Charte des Relations Fournisseurs axée sur la responsabilité sociétale et environnementale. Le Groupe a également mis en place un processus d'évaluation structuré permettant de renforcer cette approche et de garantir une chaîne d'approvisionnement solide et durable.

- En novembre 2024, Transdev, dans le cadre du Collectif pour une économie inclusive dont le Groupe est membre, a participé à la troisième édition du Forum des Achats Inclusifs. Cet événement a pour objectif de favoriser les échanges entre entreprises et fournisseurs, de partager les bonnes pratiques en matière d'achats responsables mais aussi de réfléchir à l'impact et aux actions concrètes du Collectif. Parmi les interventions, un point d'étape sur l'engagement du Collectif a été présenté par Thierry Mallet, Président-Directeur Général du Groupe.









**II. Informations environnementales.**  
*Agir pour le climat et l'environnement*



# II. Informations environnementales

## Agir pour le climat et l'environnement

La mobilité joue un rôle clé dans la réponse aux défis climatiques et environnementaux, tant actuels qu'à venir. À travers la promotion du transport public, du report modal et la décarbonation de sa flotte, le groupe Transdev contribue à la transition écologique et énergétique des territoires. Son expertise "zéro émission" et ses collaborateurs formés aux enjeux de durabilité constituent des atouts majeurs pour offrir à ses clients des solutions adaptées, efficaces et innovantes, au service de territoires plus durables.

DOMAINE	ENJEUX	RISQUES
   	<ul style="list-style-type: none"><li>• Décarbonation de la flotte et zéro émission</li><li>• Pollution locale liée au transport</li><li>• Utilisation durable et circulaire des ressources</li><li>• Préservation de la biodiversité</li><li>• Empreinte carbone globale</li><li>• Transition énergétique des opérations</li><li>• Résilience au changement climatique</li><li>• Pollution locale liée aux opérations</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pollutions graduelles de l'air</li><li>• Pollutions accidentelles et graduelles du sol</li><li>• Non-conformité réglementaire et contractuelle en matière environnementale</li></ul>

### 2.1 « Moving Green », la stratégie climat et environnement du Groupe

La stratégie « Moving Green », prioritaire pour le Groupe, s'articule autour de deux objectifs clés :

- **Diminuer l'intensité carbone de la flotte de 30% pour les scope 1 et 2 sur les activités de transport hors maritime d'ici 2030** (année de réf. 2018) ;
- **Réduire de 50% les émissions d'oxydes d'azote (NOx) de la flotte diesel routière** entre 2018 et 2030.

L'objectif d'augmenter de 50% la flotte alternative d'ici 2030 (année de réf. 2018) a été atteint en 2023 avec le passage de 4 157 véhicules alternatifs représentant 11% de la flotte en 2018 à 7 590 véhicules alternatifs représentant 18% de la flotte en 2023. Dans ses pays d'implantation, Transdev s'engage à contribuer à la transition écologique des territoires et à faire face à l'épuisement des ressources fossiles. Cela passe par la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), la maîtrise des risques de pollution dans les opérations, le développement de l'offre de transport en commun pour favoriser le report modal et la mise en place de partenariats en faveur de la préservation et la restauration des écosystèmes.

La stratégie « Moving Green » est déployée dans les pays où Transdev opère et s'inscrit pleinement dans le cadre des objectifs gouvernementaux et réglementations en vigueur.

Les trois piliers de « Moving Green » sont :

- accompagner les clients du Groupe, dans le déploiement de réseaux de transport efficaces et bas-carbone ;
- proposer des solutions de financement intelligentes, pour réaliser la transition énergétique ;
- valoriser les expertises et expériences, en particulier de ses équipes « zéro émission ».

### 2.2 Gouvernance climat et environnement

La maîtrise des impacts environnementaux liés aux activités du Groupe s'inscrit dans la gestion globale des risques de l'entreprise et passe par l'analyse des risques significatifs inhérents au devoir de vigilance et au respect de la directive européenne 2014/95/UE. Par ailleurs, dans le cadre des travaux relatifs à la CSRD, l'analyse de double matérialité viendra actualiser et compléter ces éléments.

La Direction Stratégie Environnement et Climat - rattachée à la Direction Stratégie et Transformation - assure le pilotage du Système de management environnemental (SME), le déploiement des objectifs et des programmes du Groupe, en collaboration avec les référents environnement des filiales du Groupe. Dans les pays, les communautés Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) assurent la mise en œuvre du SME dans les opérations.

La communauté Environnement, composée des référents de chaque pays où Transdev est présent, se réunit tous les deux mois pour assurer un suivi régulier. Ces réunions permettent d'échanger sur des sujets clés tels que les plans de transition et d'adaptation, le reporting environnemental ou encore l'implémentation de la CSRD. La première rencontre de cette communauté s'est tenue en septembre 2024, lors d'un séminaire dédié.

### 2.3 Formation et sensibilisation

Transdev a la volonté de donner les moyens à ses collaborateurs de devenir des acteurs clés de la transition. Cela se matérialise notamment à travers :

- **Le module de formation Transdev Climate Ride**  
En partenariat avec AXA Climate, le Groupe a développé Transdev *Climate Ride*, une formation en ligne dédiée à l'impact du changement climatique. Différents cursus sont proposés selon le profil du collaborateur. S'appuyant sur du contenu scientifique et pratique, la formation donne des clés de compréhension des enjeux climatiques et permet également d'identifier les leviers d'action possibles au niveau de son métier. Depuis sa création, ce module a été réalisé par 159 collaborateurs. En Allemagne, un webinaire est proposé aux collaborateurs afin de leur présenter la stratégie, les objectifs et les actions de Transdev en matière de durabilité.
- **Le déploiement de la Fresque de la mobilité, en partenariat avec The Shifters**  
En France, Transdev a signé un partenariat avec l'association *The Shifters* afin de déployer la Fresque de la mobilité, des ateliers collaboratifs de sensibilisation aux enjeux carbone de la mobilité des personnes. Ces ateliers placent l'enjeu environnemental au cœur des réflexions, en interne, à tous les niveaux de l'entreprise et en externe pour le grand public. Les équipes y trouvent des idées concrètes de solutions bas carbone. En France, au total, 800 personnes dont 450 collaborateurs ont participé à ces ateliers. Le dispositif s'est ensuite étendu dans plusieurs pays du Groupe : Can ada, Australie, Espagne, Suède, Royaume-Uni, Portugal, Irlande, Pays-Bas.  
En 2024, Transdev a été récompensé en France pour ses actions de

sensibilisation aux enjeux de la mobilité durable, lors de la Nuit de la RSE. Cet événement, organisé par Républik RSE, réunit un écosystème de donneurs d'ordres et de fournisseurs autour du développement durable et de la RSE.

## 2.4 Changement climatique

### 2.4.1 Contexte et enjeux

A l'échelle mondiale, les transports représentent près d'un quart des émissions totales de gaz à effet de serre<sup>2</sup>. En Europe, les déplacements en voiture individuelle représentent environ 61% des émissions totales de CO<sub>2</sub> dues au transport routier<sup>3</sup>. Si le changement climatique est global, il ne se manifeste pas de la même façon dans les différents territoires.

Pour construire une mobilité qui contribue à la neutralité carbone, Transdev s'implique dans la promotion du transport public et cherche à apporter à ses clients des solutions adaptées aux réalités de leur territoire et aux besoins des passagers.

### 2.4.2 Trajectoire carbone à horizon 2030

Au delà de l'objectif actuel de réduction de -30% des émissions de gaz à effet de serre de la flotte au 100km, Transdev travaille sur la définition de son plan de transition, avec l'ambition de disposer d'une vision exhaustive par pays pour l'année prochaine. Ce plan doit formaliser la trajectoire et les leviers clés à mettre en œuvre sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise.

### 2.4.3 Plan d'adaptation au changement climatique

Outre les effets des activités du Groupe sur le climat, Transdev anticipe les effets du dérèglement climatique sur ses propres activités. Pour cela, la mise en place d'un plan d'adaptation au changement climatique vise à préparer ses activités et ses collaborateurs aux impacts actuels et futurs d'événements climatiques extrêmes, afin d'opérer dans des conditions soutenables et mener les orientations stratégiques nécessaires à sa propre adaptation. Un plan d'action a été établi priorisant les actions d'adaptation face aux aléas climatiques les plus menaçant pour les activités de Transdev.

#### Description des enjeux

Les impacts du changement climatique se font déjà sentir dans le monde entier. Les systèmes de transport public sont particulièrement exposés, confrontés à des risques pour la sécurité des travailleurs et des passagers, la continuité des opérations, les finances et la réputation en raison des événements climatiques extrêmes. Les entreprises doivent s'adapter de manière proactive à ces défis, en anticipant l'intensité croissante et l'incertitude des perturbations liées au climat.

Pour répondre à ces enjeux, Transdev a construit un plan d'adaptation incluant des actions d'adaptation efficaces afin de soutenir et de promouvoir l'utilisation généralisée de bonnes pratiques dans chaque pays et entité où Transdev opère. Cette approche permettra aux employés locaux de sélectionner et d'utiliser les mesures les plus adaptées, en tenant compte des événements climatiques et des vulnérabilités spécifiques à leur contexte, et assurer ainsi la résilience des activités locales.

#### Méthodologie et cadre d'analyse

##### Méthodologie

Au cours de l'exercice 2024, la Direction Stratégie Environnement et Climat a travaillé en étroite collaboration avec la Direction des Risques dans l'élaboration du plan d'adaptation du Groupe au changement climatique. Une évaluation actuelle des risques climatiques sur les activités de Transdev a été réalisée en suivant la méthodologie OCARA développée par le cabinet de conseil Carbone 4. De plus, une évaluation des risques climatiques futurs a été effectuée à l'aide de l'outil Physical Risks Score du Département des Risques Climatiques de La Caisse des

Dépôts, basée sur les scénarios du GIEC SSP5-8.5, RCP 2.6 et 4.5 pour la France, correspondant à une augmentation de la température moyenne de +4°C.

Pour cette première itération de la méthodologie OCARA, l'analyse complète a été limitée aux processus essentiels, afin de prioriser les actions d'adaptation dans la stratégie du plan d'adaptation. Un processus est considéré comme essentiel lorsqu'aucune dégradation de ce dernier n'est acceptable; une dégradation de quelques heures à une journée entraînerait un arrêt temporaire ou permanent des opérations pour l'activité concernée.

Une activité de Transdev est définie selon la classification de la Taxonomie Européenne suivante :

- 6.1 « Transport ferroviaire interurbain de voyageurs » ;
- 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » ;
- 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » ;
- 6.6 « Transport routier de fret » ;
- 6.7 « Transports fluviaux de passagers » ;
- 6.11 « Transports maritimes et côtiers de passagers » ;
- 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » ;
- 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone » ;
- 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien ».

À partir de cette classification, le Groupe a identifié les différents macroprocessus essentiels impliqués dans l'analyse de risque :

- intégrité des bâtiments et des constructions ;
- maintien des conditions de stockage des carburants et du gaz ;
- maintien des conditions de travail et de déplacement ;
- intégrité et bon fonctionnement des chargeurs ou des lignes aériennes ;
- bon fonctionnement de la flotte ;
- disponibilité et qualité du réseau routier pour la flotte ;
- déplacements des employés et prestataires par la route ;
- disponibilité et qualité des approvisionnements en électricité pour la flotte ;
- disponibilité et qualité des approvisionnements en gaz naturel pour la flotte ;
- disponibilité et qualité des réseaux télécom et internet.

Le Groupe a ensuite évalué, pour chaque processus essentiel identifié dans le tableau précédent, le lien avec la classification des aléas climatiques suivants, auxquels les activités de Transdev sont exposées :

- températures extrêmement élevées (pics de chaleur, vagues de chaleur) ;
- températures extrêmement basses (pics de froid, vagues de froid) ;
- perturbations des sols (glissements de terrain, gonflement et retrait des argiles) ;
- feux de forêt ;
- inondations extrêmes (crues fluviales, ruissellement, remontée de la nappe phréatique) ;
- inondations côtières (inondations rapides du littoral) ;
- tempêtes (fortes pluies, fortes chutes de neige, grêle, typhons, tornades).

L'analyse menée sur le site générique de Transdev a été consolidée sur la base de 13 interviews réalisés avec 11 pays sélectionnés en fonction de leurs processus et de leur exposition, ainsi que de plus de 50 experts de sites aux profils variés couvrant l'ensemble des activités, expositions et vulnérabilités de Transdev. L'évaluation des risques de ces entités a permis de consolider une analyse des risques au niveau du Groupe et d'identifier les aléas climatiques les plus impactants pour les processus de Transdev.

#### Risques liés au changement climatique

##### Risques actuels

Sur la base de l'analyse de risques, les trois principaux aléas climatiques auxquels les activités de Transdev sont les plus vulnérables sont les tempêtes et les inondations extrêmes affectant la continuité du service, ainsi que les températures

<sup>2</sup> Source : Agence internationale de l'énergie (IAE), données 2022

<sup>3</sup> Source : Agence européenne pour l'environnement, données 2022

extrêmement élevées impactant la qualité du service. Pour ce qui est des tempêtes, les vents violents peuvent causer des dommages aux équipements, les éclairs peuvent provoquer des coupures de courant et endommager les caténaires, ou encore les chutes de neige peuvent interrompre la circulation. Concernant les inondations, les fortes pluies mènent à une montée des eaux causant des dommages élevés aux infrastructures et équipements. Pour ce qui est des températures extrêmement élevées, ce sont majoritairement les collaborateurs et passagers qui sont vulnérables en cas de défaillance ou d'absence d'équipements de climatisation.

### Risques futurs

Ces trois mêmes aléas climatiques ont été identifiés comme les plus menaçants pour les activités futures de Transdev dans un horizon temporel de 10 à 15 ans sur la base du scénario SSP5-8.5. Suivant ce scénario, à moyen terme, 99 % des sites Transdev à travers le monde seront potentiellement exposés à au moins un ou deux aléas climatiques à haut niveau d'impact.

### Mesures d'adaptation

À la suite de l'analyse de risques et l'identification des aléas climatiques aux impacts majeurs sur les activités de Transdev, un plan d'action au niveau du Groupe a été établi à partir des retours d'expérience des sites les plus exposés. Il détaille des mesures d'adaptation implémentées ou à implémenter par aléa. L'objectif de ce plan d'action est de maximiser la résilience du Groupe vis-à-vis des aléas climatiques décrits ci-dessus.

Le plan d'action prévoit qu'une attention particulière soit portée à la mise en place de procédures en cas d'événements climatiques extrêmes ainsi que des actions de prévention spécifiques. A titre d'exemple, les équipes américaines ont lancé le programme « *Beat the Heat* » pour limiter les impacts des vagues de chaleur survenues les années précédentes. De même, pour prévenir le risque de dommage aux biens sur le matériel de la flotte électrique en cas d'inondation, il est prévu d'installer en hauteur les infrastructures de charge des bus électriques.

## 2.4.4 Actions menées

### Mesure des émissions de GES et reporting

Les outils de calcul et de reporting sont devenus des éléments indispensables afin de suivre l'avancée et l'efficacité des mesures mises en œuvre, de mobiliser les capitaux nécessaires au financement de la transition et de répondre aux exigences réglementaires. Le Groupe adapte ses dispositifs de reporting pour se conformer aux exigences de la CSRD (applicable dès 2026, au titre de l'exercice 2025), renforcer la transparence sur sa chaîne de valeur et intégrer davantage les enjeux de la durabilité dans sa gestion des risques.

Des travaux de collecte des données sur les émissions indirectes du Groupe ont été menés, c'est-à-dire sur les émissions des fournisseurs (scope 3 amont) et des clients (scope 3 aval). Une phase pilote a permis d'identifier comme significatives les catégories suivantes : achats de biens et de services, activités liées aux combustibles et à l'énergie, déplacements professionnels, déplacements domicile-travail, actifs loués en amont. Ces catégories couvrent plus de 95 % du scope 3. En 2024, le calcul du scope 3 a été réalisé pour l'ensemble des pays du Groupe. Ces premiers résultats consolidés seront publiés dès 2026 au sein du rapport de durabilité. Transdev exerçant une activité de service de transport de personnes, ses activités ne comportent donc pas de transport aval. Les « émissions indirectes de transport aval » (3.9) sont par conséquent nulles.

Les émissions liées au transport des produits achetés (véhicules, pièces détachées, équipements), sont comptabilisées par ailleurs avec les émissions relatives à la fabrication de ces produits dans les catégories du scope 3 correspondantes.

Sont donc comptabilisées au sein de la catégorie « émissions indirectes de transport amont » (3.4), les émissions de sous-traitance transport évaluées en 2024 à 188 kt de CO<sub>2</sub>e.

### Mobilité bas carbone

Transdev déploie des solutions de transport « zéro émission\* », adaptées aux spécificités géographiques, climatiques et aux besoins de chaque territoire. L'équipe d'experts « zéro émission » du groupe Transdev intervient en soutien des filiales, identifie des solutions opérationnelles optimales et innovantes et accompagne les clients dans la conversion de leurs parcs de véhicules.

Transdev opère la décarbonation de sa flotte en s'appuyant sur les énergies alternatives au diesel : véhicules électriques, biogaz, hybrides, à hydrogène. Fin 2024, le Groupe exploite 2 058 véhicules « zéro émission\* ».

Par ailleurs, Transdev a signé une convention de partenariat pour 2024-2027 avec le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), expert en politiques publiques et gestion territoriale, afin de collaborer sur plusieurs projets de mobilité durable en France. Trois axes principaux orientent cette convention : accompagner l'adaptation au changement climatique, faciliter les échanges au niveau national et local, contribuer à des études et travaux communs.

En 2024, Transdev a rejoint ZEBOX, l'accélérateur international de start-ups lancé par CMA CGM et dédié à la décarbonation et à l'optimisation des opérations de la logistique et du transport, qui regroupe 21 grandes entreprises, pour catalyser l'innovation et accélérer la transition énergétique dans le domaine de la mobilité.

### UNE FLOTTE EN TRANSITION

Dans les pays d'implantation, la transition des flottes de véhicules s'opère.

**Au Royaume-Uni**, une flotte de bus électriques « zéro émission\* » est déployée à Harrogate et à Heathrow. Les équipes de Transdev Airport Services ont accueilli 17 bus électriques qui desserviront les parkings des terminaux et assureront les transferts à l'aéroport de Heathrow. Harrogate Bus Company (filiale du Groupe) a quant à elle introduit une flotte de 19 autobus électriques à deux étages et des bus supplémentaires à un étage, marquant ainsi un progrès important vers des transports publics plus durables.

**Au Portugal**, dans la ville d'Aveiro, Transdev a complété sa flotte d'autobus électriques avec 10 véhicules supplémentaires et le premier ferry électrique a été mis en service.

**Au Québec**, Transdev poursuit l'électrification de sa flotte d'autobus scolaires. Une action qui s'inscrit dans une dynamique nationale, puisque le financement de ces autobus construits au Canada, bénéficie du soutien de la Banque d'Infrastructure du Canada.

**En France**, Transdev Bassin Annécien a renouvelé son parc avec l'acquisition de véhicules au B100 (biocarburant végétal), au BioGNV (biogaz) et de 6 cars électriques. Ces investissements ont permis de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de plus de 30 % par rapport à 2019.

En Normandie, après trois années de collaboration entre la Région et Transdev, un car diesel converti en motorisation électrique alimentée par de l'hydrogène a pu être mis en circulation en 2024.

### Report modal vers les transports en commun

Utiliser les transports en commun est un levier important de la décarbonation des mobilités. Attirer les voyageurs et faciliter la sortie du modèle « tout voiture » en sont des enjeux essentiels. Pour cela, Transdev déploie plusieurs actions :

- Le transport à la demande, qui fournit des solutions flexibles et adaptées aux besoins des passagers et des territoires.
- Le Car à Haut Niveau de Service (ou Car Express), qui apporte une offre qualitative et attractive de transport en autocar.
- La démarche *MobiDesign*, qui garantit une offre de mobilité multimodale et intermodale qui répond aux besoins de chaque territoire et de ses habitants.
- Des solutions et services dédiés aux mobilités actives (vélos et trottinettes), qui prennent en compte l'intermodalité et la transition des usages.

En France, un plan marketing dédié au report modal est déployé dans les territoires. Ce plan s'inspire de la démarche « Changeons les habitudes » de

\*Au sens du règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne



l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), qui s'articule autour des différents stades de maturité psychologique au changement.

Transdev Portugal a commencé à exploiter des vélos dans le contrat de Barcelos, ainsi que des vélos et scooters électriques à Covilhã.

## 2.5 Autres impacts environnementaux

### 2.5.1 Contexte et enjeux

Maîtriser et réduire l'impact des activités du Groupe sur l'environnement est un enjeu crucial. Si la mobilité participe à l'attractivité et la vitalité d'un territoire, la façon dont les systèmes de transports sont planifiés, développés et utilisés peut avoir un impact significatif sur la santé des écosystèmes.

En tant qu'opérateur de mobilité et partenaire des collectivités, Transdev s'implique avec les parties prenantes locales pour concevoir des solutions qui participent à la préservation des écosystèmes sur le long terme et favorisent des solutions d'économie circulaire.

### 2.5.2 Politique environnement

La politique Environnement de Transdev vise à :

- minimiser les impacts des activités du Groupe grâce à la mise en œuvre d'un système de management environnemental (SME) ;
- assurer la conformité, aux exigences réglementaires environnementales ;
- promouvoir l'excellence environnementale dans les opérations et les métiers.

La Direction Stratégie Environnement et Climat est responsable de l'application de la politique Environnement, qui s'étend à l'ensemble des entités et activités du Groupe.

Le SME permet d'assurer un suivi détaillé de la pollution locale, des consommations d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre (GES), de la gestion de l'eau et des déchets.

Le respect des engagements est surveillé et contrôlé annuellement, notamment à travers le suivi du nombre d'entités respectant les critères du SME de Transdev et le taux de sites certifiés ISO 14001.

#### UN SME ADAPTÉ AUX SPÉCIFICITÉS LOCALES

Chaque pays du Groupe s'assure de la conformité à son cadre législatif et adapte le système de management de l'environnement (SME) à ses spécificités locales.

A titre d'exemple, en France, des contrats-cadres avec les prestataires de traitement des déchets garantissent une gestion homogène des déchets. C'est le cas pour les huiles usagées, les aérosols et les chiffons souillés. Aux Pays-Bas, une politique environnementale définit des consignes spécifiques : collecte séparée, utilisation de matériaux réutilisables, incitation à la réutilisation ou au recyclage, gestion des déchets informatiques.

Afin de préserver les ressources en eau, au Maroc, Transdev Rabat-Salé a mis en place un système de management de l'utilisation efficiente de l'eau (ISO 46001:2019), qui a fait l'objet d'une certification externe en novembre 2024.



### 2.5.3 Actions menées

#### Solutions d'économie circulaire

Pour réduire l'empreinte environnementale de ses véhicules, Transdev explore des solutions visant à prolonger leur durée de vie, avant de les remplacer ou de les recycler.

Aux Pays-Bas, Transdev a mis en place une politique dédiée à l'économie circulaire et s'est fixé pour objectif de rendre ses activités 100% circulaires d'ici 2050, et d'ici 2030, de réduire de moitié sa consommation de matières premières. Plusieurs actions sont déployées pour atteindre ces objectifs. Par exemple, les batteries usagées de 43 bus électriques, avec lesquels Transdev circule à Eindhoven, ont trouvé une seconde vie : elles sont désormais utilisées comme système de stockage d'énergie. Les pneumatiques usagés sont rechapés et réutilisés après avoir passé des tests de sécurité. Transdev s'engage également à un niveau politique avec d'autres acteurs majeurs du transport public, en prenant part à un groupe de travail dédié à l'économie circulaire lancé par le Ministère des infrastructures et de l'eau des Pays-Bas et dont l'objectif est de mettre en place un accord de transport public circulaire.

Transdev expérimente le rétrofit qui consiste à convertir les véhicules diesel existants en remplaçant leur chaîne de traction thermique par un moteur électrique. Plusieurs initiatives de rétrofit se déploient dans les pays. En Suède, trois ferries rétrofités disposent d'un moteur hybride fonctionnant au biodiesel et à l'électricité. Ce projet en cours vise à réduire les émissions de GES de 47% mettant ainsi en évidence les résultats positifs observés jusqu'à présent. En France, en 2024, Transdev STAO a signé un partenariat avec REV, un spécialiste du rétrofit de véhicules, visant à tester cette opération sur des cars scolaires.

#### Réduction des pollutions

Bien que le transport public reste l'une des solutions les plus durables, son impact environnemental peut encore être réduit. A titre d'exemple, un autobus urbain à moteur thermique génère en moyenne 4 kg de particules de freinage par an, qui peuvent être réduites grâce à des dispositifs adaptés.

En collaboration avec Tallano Technologies et IVECO BUS, Transdev expérimente actuellement la solution technologique TAMIC®, un système de récupération des particules fines émises lors du freinage des autobus. Cette technologie permet de capturer plus de 70% des pollutions constituées de particules fines émises par la friction des plaquettes sur les disques de freins des autobus.

Ce projet d'innovation, outre qu'il s'inscrit dans une volonté partagée de rendre les transports moins polluants d'un point de vue écologique, permet d'anticiper l'institution de nouvelles exigences réglementaires européennes applicables aux véhicules de transport en commun, autobus et autocars.

Les tests organisés en 2024 sur le réseau de Soléa à Mulhouse constituent une première internationale pour le Groupe et ouvriront la voie vers de nouvelles étapes, telles que l'homologation du dispositif de dépollution quand les normes seront définies et un développement industriel de la solution. Car l'atout du système de captation des particules de freinage initié sur la base de la technologie de Tallano et mis en œuvre par Transdev et IVECO BUS est d'être tout à la fois adapté à des véhicules neufs et au rétrofit sur des autobus déjà en circulation.

#### Préservation de la biodiversité

En France, Transdev s'implique avec les parties prenantes locales pour concevoir des solutions qui participent à la préservation des écosystèmes sur le long terme.

Depuis 2016, Transdev France contribue au programme Nature 2050 créé par CDC Biodiversité. Sept réseaux Transdev sont engagés sur des projets de renaturation dans les territoires, contribuant directement à la restauration de 127 000 m2 de nature jusqu'en 2050.

En 2024, Transdev a renouvelé son partenariat en signant une nouvelle convention cadre avec CDC Biodiversité, couvrant un plus grand périmètre d'activités. L'objectif de Transdev est ainsi de prendre en compte la biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, du stade amont de l'exploitation par Transdev d'un réseau de transport, mais aussi sur les infrastructures existantes, et enfin sur l'ensemble

du territoire concerné par les lignes opérées par les filiales du Groupe.

Dans ce cadre, trois sites de Transdev en région Hauts-de-France entreprennent des actions de renaturation avec l'appui de CDC Biodiversité.

Par ailleurs, Transdev est signataire du programme de l'Office Français de la Biodiversité "Entreprise Engagée pour la Nature" depuis août 2024.

## 2.6 Mesure de la performance

KPIs		2018*	2023	2024
<b>Émissions de GES WTW kg/100 km parcourus<sup>(1)</sup></b>		117,6	97,9	<b>96,5</b>
<b>Taux de flotte alternative<sup>(2)</sup> : flotte routière non diesel (GNC, biogaz, électrique, biocarburant, hydrogène)</b>		12,2 %	18,1 %	<b>18,6 %</b>
<b>Émissions de polluants g/100 km parcourus</b>	CO	74,1	27,3	<b>20,7</b>
	NOx	1224,6	725,8	<b>652,9</b>
	PM	8,1	3,2	<b>2,6</b>
	HC	NC <sup>(3)</sup>	5,5	<b>4,2</b>
<b>Taux d'entités ayant eu une pollution accidentelle au cours de l'exercice</b>		1,6 %	1,84 %	<b>0,8 %</b>

(1) Hors activités maritimes. L'intensité carbone de la flotte du Groupe pour 2024 serait de 99,6 kg CO<sub>2</sub>e/100 km, en intégrant les activités maritimes.

(2) Définition flotte alternative : bus et cars non diesel, ie gaz naturel comprimé, biogaz, électrique, biocarburant, hydrogène.

(3) NC : Non calculé. Indicateur non couvert par l'audit en 2018.

\* 2018 année de référence

L'acquisition de First Transit en 2023 augmente de manière significative la valeur absolue des émissions du Groupe. Conformément au GHG protocol, Transdev a donc recalculé en 2024 les émissions carbone de son année de référence 2018 ainsi que pour son année 2023 afin que ses indicateurs carbone soient bien représentatifs de la tendance. Ce recalcul explique l'évolution des valeurs des indicateurs GES sur sur les années 2018 et 2023.

En 2024, Transdev a également fait évoluer son indicateur de GES kg/100km pour s'aligner avec les recommandations sectorielles (SBTi). La nouvelle version de cet indicateur intègre désormais le scope 3 de l'énergie consommée par la flotte et couvre donc les émissions du puit à la roue (WTW) des véhicules. Cette évolution entraîne une augmentation de près 20 % de toutes les valeurs de cet indicateur entre 2018 et 2023 sans impacter significativement les réductions réalisées.

Cette année encore Transdev a réduit ses émissions de GES kg/100km grâce à l'avancée de la transition énergétique. En 2024, la consommation électrique a atteint 10 % de la consommation énergétique totale de la flotte, contre 6 % en 2023. Cette électrification se fait détrimment du diesel dont la part de consommation énergétique descend de 56 % en 2023 à 51 % en 2024.

De même concernant les polluants mesurés sur les moteurs thermiques. La modernisation de la flotte et le remplacement des véhicules diesel les plus anciens permettent la diminution en émission des CO (24 %), NOx (10 %), PM (17 %) et HC (25 %) par rapport à 2023. Transdev a poursuivi ses actions d'éco-conduite dans les opérations qui sont un fort contributeur à la réduction des impacts carbone mais aussi de qualité de l'air.

## 2.7 Application du Règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne

Le Règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 établit un cadre, appelé « Taxonomie », visant à promouvoir les investissements durables en Europe, alignés sur les objectifs climatiques et environnementaux du Pacte Vert<sup>4</sup>. Ce règlement, complété par des actes délégués, répertorie les activités économiques et les critères pour évaluer leur durabilité.

Conscient de ses responsabilités et de sa capacité à contribuer positivement à la transition écologique, Transdev a présenté, en 2023, la part de son activité éligible et alignée à la Taxonomie, en se concentrant sur le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement en matériel de transport, en lien avec les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. En 2024, cette analyse a été étendue à l'ensemble du périmètre consolidé<sup>5</sup>, couvrant tous les objectifs environnementaux et l'intégralité des dépenses d'investissement (CapEx).

Pour les contrats avec les autorités organisatrices de mobilité, qui représentent l'essentiel de l'activité du Groupe, le matériel répond au cahier des charges établi par ces dernières. Depuis de nombreuses années, Transdev s'engage activement à leurs côtés pour la transition énergétique dans le transport public, notamment à travers sa stratégie « *Moving Green* » (cf. section 2.1).

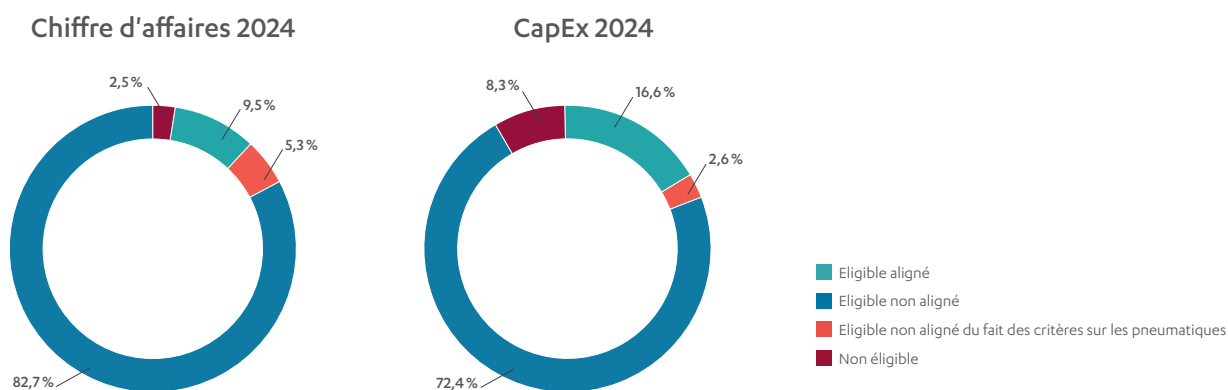
### 2.7.1 Synthèse

Le tableau ci-dessous présente les ratios d'éligibilité et d'alignement à la Taxonomie pour le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement (CapEx) :

	<i>(en millions d'euros)</i>			
	Chiffre d'affaires		CapEx <sup>(2)</sup>	
	2024	%	2024	%
Éligible aligné <sup>(1)</sup>	955,2	9,5%	94,3	16,6%
Éligible non aligné du fait des critères sur les pneumatiques	529,5	5,3%	14,9	2,6%
Éligible non aligné	8 310,2	82,7%	410,1	72,4%
<b>Total éligible</b>	<b>9 794,9</b>	<b>97,5%</b>	<b>519,3</b>	<b>91,7%</b>
<b>% aligné / éligible</b>		<b>9,8%</b>		<b>18,2%</b>
Total non éligible	254,5	2,5%	47,3	8,3%
<b>TOTAL</b>	<b>10 049,4</b>		<b>566,6</b>	

<sup>(1)</sup> Pour le matériel de transport, activités exploitant uniquement des véhicules électriques ou à hydrogène ou bi-mode pour l'activité 6.1 "Transports ferroviaires interurbains de voyageurs" (critère technique Euro VI non retenu pour l'interurbain dans l'activité 6.3 "Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs").

<sup>(2)</sup> Hors actifs financiers opérationnels issus de l'application de l'interprétation IFRIC 12 "Accords de concession de services". Après déduction des subventions d'investissement. Y compris les CapEx provenant de regroupements d'entreprises de l'exercice.



### 2.7.2 Grands principes de la Taxonomie

La Taxonomie est un système de classification qui définit les conditions permettant de qualifier certaines activités économiques comme durables.

6 objectifs environnementaux	4 critères cumulatifs à respecter pour être durable
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atténuation du changement climatique</li> <li>2. Adaptation au changement climatique</li> <li>3. Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines</li> <li>4. Transition vers une économie circulaire</li> <li>5. Prévention et réduction de la pollution</li> <li>6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Être éligible : Activité couverte par la Taxonomie</li> <li>2. Contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux : Respect des critères techniques</li> <li>3. Absence d'effets collatéraux sur les cinq autres objectifs environnementaux : Respect des critères Do No Significant Harm (DNSH)</li> <li>4. Respect de garanties minimales : Droits humains, corruption, fiscalité et concurrence loyale</li> </ol>

<sup>4</sup> Le Pacte Vert est un ensemble d'initiatives politiques dans le but de rendre l'Europe climatiquement neutre en 2050

<sup>5</sup> Le Groupe First Transit, acquis en mars 2023, n'avait pas été intégré dans l'analyse en 2023. Les entités consolidées selon la méthode de la mise en équivalence ne sont pas prises en compte.



## 2.7.3 Eligibilité des activités

Une activité est considérée comme éligible à la Taxonomie lorsqu'elle figure dans la liste des activités définies par les actes délégués au Règlement Taxonomie. Ces activités sont identifiées comme pouvant contribuer de manière substantielle à au moins l'un des six objectifs environnementaux (cf. section 2.7.2).

Les activités de Transdev sont principalement orientées vers les deux objectifs climatiques.

### 2.7.3.1 Eligibilité aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique

En 2024, les principales activités éligibles aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique sont les suivantes :

- 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs » ;
- 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » ;
- 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » ;
- 6.6 « Transport routier de fret » ;
- 6.7 « Transports fluviaux de passagers » ;
- 6.11 « Transports maritimes et côtiers de passagers » ;
- 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » ;
- 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone » ;
- 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien ».

#### Chiffre d'affaires

97,5% du chiffre d'affaires de l'exercice 2024 est éligible à l'objectif d'atténuation du changement climatique. Cette forte éligibilité s'explique par la nature des activités du Groupe, qui contribuent à des solutions de mobilité durable. Les activités non éligibles à cet objectif concernent essentiellement les fonctions de *holding*, ainsi que les activités de maintenance réalisées pour compte de tiers.

Aucun chiffre d'affaires n'est associé à l'objectif d'adaptation au changement climatique en 2024.

#### Dépenses d'investissement (CapEx)

En ce qui concerne l'objectif d'atténuation du changement climatique,

- la quasi-totalité des CapEx liés au matériel de transport est éligible ;
- les CapEx totaux du Groupe sont éligibles à hauteur de 91,7%.

Le plan d'adaptation du Groupe aux conséquences du changement climatique étant décliné par activités taxonomiques, les CapEx du Groupe éligibles à l'atténuation du changement climatique le sont également, pour les mêmes montants, à l'adaptation au changement climatique.

### 2.7.3.2 Eligibilité aux quatre autres objectifs environnementaux

L'analyse menée sur les objectifs « Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines », « Prévention et réduction de la pollution » et « Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes » n'a pas permis d'identifier de nouvelles activités éligibles, les activités du Groupe ne correspondant pas aux critères décrits dans les actes délégués spécifiques à ces trois objectifs. Bien que ces trois objectifs ne présentent pas d'éligibilité, Transdev entend continuer à y contribuer, notamment en renforçant ses actions de lutte contre la pollution (cf. section 2.5).

L'analyse de l'éligibilité de l'activité de maintenance pour compte de tiers, dans le cadre de l'objectif « Transition vers une économie circulaire », est en cours.

## 2.7.4 Alignement des activités

Pour qu'une activité soit considérée comme durable ou alignée à la Taxonomie, elle doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux (cf. section 2.7.2), en satisfaisant à des critères techniques spécifiques ;

- ne pas porter atteinte aux cinq autres objectifs selon le principe dit « *Do No Significant Harm* » ;
- respecter des garanties minimales sur les droits humains, la lutte contre la corruption, la conformité au droit de la concurrence et aux règles fiscales.

L'évaluation de l'alignement a été réalisée principalement au regard de l'objectif d'atténuation du changement climatique. Les actions liées à l'adaptation sont encore en phase de structuration.

### 2.7.4.1 Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

#### Matériel de transport

Les termes « zéro émission » et « émission nulle » qualifient les véhicules dont les émissions directes de dioxyde de carbone à l'échappement sont nulles. Les émissions liées à la fabrication, la distribution et la production de l'énergie utilisée ne sont pas prises en compte.

Concernant l'activité 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs », pour déterminer les activités alignées à la Taxonomie, ont été retenus les véhicules électriques et les véhicules bimodaux, c'est-à-dire les véhicules qui ont des émissions directes de dioxyde de carbone à l'échappement nulles lorsqu'ils sont utilisés sur une voie équipée de l'infrastructure nécessaire et qui utilisent un moteur conventionnel lorsqu'une telle infrastructure n'est pas disponible.

Pour les activités 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers », seuls les véhicules à zéro émission au sens de la Taxonomie ont été retenus comme alignés. Par souci de simplification, le Groupe n'a pas considéré les véhicules conformes à la norme Euro VI utilisés dans les services interurbains comme durables, malgré leur admissibilité temporaire jusqu'en 2025.

Si les critères d'alignement de la Taxonomie visent l'objectif de neutralité carbone de l'Union européenne d'ici 2050, ils ne valorisent toutefois pas certains leviers importants déjà mobilisés par le Groupe pour atteindre sa trajectoire carbone. Par exemple, l'activité 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs », qui représente environ 70 % du chiffre d'affaires total de Transdev en 2024, ne permet pas de retenir les véhicules hybrides et ceux utilisant des biocarburants ou du biogaz comme alignés à la Taxonomie, alors qu'ils constituent une flotte à faible émission nette.

#### Infrastructures de transport

Dans le cadre des contrats avec les autorités organisatrices de mobilité, les actifs immobiliers (dépôts, ateliers de maintenance, parkings) sont généralement mis à disposition du Groupe ou loués. Le Groupe n'a pas pour vocation de construire ces infrastructures.

Pour l'activité 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire », les ateliers de maintenance et les dépôts utilisés pour l'exploitation du matériel ferroviaire interurbain (transfert de voyageurs du rail au rail ou d'autres modes au rail) ont été inclus.

Pour l'activité 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone », ont été pris en compte les ateliers de maintenance, les dépôts et les parkings utilisés pour l'exploitation du matériel de transport urbain et suburbain.

Aucun des actifs immobiliers pris en compte n'est dédié au transport ou au stockage de combustibles fossiles.

### 2.7.4.2 Ne pas causer de préjudice important aux cinq autres objectifs environnementaux - Critères *Do No Significant Harm* (DNSH)

L'évaluation de l'absence de préjudice aux autres objectifs environnementaux a été réalisée en s'appuyant sur le respect des réglementations locales en vigueur, l'analyse de double matérialité et les politiques et *reporting* internes du Groupe.

#### Adaptation au changement climatique

En 2024, le Groupe a renforcé son plan d'adaptation au changement climatique, initié en 2023. Ce plan, couvrant l'ensemble des activités de la Taxonomie (cf. section 2.4.3), répond aux exigences du critère DNSH et continuera d'être affiné dans les années à venir.

#### Prévention et réduction de la pollution

##### Pneumatiques

En ce qui concerne les activités 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers », le critère DNSH porte sur la conformité des pneumatiques neufs aux exigences en matière de bruit de roulement externe dans la classe d'efficacité énergétique la plus élevée et au coefficient de résistance au roulement dans les deux classes d'efficacité énergétique les plus élevées. Cette conformité a été vérifiée à partir de la base de données *European Product Registry for Energy Labelling* (EPREL), en se basant sur les classes de pneumatiques les plus élevées disponibles sur le marché et sur l'expertise des équipes opérationnelles.

Lorsque l'étiquetage européen n'est pas applicable, notamment en Amérique du Nord où les systèmes d'étiquetage diffèrent des standards de la base EPREL, le Groupe considère par défaut que le critère DNSH « Prévention et réduction de la pollution » est respecté.

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une démarche circulaire, le Groupe intègre, dans de nombreux contrats, l'utilisation de pneumatiques rechapés en seconde monte sur les véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie. Toutefois, les pneumatiques rechapés n'étant pas pris en compte dans le Règlement Taxonomie (car actuellement pas présents dans la base EPREL), leur utilisation entraîne un non-alignement des véhicules concernés, malgré les bénéfices environnementaux liés au recyclage des pneumatiques (préservation des ressources...).

Dans ce contexte, certains parcs de véhicules électriques n'ont pas pu être considérés comme alignés, du fait du non-respect des critères sur les pneumatiques. Pour l'exercice 2024, cela concerne environ 5,3% du chiffre d'affaires et 2,6% des CapEx.

##### Autres pollutions

Pour les activités d'infrastructures 6.14 et 6.15 :

- les incidents de pollution des sols sont suivis à l'aide d'un indicateur spécifique (« taux d'entités ayant eu une pollution accidentelle au cours de l'année ») (cf. section 2.6) ;
- lorsque des mesures de réduction du bruit sont nécessaires, elles sont mises en place en concertation avec les parties prenantes, en particulier les autorités organisatrices de mobilité.

#### Transition vers une économie circulaire

Les critères DNSH « Transition vers une économie circulaire » pour les activités 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de passagers », 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers », portent essentiellement sur la mise en œuvre de mesures de

gestion de déchets, tant dans la phase d'utilisation du matériel de transport (maintenance) qu'en fin de vie. En ce qui concerne les batteries des véhicules électriques, Transdev n'en assure pas directement la gestion, celle-ci étant confiée aux constructeurs.

Les dispositifs mis en œuvre par le Groupe, détaillés dans la section 2.5.3, permettent de répondre aux exigences DNSH en matière d'économie circulaire.

Pour les activités liées aux infrastructures 6.14 et 6.15, les critères DNSH relatifs à l'économie circulaire portent sur la valorisation des déchets issus des travaux de construction et de démolition. Ces exigences ne concernent pas Transdev, qui n'a pas vocation à construire ces infrastructures.

#### Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Concernant les activités d'infrastructure 6.14 et 6.15, l'analyse de double matérialité montre que l'utilisation durable et la protection des ressources hydrologiques et marines, ainsi que la protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes ne constituent pas un enjeu majeur pour Transdev, qui n'est pas constructeur.

Dans ses dépôts, ateliers de maintenance et parkings,

- tout en respectant les réglementations locales en vigueur, Transdev veille à une utilisation durable de l'eau, notamment avec un recyclage des eaux utilisées pour le lavage des véhicules, ainsi qu'à une réduction des émissions de polluants ;
- le Groupe surveille la non-prolifération d'espèces invasives et tond les espaces limités de végétation. A de très rares exceptions près, Transdev n'est pas responsable de l'entretien des routes ou des voies ferrées.

Par ailleurs, les enjeux liés aux collisions avec la faune sont très limités, bien que certaines mesures d'atténuation puissent être mises en œuvre ponctuellement.

Plus généralement, le Groupe travaille avec les autorités organisatrices de mobilité pour concevoir des solutions respectueuses des écosystèmes (cf. section 2.5.3).

#### 2.7.4.3 Garanties minimales

L'évaluation des garanties minimales s'est concentrée sur quatre dimensions clés : (i) droits humains, (ii) corruption, (iii) fiscalité et (iv) concurrence loyale. Elle s'est appuyée sur :

- les politiques appliquées par le Groupe ;
- l'absence d'événements graves ou de condamnations significatives sur ces quatre dimensions.

Transdev a mis en place un système de management de l'éthique et de la conformité (ECMS), qui vise à s'assurer du respect de la réglementation et des règles internes. Il intègre directement un code de conduite et des mesures anticorruption, qui sont détaillées dans des procédures spécifiques. Ce dispositif est complété par des politiques portant sur les droits humains, la fiscalité et la concurrence loyale (cf. section 4.2.5 et le Plan de vigilance).

En 2024, aucune condamnation de nature à remettre en cause le respect du critère « garanties minimales » n'a été enregistrée.

## 2.7.5 Résultats d'éligibilité et alignement des activités du Groupe

### 2.7.5.1 Chiffre d'affaires

(en millions d'euros)

Chiffre d'affaires 2024								
	Part du chiffre d'affaires éligible	Part du chiffre d'affaires aligné	Part du chiffre d'affaires aligné transitoire	Part du chiffre d'affaires aligné habilitant	Montant du chiffre d'affaires éligible	Montant du chiffre d'affaires aligné	Montant du chiffre d'affaires aligné transitoire	Montant du chiffre d'affaires aligné habilitant
Objectifs	97,5%	9,5%	0,0%	0,0%	9 794,9	955,2	0,0	0,0
CCM	97,5%	9,5%	0,0%	0,0%	9 794,9	955,2	0,0	0,0
CCA	-	-	-	-	-	-	-	-
WTR	-	-	-	-	-	-	-	-
PPC	-	-	-	-	-	-	-	-
CE	-	-	-	-	-	-	-	-
BIO	-	-	-	-	-	-	-	-

CCM : atténuation du changement climatique ; CCA : adaptation au changement climatique ; WTR : eau ; CE : économie circulaire ; PPC : pollution ; BIO : biodiversité.

Pour l'exercice 2024, le chiffre d'affaires aligné à la Taxonomie est de l'ordre de 955 millions d'euros, soit 9,5% du chiffre d'affaires total (9,8% du chiffre d'affaires éligible).

La répartition de cet alignement, par activité taxonomique, est détaillée ci-après :

Activités économiques	Code	Codes NACE	Chiffre d'affaires 2024	Part du chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Activité habilitante	Activité transitoire
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité			
					%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N			
<b>A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>			<b>En millions d'euros</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>O/N</b>	<b>H</b>	<b>T</b>
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>																			
Transports ferroviaires interurbains de voyageurs	CCM 6.1	H49.10	522,1	5,2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs <sup>(1)</sup>	CCM 6.3	H49.31	362,9	3,6%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	H49.39 & H49.32	56,7	0,6%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O		
Activités d'assistance en escale pour le transport aérien	CCM 6.20	H52.23, H52.24 & H52.29	13,5	0,1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	O	O	O	N/A	O		
<b>Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)</b>			<b>955,2</b>	<b>9,5%</b>															
<i>dont habilitante</i>			-																
<i>dont transitoire</i>			-																
<b>A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>																			
Transports ferroviaires interurbains de voyageurs	CCM 6.1	H49.10	666,1	6,6%															
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	H49.31	6 134,3	61,0%															
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs <sup>(2)</sup>	CCM 6.3	H49.31	493,0	4,9%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	O	O	N/A	N	O	N/A	O		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	H49.39 & H49.32	1 030,4	10,3%															
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers <sup>(1)</sup>	CCM 6.5	H49.39 & H49.32	36,5	0,4%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	O	O	N/A	N	O	N/A	O		
Transport routier de fret	CCM 6.6	H49.4.1, H53.10, H53.20 & N77.12	6,5	0,1%															
Transports fluviaux de passagers	CCM 6.7	H50.30	3,4	0,0%															
Transports maritimes et côtiers de passagers	CCM 6.11	H50.10, N77.21 & N77.34	193,9	1,9%															
Infrastructures de transport ferroviaire	CCM 6.14	H52.21	82,7	0,8%															
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	F42.11, F42.13, F71.1 & F71.20	81,9	0,8%															
Activités d'assistance en escale pour le transport aérien	CCM 6.20	H52.23, H52.24 & H52.29	110,9	1,1%															
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)</b>			<b>8 839,7</b>	<b>88,0%</b>															
<b>Total (A.1 + A.2)</b>			<b>9 794,9</b>	<b>97,5%</b>															
<b>B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																			
<b>Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)</b>			<b>254,5</b>	<b>2,5%</b>															
<b>TOTAL (A + B)</b>			<b>10 049,4</b>	<b>100,0%</b>															

<sup>(1)</sup> Activité exploitant des véhicules électriques ou à hydrogène (critère technique Euro VI non retenu pour l'interurbain dans l'activité 6.3 "Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs").

<sup>(2)</sup> Chiffre d'affaires relatif à des véhicules électriques ou à hydrogène non aligné, du fait des critères sur les pneumatiques (DNSH pollution).

Cet alignement s'observe principalement sur l'activité 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de passagers », qui concerne le transport ferroviaire électrique et bi-mode, essentiellement en Allemagne.



## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Sur l'activité 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs », le chiffre d'affaires aligné est réalisé par les entités du Groupe exploitant :

- des tramways ;
- et un parc de véhicules à émission nulle au sens de la Taxonomie (essentiellement des bus), équipés de pneumatiques répondant aux critères relatifs au bruit de roulement externe et au coefficient de résistance au roulement (efficacité énergétique).

Le chiffre d'affaires lié aux véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie n'ayant pas pu être considéré comme aligné, en raison du non-respect des critères d'efficacité des pneumatiques, représente environ 5,3% du chiffre d'affaires du Groupe pour l'exercice 2024.

### 2.7.5.2 Dépenses d'investissement (CapEx)

(en millions d'euros)

CapEx 2024								
	Part des CapEx éligibles	Part des CapEx alignés	Part des CapEx alignés transitoires	Part des CapEx alignés habitants	Montant des CapEx éligibles	Montant des CapEx alignés	Montant des CapEx alignés transitoires	Montant des CapEx alignés habitants
<b>Objectifs</b>	<b>91,7%</b>	<b>16,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>14,0%</b>	<b>519,3</b>	<b>94,3</b>	<b>0,0</b>	<b>79,1</b>
<b>CCM</b>	<b>91,7%</b>	<b>16,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>14,0%</b>	<b>519,3</b>	<b>94,3</b>	<b>0,0</b>	<b>79,1</b>
CCA	91,7%	-	-	-	-	-	-	-
WTR	-	-	-	-	-	-	-	-
PPC	-	-	-	-	-	-	-	-
CE	-	-	-	-	-	-	-	-
BIO	-	-	-	-	-	-	-	-

CCM : atténuation du changement climatique ; CCA : adaptation au changement climatique ; WTR : eau ; CE : économie circulaire ; PPC : pollution ; BIO : biodiversité.

Les CapEx alignés à la Taxonomie s'élèvent à 94 millions d'euros en 2024, soit 16,6 % des CapEx totaux et 18,2% des CapEx éligibles.

En 2024, la répartition de cet alignement par activité taxonomique est présentée ci-dessous :

Activités économiques	Code	Codes NACE	CapEx 2024	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle					Critères d'absence de préjudice important								
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Garanties minimales	Activité habitante
			En millions d'euros	%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	H	T
<b>A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																		
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>																		
Transports ferroviaires interurbains de voyageurs																		
CCM 6.1		H49.10	2,6	0,5%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O	
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs																		
CCM 6.3		H49.31	10,6	1,9%	100%	100%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O		
Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																		
CCM 6.5		H49.39.8 & H49.32	0,2	0,0%	100%	100%	0%	0%	0%	0	0	N/A	O	O	N/A	O		
Transports maritimes et côtiers de passagers																		
CCM 6.11		H50.10, N77.22 & N77.34	1,8	0,3%	100%	100%	0%	0%	0%	0	0	O	O	O	O	O		
Infrastructures de transport ferroviaire																		
CCM 6.14		H52.21	8,4	1,5%	100%	100%	0%	0%	0%	0	0	O	O	O	O	O	H	
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone																		
CCM 6.15		F42.11, F42.13, F71.1 & F71.20	70,7	12,5%	100%	100%	0%	0%	0%	0	0	O	O	O	O	O	O	H
<b>CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)</b>			<b>94,3</b>	<b>16,6%</b>														
dont habitante			79,1	14,0%														
dont transitoire			-	0,0%														
<b>A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>																		
Transports ferroviaires interurbains de voyageurs																		
CCM 6.1		H49.10	43,2	7,6%														
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs																		
CCM 6.3		H49.31	328,5	58,0%														
Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																		
CCM 6.5		H49.39.8 & H49.32	6,7	1,2%	100%	100%	0%	0%	0%	O	O	N/A	N	O	N/A	O		
Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																		
CCM 6.5		H49.39.8 & H49.32	26,0	4,6%														
Transports maritimes et côtiers de passagers																		
CCM 6.11		H50.10, N77.22 & N77.34	8,2	1,5%	100%	100%	0%	0%	0%	O	O	N/A	N	O	N/A	O		
Infrastructures de transport ferroviaire																		
CCM 6.14		H52.21	5,9	1,0%														
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone																		
CCM 6.15		F42.11, F42.13, F71.1 & F71.20	1,0	0,2%														
Activités d'assistance en escale pour le transport aérien																		
CCM 6.20		H52.23, H52.24 & H52.29	1,6	0,3%														
<b>CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)</b>			<b>425,0</b>	<b>75,0%</b>														
<b>Total (A.1 + A.2)</b>			<b>519,3</b>	<b>91,7%</b>														
<b>B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE</b>																		
<b>CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)</b>			<b>47,3</b>	<b>8,3%</b>														
<b>Total (A + B)</b>			<b>566,6</b>	<b>100,0%</b>														

<sup>(1)</sup> Hors CapEx Euro VI.

<sup>(2)</sup> Véhicules électriques ou à hydrogène non alignés, du fait des critères sur les pneumatiques (DNSH pollution).

## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

En 2024, les CapEx alignés à la Taxonomie correspondent principalement :

- à des locations et à des acquisitions de véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie, équipés de pneumatiques conformes aux exigences en matière de bruit de roulement externe et de coefficient de résistance au roulement,
- à des locations de biens immobiliers (dépôts, ateliers...).

Dans certaines géographies, les CapEx liés aux véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie n'ont pas pu être considérés comme alignés, du fait du non-respect des critères d'efficacité des pneumatiques. Ils représentent environ 2,6 % des CapEx du Groupe en 2024.

Les CapEx, tels que définis par la Taxonomie, excluent les actifs financiers opérationnels découlant de l'application de l'interprétation IFRIC 12 « Accords de concession de services » (cf. note VII.4.4 des états financiers consolidés). Cette approche restrictive ne reflète pas pleinement les activités de Transdev, car ces actifs peuvent inclure des éléments stratégiques favorisant la décarbonation, comme des flottes de véhicules électriques, ou des infrastructures habilitantes (dépôts, ateliers...).

### 2.7.5.3 Charges opérationnelles (OpEx)

Hors First Transit acquis en mars 2023, les OpEx, tels que définis par le Règlement Taxonomie (cf. section 6.3.2), sont de l'ordre de 640 millions d'euros en 2024, soit 7,5 % du total des charges opérationnelles du Groupe et environ 7,9 % des charges intégrées dans le calcul de l'EBITDA. Ce pourcentage restant en deçà du seuil de matérialité de 10 %, Transdev est exempté de l'obligation de calculer cet indicateur.

Ainsi, dans le tableau réglementaire présenté ci-dessous, les OpEx sont déclarés à zéro, conformément à l'exemption prévue :

(en millions d'euros)									
OpEx 2024									
	Part des OpEx éligibles	Part des OpEx alignés	Part des OpEx alignés transitoires	Part des OpEx alignés habilitants	Montant des OpEx éligibles	Montant des OpEx alignés	Montant des OpEx alignés transitoires	Montant des OpEx alignés habilitants	
<b>Objectifs</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
CCM	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WTR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CCM : atténuation du changement climatique ; CCA : adaptation au changement climatique ; WTR : eau ; CE : économie circulaire ; PPC : pollution ; BIO : biodiversité.

### 2.7.6 Informations taxonomiques pour les activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible	Non
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles	Non
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté	Non
<b>Activités liées au gaz fossile</b>		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	Non
5	L'entreprise exerce, finance, ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	Non
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux	Non

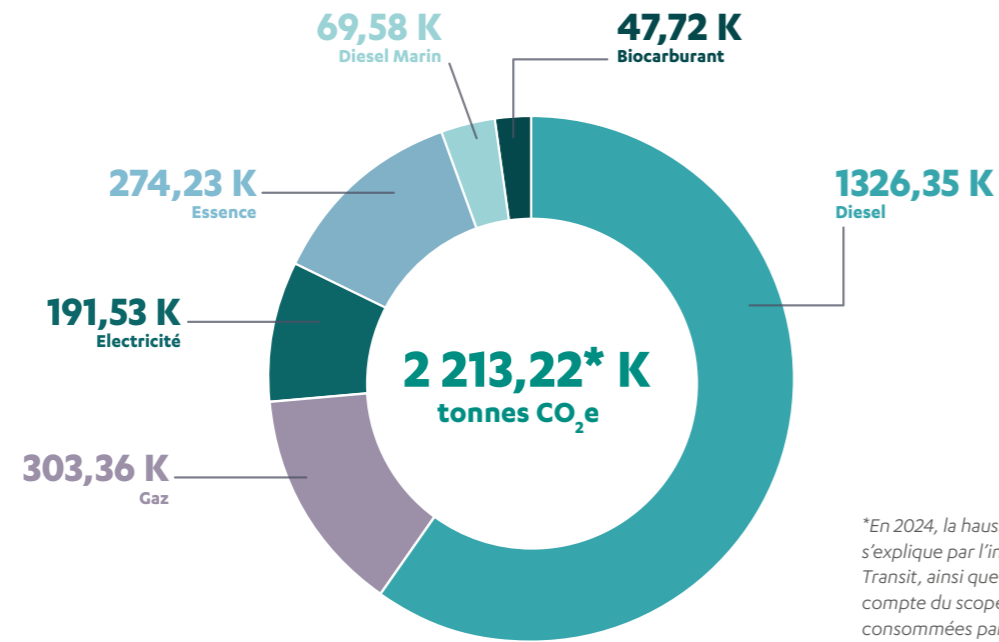
### 2.7.7 Perspectives

Dans un contexte marqué par l'évolution constante du cadre réglementaire de l'Union européenne et les marges d'interprétation qu'il laisse, le Groupe prévoit un ajustement progressif de son reporting, notamment sur l'adaptation au changement climatique, l'économie circulaire (en particulier sur l'éligibilité de son activité de maintenance réalisée pour compte de tiers), ainsi que sur l'analyse des flux liés aux immobilisations en cours.

En ce qui concerne les pneumatiques, le Groupe continuera à intégrer, lorsque cela est pertinent, les exigences de la Taxonomie dans le cadre du renouvellement de certains contrats. Toutefois, considérant que l'exclusion des pneumatiques rechapés de l'alignement est en contradiction avec les objectifs fondamentaux de préservation des ressources (cf. section 2.7.4.2), le Groupe maintiendra l'utilisation de pneumatiques rechapés en seconde monte lorsque cela sera jugé nécessaire par les équipes opérationnelles ou lorsque les cahiers des charges des clients le permettront.

## Empreinte carbone de la flotte de Transdev

### Scopes 1, 2 et 3.3 (tonne CO<sub>2</sub>e)



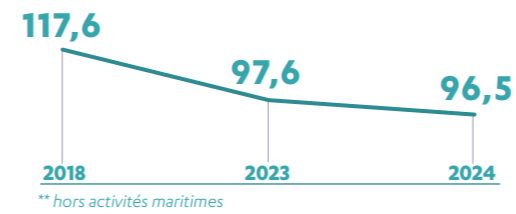
\*En 2024, la hausse observée s'explique par l'intégration de First Transit, ainsi que par la prise en compte du scope 3.3 des énergies consommées par la flotte du Groupe.

## Engagement clés pour 2030

**- 30 %**

D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR RAPPORT À 2018 (en intensité)

Émissions GES WTW\*\* (en intensité kg CO<sub>2</sub>/100km)

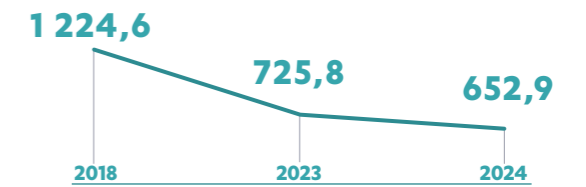


\*\* hors activités maritimes

**- 50 %**

D'ÉMISSIONS D'OXYDES D'AZOTE (NOx) PAR RAPPORT À 2018

Émissions de NOx (g/100 km parcourus)



**TRANSDEV A ATTEINT SON OBJECTIF EN MATIÈRE DE FLOTTE ALTERNATIVE DÈS 2023**

**5 755**  
véhicules gaz et biogaz

**2 012**  
véhicules électriques

**46**  
véhicules à hydrogène

véhicules = bus et cars

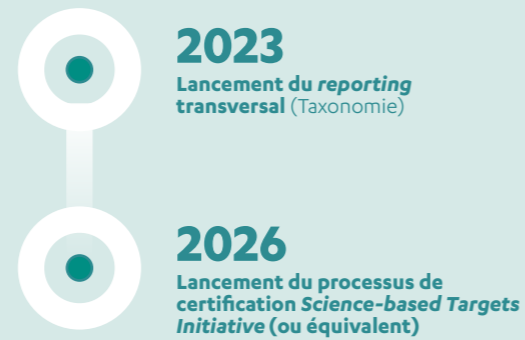
### Scope 3

Mesurer les émissions liées au scope 3 pour maintenir la crédibilité de notre positionnement



### S'assurer d'une trajectoire à 1,5°C

Conformément aux engagements des actionnaires



Encourager le report modal

### Performance 2024

**Changement climatique**  
**-18 %**  
de GES entre 2018 et 2024 (en intensité et hors activité maritime)

**2 058** bus et cars « zéro émission\*\*\* »  
**+21 %** de bus et cars « zéro émission\*\*\* » entre 2023 et 2024

**Qualité de l'air**  
**-47 %**  
de NOx entre 2018 et 2024

**44 %** d'entités certifiées ISO 14001

**Transition énergétique**  
**18,6 %** de flotte alternative

**97,5 %** du chiffre d'affaires éligible à l'objectif d'atténuation du changement climatique

### Part des kilomètres parcourus par mode en 2024



\*\*\*Au sens du règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne





### **III. Informations sociales.**

*Être un acteur économique responsable*







# III. Informations sociales

## S'engager pour les collaborateurs, passagers et communautés

### 3.1 La stratégie en matière de ressources humaines (RH) du Groupe

Attirer les meilleurs talents, permettre à chaque collaborateur de se développer, maintenir un dialogue social de qualité, offrir un environnement de travail sûr et inclusif sont des enjeux primordiaux pour un Groupe comme Transdev, qui emploie plus de 105 000 collaborateurs répartis dans 19 pays.

DOMAINE	ENJEUX	RISQUES
   	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conditions de travail</li><li>• Attraction et rétention des collaborateurs</li><li>• Diversité, inclusion et égalité des chances</li><li>• Développement de talents et carrières</li><li>• Développement économique et social</li><li>• Engagement et sensibilisation des collaborateurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Absentéisme et faible engagement des collaborateurs (incluant les risques psychosociaux)</li><li>• Mauvaise planification des compétences</li></ul>

L'ambition du Groupe est de se différencier sur ses marchés en tant qu'employeur de choix et leader inclusif.

La stratégie RH du Groupe repose sur les axes prioritaires suivants :

- améliorer l'attractivité de Transdev ;
- assurer la performance du recrutement ;
- développer le potentiel des collaborateurs, accompagner les parcours et la mobilité ;
- renforcer la culture Groupe ;
- améliorer la performance du Groupe, à travers le programme « Drivers@Transdev » ;
- déployer des outils de mesure et de pilotage de la performance RH.

La stratégie s'appuie sur trois fondamentaux de l'entreprise – la RSE, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) et le dialogue social.

Le Groupe s'est fixé les objectifs suivants :

- favoriser la diversité au sein des équipes dirigeantes du Groupe et atteindre 34 % de femmes parmi les Top Executives d'ici 2030 ;
- améliorer de façon continue le taux de rotation du personnel chaque année ;
- améliorer de façon continue le taux d'absentéisme dans tous les pays d'implémentation ;
- former 80 % des collaborateurs chaque année.

### 3.2 Gouvernance RH

La Direction des Ressources Humaines (DRH) du Groupe met en place des outils et processus s'adressant au Top 650. Elle définit les standards et pilote les processus de recrutement, d'entretiens annuels, de revue du personnel, les plans de succession et la mobilité interne à l'échelle internationale.

La DRH est garante des politiques, processus et outils RH. Elle assure et coordonne le développement professionnel des cadres dirigeants du Groupe et initie, chaque année, de nouveaux projets d'amélioration continue, s'appuyant sur son réseau interne, le réseau des DRH pays et sur plus de 90 contributeurs d'expertises et nationalités diverses. Chaque DRH pays rapporte au Directeur pays auquel il est rattaché.

Les DRH pays déploient localement les politiques, processus et outils du Groupe. En 2024, le Groupe s'est fixé l'objectif d'appliquer ces processus talents à l'ensemble des managers, avec un déploiement prévu sur 3 ans.

Les DRH des entités locales assurent la gestion RH des cadres de premier niveau, des conducteurs, agents de maintenance et administratifs.

Un système d'information des ressources humaines (SIRH) hors paie, partagé au niveau mondial entre les différentes entités du Groupe permet de gérer les processus de développement et la formation, ainsi que les processus d'entretiens annuels et revue du personnel.

La feuille de route DEI fait l'objet d'une revue annuelle en ComEx, en comité RSE du Conseil d'Administration puis en Conseil d'administration du Groupe. Deux fois par an et pour les principaux pays du groupe, un point est fait entre la Directrice RH & RSE du Groupe et le ou la DRH Pays auxquels se joignent les référents DEI des pays, autour des avancées locales en matière de mixité et plans d'actions associés.

En Australie, une expertise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est mise au service de groupes de travail internes pour l'atteinte des objectifs du plan d'action en faveur de l'égalité des genres, de la réconciliation, de l'accessibilité et de l'inclusion. Cette expertise est également mise à contribution pour conseiller les autorités régionales dans l'élaboration de leurs stratégies DEI.

### 3.3 Culture Transdev

L'intégration est une étape primordiale dans un parcours professionnel et un levier important pour diffuser une culture commune au sein du groupe Transdev. Plusieurs programmes d'intégration sont déployés au niveau Groupe :

« **Transdev Discovery** » : programme digital sur la connaissance globale de l'entreprise

Il permet à chaque collaborateur nouvellement recruté d'avoir une vue d'ensemble sur les activités, les métiers, les chiffres clés, les implantations ou encore les possibilités d'évolution au sein du Groupe. Ce programme obligatoire peut être suivi en individuel sur la plateforme *me@transdev* ou sous forme de session collective, pour les conducteurs notamment.

« **Welcome@Transdev** » : séminaire en ligne d'intégration des managers  
Organisé deux fois par an, ce séminaire virtuel destiné à tous les nouveaux managers propose une présentation du Groupe et de ses activités. Thierry Mallet, le Président-directeur général de Transdev introduit ce séminaire.

« **In'Pulse** » : séminaire d'intégration des managers impliqués dans des projets internationaux

Il réunit une diversité de métiers et de profils venant de tous les pays d'implantation de Transdev et a pour objectif de renforcer les connaissances des participants sur les questions stratégiques et opérationnelles du Groupe.

En 2024, près de 30 managers du Groupe sont intervenus pour partager leurs expertises avec les 57 participants des 12<sup>ème</sup> et 13<sup>ème</sup> éditions du séminaire.

En complément, des programmes d'intégration sont déployés dans les pays. En France, le programme « *Trans'Days* » permet l'intégration spécifique des nouveaux arrivants cadres ou récemment promus cadres en France, sur des fonctions support ou opérationnelles.

*we@transdev* est le modèle de management déployé au sein du Groupe. Levier de développement pour les managers et leurs équipes, il s'organise autour de trois dimensions - la performance, l'innovation et la collaboration - déclinées en dix compétences managériales clés qui s'expriment dans les actions des managers du Groupe et de leurs équipes. L'ambition est de créer une culture commune avec des définitions partagées pour chaque compétence. Chaque manager est encouragé à connaître, comprendre et s'approprier les compétences du modèle pour travailler avec son équipe sur sa stratégie, sa feuille de route, son plan d'action et ses modes de collaboration.

### 3.4 Dialogue social

Le dialogue social occupe une place centrale dans la stratégie RH du Groupe, attaché à maintenir un dialogue de qualité. Il est indispensable pour assurer la continuité de service dans les meilleures conditions possibles et proposer aux équipes un cadre de travail correspondant au mieux aux besoins et aspirations de chacun. Acteurs clés du dialogue social, le management, les organisations syndicales, les ressources humaines et les collaborateurs s'engagent au travers d'un dialogue structuré à différents échelons du Groupe.

Chez Transdev, le dialogue social repose sur quatre piliers :

- la transparence et le respect des règles ;
- la confiance et le respect mutuel ;
- la mise en œuvre du dialogue à chaque niveau de l'entreprise ;
- le respect des engagements.

Le groupe Transdev fait partie de la plateforme du *Global Deal*, partenariat mondial entre gouvernements, entreprises, organisations syndicales et autres organisations pour la promotion du dialogue social en tant que voie de développement du travail décent et de la croissance inclusive.

Un comité d'entreprise européen se réunit environ trois fois par an pour échanger sur l'actualité du Groupe. Il est consulté sur les sujets transnationaux qui impactent le Groupe comme la situation de l'emploi, l'évolution ou réallocation des activités, les investissements ou encore l'organisation du Groupe. Il est également consulté tous les ans sur les orientations stratégiques du Groupe, les plans à long terme et leur suivi. Chaque année, les membres de ce comité bénéficient de formations spécifiques.

En France, un accord sur le dialogue social fixe des engagements visant à renforcer les échanges entre les partenaires sociaux et l'entreprise, tout en garantissant les droits syndicaux. Cet accord encadre des aspects comme l'exercice du droit syndical, l'organisation des échanges et l'utilisation des outils numériques par les représentants syndicaux pour faciliter la communication interne.

Aux Etats-Unis, l'acquisition de First Transit en 2023 a permis au Groupe d'élargir ses effectifs locaux, passant de 12 000 à plus de 30 000 collaborateurs. Avec près de 70 % de son personnel syndiqué, Transdev privilégie une collaboration étroite avec ses partenaires syndicaux pour traiter les questions quotidiennes, en particulier en matière de sécurité et de bien-être des employés.

En 2024, plus de 80 accords syndicaux ont été négociés et ratifiés aux Etats-Unis, affirmant l'engagement de l'entreprise à soutenir et à renforcer ses relations syndicales.

## 3.5 Management des ressources humaines

### 3.5.1 Contexte et enjeux

Le secteur des transports est confronté à une pénurie de conducteurs, notamment en raison d'un déséquilibre démographique et d'un manque d'attractivité pour ces métiers.

Favoriser la diversité des profils, des points de vue et des parcours est à la fois un levier d'attractivité, un gage de performance et un facteur différenciant pour le Groupe.

### 3.5.2 Politiques RH

Le Groupe déploie plusieurs politiques, notamment en matière d'engagement, de mobilité interne et internationale, de dispositifs de gestion des *Top Executives* (Topex) du Groupe et de recrutement des *Top Managers*.

En 2024, un travail d'alignement entre les ambitions du Groupe et les pratiques a mené à la création de plusieurs politiques pilotées par la Direction Talents et applicables à l'ensemble des collaborateurs, entités et activités du Groupe.

Une politique de recrutement des *Top Managers* a été formalisée, avec des règles communes sur le processus de recrutement, de la validation du poste au choix du candidat. Ces règles établissent notamment la mise en place d'évaluation des compétences en matière de *leadership* du candidat (*soft skills*), une vérification de son parcours ou encore l'obligation d'avoir une liste finale de candidats garantissant une diversité de genre. Un processus dédié aux « *exit interviews* » pour les *Top Managers* est mis en place, avec un focus particulier sur les femmes. L'objectif est de mieux comprendre les raisons d'un départ et identifier des axes d'amélioration sur le poste. Par ailleurs, un principe de « réembauche » a également été introduit afin de permettre à d'anciens employés de réintégrer le Groupe.

Une politique Groupe de mobilité interne a également été créée en 2024. Cette nouvelle politique définit des processus communs, des outils et des indicateurs de suivi. Dans ce cadre, il est notamment prévu que le processus *me@transdev* (entretien annuel, entretien de carrière, mobilité interne) soit appliqué à l'ensemble de la population des managers. Cette politique a vocation à être déclinée dans les pays. Le Groupe demande d'ailleurs à chaque pays de mettre en place un « *staffing committee* » mensuel, lors duquel il est discuté des postes ouverts et des employés en mobilité. Cette politique prévoit également la création d'un intranet, qui assurera une meilleure visibilité sur les postes ouverts à la mobilité interne. Un manifeste portant sur la mobilité interne, formalise les ambitions de Transdev en faveur d'une mobilité pour tous et une charte en résume les points clés.

En France, depuis 2023, un accord groupe sur la mobilité interne prévoit des garanties sociales et des aides spécifiques pour les collaborateurs en mobilité entre filiales.

Le Groupe déploie également une démarche de mobilité à l'international autour de trois axes : gérer la mobilité des collaborateurs à l'international ; constituer un vivier de jeunes talents à dimension internationale ; permettre la mobilisation des expertises où et quand elle est requise.

En 2024, le Groupe a formalisé une politique dédiée à la gestion de ses talents « experts » de la *e-Team*, comprenant notamment des dispositifs associés à différents niveaux d'expertise et la création d'une catégorie de



« *lead experts* » - qui sera suivie par le ComEx, selon les processus de gestion des talents applicables aux *Top Executives*.

### 3.5.3 Actions menées

#### Empower

*Empower* porte l'ambition du Groupe pour le développement de ses collaborateurs en proposant un soutien adapté et performant à chaque étape de leur carrière. *Empower* regroupe les politiques RH et programmes relatifs à l'attractivité et le recrutement, l'intégration, les mobilités interne et internationale, la formation et le développement.

Enjeux primordiaux pour le Groupe, l'attraction et la rétention des talents, tous profils confondus, sont un gage de performance : disposer des bonnes ressources au bon endroit afin de délivrer le plus haut niveau de service.

Le Groupe a conçu *WeHire@Transdev* qui vise à accompagner les managers dans leurs pratiques de recrutement afin d'attirer les meilleurs talents, de bien définir leurs besoins, de mener des entretiens de recrutement objectifs et ciblés, et de recruter de manière inclusive. Le programme permet de partager les principes du recrutement chez Transdev ainsi qu'une méthode commune tout en se déclinant localement en fonction des besoins.

*Empower* permet d'enrichir la promesse employeur du Groupe : « *Empowering people to move forward* ».

Transdev a lancé une plateforme de marque employeur avec, en 2024, une campagne de recrutement intitulée « *What drives you?* » pour renforcer son attractivité et recruter de nouveaux talents.

#### Formation et développement des compétences

Lancé en 2024, *Empower University* permet à chaque collaborateur d'évoluer et de développer son potentiel au sein du Groupe grâce à des programmes de formation et de développement de qualité, adaptés à leurs attentes. *Empower University* est accessible via la plateforme d'apprentissage interne du Groupe ainsi que via les plateformes locales dans les pays. L'offre de programmes de formation et de développement est organisée autour de quatre piliers :

- intégration ;
- leadership et management ;
- culture d'entreprise et RSE ;
- *business* et opérations.

Pour chaque pilier, les collaborateurs ont accès à l'offre globale du Groupe. Certains pays y intègrent également leur propre offre de formation, comme la France, les Pays-Bas ou encore les Etats-Unis.

Les processus RH en place permettent une connaissance fine des collaborateurs et de leur performance et ce, afin de mieux répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'aux aspirations professionnelles des collaborateurs. Le Groupe déploie une démarche « *learning* » pour soutenir les compétences individuelles et favoriser l'apprentissage continu. L'objectif : permettre à 80% des collaborateurs de bénéficier d'au moins une formation par an. Dans chacun des pays du Groupe, des plans de développement sont déclinés, en fonction des besoins spécifiques. A titre d'exemple, en 2024, Transdev Canada a lancé son premier programme de *leadership*, offrant aux dirigeants opérationnels des opportunités de formation et de développement essentielles.

La plateforme *me@transdev* regroupe les informations clés du parcours collaborateur (entretien annuel, entretien de carrière, mobilité interne). Disponible pour les cadres et agents de maîtrise encadrants, cette plateforme donne également accès à une offre de formation complète : cœur de métier, DEI, sécurité, éthique et conformité (liste non exhaustive).



Transdev propose une diversité de programmes visant à accompagner le développement des collaborateurs :

- « *Trans'Lead Topex* » : ce programme de développement, en partenariat avec le département Executive Education d'HEC Paris, est dédié aux managers Topex. Il repose sur quatre piliers : stratégie, clients, leadership, culture Groupe.
- « *Trans'Lead Top Managers* » : destiné aux *Top Managers* identifiés lors des revues de personnel, ce programme permet de développer leurs compétences en termes de leadership et leur connaissance du Groupe.
- « *Trans'Lead Frontline Managers* » : ce programme destiné aux managers de première ligne, renforce les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- « *On The launch Pad* » : ce programme vise à développer la carrière de jeunes talents internationaux, en leur offrant la possibilité d'expérimenter différents métiers et environnements de travail. En 2024, la troisième édition du programme a réuni 19 jeunes tous pays confondus.

En France, l'Académie by Transdev, organisme de formation certifié Qualiopi, délivre un cursus diplômant de conducteurs, facilitant l'obtention d'un emploi au sein du Groupe. Depuis 2020, près de 3 000 conducteurs ont été formés. Aux Pays-Bas, Transdev a signé un accord avec l'UWV (caisse d'allocations chômage) afin de proposer une formation dédiée aux demandeurs d'emploi qui souhaiteraient devenir conducteur de bus. L'objectif est de former 50 personnes par an.

Aux États-Unis, Transdev a déployé un programme d'apprentissage en maintenance au sein de sa filiale de Fairfax pour attirer de nouveaux talents. Destiné aux jeunes diplômés sans expérience, il leur permet d'acquérir les compétences nécessaires pour devenir techniciens de maintenance. À l'issue de cette formation d'un an, les apprentis peuvent obtenir une certification professionnelle, avec des perspectives d'évolution au sein de Transdev. Mise en œuvre en 2022, cette initiative est envisagée pour une extension à d'autres sites.

#### TRANSDEV AU CŒUR DU PLUS GRAND ÉVÉNEMENT SPORTIF INTERNATIONAL DE L'ANNÉE

Transdev a été choisi par Île-de-France Mobilités (IDFM) pour assurer, une partie du « Marché pour l'exploitation des transports accrédités des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ». Ainsi, 3000 collaborateurs de Transdev ont renforcé les équipes locales.

Pour la plupart des conducteurs, conductrices et du personnel de maintenance, ils sont venus de toute la France mais aussi d'autres pays européens (Portugal, Suède et République tchèque).

#### Mobilité interne et internationale

Le dispositif *e-Team* offre la possibilité aux collaborateurs de déclarer leur expertise et leur disponibilité pour contribuer à des projets ponctuels. Validés par le référent de la filière, les experts intègrent la communauté des experts internationaux. En 2024, près de 370 experts ont réalisé plus de 3000 journées de travail au profit de projets et opérations dans plus de 20 pays.

Le dispositif « *VIE@Transdev* » accompagne les jeunes talents du Groupe sous contrat de Volontariat International en Entreprise (VIE). Il permet de suivre, guider, accompagner, développer les collaborateurs pendant toute la durée de leur VIE, puis de les intégrer au sein d'un réseau Transdev, une fois la mission terminée. En 2024, le Groupe compte 39 collaborateurs en VIE.

Depuis 2024, des « *Short Term Assignment* » (STA) sont proposées afin d'encourager les projets de mobilité interne à l'international, sur de courtes durées (2 semaines à 1 an). Dans ce cadre, chaque pays du Groupe prend un engagement sur un nombre de collaborateurs accueillis ou mobilisés en STA.

## Qualité de vie et Conditions de travail

L'attractivité et la rétention des collaborateurs sont liées à la capacité de l'entreprise à offrir des conditions qui contribuent à leur qualité de vie au travail et à leur bien-être.

Le programme « *Drivers@Transdev* » matérialise l'ambition du Groupe d'attirer de nouveaux conducteurs, autour de quatre axes prioritaires :

- renforcer la ligne managériale ;
- développer des outils digitaux à l'usage des conducteurs ;
- améliorer l'expérience collaborateur des conducteurs ;
- proposer une gestion du planning centrée sur les besoins des conducteurs.

« *Drivers@Transdev* » offre un cadre propice pour développer des projets : une enquête sociologique menée en France auprès des 2 000 conducteurs, des expérimentations d'outils de gestion des plannings centrés les besoins des conducteurs (en France, aux Pays-Bas et en Suède), une étude prospective et la création d'un think tank en collaboration avec la Direction Stratégie.

Au Portugal, Transdev a placé, dans son plan stratégique 2023-2024, un objectif d'amélioration de l'environnement de travail des conducteurs, donnant lieu à des travaux d'aménagements des dépôts. En France, la plateforme CareProjects facilite l'accès aux informations en lien avec la Qualité de vie et les Conditions de travail (QVCT) ; la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI) et les dispositifs de soutien existants, avec pour ambition d'être une source d'inspiration pour les équipes. Il est possible d'y consulter des informations généralistes, des actualités, l'agenda des actions menées chez Transdev et une base de données de bonnes pratiques.

## Diversité, équité et inclusion (DEI)

Pilier de l'engagement du Groupe en matière de durabilité, la DEI fait l'objet d'une feuille de route pilotée au plus haut niveau de l'entreprise et visée à minima une fois par an en ComEx. Cette feuille de route définit la trajectoire globale fixée par le Groupe.

### Les leviers d'actions DEI

le recrutement : développer les conditions nécessaires pour constituer des équipes diversifiées	le développement des collaborateurs : assurer un égal accès à la formation et renforcer le développement des équipes
la communication : célébrer la diversité, sensibiliser et développer des partenariats	le déploiement d'outils de mesure et de pilotage de la performance, en lien avec les équipes RH et les pays

Chaque pays du Groupe développe sa propre feuille de route DEI, au plus près de la culture et des enjeux locaux. Ces initiatives viennent nourrir et renforcer la feuille de route du Groupe. En Australie et en Nouvelle Zélande, la feuille de route identifie trois priorités, chacune étayée par un plan d'action : l'égalité entre les hommes et les femmes, la réconciliation avec les peuples des Premières nations, et l'accessibilité et l'inclusion.

### Pour une meilleure diversité de genre: le programme d'actions du Groupe

Pour l'ensemble du secteur, la féminisation des métiers du transport est un défi à relever. Transdev s'est fixé en 2022 un objectif de 34% de femmes au sein de la population des *Top Executives* (premier cercle managérial après le ComEx composé des 100 premiers cadres dirigeants) à horizon 2030.

**En 2024, Transdev a réaffirmé et élargi cet engagement à l'ensemble de la population des Top Managers. Le Groupe a ainsi défini un objectif de 35% de femmes parmi le Top 650 (regroupant le ComEx, les Top Executives et les Top managers) d'ici 2030.**

Parmi les actions déployées par le groupe pour atteindre ses objectifs de mixité, en 2024, le Groupe a mis en place un groupe de travail interne dédié à la mixité de genre, regroupant 84 femmes issues de 10 pays et occupant des fonctions

variées. Les échanges ont permis de mieux appréhender les attentes et besoins des collaboratrices de Transdev. Les enseignements, partagés avec le ComEx et l'ensemble des équipes RH, sont ensuite venus renforcer le plan d'actions DEI.

Afin d'accompagner les collaboratrices dans leur développement, des programmes de mentorat au féminin sont déployés. Les membres du ComEx du Groupe sont engagés depuis 2022 et en 2024 ont achevé le 3<sup>e</sup> cycle de mentorat ComEx; un programme qui s'accompagne pour les mentorées d'une formation axée sur le *leadership*.

En 2024, 9 collaboratrices ont participé à ce mentorat. Plusieurs pays déclinent ce dispositif au sein de leur Comité de direction (Etats-Unis, Canada, France, Portugal).

### MIXITÉ DE GENRE : LES ACTIONS LOCALES SE MULTIPLIENT

Favoriser la mixité de genre peut passer par des initiatives variées.

**En Australie**, Transdev a lancé un plan d'action 2024-2026 pour l'égalité des genres, avec pour objectif d'augmenter à 35% le nombre de femmes occupant des postes de direction et à 20% la proportion de femmes conductrices d'ici 2030. Ainsi, à Sydney en 2024, 48 femmes ont bénéficié d'une formation de six semaines dédiée à la conduite de tramway. En Nouvelle-Zélande et en Australie, onze collaboratrices ont participé à « *Athena Leadership Academy* », un programme de mentorat et de formation de six mois.

**En France**, Transdev a signé un partenariat avec *The Women's Voices*, qui accompagnera 10 collaboratrices afin de les aider à prendre la parole sous différents formats et parler de leur métier.

**En Allemagne**, Transdev a créé et lancé son premier réseau interne de femmes « *WemoveHer* » en 2024.

**Aux Pays-Bas**, un réseau interne dédié à la DEI, « *Transdev Inclusive* », a également été mis en place.

**En Suède**, Transdev s'est associé à *RedLocker*, une start-up spécialisée dans la distribution de protections hygiéniques, pour devenir la première entreprise de transport public du pays à fournir gratuitement des produits menstruels dans ses dépôts et aires de repos. Cette initiative promeut l'égalité des genres, favorise l'inclusion et vise à attirer davantage de femmes dans la profession de conducteur de bus.

Dans son réseau à Umeå, Transdev a lancé en février 2024 un programme de formation pour augmenter la part des conductrices de bus. Neuf participantes sur dix ont rejoint le réseau, portant leur représentation dans les effectifs de 11% à 18%. Le succès du programme repose sur plusieurs facteurs clés : une campagne de recrutement ciblée, une formation rémunérée, des emplois garantis et un mentorat solide. Aujourd'hui, les femmes représentent 50% des nouvelles recrues.

Le développement d'une culture de travail inclusive passe également par la formation et la sensibilisation. Un module *e-learning* DEI est accessible sur la plateforme du Groupe. Il présente la stratégie et les objectifs de Transdev ainsi que des exemples d'initiatives et actions à mettre en place à un niveau individuel et managérial. Pour s'assurer de son déploiement, chaque pays s'est fixé un objectif de complétion pour ce module DEI.

Un module de sensibilisation à la DEI est également inclus dans le parcours d'intégration Groupe et dans les programmes de développement et de formation.

De nombreuses actions sont mises en œuvre chaque année : événements internes, webradio dédiée, communauté DEI sur le réseau social d'entreprise. En Australie, la « *Toolbox Respect* » contribue à ce que chaque collaborateur puisse se sentir en sécurité, inclus et respecté, quels que soient son origine culturelle, son genre, son orientation sexuelle, son âge, son handicap ou son expérience.

**TRANSDEV S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES +50 ANS**



En 2024, sur 29 722 recrutements, 6 107 avaient plus de 55 ans. Pour soutenir cette dynamique, Transdev a signé la **Charte 50+**, une initiative du Club Landoy et du Groupe L'Oréal, soutenue par France Travail et le Ministère du Travail, qui définit 10 engagements pour l'emploi des plus de 50 ans. Transdev s'engage à recruter, former et accompagner les collaborateurs

de plus de 50 ans.

**Handicap**

L'accompagnement des salariés concernés par une situation de handicap est un engagement fort de Transdev, qui se matérialise dans les actions menées par les pays du Groupe.

En France, Transdev a signé un partenariat avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) en mars 2022 afin de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Transdev bénéficie de l'expertise de l'AGEFIPH pour adapter ses pratiques, que ce soit dans le recrutement, la formation, l'aménagement des postes ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En France, une feuille de route pluriannuelle a été définie, avec des objectifs, des mesures et des moyens dédiés. Elle est déployée par la Mission Handicap qui s'appuie sur un réseau de référents handicap. Un ensemble de services est mis à disposition des collaborateurs, comme l'assistantat social. Il permet aux personnes en situation de handicap d'être informées sur leurs droits et d'être accompagnées dans leurs démarches.

Depuis janvier 2024, un accord en faveur des personnes en situation de handicap est mis en place, suite à l'agrément par la Direction Régionale de l'Industrie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) des Hauts-de-Seine. Il vise à soutenir l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap. Des mesures spécifiques sont prévues tels que des aménagements de poste, du télétravail et un soutien dans les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). L'accord inclut également des actions de sensibilisation et un partenariat avec Hello Handicap, l'un des référents du recrutement de personnes en situation de handicap en France.

**HANDICAP : FACILITER LE RECRUTEMENT**

Pour les années 2024, 2025 et 2026, Transdev a noué un partenariat avec Hello handicap, le leader du recrutement de personnes en situation de handicap en France. Ce partenariat permet à Transdev de diffuser des offres d'emploi auprès de 30 000 candidats.

En octobre 2024, Transdev Normandie a participé au salon de recrutement en ligne d'Hello Handicap. Le format numérique offre une meilleure accessibilité, en réduisant les barrières liées aux déplacements. Transdev a diffusé plus de 290 offres d'emploi (CDD, CDI, stage, ou alternance). Les candidats intéressés ont pu s'inscrire en ligne, choisir un créneau d'entretien et échanger avec les équipes via téléphone ou chat.

En Australie et Nouvelle-Zélande, Transdev a publié un « Plan d'action pour l'accessibilité et l'inclusion 2024-2026 » (PAAI). Ce plan décrit l'engagement de l'entreprise à rendre ses services plus inclusifs et accessibles et s'applique également aux pratiques de recrutement et à l'environnement de travail des collaborateurs. Au Maroc, Transdev Rabat-Salé a signé un partenariat avec l'association Handicap International, portant notamment sur le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

**3.5.4 Mesure de la performance**

KPIs	2023	2024
<b>Taux d'absentéisme</b>	6,8 %	<b>6,6 %</b>
<b>Taux de rotation du personnel</b>	23,0 %	<b>25,9 %</b>
<b>Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année</b>	64,6 %	<b>69,2 %</b>
<b>Taux d'employés ayant eu un entretien annuel</b> (Top Executives & Top Managers du Groupe)	91,3 %	<b>95,1 %</b>
<b>Pourcentage de femmes parmi les Top Executives</b>	23,3 %	<b>23,9* %</b>

\* Cet indicateur est calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé. Il inclut un dirigeant Top Executives issu d'une entité co-détenue par Transdev.

En 2024, l'absentéisme a diminué de 0,2 point (6,6 % contre 6,8 % en 2023), grâce à un climat social plus stable. Les mouvements de grève ont fortement baissé.

Concernant le taux de rotation du personnel, il a augmenté de 2,9 points en 2024 (25,9 % contre 23,0 % en 2023). Derrière cette hausse liée aux évolutions de périmètre du Groupe (Etats-Unis et Canada), les démissions et abandons de poste, indicateurs de rétention, ont diminué dans la plupart des pays.

En 2024, le périmètre de l'indicateur « part de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année » aux États-Unis a été limité aux formations recensées dans les systèmes informatiques locaux. Toute formation enregistrée via des feuilles de présence manuelles ou traitée manuellement n'est pas incluse dans la donnée reportée. Cela concerne principalement une part significative des formations opérationnelles. En conséquence, les taux publiés des exercices 2024 et 2023 représentent une valeur minimale, le niveau réel de formation pouvant être plus élevé.



Les processus d'entretiens annuels et de formation continuent d'être matures et largement déployés. Les progrès réalisés sur cet indicateur s'expliquent par l'extension des entretiens annuels aux agents de maîtrise.

En 2024, Transdev a poursuivi ses actions en faveur de la mixité. Bien que les effets ne soient pas immédiats, ces actions demeurent essentielles dans la stratégie du Groupe. Transdev continue à travailler à la mise en place d'initiatives ajustées et ciblées pour améliorer la représentation des femmes dans les postes de direction.

### 3.6 Sécurité et sûreté de tous

En tant qu'opérateur de mobilité, garantir la sécurité et la sûreté est un impératif absolu. Pour les collaborateurs, les passagers, les clients et les communautés, cette responsabilité est le socle indispensable de leur satisfaction, leur bien-être et leur confiance.

Garantir la santé, la sécurité et la sûreté de tous dans un environnement de déplacement et de travail sûr et sain, nécessite une mobilisation quotidienne et collective. Pour prévenir les accidents et faire face aux risques liés à ses activités, le groupe Transdev déploie une démarche globale d'amélioration continue s'appuyant sur la diffusion d'une culture sécurité à tous les niveaux de l'entreprise.

DOMAINE	ENJEUX	RISQUES
 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé, sécurité et sûreté des collaborateurs</li> <li>• Santé, sécurité et sûreté des passagers</li> <li>• Santé, sécurité et sûreté des parties tierces et des communautés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidents graves de train</li> <li>• Accidents graves de bus</li> <li>• Accidents sur le lieu de travail</li> <li>• Attaques à caractère terroriste</li> <li>• Agressions des passagers</li> <li>• Agressions des collaborateurs</li> </ul>

#### 3.6.1 L'approche de Transdev : Zero Harm

La santé, la sécurité et la sûreté sont des fondements essentiels de la relation de confiance que Transdev entretient avec ses employés, ses passagers et les communautés desservies.

Déployée en 2023, l'approche « Zero Harm » de Transdev traduit l'engagement de l'entreprise, faisant une priorité absolue de la santé, la sécurité et la sûreté des individus.

Elle s'articule autour des objectifs suivants :

- 14,83% de taux d'accidents du travail en 2030 ;
- 100% des entités couvertes par le système de management de la sécurité (SMS) du Groupe ;
- 100% des pays disposent d'un programme d'aide aux employés (PAE).

Cet engagement repose sur le principe de « Safety First », qui guide toutes les décisions opérationnelles et implique le respect strict de principes de sécurité fondamentaux. Cela se matérialise par le développement d'une culture proactive de la sécurité, soutenue par une gouvernance, des politiques et des plans d'action dédiés.

L'approche « Zero Harm » permet à Transdev d'apporter un service de haute qualité, sûr et exemplaire. Transdev Colombie, au travers d'ambassadeurs de la sécurité parmi les collaborateurs, a permis un développement de la culture sécurité et du bien-être en participant activement à la promotion de pratiques sûres et responsables et en étant conscient de la nécessité de prendre soin de soi et d'adopter de bonnes pratiques qui protègent la vie. Ces ambassadeurs sécurité se forment et promeuvent les bonnes pratiques concernant notamment les exercices d'évacuation, les gestes de premier secours et à la gestion des systèmes de protection contre les incendies.

#### SÉCURITÉ : S'APPUYER SUR UN SOCLE COMMUN

Garantir la sécurité de ses employés, passagers et communautés au quotidien est une priorité pour le Groupe, essentielle au maintien de la confiance qui lui est accordée. Chez Transdev, cet engagement repose sur des principes communs au Groupe. Ils sont adaptés aux spécificités de chaque pays, à travers un ensemble de « Règles d'Or de la Sécurité ».

Ils constituent le socle de cet engagement, établissant des comportements non négociables à adopter par les équipes et les sous-traitants dans toutes nos opérations.

Ces règles visent à promouvoir la santé et la sécurité au travail, en instaurant des standards clairs et universels. L'engagement individuel et collectif autour de ces principes contribue à garantir des environnements de travail et de transport sûrs, au bénéfice de tous.



Culture sécurité de Transdev Colombie



Nouveaux principes sécurité du Groupe

#### 3.6.2 Gouvernance santé, sécurité et sûreté

La sécurité est la protection contre les incidents et les accidents qui pourraient causer des blessures à des personnes ou des dommages aux biens ou à l'environnement.

La sûreté représente quant à elle la protection des personnes et des biens contre les actes de malveillance intentionnelle et menaces internes ou externes.

La Direction Santé et Sécurité du Groupe et la Direction Sûreté du Groupe définissent les politiques en matière de sécurité et sûreté, assurent leur mise en œuvre et animent un réseau de référents dédiés au sein des pays. Elles accompagnent les pays dans la définition d'un plan d'action et d'amélioration de la performance. Les équipes locales déploient des mesures en partenariat avec tous les acteurs mobilisés sur ces enjeux (clients, autorités routières, autorités ferroviaires, inspection du travail).



Un reporting consolidé sécurité et sûreté est accessible dans un outil d'analyse et de représentation graphique des données (*Power BI*). Le reporting est effectué mensuellement, au niveau de l'entité, par les contributeurs référents de chaque pays.

### Sécurité

La Direction Santé et Sécurité du Groupe assure un reporting auprès du ComEx une fois par trimestre. La performance en matière de santé et de sécurité des sept pays majeurs pour Transdev est également présentée en Conseil d'administration. Tous les trimestres, un rapport consolidé sur la sécurité est produit afin d'avoir une vue d'ensemble sur la performance et les besoins d'amélioration de chaque pays. La performance en matière de sécurité est évaluée avec la direction du pays et des plans d'actions sont mis en place pour corriger les écarts. En 2024, un nouveau comité « Accident Majeur » a été mis en place au niveau du Groupe. Présidé par un membre du ComEx, ce comité se réunit lorsqu'un accident identifié comme grave survient. Son but est de s'assurer que les causes de l'accident ont été identifiées, les actions prises et les enseignements partagés au sein de l'entreprise.

Une communauté Santé et Sécurité est coordonnée par la Direction Sécurité du Groupe. Elle se réunit périodiquement pour échanger sur les performances, les risques émergents, les bonnes pratiques mises en place ou sur des initiatives innovantes.

En 2024, la Direction Sécurité Groupe a organisé un séminaire annuel réunissant les communautés Sécurité et Sûreté. Les 29 participants, provenant de 16 pays et du siège du Groupe, ont pu assister à des présentations sur les ambitions de Transdev en matière de sécurité et sûreté, les programmes dédiés et participer à des ateliers de réflexion collective.

### Sûreté

La Direction Sûreté coordonne et anime également sa communauté des responsables sûreté pays, notamment pour échanger sur les performances, les risques émergents, les bonnes pratiques et solutions innovantes. Les expertises des pays avec une maîtrise des enjeux de sûreté avancée peuvent ainsi bénéficier à l'ensemble du Groupe.

## 3.6.3 Politiques santé, sécurité et sûreté

### Politique santé et sécurité

Révisée en 2024, la politique Santé et Sécurité de Transdev énonce son engagement et son approche de la gestion de la santé et de la sécurité, y compris les responsabilités de la direction et des collaborateurs. Élément fondamental de la culture commune de l'entreprise, Transdev vise l'excellence opérationnelle en matière de sécurité en se concentrant sur quatre piliers stratégiques :

- développer et déployer la politique Santé et Sécurité du Groupe ;
- renforcer la gouvernance et la conformité de Transdev en matière de santé et sécurité ;
- améliorer la performance en matière de santé et sécurité ;
- promouvoir une culture de bien-être et de sécurité positive et proactive.

La Direction Santé et Sécurité est responsable de l'application de cette politique qui s'étend à l'ensemble des collaborateurs, entités et activités du Groupe. Sa mise en œuvre s'appuie sur un système de management de la sécurité (SMS) compatible avec la norme ISO 45001. Il fournit une approche de management structuré pour identifier, surveiller et contrôler les risques de santé et de sécurité. Les activités doivent se conformer aux exigences du Groupe en matière de SMS, dans les domaines suivants :

- organisation ;
- *leadership* et engagement ;
- planification (y compris l'identification des dangers et l'évaluation) ;
- communication et consultation ;
- documentation et suivi ;
- mesure, analyse et évaluation des performances en matière de sécurité.

Des audits internes et externes réguliers et rigoureux sont menés dans toutes les entités pour s'assurer de sa mise en œuvre.

Des indicateurs de performance sont définis au niveau du Groupe : le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail ainsi que le taux d'accidents majeurs. Chaque pays reporte et suit également des indicateurs plus détaillés, tels que le taux de blessure grave passager ou le taux de blessure grave causé à un tiers, le taux d'accidents routiers ou le nombre de déraillements. Tous ces indicateurs sont déclinés par mode de transport.

### Politique sûreté

La politique Sûreté participe activement à faire des transports des lieux sûrs pour tous, dans l'ensemble des pays d'implantation, en s'appuyant sur quatre piliers :

- gestion locale de la sûreté en coopération étroite avec les institutions et autorités locales ;
- sensibilisation des passagers pour une meilleure prévention des principaux risques en matière de sûreté ;
- conformité des actions, méthodes et outils de sûreté avec les principes éthiques du Groupe et réglementations nationales ;
- partage de bonnes pratiques entre les pays via la communauté Sûreté.

La Direction Sûreté est responsable de l'application de cette politique qui s'étend à l'ensemble des collaborateurs, entités et activités du Groupe.

Un système de management de la sûreté (SMSu) commun à toutes les entités du Groupe permet d'optimiser et d'homogénéiser la gestion du risque sûreté dans toutes ses spécificités et d'évaluer rigoureusement la performance des dispositifs de protection et d'intervention mis en œuvre localement. Le Groupe s'est fixé un objectif d'amélioration de son SMSu à horizon 2030, en travaillant avec les pays pour adopter des standards communs harmonisés dans le Groupe, et alignés avec les exigences internationales.

## 3.6.4 Actions menées

### Formations des employés

Les collaborateurs sont régulièrement formés et sensibilisés aux enjeux de santé et de sécurité. C'est notamment le cas au travers du programme de conduite sûre. Dans ce cadre, des techniques et des solutions technologiques sont proposées pour aider les conducteurs à adopter une conduite plus sûre, telles que l'accélération douce, le freinage en douceur et le respect des distances de sécurité. Ces initiatives contribuent directement à la réduction du nombre d'accidents.

Le groupe Transdev a développé une formation en ligne relative à l'intégration de la sûreté dans le management opérationnel des activités. Elle vise à sensibiliser les managers à ces enjeux et leur apporter des clés pour gérer et signaler des incidents de sûreté dans le respect des procédures d'alerte définies par le Groupe.

En France et au Canada, Transdev a créé un module de formation dédié à la prévention et la gestion des situations conflictuelles. Un module de formation spécifique à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences faites aux femmes dans les transports, a été également développé par les équipes de Transdev France. Partagées au sein de la communauté Sûreté, ces initiatives inspirent les pays du Groupe pour développer des modules de formation adaptés aux problématiques locales de sûreté.

Afin de soutenir ses collaborateurs face aux agressions de la part des usagers, Transdev Australie déploie des mesures dédiées : des formations, des procédures permettant de réagir en toute sécurité face à des situations d'agression et un dispositif de soutien post-incident.

Au Chili, Transdev récompense à travers son programme « RBU puntos », la bonne conduite de ses chauffeurs. Les conducteurs sont évalués individuellement de façon objective sur cinq critères : l'assiduité, la ponctualité, le respect des règles, les incidents et le développement. Chaque trimestre, cinq conducteurs exemplaires sont distingués pour leur conduite sûre.

### SENSIBILISATION AU PARTAGE DE L'ESPACE URBAIN EN FRANCE

A la suite de la période de pandémie de la Covid-19, le nombre de cyclistes s'est considérablement développé, menant à des interactions plus fréquentes entre les cyclistes et autres usagers de la route.

Cependant, les axes de circulation ne se sont pas développés au même rythme, menant les bus et cyclistes à interagir sur des espaces parfois restreints. Pour sensibiliser les conducteurs de bus de Transdev Valence, des sessions de sensibilisation et d'entraînement ont été réalisées autour du partage de la route.

Durant ces sessions les conducteurs de bus se positionnaient en tant que cyclistes alors qu'un bus leur passait à côté, cet exercice ayant eu pour but de faire ressentir à un conducteur de bus ce que d'autres usagers de la route ressentent quand ils se trouvent à proximité d'un bus. Les échanges entre conducteurs ont permis de discuter des problèmes qu'ils rencontrent au quotidien, tout en rappelant les responsabilités et les devoirs d'un conducteur.



### Innovations au service de la sécurité et la sûreté

Les innovations technologiques participent à rendre les transports de plus en plus sûrs. Via des outils internes et externes, le recueil d'informations sur les incidents et incivilités permet d'enrichir les bases de données et le reporting des déclarations d'incidents et d'incivilités. Ces informations consolidées et partagées avec les collectivités, permettent d'apporter des réponses pour rassurer et encourager l'usage des transports publics, lutter contre les incivilités et améliorer la rapidité et l'efficacité des interventions.

Aux États-Unis, Transdev s'est associé à *Mobileye*® pour mettre en place un système de capteur de vision qui intègre des avertissements et des alertes en temps réel. Le capteur de vision surveille en permanence la route (piétons, cyclistes, dangers, autres véhicules). Lorsqu'une collision ou un danger est imminent, des alertes visuelles et sonores avertissent le conducteur. Ces alertes permettent d'apporter les corrections nécessaires en temps utile pour éviter les collisions potentielles.

En 2024, à Mayotte, dans un contexte économique et social particulièrement tendu, la sécurisation des transports scolaires a été une priorité forte. Transdev a ainsi mis en œuvre des mesures innovantes pour renforcer la sécurité de ses véhicules. Des vitres en polycarbonate ont été installées, un matériau résistant conçu pour protéger les conducteurs et passagers face à des incidents d'agressions ou de vandalisme. Ces équipements s'inscrivent dans une approche globale de sécurisation et de sensibilisation menée auprès des usagers.

### Présence humaine dans les transports

La présence humaine dans les véhicules, les rames et les gares est le moyen le plus efficace pour assurer la tranquillité et la sûreté des transports publics. C'est la raison pour laquelle Transdev met en place des prestations externalisées de sécurisation confiées à des sociétés privées pour renforcer ses dispositifs de sûreté dans de nombreux réseaux. Ces agents, spécialisés dans la sécurisation des transports publics, sont formés aux techniques d'intervention en milieu confiné et dans les espaces ouverts au public.

### RENFORCER LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

En France, Transdev a signé un partenariat avec UMAP, une application mobile de référence contre le harcèlement de rue et les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

Cette collaboration a permis d'étendre cette lutte aux transports publics et se traduit par la mise en place d'un ensemble d'actions comme :

- La formation et la sensibilisation des collaborateurs aux postures d'accompagnement à adopter envers les victimes d'agressions ou de harcèlement ;
- La création de « Safe Places » labellisées (lieux sûrs dans lesquels les personnes en situation de détresse peuvent se rendre) au sein des agences commerciales ;
- Le développement dans l'application de fonctionnalités adaptées à la mobilité en transport en commun.

Au sein du réseau pilote de Vitrolles, rattaché à l'entité Transdev Alpilles Berre Méditerranée, des points de ventes et agences commerciales ont été labellisés « Safe place » dans l'application et les équipes ont été formées par UMAP à la « méthode R » (Recueillir, Rassurer, Renseigner) pour la prise en charge des victimes. Des agents du réseau sont également devenus formateurs internes afin de former à leur tour les conducteurs sur le sujet. Tous les signalements dans un véhicule de transport opéré par Transdev, effectués via l'application UMAP, sont visibles en temps réel sur une cartographie accessible au poste de contrôle (PC). Les régulateurs du PC sont également formés pour entrer en contact avec la personne via la messagerie de l'application UMAP, pour une prise en charge bienveillante et rapide.

### Collaboration avec les autorités locales

Dans tous ses pays d'implantation, Transdev développe une stratégie de partenariats avec les autorités de police et les institutions publiques. Cette action se concrétise souvent par la signature de conventions et la participation des responsables sûreté à des sessions de formation ou de sensibilisation dispensées par les forces de l'ordre. Transdev accompagne également les autorités organisatrices de mobilité dans l'étude de nouvelles stratégies de sécurisation des transports.

En relation avec les forces de police et conformément aux directives gouvernementales, la politique de lutte contre le terrorisme est gérée par les pays. Chacun adapte sa posture de vigilance au niveau de la menace terroriste évaluée à l'échelle nationale. Dans chaque pays, Transdev porte une attention particulière au recrutement de ses agents, notamment des conducteurs, en lien direct avec les usagers. En France, tous les candidats à un poste classé par décret comme sensible dans les entreprises de transports publics, font systématiquement l'objet d'une enquête administrative de sécurité diligentée par la Police Nationale.

En 2023, Transdev et la Garde nationale ont signé une convention de partenariat visant à soutenir et faciliter l'engagement des collaborateurs réservistes dans une logique de service public. Ce partenariat, toujours actif en 2024, incarne une mobilisation citoyenne pour des solutions sûres au cœur des villes et territoires. Avec cette collaboration, Transdev rejoint le réseau des partenaires de la défense, regroupant plus de 1 000 organisations engagées aux côtés de la réserve opérationnelle.



### Safety awards

La Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail a été l’occasion pour Transdev de relancer les *Safety Awards*. Ces distinctions mettent en lumière les efforts remarquables, les réalisations exceptionnelles et l’engagement des équipes autour de quatre catégories principales :

- le prix de l’ambassadeur de la sécurité récompense un collaborateur ayant joué un rôle significatif dans l’amélioration de la sécurité, de la santé ou du bien-être de ses collègues, des passagers, des sous-traitants et des communautés desservies ;
- le prix de l’équipe de l’année met en valeur les réalisations exceptionnelles d’une équipe ayant contribué de manière significative à l’amélioration de la sécurité, de la santé ou du bien-être grâce à une collaboration efficace ;
- le prix d’excellence en sécurité pour la catégorie « petite » entité, célèbre l’engagement d’une petite entité (100 collaborateurs ou moins) envers la sécurité, la santé ou le bien-être, démontré par des performances exemplaires ;
- le prix d’Excellence en Sécurité pour la catégorie « grande » entité, met en avant les performances remarquables en matière de sécurité, de santé ou de bien-être d’une grande entité (101 collaborateurs ou plus).

En 2024, les candidatures étaient ouvertes du 29 avril au 29 juin et le Groupe a reçu pas moins de 108 soumissions. Ces propositions témoignent de l’engagement constant de ses équipes à maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et de bien-être dans toutes ses activités.

### Santé Mentale

La prise en compte des risques psychosociaux occupe une place majeure dans les engagements de Transdev pour assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Cet enjeu s’est renforcé depuis la crise sanitaire de la Covid-19. Le Groupe accorde une attention particulière à la santé mentale de ses collaborateurs. Les évaluations régulières et les retours des collaborateurs ont une utilité importante dans l’identification des ajustements nécessaires et pour répondre aux besoins spécifiques. Que ce soit en fournissant des équipements ergonomiques, en partageant des bonnes pratiques ou en mettant en place des initiatives de soutien mental.

Depuis plusieurs années, Transdev France collabore avec Stimulus Care Service, l’un des référents en matière de bien-être et de santé psychologique au travail. Ce cabinet soutient les entreprises en élaborant des stratégies de santé mentale au travail, en promouvant des pratiques managériales saines et en offrant des services aux collaborateurs, comme un accompagnement en ligne par un réseau d’experts et de conseillers. Par ailleurs, des journées de sensibilisation à la santé mentale sont régulièrement organisées comme cela a été le cas en 2024 à Brisbane en Australie avec l’initiative « *Funcky Shirt Friday* » offrant la possibilité aux employés (conducteurs et personnel de bureau) de porter des chemises colorées pour aider à susciter des conversations significatives sur la santé mentale.

### 3.6.5 Mesure de la performance

KPIs	2023*	2024
<b>Taux de fréquence des accidents du travail</b> <i>Nombre d'accidents de travail avec arrêt / total d'heures travaillées annuel x 1 000 000</i>	17,48	<b>17,61</b>
<b>Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression</b> <i>Nombre d'accidents de travail avec arrêt dus à une agression / total d'heures travaillées annuel x 1 000 000</i>	2,59	<b>2,28</b>
<b>Taux de gravité des accidents du travail</b> <i>Nombre de jours perdus suite à un accident de travail avec arrêt / total d'heures travaillées annuel x 1 000</i>	1,85	<b>1,90</b>
<b>Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression</b> <i>Nombre de jours perdus suite à un accident de travail avec arrêt dû à une agression / total d'heures travaillées annuel x 1 000</i>	0,40	<b>0,41</b>
<b>Taux d'accidents majeurs</b> <i>1 mort (non suicidé/ Non mort naturelle) et/ou 3 blessés hospitalisés / total kilomètres annuel x 1 000 000</i>	0,03	<b>0,04</b>
Nombre d'accidents majeurs	65	80
<b>Taux d'agressions physiques envers les passagers</b> <i>Nombre d'agressions physiques envers les passagers / total kilomètres annuel x 1 000 000</i>	0,37	<b>0,41</b>




\*Suite à l’identification d’une anomalie, une correction a été apportée aux données 2023 des indicateurs suivants : taux de fréquence des accidents du travail, taux de gravité des accidents du travail, taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression, taux de gravité des accidents du travail dus à une agression.

Après ajustement, le taux de fréquence des accidents du travail en 2023 est 17,48 (contre 16,65) ; le taux de gravité des accidents du travail en 2023 est 1,85 (contre 1,77) ; le taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression en 2023 est 2,59 (contre 2,47) ; le taux de gravité des accidents du travail dus à une agression en 2023 est 0,40 (contre 0,37).

Transdev pilote sa performance en matière de sécurité via les trois indicateurs clés de performance présentés dans le tableau ci-dessus. En 2024, les activités du Groupe continuent à être confrontées à des environnements opérationnels difficiles. Le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ainsi que le taux d’accidents majeurs ont augmenté par rapport à l’année précédente. Transdev accorde une grande importance à la santé et la sécurité et veille à ce que les enseignements tirés des accidents majeurs soient partagés et permettent de responsabiliser l’ensemble du Groupe afin de réduire la probabilité que des événements similaires se reproduisent. Les causes racines des accidents du travail et des accidents opérationnels sont identifiées et des mesures correctives sont mises en place pour réduire la probabilité que de tels événements se reproduisent. Le Groupe continuera à être proactif dans la gestion de la santé et de la sécurité de ses employés, passagers et communautés.

Transdev évalue et pilote sa performance en matière de sûreté avec les trois indicateurs clés présentés dans le tableau ci-dessus. L’année 2024 est marquée par un retour à des niveaux d’activité et de fréquentation proches de ce qu’ils étaient avant la pandémie. Pour autant, si le taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression a baissé en 2024, le taux de gravité ainsi que les agressions physiques entre passagers ont augmenté. De manière générale, le nombre d’agressions recensées dans les opérations n’a pas baissé en 2024, mais les solutions déployées pour prévenir les agressions, et notamment les formations à la gestion des conflits adaptées dans chaque pays, ont un impact positif puisqu’elles limitent les accidents de travail avec jours d’arrêt. Le travail sur la qualité de la donnée sûreté concernant les agressions physiques envers les passagers amorcé en 2023, a été poursuivi et renforcé sur l’année 2024. Dans une logique continue d’amélioration des résultats, Transdev continuera ses efforts pour renforcer la sécurisation des transports dans chacune de ses opérations, et assurer la sûreté de ses employés et de ses passagers.

## 3.7 Communautés desservies

DOMAINE	ENJEUX
  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience passagers et information</li> <li>• Coopération avec les acteurs locaux</li> <li>• Accessibilité financière, physique et géographique</li> <li>• Inter et multimodalité</li> <li>• Digitalisation des services</li> <li>• Philanthropie</li> <li>• Préservation du patrimoine</li> <li>• Promotion de l'éducation, des arts et culture</li> </ul>

### 3.7.1 Contexte et enjeux

Avec 12,8 millions de voyages opérés en moyenne chaque jour, le groupe Transdev est un acteur socio-économique essentiel des territoires. Les solutions de mobilité déployées par Transdev permettent l'accès aux lieux de travail, d'études, de consommation, de loisirs ou encore de sociabilité.

Les mobilités territoriales s'inscrivent dans un contexte de transformation rapide et font face à des défis environnementaux, sociaux et sociétaux. Transdev accompagne les acteurs territoriaux dans la durée, en apportant des solutions de mobilité qui contribuent concrètement au développement des territoires.

### 3.7.2 Engagements

Transdev est un opérateur et intégrateur global de mobilité qui développe et exploite des solutions sûres, efficaces et innovantes afin de permettre à chacun de se déplacer au quotidien.

Promouvoir l'usage de transports est le fondement de la raison d'être du Groupe Transdev, en proposant des réseaux qui répondent aux besoins concrets du quotidien, exploités dans la plus haute qualité de service, avec des standards élevés en matière d'expérience client.

Transdev s'engage auprès des autorités organisatrices de mobilité et de ses passagers à améliorer l'expérience proposée.

Transdev s'est notamment fixé l'objectif « d'être orienté clients voyageurs ».

Plusieurs actions sont déployées en ce sens, dont le projet engagement de service en France. Axe fort de ce projet, une charte « Engagements de service » a été définie. Elle incarne la proposition de valeur de Transdev envers ses clients voyageurs sur six dimensions majeures :

- maîtrise de son voyage ;
- qualité de la relation humaine ;
- « mobilité + » ;
- bien-être des passagers ;
- sécurité et sûreté ;
- mobilité responsable.

Afin de répondre à son ambition de développer une mobilité accessible et au service de tous, Transdev mise sur l'innovation et noue de nombreux partenariats pour concevoir des solutions innovantes et adaptées aux besoins d'une société en constante évolution, rendre les parcours plus fluides, rapprocher les populations éloignées, adapter l'offre à la demande, rendre le transport toujours plus écologique et développer les solutions et services des territoires de demain.

### 3.7.3 Actions menées

#### Orientation « client voyageur »

Le groupe Transdev propose des réseaux de transport qui répondent aux besoins concrets du quotidien, exploités dans la plus haute qualité de service, avec des standards élevés en matière d'expérience client. Des dispositifs de prise en compte des attentes des passagers sont mis en place, notamment à travers des enquêtes de satisfaction ou des enquêtes locales en amont d'un appel d'offres.

Pour simplifier le déplacement de toutes et tous au quotidien, Transdev s'appuie sur des solutions numériques et propose des services concrets :

- le calcul d'itinéraires intermodaux ;
- les informations en temps réel ;
- des solutions de paiement digitalisées ;
- la « *Mobility as a Service* » (MaaS), qui permet de regrouper les offres des différents opérateurs (vélo, taxis, véhicules partagés, etc.) présents sur le territoire dans une application mobile unique ;
- des technologies de Transport à la Demande.

L'implication des collaborateurs est un facteur essentiel à l'expérience client. Ce sont eux qui incarnent au quotidien la qualité de service. Au sein des pays et des réseaux, des actions sont menées en ce sens. Aux États-Unis, Transdev a récemment organisé des journées « *Meet the Managers* » à San Francisco et Fairfax, visant à renforcer les liens avec les communautés locales. Ces rencontres permettent aux passagers de partager leurs retours et recommandations, offrant ainsi aux managers des informations clés pour améliorer la qualité du service.

En France, une charte « Engagements de service » a été définie. Elle incarne la proposition de valeur de Transdev envers ses passagers.

À chaque étape de leur parcours, les passagers peuvent solliciter des agents de Transdev pour obtenir des réponses fiables et personnalisées en fonction des différentes situations qu'ils rencontrent : renseignements sur les titres de transport, l'offre de mobilité ou encore l'information trafic. Les agents de terrain et les conseillers clientèle sont formés à chaque étape de leur parcours professionnel et bénéficient d'actions de coaching régulières, qui renforcent leur culture client.

Afin d'assurer un haut niveau de service homogène pour tous ses passagers, Transdev a développé et mis en place des procédures de gestion pour chaque motif de contact. En outre, l'outil *customer relationship management* (CRM) déployé par Transdev permet de réduire les délais de réponse, d'historiser toutes les réponses apportées et assurer ainsi un suivi des demandes dans la durée.



## Accessibilité des transports

La mobilité est bien plus qu'un moyen de se déplacer, elle est la clé de l'accès à des services essentiels, à une vie sociale et professionnelle. Le Groupe s'engage à développer des solutions de transport adaptées aux besoins spécifiques de chaque passager, en prenant en compte ses fragilités, qu'elles soient visibles ou invisibles, ponctuelles ou permanentes. Transdev s'appuie sur des programmes menés dans les pays, des outils innovants et des partenariats.

**En France**, afin de répondre à l'ambition de développer une mobilité accessible et au service de tous, une Direction Accessibilité a été créée, qui met en œuvre une feuille de route globale et des objectifs associés. Une brochure accessibilité a également été publiée.

En partenariat avec Ezymob, une application destinée à simplifier l'usage des transports en commun pour les personnes en situation de handicap, a été déployée sur le réseau Car Jaune à la Réunion.

Suite aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, Handilab, un pôle d'innovation dédié au handicap et à l'autonomie a vu le jour. Afin de contribuer à ce projet et de soutenir les startups développant des solutions innovantes au service du handicap, Transdev a signé une convention de partenariat d'un an avec Handilab.

**En Suède**, Transdev exploite deux navettes autonomes sur le site de Linköping. Des outils digitaux, audio et tactiles sont utilisés pour communiquer les instructions aux passagers quant à l'arrivée de la navette et son emplacement sur le quai.

**En Australie et Nouvelle-Zélande**, Transdev a publié un « Plan d'action pour l'accessibilité et l'inclusion 2024-2026 » (PAAI) incluant les passagers. Ce plan décrit l'engagement de l'entreprise à rendre ses services plus inclusifs et accessibles. .

**Au Maroc**, Transdev Rabat-Salé a signé un partenariat avec l'association Handicap International, qui a notamment permis de former les contrôleurs aux bonnes pratiques en matière d'accueil des passagers handicapés.

## Innovation et dynamiques collaboratives

Le groupe Transdev collabore au quotidien avec les acteurs des territoires pour imaginer de nouveaux modèles de mobilité, impulser de nouvelles habitudes et favoriser des initiatives participatives.

### Une culture de l'innovation se déploie au sein de l'entreprise autour de 3 piliers

PASSAGERS	COLLABORATEURS	ENVIRONNEMENT
Fluidifier le parcours, informer en temps réel, rassurer le passager, développer l'intermodalité	Recruter, former, retenir, assurer la sécurité, développer la performance	Décarboner la flotte, développer la sobriété, protéger la biodiversité

Transdev a initié « *The Mobility Sphere* », un groupe de réflexion européen, dirigé par Thierry Mallet, Président-directeur général de Transdev, et Antoine Grange, Directeur Général Europe du Groupe, qui explore l'avenir de la mobilité. Rassemblant des experts issus du milieu universitaire, public et privé, il vise à développer des solutions novatrices adaptées aux besoins des villes de demain et à favoriser la transition écologique des villes. Le deuxième Forum « *Mobility Sphere* », organisé en 2024 à Bruxelles, avait pour thème « La mobilité au service de la cohésion sociale ».

Transdev a créé une démarche unique de co-construction : LEMON®, le Laboratoire d'Expérimentation des Mobilités, qui s'appuie sur l'innovation partagée, pour imaginer et tester des solutions de mobilité durables et adaptées au contexte territorial.

LEMON® rassemble des collectivités locales, des opérateurs locaux et Transdev. En 2024, le réseau est actif dans près de sept territoires : Strasbourg, Montpellier, Nantes, Lens, Mulhouse, Villefranche-sur-Saône

et l'interurbain du Rhône. À travers une approche structurée, une gouvernance collective, des moyens humains et financiers dédiés et une communauté d'expertises, il permet d'installer à long terme une volonté commune d'innovation et d'expérimentation sur toute la durée du contrat. La démarche LEMON® a permis d'expérimenter 30 projets sur la mobilité partagée, l'accessibilité des transports, la qualité de l'air, ou encore l'accès à l'emploi.

## Achats inclusifs

Le développement des achats inclusifs est un axe important des engagements de Transdev. C'est pourquoi, le Groupe a rejoint le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive. Thierry Mallet, est co-sponsor du groupe de travail dédié aux achats inclusifs. Le Collectif rassemble près de 38 entreprises françaises emblématiques dans leurs secteurs et s'est fixé un objectif d'augmentation de 30 % des achats inclusifs d'ici 2025 (année de réf. 2022).

En France, un tableau de bord permet d'offrir aux équipes régionales de Transdev de suivre les achats réalisés auprès du secteur du handicap, de l'insertion, de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), dans les quartiers prioritaires de la ville, et dans les zones rurales à revitaliser.

### FORUM DES ACHATS INCLUSIFS

Le groupe Transdev a participé à la troisième édition du Forum des Achats Inclusifs organisé en novembre 2024 par le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive rassemblant près de 38 grandes entreprises françaises.

Cet événement a pour objectif de favoriser les échanges entre entreprises et fournisseurs, de partager les bonnes pratiques en matière d'achats responsables mais aussi de réfléchir à l'impact et aux actions concrètes du Collectif. Parmi les interventions, un point d'étape sur l'engagement du Collectif a été présenté par Thierry Mallet, Président-Directeur Général du Groupe.



## La Fondation Transdev

Née de l'ancrage du groupe Transdev au cœur des villes et des territoires, la fondation Transdev porte les valeurs de l'entreprise et de ses collaborateurs dans le champ de la mobilité sociale. La fondation Transdev accompagne chaque année des dizaines d'associations qui œuvrent en faveur d'une société à la fois plus ouverte et plus inclusive, en agissant sur six leviers complémentaires : l'accès à l'emploi, l'éducation, la culture, la santé, le sport et la médiation sociale.

En 2023, la fondation Transdev a lancé un nouvel appel à projets portant sur l'accompagnement des publics fragilisés sur la durée dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la culture, du sport et de la médiation sociale.

Sur les 125 projets déposés et issus de toutes les régions de France, 35 ont été sélectionnés en juin 2024 par le ComEx pour bénéficier d'un soutien financier de la Fondation Transdev pour un montant moyen accordé par projet de 9 200 €.



Depuis la création de la fondation, 428 projets ont été soutenus en France. Cela représente 4,4 millions d'euros de subventions votées. En 2024, la dotation annuelle de la fondation Transdev était de 321 000 euros.

## Impact social & sociétal

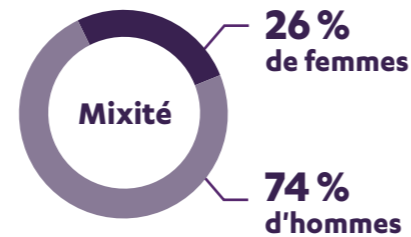
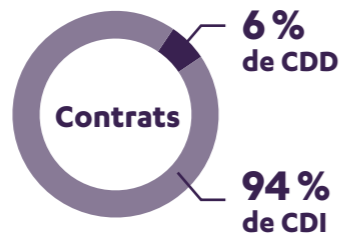
### Répartition des effectifs



**105 177**

COLLABORATEURS

dont **70 %**  
DE CONDUCTEURS  
EN 2024



### Sécurité et sûreté



**5** PRINCIPES SÉCURITÉ  
COMMUN AU  
GROUPE

adaptés aux spécificités de  
chaque pays, à travers un  
ensemble de « Règles d'Or de la  
Sécurité »

En 2024

**98 %**

de conformité du système de  
management de la sécurité (SMS)  
pour les entités auditées

**100 %**

Des pays dans lesquels opère Transdev  
sont couverts par un référent sûreté

### Création de valeur locale

**12,8** MILLIONS DE  
PASSAGERS  
PAR JOUR



**6** domaines d'intervention

**35** projets soutenus en 2024

**428** projets soutenus depuis  
2022

**+30** projets  
d'expérimentation  
lancés depuis la création  
de LEMON, laboratoire  
d'innovation partagé

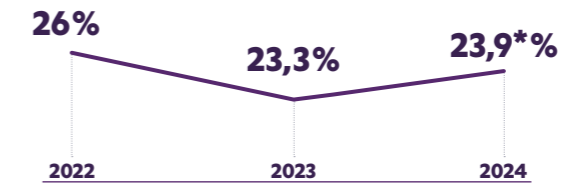


## Engagement clés pour 2030

**34 %**

DE FEMMES PARMIS LES TOP EXÉCUTIVES (ANNÉE DE RÉF. 2021)

Évolution de la part des femmes parmi les Top Executives

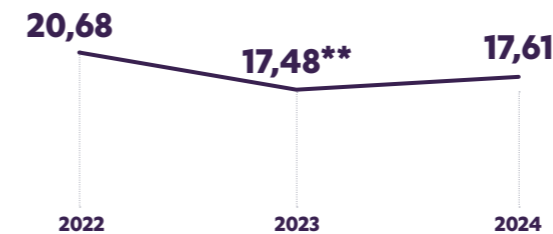


\*Cet indicateur est calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé. Il inclut un dirigeant Top Executives issu d'une entité co-détenue par Transdev.

**14,83**

OBJECTIF DE TAUX DE FREQUENCE DES  
ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2030

Évolution du taux d'accidents avec arrêt



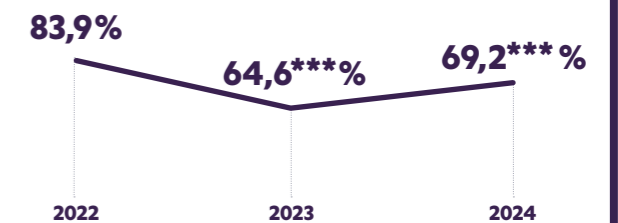
\*\*Suite à l'identification d'une anomalie, une correction a été apportée à la donnée 2023. Après ajustement, le taux de fréquence des accidents du travail en 2023 est 17,48 (contre 16,65 dans le rapport de l'exercice précédent).

\*\*\*Suite à la non comptabilisation de toute formation enregistrée via des feuilles de présence manuelles ou traitée manuellement, les taux publiés des exercices 2024 et 2023 représentent une valeur corrigée minimale, le niveau réel de formation pouvant être plus élevé.

**80 %**

D'EMPLOYÉS FORMÉS CHAQUE ANNEE

Évolution du nombre d'employés formés  
chaque année



### Performance 2024



**Absentéisme**  
**6,6 %**

**Turnover**  
**25,9 %**

**Recrutements**  
**29 722**



**3 739**  
collaborateurs formés sur  
la diversité, l'équité et l'inclusion



**10 %**  
des dépenses effectuées  
auprès de fournisseurs du  
secteur inclusif en France







## **IV. Informations sur la gouvernance.** *Assurer une conduite éthique des affaires*

# IV. Informations sur la gouvernance

## Développer des relations de confiance

### 4.1 L'approche de Transdev : Fostering Trust

Le groupe Transdev s'attache à développer des relations de confiance avec toutes ses parties prenantes. La démarche du Groupe en matière d'éthique et de conformité et ses résultats sont régulièrement analysés au niveau des instances de gouvernance. Cette approche structurée contribue à réduire les risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Elle passe également par la connaissance des fournisseurs du Groupe et la qualité des liens entretenus avec eux.

DOMAINE	ENJEUX	RISQUES
 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Éthique des affaires</li><li>• Management des risques et transparence</li><li>• Dialogue avec les parties prenantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Non-respect des droits humains</li><li>• Atteintes aux données personnelles</li><li>• Corruption</li><li>• Pratiques anti-concurrentielles</li></ul>

Le groupe Transdev favorise des relations de confiance, en s'appuyant sur l'éthique et la conformité comme leviers de performance. Être un acteur économique majeur implique des obligations et responsabilités morales envers les parties prenantes. Agir pour le bien commun est la mission de Transdev, tandis qu'être un partenaire performant et fiable constitue sa méthode. Ces principes guident ses choix et assurent la cohérence entre ses actions et ses engagements.

L'approche du Groupe s'articule autour des trois objectifs suivants :

- 100 % des projets approuvés par le Comité d'Engagement du Groupe pour lesquels les risques droits humains ont été évalués et réduits à un niveau acceptable ;
- 100 % des pays couverts par un référent protection des données personnelles ;
- 100 % des cadres formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans.

## 4.2 Ethique et conformité

### 4.2.1 Contexte et enjeux

En tant qu'acteur économique au service du bien commun, le Groupe interagit avec de nombreuses parties prenantes. Respecter et faire respecter les droits humains fondamentaux, assurer la protection des données personnelles, lutter contre la corruption et les pratiques anti-concurrentielles sont des enjeux primordiaux pour Transdev.

Dans les 19 pays où le Groupe opère, et ce sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, les décisions et les actions quotidiennes des collaborateurs Transdev se doivent d'être guidées par une éthique partagée. Les principes éthiques façonnent l'image du groupe Transdev, contribuent à la relation de confiance construite avec ses différents interlocuteurs et assurent une cohérence entre les engagements et les actions.

### 4.2.2 Gouvernance

Au niveau du Groupe, un comité éthique et conformité, composé de membres du ComEx et de Directeurs Fonctionnels du Groupe, se rassemble deux fois par an, pour analyser la démarche, ses résultats et les plans d'actions correspondants. Il est animé par le Directeur Risques, Conformité et Contrôle Interne du Groupe. Ce dernier présente les travaux de la filière éthique et conformité (E&C) en ComEx deux fois par an et en Comité

d'audit une fois par an. Cette filière est constituée de directeurs E&C, nommés par le dirigeant de chaque pays dans lequel le Groupe est présent, pour prendre en charge le déploiement effectif des outils et exigences du Groupe ainsi que les exigences nationales. Un point de situation est organisé tous les deux mois, par la Direction Conformité Groupe avec le référent de chaque pays, tandis que la coordination globale est assurée lors de réunions périodiques avec l'ensemble du réseau.

### 4.2.3 Code éthique et système de management

Transdev a formalisé un code d'éthique basé sur 21 principes, pour agir dans le respect des lois et règlements applicables dans chaque pays où le Groupe mène ses activités. Au travers de ces principes, le groupe s'engage, avec ses collaborateurs et managers, vis-à-vis de ses partenaires externes.

Mis à disposition de toutes ses parties prenantes sur le site internet du Groupe ainsi que sur les intranets locaux, le code éthique concerne l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit la fonction dans l'entreprise. Il est complété par des dispositifs spécifiques, permettant d'expliquer la vision du Groupe et l'organisation dont il se dote pour la mettre en œuvre.

Pour sa mise en œuvre, le Groupe s'appuie sur une charte éthique et conformité, qui formalise les objectifs du Groupe et les moyens dont il se dote pour les atteindre. Validée par le ComEx puis par le Comité d'audit, la charte ainsi que les politiques et procédures qui viennent la compléter pour constituer le système de management Transdev de l'éthique et de la conformité, sont déployées par tous les pays, aux différents niveaux de l'organisation.

Ce système de management s'appuie sur neuf exigences :

- responsabilité et parrainage ;
- attribution claire des responsabilités ;
- connaissance des exigences externes ;
- évaluation des risques en matière d'éthique et de conformité ;
- règles et principes clés ;
- gestion des risques liés aux tiers ;
- processus RH adaptés ;
- évaluation des signalements et incidents ;
- surveillance périodique.

Le pilotage périodique de l'ECMS comporte un exercice d'évaluation annuel et des contrôles de second niveau. Il permet au Groupe et à sa gouvernance de faire le point sur l'ensemble du dispositif éthique et conformité.



## 4.2.4 Dispositifs de signalement

Dans tous les pays du groupe, un dispositif d'alerte éthique est mis à disposition de toutes les parties prenantes - dont les collaborateurs - afin qu'ils puissent signaler une inconduite ou une situation à risque, tout en étant protégés. Tout manquement, ou tentative de manquement, au code d'éthique peut être signalé : soit à un supérieur hiérarchique, et/ou au Responsable Risques et Conformité, et/ou au Directeur Juridique, et/ou par le dispositif de signalement éthique accessible via la plateforme *SpeakUp*®.

Ces signalements font l'objet d'un traitement individuel et d'un *reporting* global semestriel au Groupe. Pour certains types d'événements, considérés comme inacceptables pour le Groupe (comme la corruption ou l'atteinte à la protection des données personnelles), une information immédiate est requise.

En complément de ce dispositif de signalement, le processus « alertes et incidents » assure la remontée immédiate de tout incident grave (humain, environnemental ou éthique) pour un traitement approprié. « Alertes et Incidents » et « Signalement Éthique » permettent au groupe Transdev de capter, de traiter et de suivre les risques extra-financiers matériels avérés.

## 4.2.5 Politiques relatives à l'éthique et la conformité

### Respect des droits fondamentaux

Compte tenu de son modèle d'affaires et de la localisation de ses implantations, l'exposition du groupe Transdev au non-respect des droits humains tel que le travail forcé ou le travail des enfants passe principalement par les tiers avec lesquels il travaille (fournisseurs, sous-traitants). D'autres sujets tels que le harcèlement, la discrimination ou le non-respect de la liberté d'association peuvent se matérialiser dans l'activité du Groupe.

En 2024, le Groupe a actualisé sa politique de protection des droits fondamentaux rappelant ses principes de fonctionnement :

- conditions de travail acceptables ;
- heures de travail, salaires, congés décents ;
- traitement équitable (refus du harcèlement et de la discrimination, respect de la vie privée) ;
- liberté d'association ;
- refus du travail forcé et du travail des enfants ;
- maîtrise de l'impact des opérations sur les communautés locales.

Ces principes, en ligne avec le Code d'éthique du Groupe, sont mis en œuvre par les collaborateurs et managers du Groupe et feront l'objet d'une revue annuelle dans chaque pays et d'une analyse détaillée dans le cadre du processus de validation des projets (développement, acquisition, cession, organisation) critiques revus par le Comité d'Engagement du Groupe.

La Direction Éthique et Conformité est responsable de l'application de la politique dédiée à la protection des droits fondamentaux, qui s'étend à l'ensemble des collaborateurs, entités et activités du Groupe.

### Protection des données personnelles

Le groupe Transdev interagit quotidiennement avec 105 000 collaborateurs et près de 12,8 millions de passagers, ce qui implique la gestion d'importantes quantités de données personnelles, qu'il convient de protéger et de traiter au mieux dans l'intérêt des différentes parties prenantes.

Sous la responsabilité de son délégué à la protection des données, le Groupe déploie une politique, applicable à l'ensemble de ses entités et activités, visant à garantir une gestion optimisée et sécurisée des données personnelles. Intégrant les dispositions prévues par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), cette politique établit également sept principes clés permettant d'avoir un langage commun dans l'ensemble des zones géographiques.

La démarche « *Data Privacy* », portée par un réseau de *Data Protection Officers* (DPO) dans les pays européens et des *Data Protection Référents* (DPR) pour tous les autres pays, vise à s'assurer que les données personnelles sont traitées en cohérence avec les principes Groupe, tels que la minimisation, la fiabilité et la sécurisation, ainsi qu'avec la réglementation locale.

Le réseau des DPO pays se réunit périodiquement pour partager ses expériences, bonnes pratiques et difficultés et pour travailler à l'amélioration du dispositif. Le déploiement effectif de la démarche fait l'objet d'un suivi, sur la base de 12 critères applicables par entité.

### Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le groupe Transdev réalise une large part de son chiffre d'affaires avec des collectivités publiques, par voie d'appels d'offres. Il est donc exposé au risque de corruption d'agent public et de trafic d'influence. Un code de conduite spécifique inscrit l'exigence de Transdev en matière de corruption et de trafic d'influence, avec un principe de « tolérance zéro ».

Le déploiement de la démarche anticorruption s'appuie sur le réseau des correspondants éthique et conformité pays et passe par la formation des collaborateurs. Un *e-learning* est suivi par chaque manager du Groupe. Il rappelle et explique les attentes fortes du Groupe, les procédures en vigueur dont le signalement éthique et la possibilité pour chacun de solliciter le management et des directions fonctionnelles s'il a besoin d'aide, d'information ou d'explication.

Au cours des dernières années, certaines filiales du Groupe ont fait l'objet d'investigations par les autorités administratives ou judiciaires locales. Le groupe Transdev suit chacun de ces potentiels incidents et coopère systématiquement avec les autorités.

En 2024, le Groupe a revu son dispositif et mis en place une politique dédiée pour renforcer sa démarche.

Portée par la Direction Conformité, la politique lutte contre la corruption et le trafic d'influence est applicable à l'ensemble des collaborateurs, entités et activités du Groupe.

### Concurrence loyale

Transdev dispose d'une politique Groupe en matière de concurrence loyale déployée par la Direction Juridique et applicable à l'ensemble de ses activités et ses entités. Elle précise les risques types en la matière, fixe les principes à appliquer et les comportements à éviter pour que chaque collaborateur sache se comporter loyalement. Cette politique s'appuie sur les réseaux existants (conformité, juridique, contrôle interne) et rappelle le rôle majeur des dirigeants en matière de conformité. La politique relative à la concurrence loyale fait l'objet d'une campagne de formation Groupe.

### Ethique fiscale

Une politique Groupe est formalisée afin d'ancrer les objectifs de Transdev en matière d'éthique fiscale : respect de la réglementation, transparence dans les relations avec les autorités fiscales et gestion des risques fiscaux. Cette politique explique le rôle central de la fonction fiscale, représentée au niveau Groupe et au niveau pays.

La mise en œuvre de cette politique, applicable à l'ensemble des entités et activités de Transdev, relève de la responsabilité de la Directrice Fiscale du Groupe.

Le groupe Transdev est implanté dans 19 pays. La contribution fiscale (paiement des impôts) est localisée dans ces pays et respecte les règles fiscales locales et internationales. Au-delà de l'impôt sur les sociétés, Transdev est assujéti aux contributions des pays d'implantation : contributions sociales, prélèvements sur salaire, taxes prélevées sur les biens et les services (TVA, GST), impôts locaux, taxes sur l'énergie et autres taxes locales. Lorsqu'il exerce des activités dans des États où le taux d'impôt sur les sociétés est inférieur à celui pratiqué en France, le Groupe est à même de justifier qu'il exerce une réelle activité commerciale et qu'il

y dispose d'une substance économique.

Transdev aborde les questions fiscales de manière conservatrice et s'assure que les risques fiscaux sont correctement identifiés, évalués, analysés et traités conformément au cadre de gouvernance fiscale. Le Groupe a un appétit pour le risque fiscal qualifié de « faible » renforcé à la fois par les attentes des autorités organisatrices de mobilité qui demandent souvent lors des appels d'offres une preuve de bonne conduite fiscale et par les attentes des actionnaires. Le Groupe adopte une approche conservatrice de la gestion fiscale et ne poursuit pas des arrangements fiscaux agressifs. Lors d'analyse fiscale, le Groupe n'implémente pas de schémas qui se déconnecteraient de la bonne conduite fiscale de ses affaires ou de son organisation. Le Groupe est fortement opposé à entrer dans des arrangements de planification fiscale artificiels et ne s'engage pas dans un schéma abusif.

Le Groupe entretient une relation professionnelle, de coopération et de confiance avec les autorités fiscales des pays où il est implanté et communique de manière transparente toutes les informations pertinentes dans le respect de ses obligations juridiques et fiscales. Les sociétés du Groupe s'assurent que les déclarations fiscales et les paiements sont effectués conformément aux réglementations locales en vigueur. Par ailleurs, l'administration fiscale française a accepté la candidature de Transdev pour entrer dans le partenariat fiscal dont les objectifs sont la transparence et la collaboration entre l'entreprise et l'administration.

La conduite fiscale de Transdev s'inscrit dans la conformité à la législation internationale : principes directeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), projet *Base Erosion and Profit Shifting* (BEPS), *Anti Tax Avoidance Directive* (ATAD), Directive « DAC 6 », Directive relative à l'impôt minimum mondial de 15 %, etc. Chaque année, le Groupe prépare et communique le *reporting* pays par pays (CBCR), les documentations de prix de transfert en conformité avec les administrations fiscales et l'action 13 du projet du BEPS et à compter de 2024 réalise les calculs et la déclaration globale du Pilier 2 pour assurer le respect de l'imposition minimum pays par pays de 15 %.

Le Groupe est également très attentif aux changements législatifs fiscaux et aux lois de finances des pays.

#### 4.2.6 Actions menées

En 2024, le projet TRUST (*Transdev Rules Update to Support Transparency*) a permis de revoir en profondeur certaines politiques et procédures ou d'en créer de nouvelles. L'objectif de ces travaux était d'en clarifier le contenu, de mettre en évidence les rôles et responsabilités et d'améliorer le dispositif de contrôle de la mise en œuvre de ces règles.

L'actualisation a concerné :

- la politique de protection des droits fondamentaux ;
- la Charte éthique et conformité ;
- les politiques de lutte contre la corruption ; conflits d'intérêts ; cadeaux et invitations ; intermédiaires commerciaux ; dépenses et voyages d'affaires ;
- la procédure de gestion des règles du Groupe ;
- la procédure connaissance des tiers (*know your counterpart - KYC*).

Trois nouvelles règles ont été définies :

- règle liée aux investigations internes ;
- règle liée à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme ;
- règle liée aux sanctions internationales.

#### 4.2.7 Mesure de la performance

KPIs	2023	2024
<b>Pourcentage annuel de projets approuvés en Comité d'Engagement du Groupe (CEG) pour lesquels les risques droits humains* ont été évalués et réduits à un niveau acceptable</b>	96,3 %	<b>100 %</b>
<b>Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé</b>	94,4 %	<b>100 %</b>
<b>Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants</b> <i>(périmètre Top Executives &amp; Top Managers du Groupe)</i>	78,5 %	<b>97 %</b>



\*Non respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement (travail forcé et travail des enfants), non respect de la liberté d'association, discrimination, harcèlement.

Concernant les projets approuvés en CEG, les actions menées en 2023 ont permis de continuer à améliorer le ratio, et d'arriver à une couverture de 100 % en 2024.

Transdev dispose d'un référent protection des données personnelles dans chaque pays, notamment en Europe, ce qui permet d'assurer une couverture complète du sujet. L'atteinte d'un taux de 100 %, qui reste la cible, peut s'avérer difficile à une date précise, compte tenu des variations de périmètre et des mobilités dans le Groupe.

Le taux de réalisation du module e-learning anticorruption est en forte augmentation sur l'exercice 2024 grâce à toute l'implication de la filière éthique et conformité et du Top Management.

## 4.3 Relations fournisseurs

DOMAINE	ENJEUX	RISQUES
 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management des achats et de la logistique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en cause RSE d'un fournisseur</li> </ul>

### 4.3.1 Contexte et enjeux

La performance de Transdev est liée à celle de ses fournisseurs, et aux collaborations menées avec ceux-ci. Un dysfonctionnement pourrait avoir des conséquences directes pour le Groupe et ses parties prenantes impliquées, comme un retard de livraison, une mise en danger des personnes ou encore des pratiques commerciales non conformes aux principes éthiques du Groupe. Au-delà de l'achat et de l'approvisionnement, Transdev vise à établir des relations de confiance sur le long terme avec ses fournisseurs, tout en maîtrisant les risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

### 4.3.2 Gouvernance

La feuille de route Achats Responsables et Conformés est pilotée par la Direction Achats du Groupe. Lors de la réunion mensuelle de la communauté Achats, les achats responsables font partie intégrante de l'ordre du jour. Une sensibilisation spécifique « Achats Responsables » est incluse dans le parcours d'intégration de chaque nouvel arrivant sur la fonction Achats. Un point RSE est également réalisé dans le cadre des *business review* menées avec les fournisseurs stratégiques. En mars 2024, un séminaire réunissant les Directeurs Achats de sept pays a permis de partager des bonnes pratiques locales et d'aborder des thèmes tels que la conformité et les pratiques en matière de durabilité. Ce travail collectif contribue à redéfinir le rôle de l'acheteur de demain.

### 4.3.3 Politique relative aux achats responsables

La politique Achats Responsables du Groupe est un levier important dans la gestion des risques sociaux et environnementaux associés aux activités des fournisseurs. A travers cette politique, Transdev s'engage à :

- sensibiliser les fournisseurs et sous-traitants à une démarche responsable ;
- s'assurer qu'ils s'engagent à suivre les principes éthiques du Groupe ;
- prendre en compte leur engagement pour une conduite des affaires responsable ;
- évaluer la relation avec les fournisseurs ;
- vérifier l'implémentation de cette politique au sein des pays du Groupe.

Cette politique intègre la Charte fournisseurs que Transdev demande aux fournisseurs de signer pour tout contrat supérieur à 100 000 euros. Elle définit le périmètre de la collaboration et énonce les différentes politiques du groupe Transdev en matière d'éthique, de conformité, de transparence, de droits humains, du travail, de l'environnement, de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, ou encore le financement du terrorisme. En y adhérant, les fournisseurs s'engagent à respecter les attentes du Groupe et sont incités à suivre ces principes. Dernièrement mise à jour en 2013, la charte fournisseurs fera l'objet d'une nouvelle actualisation en 2025.

La Direction Transformation Achats est responsable de l'application de cette politique qui s'étend à l'ensemble des entités et activités du Groupe. La mise en œuvre de cette politique repose sur le déploiement d'une feuille de route « Achats Responsables et Conformés », dont les objectifs principaux sont d'assurer la conformité du Groupe avec les lois et règlements applicables aux achats dans ses différents pays d'implantation, harmoniser les processus et procédures achats Groupe, ou encore évaluer et maîtriser les risques en fonction de la catégorie d'achat.

Le dispositif d'alerte via la plateforme SpeakUp®, peut également être utilisé dans le cadre d'un problème de non-conformité lié à un fournisseur.

### 4.3.4 Actions menées

#### Maîtrise des risques

Afin d'adopter une vision globale des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les achats du Groupe, en 2024, d'importants travaux d'harmonisation des processus et procédures ont été menés et se poursuivront en 2025. L'objectif est de disposer d'un socle de règles communes et le cas échéant d'y intégrer les engagements liés aux achats responsables.

#### Evaluation et sélection des fournisseurs

Transdev est signataire de la « Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables » qui engage le Groupe à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de ses fournisseurs, en sensibilisant l'ensemble des acteurs économiques aux enjeux inhérents aux achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs.

Les équipes locales déploient des processus d'évaluation et de sélection des fournisseurs intégrant des critères liés aux performances sociales, sociétales et environnementales. Ces critères couvrent des aspects tels que :

- le respect des droits humains et la lutte contre l'esclavage ;
- la mise en place de systèmes de gestion environnementale ;
- les actions en faveur de l'inclusion et des aspects sociaux.

Des critères spécifiques liés aux contextes locaux sont également pris en compte. Par exemple, en Australie, une attention particulière est portée aux populations indigènes.

En Suède, plusieurs fournisseurs sont audités chaque année sur cinq domaines clés : la qualité et la livraison des biens et services, la facturation, les systèmes de gestion de la qualité, la durabilité sociale et environnementale, et le respect du code de conduite. Ces audits garantissent le respect des normes de Transdev et encouragent l'amélioration continue des fournisseurs.

Aux Pays-Bas, une matrice de décision met en évidence l'impact sur le climat, l'environnement, la chaîne d'approvisionnement, la diversité et inclusion et la responsabilité sociale. La mise en œuvre progressive de ces méthodes dans les processus d'achats contribue à améliorer les pratiques d'achats tout en accompagnant les fournisseurs dans leurs propres transitions vers des pratiques plus responsables.

### 4.3.5 Mesure de la performance

KPIs	2023	2024
Taux de contrats-cadres > 1 million d'euros intégrant la Charte fournisseurs	96,9%	93,1%

En 2024, l'atteinte d'un taux de 93,1% a été possible grâce à l'intégration de l'indicateur dans le *reporting* trimestriel du processus achats ainsi que son déploiement dans 11 pays significatifs du Groupe, permettant ainsi de sensibiliser davantage de fournisseurs aux achats responsables et aux principes éthiques de Transdev.



## Éthique et conformité

**21** PRINCIPES ÉDICTÉS DANS LE CODE ÉTHIQUE DU GROUPE

Regroupés en 4 grandes thématiques

- Passionnés
- Engagés
- Partenaires
- Performants

**1** DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ÉTHIQUE COUVRANT LES 19 PAYS D'IMPLANTATION DU GROUPE



## Relations avec les fournisseurs

**+50 000**  
FOURNISSEURS

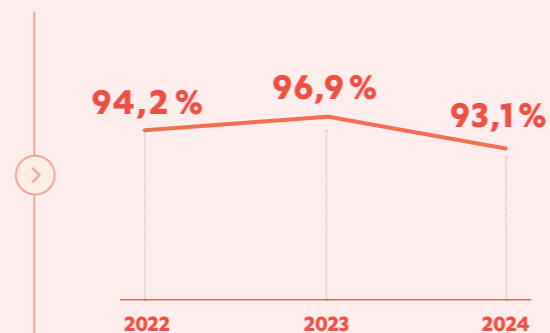
**Charte**   
RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Transdev est signataire de la « Charte des achats et des relations fournisseurs durables ».



**93,1%**

DES CONTRATS-CADRES supérieur à 1 million d'euros intégrant la Charte des fournisseurs



## Engagement clés pour 2025-2030

**100%**

de projets approuvés par le comité d'engagement du Groupe



**+30%**

Des marchés publics issus du secteur inclusif d'ici 2025 en France

**100%**

de cadres formés à la lutte contre la corruption au moins tous les trois ans

## Performance 2024

DROITS HUMAINS

**100%**

des projets évalués sur les risques liés aux droits humains (parmi les projets approuvés par le CEG)

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

**100%**

des pays couverts par un délégué à la protection des données personnelles

ANTICORRUPTION

**97%**

des managers formés aux mesures anticorruption tous les 3 ans

ACHATS

**123**

familles d'achats différentes

**3,8 MDE**

en moyenne d'achats de produits et services sur les 6 pays clés du Groupe





**V. Tableaux de synthèse.**



# V. Tableaux de synthèse

## 5.1 Synthèse des résultats de la performance extra-financière

THEMES	AXES	INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE	RÉSULTATS 2023	RÉSULTATS 2024	TENDANCE 2024	OBJECTIFS	
ENVIRONNEMENT	Empreinte carbone	Emissions de GES kg CO <sub>2</sub> e/100km parcourus (hors activités maritimes)	97,9	<b>96,5</b>	↘	Atteindre -30% d'ici 2030	
	Transition énergétique	Taux de flotte alternative: flotte routière non diesel (GNC, biogaz, électrique, biocarburant, hydrogène)	18,1%	<b>18,6%</b>	↗	Atteindre +50% de flotte alternative d'ici 2030	
	Pollution	Emissions de polluants g/100km parcourus	CO	27,3	<b>20,7</b>	↘	Décroissance par rapport à N-1
			NOx PM HC	725,8 3,2 5,4	<b>652,9 2,6 4,2</b>	↘ ↘ ↘	
		Taux d'entités ayant eu une pollution accidentelle au cours de l'exercice	1,84%	<b>0,8%</b>	↘	Décroissance par rapport à N-1	
SOCIAL	Ressources humaines	Taux d'absentéisme	6,8%	<b>6,6%</b>	↘	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de rotation du personnel	23%	<b>25,9%</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année	64,6* %	<b>69,2* %</b>	↗	80% des salariés	
		Taux d'employés ayant eu un entretien annuel	91,3%	<b>95,1%</b>	↗	100%	
	Diversité, équité et inclusion	Pourcentage de femmes parmi les <i>Top Executives</i>	23,3%	<b>23,9**%</b>	↗	Atteindre 34% de femmes parmi les <i>Top Executives</i> d'ici 2030	
	Sécurité	Taux de fréquence des accidents du travail	17,48***	<b>17,61</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de gravité des accidents du travail	1,85***	<b>1,90</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux d'accidents majeurs	0,03	<b>0,04</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
	Sûreté	Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression	2,59***	<b>2,28</b>	↘	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression	0,40***	<b>0,41</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux des agressions physiques envers les passagers	0,37	<b>0,41</b>	↗	Décroissance par rapport à N-1	
	GOUVERNANCE	Achats responsables	Taux de contrats-cadres > 1 million d'euros intégrant la charte fournisseurs	96,9%	<b>93,1%</b>	↘	100%
Droits fondamentaux		Pourcentage annuel de projets approuvés en Comité d'Engagement Groupe pour lesquels les risques droits humains ont été évalués et réduits à un niveau acceptable	96,3%	<b>100%</b>	↗	100%	
Protection des données personnelles		Part des pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé	94,4%	<b>100%</b>	↗	100%	
Lutte anticorruption		Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants (périmètre <i>Top Executives &amp; Top Managers</i> du Groupe)	78,5%	<b>97%</b>	↗	100% (tous les 3 ans)	


\*Suite à la non comptabilisation de toute formation enregistrée via des feuilles de présence manuelles ou traitée manuellement, les taux publiés des exercices 2024 et 2023 représentent une valeur corrigée minimale, le niveau réel de formation pouvant être plus élevé plus élevé.

\*\*Cet indicateur est calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé. Il inclut un dirigeant *Top Executives* issu d'une entité co-détenue par Transdev.

\*\*\*Suite à l'identification d'une anomalie, une correction a été apportée aux données 2023 des indicateurs annotés. Après ajustement, le taux de fréquence des accidents du travail en 2023 est 17,48 (contre 16,65) ; le taux de gravité des accidents du travail en 2023 est 1,85 (contre 1,77) ; le taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression en 2023 est 2,59 (contre 2,47) ; le taux de gravité des accidents du travail dus à une agression en 2023 est 0,40 (contre 0,37).



## 5.2 Synthèse de la contribution aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

ODD	CIBLES ET LIBELLÉS	CHAPITRE CORRESPONDANT	CONTRIBUTION DE TRANSDEV
 <b>3 Bonne santé et bien-être</b> Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.6 D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route	3.6 Sécurité et sûreté de tous	Transdev déploie sa politique Santé et Sécurité et sa politique Sûreté dans l'ensemble de ses pays d'implantation. La santé, la sécurité et la sûreté sont des enjeux primordiaux. Ils constituent la base indispensable de la confiance accordée par les collaborateurs, les passagers et les communautés que le Groupe accompagne
	3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.	2.5 Autres impacts environnementaux	
 <b>5 Égalité entre les sexes</b> Réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes et autonomiser toutes les femmes et les filles	5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	3.5 Management des ressources humaines	Transdev s'engage à promouvoir le respect des droits fondamentaux. Convaincu que la diversité et l'inclusion sont un levier de performance, le Groupe s'est engagé à travers sa feuille de route en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, à créer une culture de travail où les différences individuelles sont comprises, anticipées, valorisées et pleinement exploitées
	5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent		
 <b>8 Travail décent et croissance économique</b> Promouvoir une croissance économique inclusive et durable, le plein emploi et l'emploi productif et le travail décent pour tous	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	3.4 Dialogue social 3.5 Management des ressources humaines 3.6 Sécurité et sûreté de tous 4.2 Éthique et conformité	Transdev déploie une politique pour le respect des droits fondamentaux ainsi qu'un plan de vigilance. Le dialogue social étant au cœur de la stratégie en matière de ressources humaines, le Groupe reste attentif aux besoins de l'ensemble de ses employés. Transdev promeut également l'inclusion sociale et économique en travaillant avec les acteurs locaux des territoires d'implantation du Groupe
	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire		
 <b>9 Industrie, innovation et infrastructure</b> Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable et encourager l'innovation	9.1 Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité	2.4 Changement climatique 2.5 Autres impacts environnementaux 3.7 Communautés desservies	Transdev déploie des engagements environnementaux et un système de management environnemental. Le Groupe développe et promeut des solutions de mobilité plus propres, autonomes et électriques. Transdev fournit également des solutions de financement intelligentes pour accompagner à la transition écologique
 <b>10 Inégalités réduites</b> Réduire les inégalités au sein des pays et entre les pays	10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière	3.5 Management des ressources humaines  4.2 Éthique et conformité	Transdev met en place un système de management de l'éthique et de la conformité, accompagné d'une politique visant à promouvoir le respect des droits fondamentaux. Engagé en faveur de la cohésion sociale, le Groupe intègre des solutions de mobilité accessibles et inclusives dans ses services de transport public. Transdev investit dans le développement des compétences de ses talents à travers des programmes d'apprentissage et déploie une feuille de route en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
 <b>11 Villes et communautés durables</b> Rendre les villes et les établissements humains inclusifs, sûrs, résilients et durables	11.2 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et fiables, à un coût abordable. Améliorer la sécurité routière, notamment en développant les transports publics et en accordant une attention particulière aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.	3.6 Sécurité et sûreté de tous 3.7 Communautés desservies	Transdev contribue à la résilience territoriale par une coopération étroite avec les acteurs locaux pour concevoir la mobilité de demain. Le Groupe connecte les offres de mobilité et assure un transfert modal efficace. Transdev déploie sa politique Environnement et sa politique Achats Responsables afin de fournir des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun
	11.3 D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation inclusive et durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays	4.3 Relations fournisseurs	
	11.6 D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets	2.5 Autres impacts environnementaux	
 <b>12 Consommation et production responsables</b> Etablir des modes de consommation et de production durables	12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles	4.3 Relations fournisseurs	En tant qu'acteur économique et social, Transdev contribue également au développement des territoires à travers les relations entretenues avec les fournisseurs. Définie au niveau Groupe, la politique Achats Responsables établit des critères communs pour les achats et approvisionnements, ainsi que des exigences en faveur de la protection de l'environnement et du développement économique et social sur les territoires d'implantation
	12.4 Instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement	2.5 Autres impacts environnementaux	
 <b>13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques</b> Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement et ses conséquences	13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales	2.1 « Moving Green », la stratégie climat et environnement du Groupe	Transdev déploie sa politique Environnement et s'engage pour une mobilité plus écologique et plus propre. Le Groupe améliore l'expérience des clients passagers pour accélérer le passage de la voiture individuelle à des solutions alternatives. Transdev s'engage également à travailler avec les collectivités pour la transition écologique
	13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide	2.4 Changement climatique	
 <b>16 Paix, justice et institutions efficaces</b> Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, assurer l'accès à la justice pour tous et mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux	16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	4.1 L'approche de Transdev : <i>Fostering Trust</i>	Transdev déploie un système de de management de l'éthique et de la conformité et une politique pour le respect des droits fondamentaux. Les principes éthiques du Groupe contribuent à la relation de confiance construite avec les différents interlocuteurs. Ils aident dans les choix et assurent la cohérence des actions avec les paroles
	16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux	4.2 Éthique et conformité	
 <b>17 Partenariats pour la réalisation des objectifs</b> Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable	17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière	3.7 Communautés desservies  4.2 Éthique et conformité	Pour réaliser ses missions au service du bien commun, les décisions et actions quotidiennes du Groupe sont guidées par une éthique forte. Transdev s'engage en faveur du lien social à travers la Fondation Transdev et développe des partenariats locaux sur les territoires desservis





LO VOLGREN LOCAL JOBS



VI. Note méthodologique.



# VI. Note méthodologique

## 6.1 Méthodologie d'élaboration du modèle d'affaires

Le modèle d'affaires reflète la manière dont le Groupe crée et préserve de la valeur à long terme, grâce à son offre de services. Il reflète la vision stratégique de Transdev.

Sa formalisation résulte d'un travail conjoint, au niveau du Groupe, entre la Direction des Affaires Juridiques, Finances, Risques et Conformité et la Direction de la Stratégie et de la Transformation.

## 6.2 Périmètre et méthodologie de reporting

Le périmètre de consolidation des informations extra-financières correspond à celui utilisé pour l'établissement des états financiers consolidés. Les informations extra-financières sont consolidées selon la méthode d'intégration retenue pour chaque société incluse dans le périmètre :

- les données extra-financières des sociétés intégrées globalement sont retenues en totalité pour leur période d'intégration en consolidation ;
- les données extra-financières des sociétés mises en équivalence (coentreprises et entreprises associées) ne sont pas incluses.

Dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), la Direction RSE coordonne et anime l'ensemble du processus. Chaque direction est responsable de la gestion de ses propres indicateurs, tandis que la Direction RSE centralise ces les indicateurs afin de les intégrer dans la DPEF. Les informations sont collectées et consolidées selon deux méthodes distinctes :

- les données peuvent être collectées et analysées au niveau des sites, puis consolidées, comme par exemple pour les indicateurs RH, environnement, santé/sécurité et sûreté ;
- les données peuvent être directement traitées au niveau central, comme c'est le cas pour les indicateurs relatifs aux achats ou à l'éthique.

En 2024, la condition des six mois d'activité pour une entité a été supprimée dans le cadre de la collecte des indicateurs environnement, sécurité et sûreté afin d'harmoniser au mieux avec le périmètre consolidé financier.

L'indicateur sur le pourcentage de femmes parmi les *Top Executives*, est calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé. Il inclut un dirigeant *Top Executives* issu d'une entité co-détenue par Transdev.

### 6.2.1 Méthodologie bilan carbone

Le bilan carbone est établi conformément aux standards et recommandations du *Greenhouse Gas Protocol* (GHG protocol) et de l'ADEME. Ce bilan couvre l'ensemble des entités contrôlées par Transdev, et incluses dans le périmètre financier.

Le reporting environnemental couvre les catégories ou scope d'émissions :

- Scope 1 : émissions directes des véhicules et infrastructures par combustion ou fuite du périmètre organisationnel ;

- Scope 2 : émissions indirectes associées à la production d'électricité de chaleur ou de vapeur importées pour l'activité de l'organisation ;
- Scope 3 : les autres émissions regroupées au sein du scope 3 sont nouvellement calculées.

Transdev a réalisé le calcul complet de l'ensemble des catégories du scope 3 sur l'ensemble des modes. Ce calcul a permis d'identifier comme significatives les catégories suivantes : achats de biens et de services (catégorie 1), activités liées aux combustibles et à l'énergie (catégorie 3), déplacements professionnels (catégorie 6), déplacements domicile-travail (catégorie 7), actifs loués en amont (catégorie 8).

Ces catégories, qui couvrent plus de 95 % du scope 3, sont celles qui sont en cours de déploiement dans l'ensemble des pays du Groupe pour une collecte annuelle. Les émissions de la catégorie 3 du scope 3 (activités liées aux combustibles et à l'énergie) sont incluses dans l'indicateur GHG WTW/100km. Les émissions de la catégorie 4 (émissions du transport et de la distribution de marchandises en amont) sont publiées depuis 2023 en valeur absolue. Les autres catégories du scope 3 seront publiées lors du prochain exercice.

### Détail des facteurs d'émission :

Les émissions de GES sont calculées à partir des consommations d'énergies auxquelles sont appliquées des facteurs d'émission en CO<sub>2</sub> équivalent.

Pour assurer la transparence et la cohérence des émissions carbone, les facteurs d'émission GES sont issus des bases de données suivantes :

- Base Empreinte ADEME pour les facteurs d'émission globaux ;
- Base DEFRA (*Department for Environment, Food and Rural Affairs*) ou autres bases nationales pour les facteurs d'émission locaux présentant un écart significatif avec les facteurs de la « Base Empreinte » (base de données publique officielle de facteurs d'émission des produits et services de grande consommation) ;
- Base AIE (Agence Internationale de l'Énergie) pour l'intensité carbone des mix électriques avec l'approche « *location-based* » ;
- Base AIB (Analyse de l'Impact Bas-Carbone) pour l'intensité carbone des contrats d'électricité avec l'approche « *market-based* » ;
- Bases Ecoinvent et Exiobase pour le calcul du scope 3 ;
- « 2019 l'Affinement des lignes directrices 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de GES » pour les fluides réfrigérants.

Par ailleurs, les émissions de polluants sont calculées à partir des kilomètres parcourus auxquels sont appliqués les facteurs d'émission d'oxyde d'azote (NOx), microparticules (PM), monoxyde de carbone (CO) et hydrocarbure (HC) mesurés par l'ADEME dans l'étude « Panorama et évaluation des différentes filières d'autobus urbains » pour les Euros II à VI. En raison de l'absence de données, les facteurs d'émission des motorisations Euro 0 et Euro I correspondent aux données de l'Euro II.

Les indicateurs de polluants locaux sont calculés pour la flotte routière diesel (à moteur thermique) incluant les bus et cars.

### Indicateurs et année de référence :

- Flotte alternative : bus et cars non diesel (GNC, biogaz, électrique\*, biocarburant, hydrogène).
- Flotte zéro émission : flotte dont les émissions de dioxyde de carbone à l'échappement sont nulles au sens de la Taxonomie (annexe 1 des actes délégués). La flotte zéro émission correspond aux bus et cars électriques et à hydrogène.

\* Les achats de certificats verts sont associés aux flottes électriques dans les pays où cela est possible.



## 6.2.2 Méthodologie de la Taxonomie des activités durables de l'Union européenne

### 6.2.2.1 Risque de double comptage

Lorsqu'une activité est éligible à plusieurs objectifs, son potentiel d'alignement est évalué séparément pour chaque objectif. L'activité a ensuite été affectée à l'objectif le plus pertinent afin d'éviter tout risque de double comptage.

### 6.2.2.2 Indicateurs financiers

#### Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires retenu correspond à celui retenu dans les états financiers consolidés (cf. compte de résultat publié dans la note II des états financiers consolidés). Ce montant inclut la neutralisation des transactions internes ainsi que la prise en compte de la sous-traitance externe.

Pour certaines entités, la part du chiffre d'affaires contribuant substantiellement à l'alignement avec la Taxonomie a été déterminée en appliquant le pourcentage de kilomètres parcourus par des véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie (pour les activités 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs », 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers ») et par des véhicules bi-mode (uniquement pour l'activité 6.1), sur les kilomètres totaux.

#### CapEx

Les dépenses d'investissement (CapEx), telles que définies par la Taxonomie, incluent les ajouts aux immobilisations incorporelles, corporelles et droits d'utilisation comptabilisés au cours de l'exercice, avant toute dépréciation, amortissement ou réévaluation (cf. notes VII.4.1, VII.4.2 et VII.4.3 des états financiers consolidés). Elles intègrent également les investissements réalisés dans le cadre de regroupements d'entreprises au cours de l'exercice, à l'exclusion des goodwill.

Les CapEx sont nets des subventions d'investissement, enregistrées en déduction de la valeur brute des actifs au titre desquelles elles ont été reçues. Ils n'intègrent pas les actifs financiers opérationnels issus de l'application de l'interprétation IFRIC 12 « Accords de concession de services » (cf. note VII.4.4 des états financiers consolidés), ni la variation du BFR d'investissement.

Le dénominateur des CapEx, est constitué des éléments ci-dessous (cf. note VII.4 des états financiers consolidés) :

	(en millions d'euros)			
	Autres actifs incorporels <sup>(1)</sup>	Actifs corporels	Droits d'utilisation	CapEx
Investissements	15,2	295,6	252,6	563,4
Entrées de périmètre	-	3,1	-	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>15,2</b>	<b>298,7</b>	<b>252,6</b>	<b>566,5</b>

<sup>(1)</sup> Hors coûts des contrats (IFRS 15).

#### OpEx

Les charges opérationnelles (OpEx), telles que définies par la Taxonomie, comprennent les coûts directs non immobilisés relatifs à la recherche et au développement, à la rénovation des bâtiments, aux contrats de location à court terme, ainsi qu'à l'entretien et la réparation des actifs corporels. Sont également incluses toutes autres dépenses directes liées à l'entretien courant des actifs corporels, à l'exclusion des charges de personnel.

### 6.2.2.3 Pneumatiques

La conformité des pneumatiques a été évaluée en s'appuyant sur la base de données *European Product Registry for Energy Labelling* (EPREL), en prenant pour référence les classes de pneumatiques les plus élevées disponibles sur le marché à fin octobre 2024, ainsi que sur l'expertise des équipes opérationnelles. Cette base étant régulièrement mise à jour, et l'évaluation tenant compte des

conditions spécifiques d'utilisation des véhicules, le Groupe a été amené à formuler certains jugements pour compléter l'analyse.

Par ailleurs, lorsque l'étiquetage européen n'est pas applicable, le Groupe présume par défaut que les pneumatiques satisfont les critères DNSH « Prévention et réduction de la pollution ».

L'utilisation de pneumatiques rechapés en seconde monte sur des véhicules zéro émission au sens de la Taxonomie entraîne automatiquement l'exclusion de ces véhicules de l'alignement.

## 6.2.3 Liste des indicateurs clés de performance et définitions

La liste suivante regroupe les principaux indicateurs clés de performance audités dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière.

**Taux d'absentéisme** : il mesure le nombre total de jours calendaires d'absence entre le 31 décembre de l'exercice précédent et le 31 décembre de l'exercice considéré pour tous les salariés pour les raisons suivantes :

- maladie (quelle que soit la nature et la durée) ;
- congés parentaux (maternité, paternité ou adoption) ;
- raisons familiales ;
- autres raisons (hors congés payés, congés parentaux, stages de formation, délégation syndicale, devoir militaire, absences non rémunérées de longue durée).

Il est calculé comme suit : (total des jours calendaires d'absence – total des jours d'absence pour maladie, congés parentaux, raisons familiales et autres raisons) ÷ effectif total au 31 décembre de l'exercice considéré × 365.

**Taux de rotation du personnel** : il est mesuré sur la population des salariés en CDI (ou équivalent) de l'entreprise.

Il est calculé comme suit : [total des départs CDI sur l'exercice considéré – (départs CDI consécutifs à un licenciement collectif (incluant une perte de marché) + départs CDI consécutifs à une mobilité + départs de CDD)] ÷ effectif CDI au 31 décembre de l'exercice considéré.

**Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année** : correspond au nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise entre le 1 décembre de l'exercice précédent et le 31 décembre de l'exercice considéré sur l'effectif total au 31 décembre de l'exercice considéré.

**Pourcentage de femmes parmi les Top Executives (Topex)** : correspond au nombre de femmes occupant une position *Top Executives* sur l'ensemble des positions *Top Executives* occupées. Les *Top Executives* représentent le premier cercle managérial de l'entreprise (en dehors du ComEx).

**Taux d'employés ayant eu un entretien annuel** : est mesuré sur la population des *Top Executives* et *Top Managers* de l'entreprise.

**Émissions de GES kg/100 km parcourus** : correspond aux émissions de gaz à effet de serre émises par la consommation d'énergie de la flotte hors maritime du Groupe, exprimées en kilogrammes d'équivalent CO<sub>2</sub> par 100 km parcourus.

**Taux de flotte alternative** : correspond au rapport entre le nombre d'autobus, autocars et trolleybus non diesel utilisant le gaz naturel comprimé (GNC), le biogaz, l'électricité, le biocarburant et l'hydrogène sur le total des autobus, autocars et trolleybus.

**Émissions de polluants g/100 km parcourus** : correspond aux émissions de monoxyde de carbone (CO), oxyde d'azote (NOx), microparticules (PM) et hydrocarbure (HC) émises par la flotte routière bus et cars à moteur diesel du Groupe.

**Taux d'entités ayant eu une pollution accidentelle au cours de l'exercice** : correspond au nombre d'entités ayant subi une pollution accidentelle au cours de l'exercice considéré sur l'ensemble des entités du Groupe.

**Taux de fréquence des accidents du travail** : il mesure le nombre d'accidents du travail avec arrêt pour les salariés du Groupe. Dans la définition des accidents

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

avec arrêt de travail, sont pris en compte les accidents ayant donné lieu à au moins un jour complet d'arrêt (hors déplacements entre le domicile et le lieu de travail). Les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les rechutes sont exclus.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt} \div \text{nombre total d'heures travaillées}) \times 1\,000\,000$ .

**Taux de gravité des accidents du travail :** Ce taux mesure la gravité des accidents survenus en évaluant le nombre de jours total d'arrêts dus à des accidents du travail (exception faite du jour de survenance de l'accident du travail). Sont exclus les accidents de trajet.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre de journées perdues} \div \text{nombre total d'heures travaillées}) \times 1\,000$ .

**Taux d'accidents majeurs :** il mesure le nombre d'accidents majeurs sur la base du nombre total de kilomètres parcourus (à l'exclusion des kilomètres issus des véhicules de service) par la flotte du Groupe.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre d'accidents majeurs} \div \text{nombre total de kilomètres}) \times 1\,000\,000$ .

**Un accident majeur** correspond à un décès et/ou trois blessés transportés à l'hôpital depuis la scène de l'accident. Sont exclus les suicides, les décès liés à une mort naturelle ainsi que les décès survenus à posteriori.

**Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression :** il mesure le nombre d'accidents du travail avec arrêt dus à une agression physique ou verbale d'un salarié du Groupe.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt dus à une agression} \div \text{nombre total d'heures travaillées}) \times 1\,000\,000$ .

**Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression :** il mesure la gravité des accidents du travail survenus à la suite d'une agression physique ou verbale d'un salarié du Groupe.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre de journées perdues dus à une agression} \div \text{nombre total d'heures travaillées}) \times 1\,000$ .

**Taux des agressions physiques envers les passagers :** correspond au nombre d'agressions physiques contre les passagers sur la base du nombre total de kilomètres parcourus (à l'exclusion des kilomètres issus des véhicules de service). Un passager est considéré comme une personne qui voyage en utilisant les services de transports de l'entreprise.

Il est calculé comme suit :  $(\text{nombre d'agressions physiques envers les passagers} \div \text{nombre total de kilomètres}) \times 1\,000\,000$ .

**Taux de contrats-cadres > 1 million d'euros intégrant la Charte fournisseurs :** correspond au rapport entre le nombre de contrats-cadres dont le montant est supérieur à 1 million d'euros intégrant la Charte fournisseurs du Groupe sur le total des contrats-cadres. La Charte fournisseurs, fondée sur le Code de conduite, définit le périmètre de la collaboration (quel que soit le pays ou le domaine d'expertise) et énonce les différentes politiques en matière d'éthique, de conformité, de droits humains, du travail, de l'environnement, de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, ou encore le financement du terrorisme. En y adhérant, les fournisseurs s'engagent à respecter les attentes du Groupe et sont incités à suivre ses principes.

**Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants :** correspond au nombre de managers sur la population des *Top Executives* et *Top Managers* du Groupe, ayant complété le *e-learning* anti-corruption sur les trois dernières années.

**Pourcentage annuel de projets approuvés en CEG :** correspond au nombre de projets approuvés au cours de l'année par le Comité d'Engagement Groupe pour lesquels les risques droits humains ont été évalués et réduits à un niveau acceptable.

**Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles :** correspond au nombre de pays possédant un référent protection des données personnelles sur l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe opère.

## 6.2.4 Les indicateurs développés ou en évolution au cours de l'exercice

Sur l'exercice 2024, les indicateurs suivis n'ont pas connu d'évolution significative au cours de l'exercice.

## 6.3 Contrôles mis en place dans les dispositifs du Groupe pour le reporting social, environnemental, achats, santé & sécurité, sûreté

Chaque année, des référentiels de définition sont partagés avec le réseau des contributeurs. Les évolutions éventuelles de ces référentiels sont partagées et expliquées en amont du lancement des campagnes de reporting. Ces échanges permettent d'assurer une bonne compréhension des données attendues et de garantir leur fiabilité.

La qualité de l'information extra-financière est une priorité pour le Groupe et mobilise à ce titre les équipes engagées dans l'amélioration continue des données. Dans tous les pays, des démarches d'optimisation sont déployées en activant tous les leviers disponibles sur la chaîne de production de l'information : exhaustivité et fiabilité des sources de données, architectures modernisées de collecte, valorisation et restitution de l'information, mise en cohérence des données au niveau du Groupe.

## 6.4 Lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire et agir pour le bien-être animal et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable

A la date du présent document, Transdev n'a pas connaissance d'actions pour la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire ou l'amélioration du bien-être animal. Bien que ces thématiques soient primordiales, elles ne concernent pas le secteur d'activité du Groupe.

Transdev contribue au respect d'une alimentation responsable, équitable et durable à travers les accords conclus avec le prestataire du restauration inter-entreprise qui :

- propose aux consommateurs des choix de vie sains et les encourage à les suivre ;
- promeut le développement local et les pratiques commerciales équitables, inclusives et durable ;
- achète de manière responsable et fournit des services de gestion qui réduisent les émissions de carbone.





**VII. Rapport de l'organisme tiers  
indépendant.**



# VII. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

*Exercice clos le 31/12/2024*

---

## Aux actionnaires

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Forvis Mazars, commissaire aux comptes de Transdev Group SA, accrédité par le COFRAC Validation/Vérification sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2024, présentées dans le rapport de gestion de Transdev Group SA (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025).

## Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- aux États-Unis, dont l'effectif représente 29 % de l'effectif Groupe, le périmètre de l'indicateur « part de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année » a été limité aux formations recensées dans les systèmes informatiques locaux. Toute formation enregistrée via des feuilles de présence manuelles ou traitée manuellement n'est pas incluse dans la donnée reportée.

## Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

## Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025) ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025), à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE\_SQ\_Programme de vérification\_DPEF.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre novembre 2024 et février 2025 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générale, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025) en matière sociale et environnementale;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025) lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 (dans leurs versions antérieures au 1er janvier 2025) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et ;

## RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (mauvaise planification des compétences, mise en cause RSE d'un fournisseur, non-respect des droits humains, atteinte aux données personnelles, lutte contre la corruption), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'Entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'Entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>1</sup>;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en oeuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>2</sup> et couvrent entre 36 et 66 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,  
Mazars SAS

Paris La Défense, le 11 mars 2025

Eddy Bertelli  
Associé

Siham Belhadj  
Associée  
Sustainability Services

<sup>1</sup> Etats-Unis, France

<sup>2</sup> Etats-Unis, France



## Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

### Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques :

- Politique Performing KYC
- Politique Managing Group rules Lifecycle
- Politique Group and Compliance Charter
- Politique Fight against Corruption, Bribery & Influence Peddling
- Politique Protecting Human Rights
- Politique Managing Conflicts of Interests
- Politique Managing Gifts and Hospitality
- Politique Managing Business Travels and Expenses
- Politique Managing Business Intermediaries and Lobbyists

### Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

#### Indicateurs sociaux :

- Taux d'absentéisme
- Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année
- Taux de rotation du personnel
- Pourcentage de femmes parmi les Top Executives
- Taux d'employés ayant eu un entretien annuel (périmètre Top Executives et Top managers du Groupe)

#### Indicateurs sécurité :

- Taux de fréquence des accidents du travail
- Taux de gravité des accidents du travail
- Taux d'accidents majeurs

#### Indicateurs sûreté :

- Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression
- Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression
- Taux des agressions physiques envers les passagers

#### Indicateurs environnementaux :

- Taux d'entités ayant eu une pollution accidentelle au cours de l'exercice
- Taux de flotte alternative
- Emission de polluants / 100km parcourus
- Emissions de GES / 100 km parcourus (hors activités maritimes)

#### Indicateur achats :

- Pourcentage de contrats-cadres > 1 million d'euros intégrant la Charte fournisseurs

#### Indicateur corruption :

- Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les 3 ans glissants (périmètre *Top Executives et Top Managers* du groupe)

#### Indicateur droits fondamentaux :

- Pourcentage de projets approuvés en Comité d'Engagement groupe pour lesquels les risques droits Humains ont été évalués et réduits à un niveau acceptable

#### Indicateur protection des données personnelles :

- Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé





## VIII. Plan de vigilance.



# VIII. Plan de vigilance

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Transdev Group a établi et met en œuvre un plan comportant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16 du Code de commerce, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Cette démarche s'appuie sur :

- 8.1 Processus d'identification, analyse et hiérarchisation des risques
- 8.2 Procédures d'évaluation établies, au regard de la cartographie des risques
  - 8.2.1 Evaluation des filiales
  - 8.2.2 Evaluation des sous-traitants et fournisseurs
- 8.3 Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves
  - 8.3.1 Cadre de règles structurantes
  - 8.3.2 Gouvernance responsable et responsabilisée
  - 8.3.3 Actions concrètes de prévention et suivi
- 8.4 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques
- 8.5 Dispositif de suivi des mesures mises en oeuvre et d'évaluation de leur efficacité
  - 8.5.1 Risques et conformité
  - 8.5.2 Performance extra-financière
- 8.6 Compte rendu de mise en œuvre

Le présent document constitue une annexe au rapport de gestion du Groupe Transdev.

## 8.1 Processus d'identification, analyse et hiérarchisation des risques

Les principaux risques du Groupe relatif au devoir de vigilance concernent :

- la lutte contre le changement climatique, la réduction des pollutions et la transition énergétique ;
- la santé, sécurité et sûreté des passagers et collaborateurs (prévention des accidents graves de bus et de train, des accidents sur le lieu de travail, des incivilités et des violences dans les transports publics, des attaques terroristes et armées et des agressions de collaborateurs ou passagers) ;
- les achats responsables ;
- les droits fondamentaux (lutte contre les risques de violation des droits fondamentaux, dont le harcèlement et les discriminations) ;
- l'éthique des affaires (lutte contre toute forme de corruption, de trafic d'influence, de blanchiment ou de financement du terrorisme).

La méthodologie de cartographie utilisée est décrite en section 1.2.3 Gestion des risques en matière de durabilité de la déclaration de performance extra-financière.

## 8.2 Procédures d'évaluation établies au regard de la cartographie des risques

### 8.2.1 Evaluation des filiales

Les risques du plan de vigilance ont été évalués pour chaque pays, dans une approche « *bottom-up* ». La méthodologie construite et utilisée permet à chaque pays de déployer cette analyse dans ses filiales.

Les indicateurs de performance Groupe mentionnés dans la déclaration de performance extra-financière sont déployés dans les différentes entités et pays, pour permettre à chacun de connaître sa performance et son évolution dans le temps et pour les besoins du *reporting*.

### 8.2.2 Évaluations des sous-traitants et fournisseurs

L'évaluation et ses résultats sont détaillés dans le chapitre « IV. Informations de gouvernance » au sein de la section « 4.3 Relations fournisseurs » de la déclaration de performance extra-financière.

## 8.3 Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

### 8.3.1 Cadre de règles structurantes

Transdev s'est doté de politiques, de procédures et de codes de conduite contraignants pour ses parties prenantes (collaborateurs, sous-traitants, fournisseurs, consultants, prestataires de services...). Parmi les thématiques abordées par le devoir de vigilance et faisant l'objet desdites politiques et procédures :

- politique Sécurité Groupe ;
- politique Environnement Groupe ;
- politique Anticorruption et Code de conduite ;
- charte Éthique et Conformité ;
- procédure Groupe Parrainage Mécénat Sponsoring ;
- procédure nomination des mandataires sociaux ;
- procédure intermédiaires commerciaux prestataires lobbyistes ;
- politique Risques ;
- procédure Gestion de crise, Procédure Alerte incidents ;
- Code éthique ;
- procédure Achats et Charte fournisseurs ;
- charte du contrôle interne.

Ces politiques, procédures et codes font l'objet d'une approbation du ComEx et d'une diffusion à l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, elles font l'objet, lorsque c'est pertinent, d'une communication aux parties prenantes du Groupe auxquelles il est demandé de s'engager à les respecter. Elles sont régulièrement revues et adaptées selon le même processus d'approbation.



### 8.3.2 Gouvernance responsable et responsabilisée

Le Groupe a mis en place une chaîne de délégations de pouvoirs et de signatures définissant et limitant les pouvoirs des bénéficiaires et leur rappelant l'obligation de respecter et de prendre des mesures raisonnables et nécessaires pour que leurs équipes soient familiarisées et respectent, dans tous leurs aspects, les lois et réglementations relatives à la prévention du terrorisme et du crime organisé, au blanchiment d'argent ainsi que les procédures, politiques et codes adoptés par la société et notamment :

- sécurité ;
- corruption, trafic d'influence et autres conflits d'intérêts ;
- blanchiment d'argent et financement du terrorisme ;
- droits fondamentaux ;
- pratiques anti-concurrentielles ;
- environnement.

Il dispose par ailleurs d'une procédure d'examen des projets de développements et d'opérations pour revue et décision par les Comités d'Engagement Pays, Groupe et un Comité d'Investissements, en charge d'examiner lesdits projets et opérations selon des critères définis par le Groupe et qui intègre les enjeux objets du présent plan de vigilance et des plans de mitigation ou d'actions en cas de risques spécifiquement identifiés. Ces comités sont présidés par le manager responsable du périmètre considéré.

Les Comités d'Engagement Groupe sont gérés par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne.

### 8.3.3 Actions concrètes de prévention et suivi

Outre des réglementations internes et une gouvernance attentive, le Groupe a mis en place des actions de traitement des risques (Systèmes de management Sûreté, Sécurité, Environnement, Formation, Audits, Enquêtes) plus amplement détaillées dans les chapitres II à IV de la déclaration de performance extra-financière.

## 8.4 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques

Le Groupe dispose d'une procédure de gestion des alertes et des incidents permettant de faire remonter rapidement les informations sur les risques avérés significatifs et de s'assurer de leur traitement, que ce soit avec l'organisation courante ou avec un dispositif de gestion de crise.

Le système, piloté par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne, fonctionne grâce à une astreinte, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

Par ailleurs, plusieurs *reporting* fonctionnels permettent de faire remonter périodiquement les incidents par nature (santé & sécurité, sûreté, environnement, fraudes...).

Un croisement d'informations est réalisé périodiquement, entre la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne et les directions fonctionnelles concernées, pour s'assurer de la cohérence des informations, du traitement et du suivi des incidents.

Enfin, une procédure de signalement éthique est mise en œuvre dans les pays. Elle permet à chaque collaborateur ou partie prenante concernée (client, passager, fournisseur) de signaler de bonne foi et de manière désintéressée une non-conformité grave ou mise en danger dont il a personnellement connaissance, en matière : comptable, financière, bancaire, de corruption, de trafic d'influence ou de blanchiment, de pratiques anticoncurrentielles, de discrimination, de harcèlement et plus généralement de respect des droits fondamentaux de santé et d'intégrité physique ou mentale de toute personne concernée par l'activité du Groupe, de protection de l'environnement et de la biodiversité.

Ce processus, piloté par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne, fonctionne dans le respect de la protection des droits des personnes concernées. L'existence du système d'alerte a fait l'objet d'une information interne.

Le Groupe a par ailleurs mis en place une adresse mail dédiée "ethics@transdev.com" pour que chaque collaborateur puisse interroger la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne en cas de doute ou de besoin d'assistance.

## 8.5 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

### 8.5.1 Risques et conformité

Semestriellement, le ComEx réuni en formation de Comité des Risques, fait le point sur la gestion des risques et de la conformité dans le Groupe, les réalisations, les actions en cours et leurs résultats et décide des actions complémentaires à mener.

Les éléments nécessaires à cette revue sont préparés par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne avec les pays, les directions fonctionnelles et les membres du ComEx.

Un travail préparatoire spécifique est mené sur les sujets liés à l'éthique et à la conformité. Semestriellement, les informations sur la mise en œuvre de ce dispositif font l'objet d'un *reporting* par les représentants des pays. Les contributions sont consolidées dans le rapport au Comité éthique et conformité. Les analyses et propositions de ce dernier sont intégrées au rapport semestriel sur les risques.

Le Comité d'Audit examine également annuellement la revue des risques et de la conformité présentée par la Direction Risques, Éthique, Conformité et Contrôle Interne, les plans de mission des Directions de l'Audit Interne et du Contrôle Interne et les rapports de ces dernières sur leurs audits, leurs recommandations, le suivi du déploiement des plans et des mesures prises.

### 8.5.2 Performance extra-financière

Le rapport et ses conclusions sont examinés annuellement par le Comité d'Audit.

## 8.6 Compte rendu de mise en œuvre

Au cours de l'année 2024, le Groupe a réalisé une revue globale de ses dispositifs éthique et conformité afin d'en faciliter la mise en œuvre effective et le pilotage. Il a, par ailleurs, revu les règles de la politique Environnement.

Ces avancées contribuent à l'amélioration de la maîtrise des risques et au renforcement de la mise en œuvre effective du plan, sur l'ensemble du périmètre d'activité.