



Rapport ESG volontaire

au 31 décembre 2025

Pour l'exercice 2025, le Groupe Transdev n'est plus assujéti à l'obligation de publication d'une déclaration de performance extra-financière (DPEF) et n'est pas encore tenu d'appliquer la CSRD.

Dans ce contexte, le Groupe a établi le présent rapport ESG volontaire, intégré au sein de son rapport financier.

Design éditorial et graphique : Patte Blanche, Transdev Group

Crédits photo : Transdev Group, Shutterstock, Leah Desborough, Franck Dunouau, Scott Riley, Julien Lutt/CAPA Pictures, Tom Schulze, Dietmar Denger

Sommaire

I. Informations générales.....	4
I.1. La création de valeur.....	6
I.2. Modèle économique.....	7
I.3. Enjeux de durabilité.....	13
I.4. Gouvernance des enjeux de durabilité.....	14
I.5. Stratégie de durabilité.....	16
II. Informations environnementales.....	20
II.1. La stratégie climat et environnement : « <i>Moving Green</i> ».....	21
II.2. Gouvernance climat et environnement.....	21
II.3. Formation et sensibilisation.....	22
II.4. Plan de transition.....	22
II.5. Plan d'adaptation au changement climatique.....	23
II.6. Pollution de l'air.....	25
II.7. Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales.....	25
II.8. Mesure de la performance.....	26
II.9. Application du Règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne.....	27
III. Informations sociales.....	33
III.1. La stratégie de Ressources Humaines (RH) du Groupe.....	34
III.2. Gouvernance RH.....	34
III.3. Culture Transdev.....	35
III.4. Dialogue social.....	35
III.5. Management des ressources humaines.....	36
III.6. Mesure de la performance.....	39
III.7. Sécurité et sûreté de tous.....	40
III.8. Mesure de la performance.....	43
III.9. Pour aller plus loin : les actions menées au bénéfice des communautés desservies.....	44
IV. Informations sur la gouvernance.....	47
IV.1. L'approche de Transdev : <i>Fostering Trust</i>	48
IV.2. Ethique et conformité.....	48
IV.3. Mesure de la performance.....	50
IV.4. Pour aller plus loin : prendre soin des relations fournisseurs.....	51
V. Tableaux de synthèse.....	53
V.1. Performance extra-financière.....	54
V.2. Contribution aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.....	55
VI. Note méthodologique.....	57
VI.1. Méthodologie d'élaboration du modèle d'affaires.....	58
VI.2. Périmètre et méthodologie de <i>reporting</i>	58
VI.3. Contrôles mis en place dans les dispositifs du Groupe pour le <i>reporting</i> social, environnemental, achats, santé & sécurité, sûreté.....	60
VII. Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur une sélection d'informations ESG.....	61



I. Informations générales

Être un groupe mondial au cœur des enjeux de la mobilité

I. Informations générales

Être un groupe mondial au cœur des enjeux de la mobilité



Nous avançons sans cesse pour être le choix des clients, des passagers et des collaborateurs.

En 2025, nous avons affirmé notre ambition à travers cette vision forte, qui, nous met en mouvement et reflète notre volonté d'offrir des solutions de mobilité fiables, inclusives et durables, tout en renforçant la confiance de nos partenaires et des territoires.

Dans un monde instable, Transdev réaffirme 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. Présent dans 19 pays, notre organisation développe des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque territoire au service de la cohésion

sociale, conjuguant innovation technologique et engagement environnemental.

La mobilité partagée est bien plus qu'un simple service : elle est un facteur clé de cohésion sociale et de dynamisme territorial. Se déplacer librement pour étudier, travailler, accéder aux soins ou aux loisirs constitue un besoin fondamental pour tous. Cette année encore, nous renforçons notre rôle de catalyseur des liens sociaux et économiques, en plaçant la multimodalité et le maillage territorial au cœur de notre stratégie.

Notre ambition : offrir des solutions diversifiées et accessibles, qui connectent efficacement les zones urbaines et rurales, favorisent la proximité et répondent aux attentes des populations les plus diverses. Cette approche inclusive est rendue possible grâce à l'implication quotidienne des femmes et des hommes de Transdev au service des populations. Attirer, engager et retenir les 107 000 talents qui font Transdev aujourd'hui, demeure au cœur de notre stratégie. Mettre en place les meilleures conditions de travail pour toutes et tous est notre priorité. Nous renforçons nos actions pour l'appartenance et l'inclusion de tous, ainsi que l'intégration des générations. Nous offrons un accès équitable au développement professionnel à tous les collaborateurs. Et enfin, nous portons une attention toute particulière à la diversité du leadership notamment en matière

de mixité de genre. Tous ces principes sont au centre de notre culture d'entreprise.

Nous nous engageons aux côtés de nos clients pour réduire l'empreinte carbone du transport. Le report modal vers les transports publics contribue à la réduction de la part modale de la voiture, et à la réduction de l'impact environnemental.

Avec notre stratégie « Moving Green », déployée dans tous nos pays d'implantation, nous accompagnons la transition écologique des flottes : déploiement de véhicules électriques, recours au biogaz et aux biocarburants, et expérimentation de l'hydrogène. Le renouvellement des véhicules contribue également à améliorer la qualité de l'air grâce à une baisse significative des émissions de particules fines. Ces initiatives visent à réduire notre empreinte carbone tout en améliorant la qualité de vie dans les territoires. Cette année, notre gouvernance a évolué avec le groupe Rethmann qui est devenu actionnaire majoritaire. A ses côtés, le groupe Caisse des Dépôts confirme sa position de partenaire de long terme. Cette opération réaffirme l'engagement de nos deux actionnaires historiques à soutenir le développement de Transdev, garantissant ainsi sa stabilité et sa continuité. Cette évolution renforce la capacité du Groupe à investir et à accélérer son développement en tant qu'entreprise internationale fortement ancrée en France.

La mobilité est un bien commun essentiel qui doit être accessible à tous, partout, de manière durable. Cet engagement s'appuie sur la qualité de service, qui demeure au cœur de notre promesse pour offrir des solutions fiables et performantes, sur le dialogue social avec nos partenaires, indispensable pour construire ensemble des réponses adaptées aux besoins des territoires, et sur la sécurité, qui reste notre priorité absolue pour protéger nos voyageurs, nos collaborateurs et nos infrastructures. C'est ainsi que nous connectons les territoires, rapprochons les personnes, contribuons à un environnement plus durable et à une société plus inclusive et solidaire.

La mobilité est un bien commun essentiel qui doit être accessible à tous, partout, de manière durable.

I.1. La création de valeur

ATOUS

Des équipes engagées à travers le monde

- **107 048** collaborateurs
- **19** pays
- **+ de 150** métiers et **380** experts internes de la e.team*
- **26%** de femmes dans les équipes

Un modèle d'affaires contribuant au respect des ressources

- **855 M€** de capitaux propres et un actionariat engagé sur le long terme
- **16** modes de transport
- **2 626** bus et cars « zéro émission » (ZE)**
- **12,1%** de km « zéro émission »**
- **10,4 M€** de chiffre d'affaires
- **99,5 %** du chiffre d'affaires éligible à l'objectif d'atténuation du changement climatique
- **691 M€** d'EBITDA

Un écosystème de partenaires

- **464 projets** soutenus par la Fondation Transdev depuis 2002
- **+ de 50 000 fournisseurs** à travers le Groupe

MOVING YOU 2030, une stratégie au service des territoires

- **Excellence opérationnelle** : favoriser une culture exigeante de la performance opérationnelle et commerciale
- **Équilibre de notre portefeuille** : façonner un portefeuille d'activités équilibré générant de la valeur à long-terme
- **Orientation client** : anticiper les besoins des clients en proposant des solutions sur mesure, innovantes, durables et rentables
- **Employeur de référence** : renforcer le positionnement de Transdev et sa capacité à attirer, développer et engager des professionnels de talent

DOMAINES D'ACTION

LES ENGAGEMENTS DE TRANSDEV POUR UN AVENIR DURABLE

En cohérence avec l'identité du Groupe et sa manière de travailler, les engagements portés constituent le moteur de la performance collective et, à long terme, de la transformation et de la croissance durable de l'entreprise. Transdev s'est fixé des ambitions et des objectifs afin de répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain, tout en prenant en compte les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes : actionnaires, partenaires économiques, autorités publiques, clients, collaborateurs, partenaires industriels et communautés desservies.

LES OBJECTIFS D'ICI 2030



ENVIRONNEMENT



Empreinte carbone globale

Contribuer aux objectifs de neutralité carbone des territoires desservis

SOCIAL



Attirer, engager et retenir les talents diversifiés

Développer l'attractivité du Groupe en tant qu'employeur de choix et leader inclusif



Sûreté et sécurité pour tous
Assurer la sécurité et la sûreté de tous sur les territoires desservis



Développement économique et social des territoires
Accompagner les territoires dans leur développement économique et social au travers des transports publics

GOUVERNANCE



Éthique et conformité
Faire de l'éthique et de la conformité un levier de performance

PRINCIPALES ACTIVITÉS

URBAIN	INTERURBAIN	RAIL
VÉHICULES LÉGERS	TRANSPORT MARITIME	ACTIVITÉS CONNEXES

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.

CONTRIBUTIONS

Pour la planète

- **-21%** d'émissions de CO₂e kg/100 km entre 2018 et 2025
- **-50%** d'oxydes d'azote (NOx) par 100 km entre 2018 et 2025
- **50%** des entités certifiées ISO 14001

Pour les équipes

- **93%** des salariés en CDI
- **77%** des salariés ont reçu une formation au cours de l'année

Pour les territoires

- **31 526 recrutements** au sein des communautés locales
- **2 500 clients** publics et privés accompagnés

Pour les communautés

- **14 M****** de passagers chaque jour dans le monde
- **10% des achats** auprès de fournisseurs inclusifs (périmètre France)

Pour les partenaires

- **78 M€ d'impôts et taxes** en France

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Par son action, le Groupe contribue à 10 objectifs parmi les 17 ODD des Nations Unies pour la décennie 2020-2030.



*réseau interne de collaborateurs identifiés et sélectionnés sur des champs spécifiques pour leurs connaissances et leurs expertises au sein du Groupe.

** bus et cars électriques et à hydrogène dont les émissions de dioxyde de carbone à l'échappement sont nulles au sens de la Taxonomie (annexe 1 des actes délégués).

*** pour plus de détails, se référer à l'objectif en matière de diversité des genres en section VI.2.3 de la note méthodologique.

**** indicateur calculé en rapportant le volume annuel de passagers à une base de 230 jours ouvrés équivalents, sur le périmètre opéré qui correspond au périmètre consolidé financier, élargi aux joint-ventures et aux sociétés d'économie mixte (SEM) en France.

I.2. Modèle économique

Transdev déploie son activité au sein d'une chaîne de valeur intégrée qui mobilise des ressources humaines, techniques et financières pour concevoir et exploiter des solutions de mobilité adaptées aux territoires. Ce modèle s'appuie sur la complémentarité de métiers et d'expertises, sur une organisation ancrée localement et sur des relations contractuelles structurantes avec les autorités organisatrices de mobilité (AOM). Ensemble, ces éléments façonnent la manière dont le Groupe crée de la valeur et répond aux besoins des populations qu'il dessert.

I.2.1. Activités du Groupe

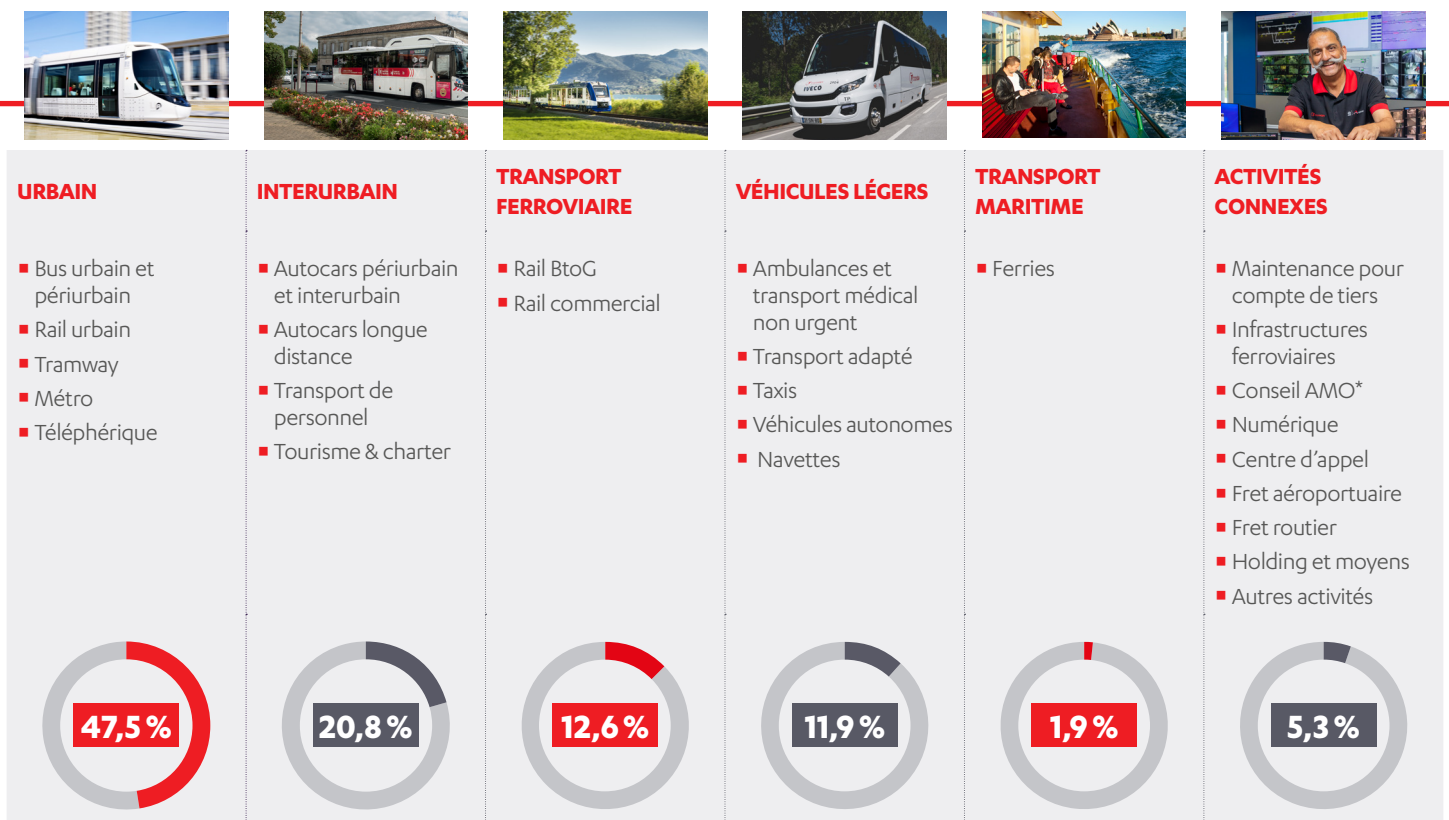
Transdev opère une large variété de modes de transport et d'infrastructures au service des collectivités, des entreprises et du grand public. Son activité mobilise plus de 150 métiers et couvre des solutions de mobilité complémentaires : bus, bus à haut niveau de service (BHNS, lignes rapides et à fréquence renforcée), cars, navettes solidaires, tramways, métros, trains, ambulances, services de transport pour les personnes à mobilité réduite, transport à la demande, véhicules autonomes, vélopartage, funiculaires, téléphériques, ainsi que des services maritimes et fluviaux.

Au-delà de son rôle d'opérateur, Transdev se positionne en intégrateur de solutions de mobilité, articulant plusieurs modes de déplacement pour construire des parcours cohérents et accessibles. Cette approche multimodale vise à répondre aux attentes des autorités organisatrices et des passagers et permet d'adapter les services aux réalités de chaque territoire.

Les solutions de mobilité déployées par le Groupe s'inscrivent dans une démarche ayant pour objectif de :

- s'adapter aux caractéristiques des populations et des territoires ;
- répondre aux besoins des passagers en termes de simplicité, d'accessibilité et de qualité de service ;
- intégrer les enjeux environnementaux, sanitaires et d'équité qui façonnent les attentes sociétales actuelles.

I.2.1.1. Répartition du chiffre d'affaires par type d'activité



* Assistance à Maîtrise d'Ouvrage

I.2.2. Implantations et données clés par zones géographiques

Transdev est implanté au plus près des communautés qu'il dessert dans 19 pays et sur quatre continents. Cette présence internationale permet aux équipes du Groupe de répondre aux besoins et aux attentes spécifiques de chaque territoire, en tenant compte de leurs caractéristiques locales.

LES PAYS D'IMPLANTATION DU GROUPE TRANSDEV

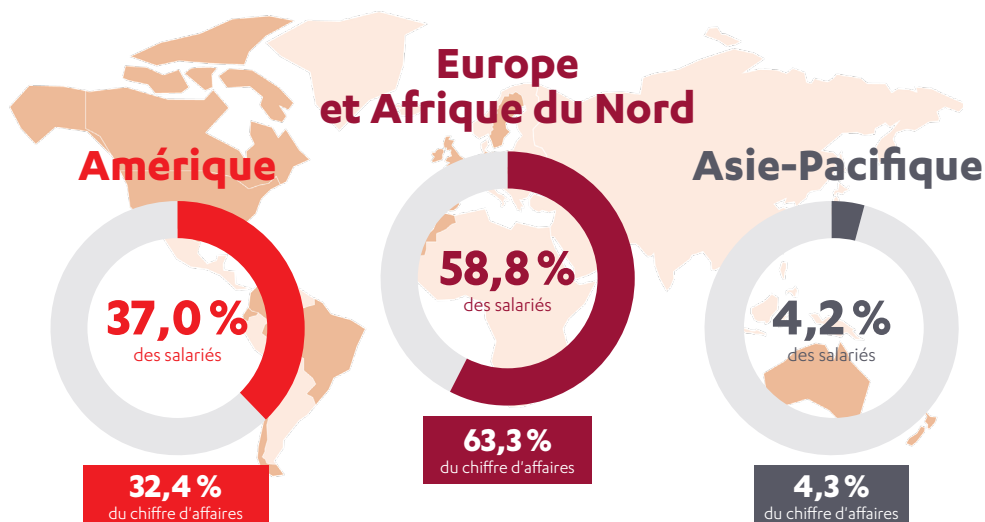
ALLEMAGNE
AUSTRALIE
BRÉSIL
CANADA
CHILI

COLOMBIE
EQUATEUR
ESPAGNE
ÉTATS-UNIS
FRANCE

IRLANDE
MAROC
NOUVELLE-ZÉLANDE
PAYS-BAS
PORTUGAL

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
ROYAUME-UNI
SLOVAQUIE
SUÈDE

I.2.2.1. Répartition du chiffre d'affaires et des effectifs par zones géographiques



I.2.3. Dynamiques du secteur de la mobilité et chaîne de valeur

I.2.3.1. Contexte et tendances du secteur

Dans un contexte marqué par la nécessité de répondre aux défis environnementaux, sociaux et économiques, ainsi qu'aux évolutions réglementaires, le secteur de la mobilité se transforme rapidement et exige des opérateurs une capacité d'adaptation continue.

Atténuation et adaptation au changement climatique

La prise en compte des enjeux climatiques s'intensifie, tant à travers les actions mises en œuvre pour réduire les émissions (transition énergétique des véhicules, économies d'énergie, restrictions de circulation des véhicules privés dans les centres urbains) que dans les efforts nécessaires pour s'adapter aux effets du changement climatique, notamment par l'évaluation et la gestion des risques naturels ou l'adaptation des infrastructures.

Pour un acteur comme Transdev, ces évolutions impliquent d'accompagner la transition énergétique sur les territoires avec des solutions de haute qualité, de développer des réseaux de transport efficaces (notamment ferroviaires, particulièrement adaptés aux enjeux climatiques) et de proposer des offres de mobilité partagée, multimodales et inclusives, en particulier dans les zones périurbaines.

Pénurie de conducteurs

Cette problématique mondiale, renforcée depuis la crise sanitaire de la Covid-19, résulte d'une part d'un déséquilibre démographique (53 % des conducteurs du Groupe ont plus de 50 ans et partiront à la retraite dans les 10 à 15 prochaines années) et d'autre part d'une évolution des aspirations professionnelles. Dans ce contexte, attirer et fidéliser les collaborateurs implique pour les opérateurs de renforcer l'attractivité des métiers et d'améliorer durablement les conditions de travail.

Chez Transdev, cette dynamique se concrétise par des actions ciblées comme la mise en place de dispositifs de reconversion vers les métiers de la conduite, de parcours d'intégration renforcés, d'amélioration des conditions d'exercice du métier et de valorisation de son utilité au service des territoires.

Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et autonomisation

Le développement de systèmes de transport autonomes et intelligents constitue un enjeu stratégique pour le secteur. Ces technologies permettront d'améliorer la performance globale en s'appliquant à des usages variés tels que la maintenance prédictive des flottes, la formation des collaborateurs, l'assistance à la conduite, ou encore la conduite autonome.

L'utilisation de navettes autonomes et de robots-taxis devrait se développer d'ici 2030.

Digitalisation et mobilité à la demande

La digitalisation favorise le développement de solutions de mobilité à la demande, par le biais d’applications de réservation et d’optimisation des trajets. Ces services viennent compléter l’offre des réseaux de transport traditionnels, en particulier dans les zones peu denses ou en dehors des heures de pointe. Portés par l’évolution des usages et par les attentes des collectivités en matière de flexibilité de l’offre de transport public, ils devraient encore se développer.

1.2.3.2. Chaîne de valeur

Le secteur de la mobilité réunit un ensemble d’acteurs qui interviennent à différents stades de la chaîne de valeur pour permettre la conception, l’organisation et l’exploitation d’un réseau de transport. Celle de Transdev peut se lire en trois grandes étapes, allant de la mise à disposition des moyens nécessaires, jusqu’à l’exploitation quotidienne des services.



En amont

Transdev s’appuie sur des partenaires qui fournissent les moyens nécessaires à l’exploitation. Ils interviennent avant la mise en service des réseaux et apportent l’ensemble des ressources matérielles et technologiques indispensables au fonctionnement d’un service de transport :

- les véhicules (constructeurs de bus, cars, tramways, trains) ;
- l’énergie (gaz, biogaz, électricité, hydrogène) ;
- les équipements et services techniques (maintenance, pièces détachées, dépôts, infrastructures) ;
- les technologies numériques (systèmes d’exploitation, billettique, outils de planification, solutions data).

L’activité de Transdev

Sur chaque territoire, les services de transport public sont définis par les autorités organisatrices de mobilité, qui fixent les exigences de service public : niveau d’offre, qualité de service et modalités contractuelles.

Transdev assure la délivrance des services de transport, en mobilisant l’ensemble de ses expertises opérationnelles :

- conduite des véhicules ;
- maintenance courante ;
- gestion des dépôts et des équipes ;
- planification des services ;
- information des voyageurs ;
- interconnexion avec les solutions complémentaires de mobilité (transport à la demande, micro-mobilité, MaaS).

En aval

Les services de transport sont utilisés quotidiennement par les passagers. Cette utilisation, assurée dans le respect des engagements contractuels, s’accompagne d’une gestion des véhicules et des équipements tout au long de leur cycle de vie :

- usage quotidien du réseau par les passagers ;
- entretien lourd, recyclage ou réemploi des composants.

Cette chaîne de valeur, en mobilisant de nombreux acteurs publics et privés, implique un haut niveau de coordination et d’intégration des activités, afin de garantir la continuité du service public, la qualité de l’offre et la performance globale des réseaux de transport.

1.2.3.3. Écosystème de concurrents et principaux partenaires

Dans un contexte de croissance globale du marché, la majorité des opérateurs ont vu leur situation financière s’améliorer au cours de l’année.

Les opérateurs traditionnels cherchent à la fois à s’étendre sur de nouveaux marchés et à consolider leurs positions existantes. Parallèlement, certains opérateurs se retirent de marchés jugés peu rentables ou trop volatils.

Les concurrents, pour certains, voient évoluer leur actionnariat à la suite de rachats par des fonds d’investissement.

Les constructeurs de matériel roulant disposent de carnets de commandes très remplis, mais rencontrent des difficultés à respecter les délais de livraison. Par ailleurs, la maintenance devient un point de friction dans la chaîne de valeur : les opérateurs cherchent à internaliser cette activité partout où cela est possible afin d’en renforcer le contrôle et d’en maîtriser les coûts.

Les plateformes de mobilité multimodales élargissent progressivement leur portefeuille d’activités au transport de personnes, à la logistique, à la livraison de repas ou de courses. Par ailleurs, plusieurs start-ups ont cherché à se désengager partiellement des activités liées aux véhicules autonomes afin d’alléger le poids des investissements en recherche et développement.

Les géants du numérique élargissent leurs offres en intégrant de nouveaux services de mobilité. Google, par exemple, a enrichi son offre de transport multimodal sur *Google Maps* en y ajoutant plusieurs services ainsi qu’une fonctionnalité de paiement.

L’ensemble de ces évolutions redéfinit progressivement l’environnement opérationnel du transport public, appelant les opérateurs à renforcer leur capacité d’adaptation, d’innovation et de pilotage de la performance dans des contextes locaux variés.



Transdev se situe ainsi au cœur d’un écosystème complexe, dont les équilibres évoluent au gré des transformations technologiques, réglementaires et organisationnelles. Dans un secteur fortement régulé et majoritairement financé par des fonds publics, la performance économique est un enjeu central pour pouvoir investir, innover et remplir durablement sa mission de service public.

1.2.4. Moving You, le plan stratégique du Groupe Transdev

Moving You en ligne avec la raison d’être du Groupe — « permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun » — définit le cadre global partagé dont le préalable intangible reste la sécurité.

Ce cadre repose sur quatre piliers stratégiques :

- l’excellence opérationnelle au bénéfice des passagers et des clients ;
- un portefeuille d’activités équilibré privilégiant les opportunités où le Groupe apporte le plus de valeur ;
- des solutions locales adaptées, répondant aux besoins et aux contraintes des territoires, tout en anticipant les mobilités de demain ;
- un employeur de choix s’efforçant de renforcer l’attractivité des métiers et de développer la formation et l’accompagnement des équipes de terrain.

Décliné dans chacun des 19 pays où Transdev est présent, ce cadre stratégique sert de base à l’élaboration de feuilles de route locales, adaptées aux priorités et aux réalités de chaque territoire. Validées chaque année par le Comité Exécutif (ComEx), ces feuilles de route permettent aux équipes d’agir de manière autonome tout en contribuant à une ambition collective et partagée.

Le Groupe intègre pleinement les enjeux de durabilité dans sa stratégie de développement, avec l’ambition de construire une croissance soutenable répondant aux attentes de ses clients et de l’ensemble de ses parties prenantes, tout en conciliant performance économique, transition environnementale et impact social positif.

I.2.5. Rémunération, maîtrise des coûts et financement

Transdev conçoit, organise et exploite des solutions de mobilité adaptées à chaque territoire, dans un marché mondial du transport de personnes fortement régulé, variant selon les modes de transport et les pays.

Plus de 94,5 % 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, via des offres de transport aéroportuaire.

Quand le marché est ouvert à la concurrence, son accès se fait principalement via des appels d'offres. Les clients (AOM) 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, la flotte de véhicules, la fréquence du service, la tarification et les engagements que le candidat peut prendre sur les évolutions futures de la fréquentation.

I.2.5.1. 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 porte 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 aux besoins des passagers, des autorités organisatrices de mobilité et des entreprises ;
- innovant pour anticiper les évolutions et attentes des marchés ;
- visant l'excellence opérationnelle pour garantir un service optimal au meilleur coût.

I.2.5.2. 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 du Groupe ;
- les coûts de l'énergie : les véhicules utilisent diverses sources d'énergie telles que le diesel, l'électricité, le gaz ou encore l'hydrogène. La plupart des contrats conclus avec les autorités organisatrices de mobilité incluent 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 ;
- les coûts de maintenance ;
- le financement du matériel de transport : pour les contrats avec les autorités organisatrices de mobilité, selon les zones géographiques et les 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 porter le risque lié à la valeur résiduelle des véhicules. Dans tous les cas, le matériel respecte le cahier des charges défini 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 Rethmann France et de 34 % par la Caisse des Dépôts au 31 décembre 2025), des obligations, des prêts bancaires, 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.

I.2.6. Chiffres clés 2025

10,4
milliards d'euros
chiffre d'affaires (CA)

691
millions d'euros
EBITDA

244
millions d'euros
résultat
opérationnel courant*

96
millions d'euros
résultat net
part du Groupe

5,7%
variation de CA
à périmètre
et change constant

1,3
milliard d'euros
d'endettement
financier net

14
millions de passagers**
au quotidien



2 626
bus et cars
« zéro émission »***

16
modes de transport

60 885
véhicules exploités

19
pays

70%
de personnel
de conduite

107 048
collaborateurs

93%
d'emplois
en CDI

31 526
recrutements
à travers le monde

26%
de femmes

+150
métiers
différents



*résultat opérationnel courant avec résultat net dans les entités mises en équivalence.

**indicateur calculé en rapportant le volume annuel de passagers à une base de 230 jours ouvrés équivalents, sur le périmètre opéré qui correspond au périmètre consolidé financier, élargi aux joint-ventures et aux sociétés d'économie mixte (SEM) en France.

***au sens du règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne.

I.3. Enjeux de durabilité

I.3.1. Identification et priorisation des enjeux de durabilité

Les enjeux prioritaires de durabilité de Transdev ont été identifiés grâce à un travail progressif d'analyse de matérialité. Une première analyse de matérialité simple, réalisée en 2021 et fondée sur 63 entretiens conduits dans huit pays, a permis d'identifier les attentes clés des parties prenantes internes et externes. Dans le cadre de la préparation à l'entrée en vigueur de la directive européenne sur le reporting de durabilité « *Corporate Sustainability Reporting Directive* » (CSRD), ces éléments ont été consolidés et approfondis en 2024 à travers une analyse de double matérialité. Celle-ci visait à identifier les enjeux de durabilité présentant les impacts, risques et opportunités les plus significatifs, ainsi que ceux susceptibles d'affecter le modèle d'affaires du Groupe.

Les travaux menés constituent une première itération structurante de l'analyse de double matérialité. Ils feront l'objet d'approfondissements méthodologiques et opérationnels dans les prochaines années.

Les résultats obtenus confirment la priorité accordée à plusieurs thématiques clés, qui structurent la stratégie de durabilité du Groupe :

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Enjeux matériels

L'atténuation et l'adaptation au changement climatique constituent des enjeux majeurs, compte tenu de la contribution du secteur du transport aux émissions et des risques associés aux évolutions climatiques. La consommation d'énergie et la qualité de l'air apparaissent également comme des sujets prioritaires, étroitement liés à l'exploitation des flottes et aux impacts sur les territoires.

Autres enjeux suivis

Fidèle à son ancrage territorial et à son rôle d'opérateur de proximité, Transdev intègre également, dans la conduite de ses activités, d'autres thématiques environnementales prises en compte principalement à l'échelle locale, telle que la biodiversité et la gestion des déchets. Les enjeux liés à la circularité relèvent quant à eux des pratiques opérationnelles mises en œuvre par les entités du Groupe.

ENJEUX SOCIAUX

Enjeux matériels

La proximité du Groupe avec les populations qu'il dessert et la nature de ses métiers placent les enjeux sociaux au cœur de ses responsabilités. La sécurité des passagers et des collaborateurs demeure une priorité absolue. L'attractivité des métiers, les conditions de travail, la diversité et le dialogue social figurent également parmi les enjeux clés, dans un contexte de forte tension sur les compétences.

Autres enjeux suivis

En complément des enjeux sociaux identifiés comme matériels, Transdev porte une attention particulière à l'accessibilité des services de mobilité et à l'inclusion des publics, ainsi qu'aux conditions de travail au sein de la chaîne de valeur et aux impacts de ses activités sur les communautés affectées, afin de répondre aux besoins des populations et des territoires qu'il dessert.

ENJEUX DE GOUVERNANCE

Enjeux matériels

Il est essentiel pour Transdev, de s'appuyer sur une culture d'entreprise solide et des pratiques éthiques exemplaires pour conduire ses activités avec intégrité et responsabilité. Cette exigence couvre le respect des droits humains, la prévention de la corruption et des pratiques anti-concurrentielles, et la protection des données personnelles. L'application de standards d'intégrité sur l'ensemble de la chaîne de valeur constitue un levier essentiel pour répondre à ces enjeux.

I.3.2. Méthodologie mise en place

L'analyse de double matérialité conduite en 2024 s'appuie sur des premiers travaux méthodologiques, en cohérence avec les principes et exigences de l'ESRS 1 (*European Sustainability Reporting Standards*) de la CSRD. Elle a mobilisé les expertises internes, ainsi qu'une analyse des attentes et des préoccupations des principales parties prenantes (autorités organisatrices de mobilité, passagers, collaborateurs, partenaires sociaux, fournisseurs, sous-traitants, actionnaires et communautés locales).

L'implication conjointe du Groupe et des pays a permis de confronter les enjeux théoriques aux réalités opérationnelles des activités, garantissant une évaluation ancrée dans les pratiques et les contextes locaux.

En s'appuyant sur sa connaissance de sa chaîne de valeur et des attentes de ses parties prenantes principales, le Groupe a ainsi identifié les enjeux susceptibles de générer les impacts les plus significatifs ou d'affecter durablement son activité.

Compréhension du périmètre et des activités

Sur la base des travaux antérieurs, notamment l'analyse de matérialité simple réalisée en 2021, le Groupe a commencé par analyser l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur en intégrant les particularités de ses implantations, de ses relations d'affaires et les attentes des parties prenantes.

Identification des impacts, risques et opportunités

Des ateliers réunissant des experts internes issus de plusieurs pays ont permis d'identifier les impacts, risques et opportunités potentiels à chaque étape de la chaîne de valeur. Cette analyse a été complétée par une analyse externe sectorielle et par une consultation interne approfondie.

Évaluation et hiérarchisation

Chaque enjeu a ensuite été évalué selon les critères de matérialité d'impact (portée, ampleur, gravité et caractère remédiable) et de matérialité financière, qui mesure la probabilité et l'ampleur des effets potentiels sur l'activité du Groupe. Cette évaluation croisée a permis de hiérarchiser les sujets et d'identifier ceux présentant un niveau de matérialité majeur.

Les résultats de l'analyse de double matérialité ne remettent pas en cause les orientations stratégiques existantes. Ils viennent principalement renforcer le dispositif de maîtrise des enjeux, en consolidant les priorités et en améliorant leur pilotage.

I.3.3. Les prochaines étapes

Les travaux engagés en 2024 et 2025 marquent une première étape structurante. Ils seront enrichis au fur et à mesure du déploiement de la CSRD.

Actualisation régulière de l'analyse

Une mise à jour approfondie de l'analyse de double matérialité est prévue tous les trois à cinq ans, complétée par des ajustements annuels permettant d'intégrer les évolutions du contexte, sans remettre en cause la stabilité du cadre d'analyse.

Renforcement de l'articulation avec la gestion des risques

L'analyse des enjeux matériels est consolidée avec le dispositif de gestion des risques du Groupe, afin d'assurer une vision cohérente et partagée des priorités en matière d'impact et de performance durable.

Poursuite de la mise en conformité CSRD

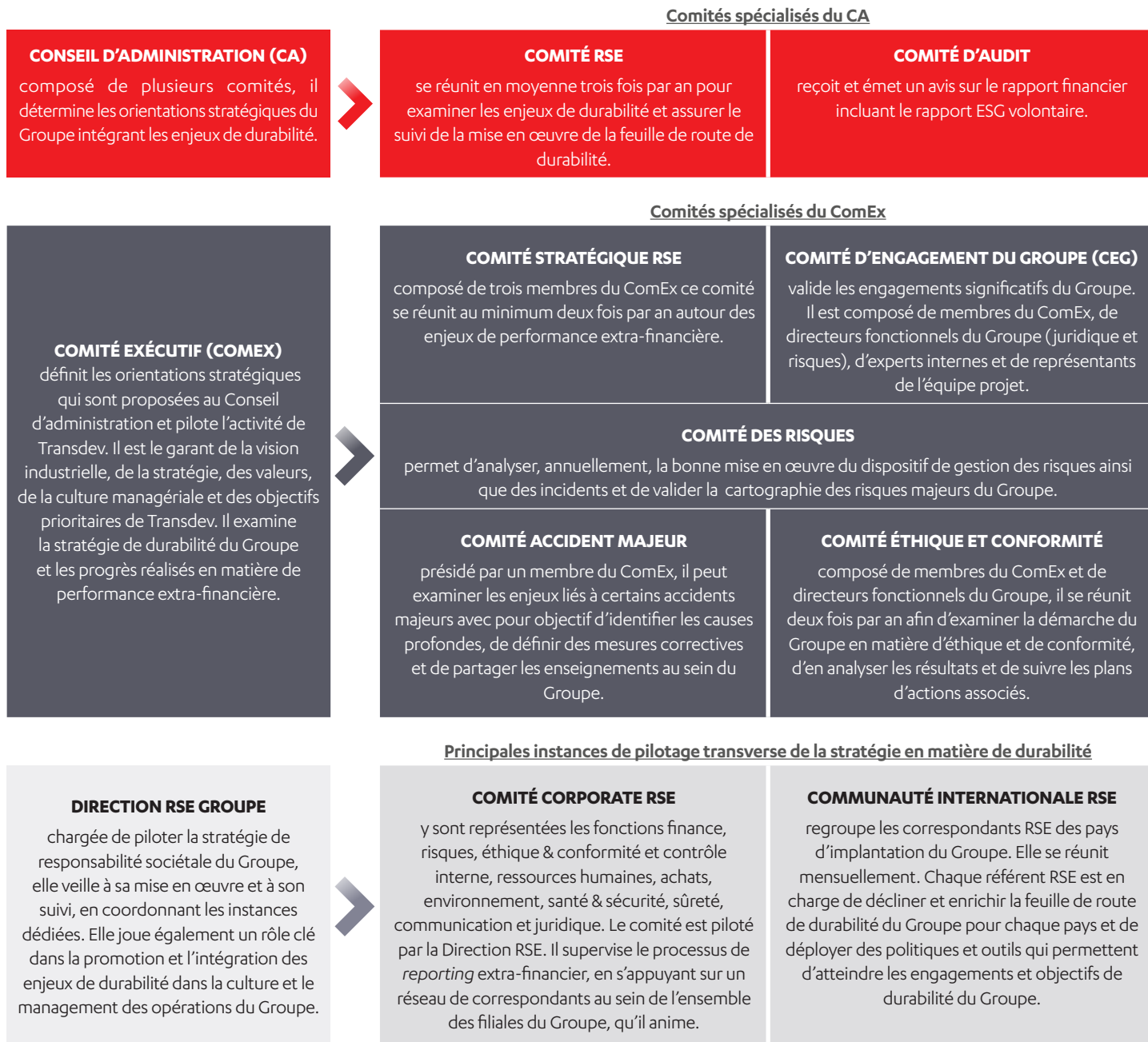
Les résultats de la double matérialité guident désormais le périmètre et la nature des informations à collecter et à publier. Le Groupe poursuivra l'adaptation de ses processus internes, de ses outils et de ses dispositifs de pilotage de la performance extra-financière, afin de répondre aux exigences de la directive. Les travaux à venir porteront sur le renforcement des actions de formation et de sensibilisation, la mise en œuvre progressive des dispositifs de contrôle, ainsi que l'amélioration continue de la méthodologie de reporting.

Ces enjeux constituent le cadre de référence de la stratégie de durabilité de Transdev et orientent la définition de ses politiques et objectifs extra-financiers.

I.4. Gouvernance des enjeux de durabilité

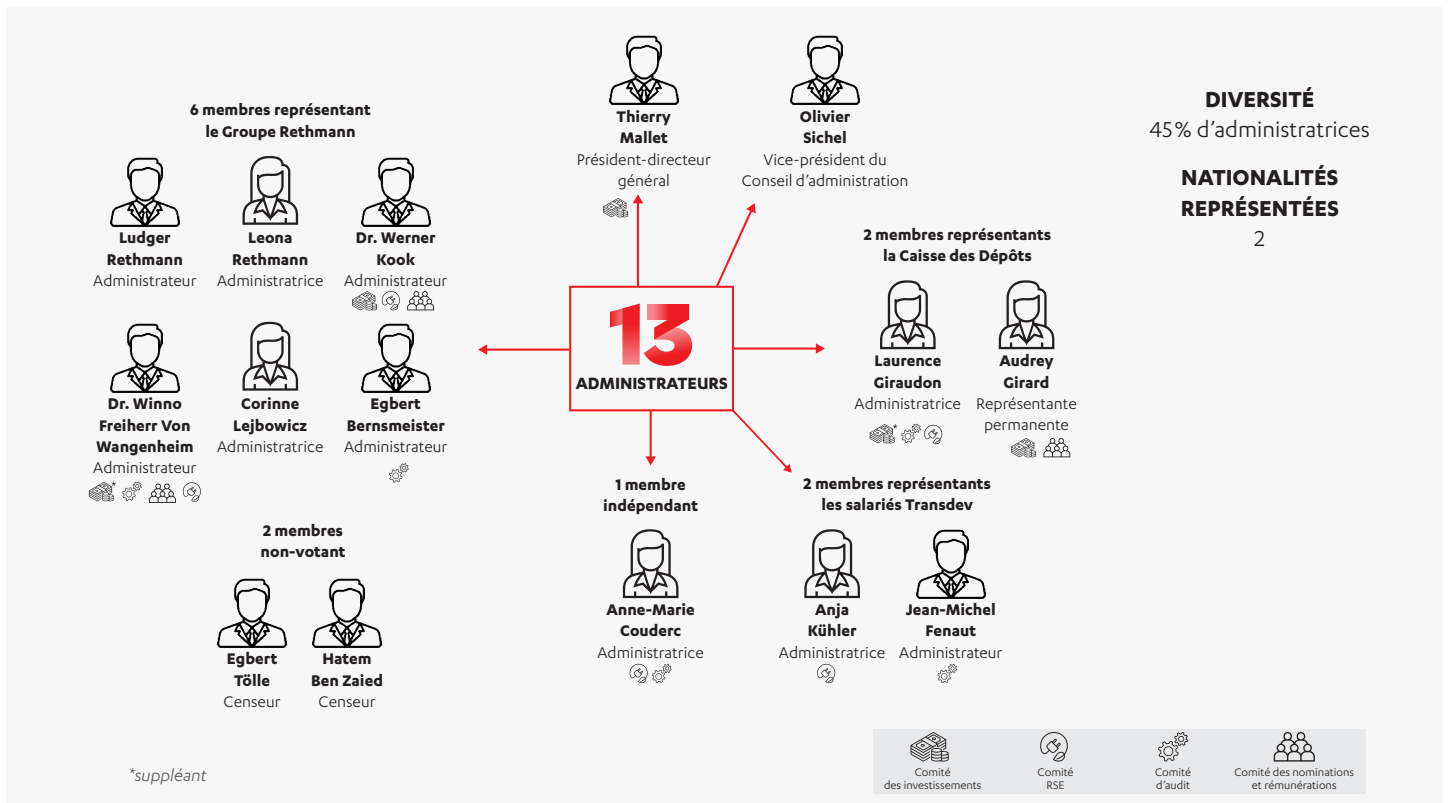
I.4.1. Instances de gouvernance du Groupe en matière de durabilité

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.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



COMPÉTENCES DES ADMINISTRATEURS

Les membres du Conseil d'administration disposent des compétences et d'expériences leur permettant de définir et de superviser la stratégie à long terme du Groupe. Ils bénéficient, le cas échéant, de présentations dédiées aux enjeux de durabilité, de responsabilité sociétale et de performance extra-financière. Certains administrateurs apportent également une expertise acquise au cours d'expériences antérieures dans ces domaines, contribuant ainsi à la qualité des travaux du Conseil. Par ailleurs, dans le cadre de leurs missions, les comités peuvent faire appel à des experts externes et le Président de chaque comité peut solliciter l'audition de tout responsable du Groupe disposant d'une expertise en matière de durabilité afin d'éclairer les débats et d'accompagner les travaux des comités.

1.4.2. Gestion des risques en matière de durabilité

Une politique de gestion des risques est déployée dans l'ensemble du Groupe afin d'identifier, évaluer et hiérarchiser les risques susceptibles d'affecter ses activités. En fonction du niveau d'appétence au risque défini, les risques prioritaires font l'objet de mesures d'atténuation visant à les ramener à un niveau acceptable.

Cette méthodologie s'applique à l'ensemble des activités du Groupe. Elle repose sur une analyse pays issue du terrain, consolidée puis revue au niveau Groupe, afin d'assurer une vision cohérente et actualisée des risques.

Pour l'analyse des risques extra-financiers, un processus spécifique de cartographie avec un niveau de détail renforcé a été appliqué :

Élaboration de scénarios

Pour chacune des familles de risques, environnement, sécurité, social et droits fondamentaux, des scénarios ont été élaborés en collaboration avec des experts du Groupe et des filiales dans les pays d'implantation, afin de prendre en compte l'ensemble des contextes et spécificités locales.

Consolidation et partage

Ces scénarios ont ensuite été consolidés dans une liste commune, partagée avec l'ensemble des contributeurs du Groupe, afin d'en garantir la pertinence et la cohérence.

Dans chaque pays, ils ont été analysés, évalués en impact et en probabilité et complétés, le cas échéant, avec les dispositifs de maîtrise et les plans d'action complémentaires.

Hiérarchisation

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.

Validation

Les familles de risques ont enfin été examinées par les experts du Groupe afin de valider les risques retenus pour chaque famille. Une revue finale a été effectuée par le ComEx qui approuve également :

- Le plan de vigilance,
- Le plan de décarbonation,
- La revue de l'analyse de double matérialité,
- Les risques majeurs.

Cette cartographie des risques est actualisée tous les ans, afin de tenir compte des évolutions du Groupe, de son activité et de son environnement.

Sur l'exercice 2025, cette analyse n'a pas conduit à l'identification de nouveaux risques. Elle a toutefois permis d'affiner la cartographie des risques existants, en distinguant notamment les risques liés aux agressions et au vandalisme et en précisant le cadre réglementaire applicable aux enjeux d'atténuation du changement climatique, précédemment intégrés de manière plus globale.

1.4.3. Systèmes d'incitation liés aux enjeux de durabilité

Depuis 2023, Transdev intègre les enjeux de durabilité dans l'évaluation annuelle de la performance de ses Top Executives (premier cercle managérial de l'entreprise après le ComEx).

Au moins 10% de leurs objectifs individuels portent sur ces enjeux en cohérence avec leurs responsabilités et avec les ambitions du Groupe. Ces objectifs contribuent directement à déterminer une partie de leur rémunération variable.

Par ailleurs, le plan de bonus des Top Executives comprend un objectif spécifique lié à la sécurité, qui représente 10% supplémentaires de leur rémunération variable. Cet objectif repose sur la réduction du taux de fréquence des accidents du travail (LTIFR), avec des cibles définies au niveau du Groupe ainsi qu'au niveau des pays et des régions lorsque des Top Executives y exercent leurs fonctions.

1.5. Stratégie de durabilité

Face aux défis environnementaux, sociétaux et économiques qui transforment durablement les territoires, Transdev inscrit sa stratégie de durabilité dans une logique d'impact. Celle-ci vise à renforcer les contributions positives de ses activités, en facilitant l'accès à une mobilité fiable, sûre et inclusive, tout en réduisant leurs impacts négatifs, en particulier en matière d'émissions, d'utilisation des ressources et de risques humains. Elle répond aux attentes des parties prenantes du Groupe et contribue aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Cette stratégie se déploie autour d'engagements structurants : contribuer à la transition énergétique et le report modal dans les territoires, maintenir au plus haut niveau nos exigences en matière de sécurité, développer un environnement de travail attractif et inclusif pour les collaborateurs et garantir un modèle exemplaire en matière d'éthique, de conformité et de responsabilité. Ensemble, ces engagements donnent un cap à long terme et guident la transformation collective du Groupe.

Ancré dans les territoires, Transdev contribue également à la création de valeur locale en soutenant l'activité économique, l'emploi et la cohésion sociale, grâce à des solutions de mobilité qui facilitent l'accès aux services essentiels et renforcent la résilience des communautés. Sa politique d'achats durables accompagne cette dynamique en encourageant des pratiques responsables au sein de sa chaîne de valeur et auprès de ses partenaires.

1.5.1. Ambitions et feuille de route de durabilité

En 2022, Transdev a formalisé sa feuille de route en matière de durabilité à partir des attentes de ses parties prenantes et en cohérence avec plusieurs ODD des Nations Unies.



Cette feuille de route exprime l'ambition du Groupe de renforcer l'impact positif de la mobilité sur les territoires tout en réduisant ses impacts environnementaux, sociaux et économiques. Elle fixe les ambitions qui suivent pour le Groupe :

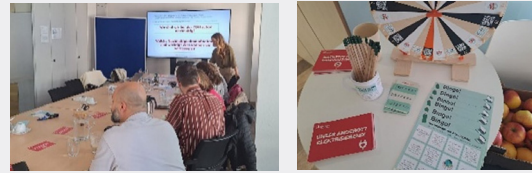
- contribuer aux objectifs de neutralité carbone des territoires desservis ;
- être un employeur de choix et leader inclusif, engagé pour la sûreté et sécurité de ses passagers et collaborateurs ;
- faire de l'éthique et de la conformité un levier de performance.

La direction RSE du Groupe assure le déploiement de cette feuille de route. Elle s'appuie sur le réseau des référents RSE qui l'adaptent aux réalités locales, en tenant compte des priorités identifiées avec leurs parties prenantes. Chaque pilier d'engagement est en outre piloté par un responsable dédié.

Cette déclinaison peut intégrer des enjeux complémentaires comme l'économie circulaire et l'expérience client aux Pays-Bas, la biodiversité en France ou encore l'adaptation au changement climatique et les achats responsables en Allemagne. En 2025, la Suède, le Royaume-Uni, le Canada et le Maroc ont formalisé leur feuille de route et leurs engagements.

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX ENJEUX DE LA DURABILITÉ EN ALLEMAGNE

En octobre 2025, Transdev Allemagne a organisé ses premières Journées de la durabilité sur les sites de Hanovre, Berlin et Waiblingen, dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable. Cette initiative visait à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux et à promouvoir l'engagement individuel et collectif. Des ateliers interactifs ont permis de présenter la stratégie de durabilité du Groupe et de partager des bonnes pratiques applicables tant dans les opérations que dans la vie quotidienne.



1.5.2. Evaluation de la démarche

Le suivi de la feuille de route de durabilité fait l'objet d'un pilotage régulier, soutenu par un sponsor dédié au sein du comité exécutif, qui examine au moins une fois par an l'état d'avancement des plans d'action, garantissant ainsi la cohérence et la continuité des engagements du Groupe.

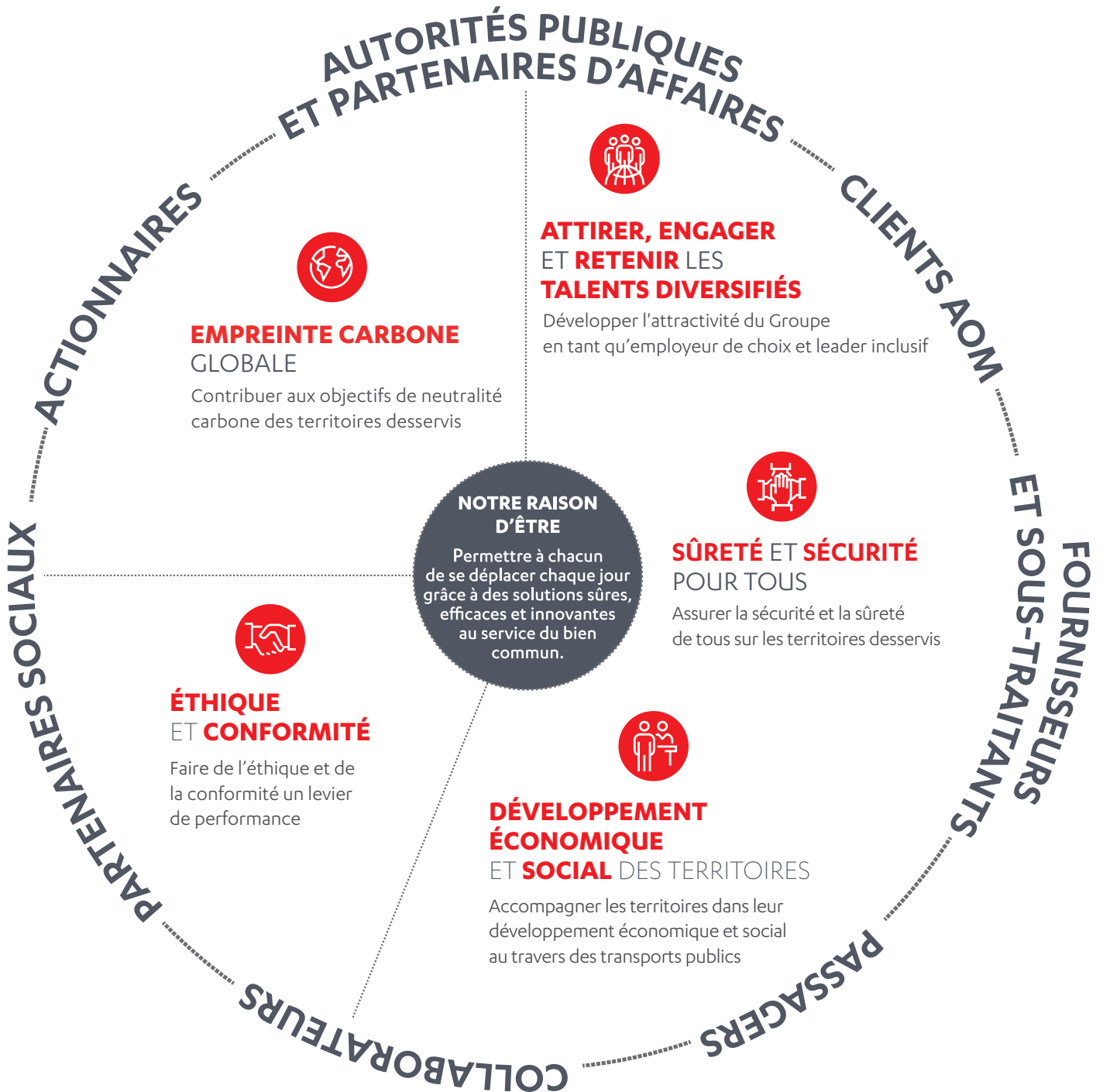
Localement, des démarches d'évaluation et de certification sont mises en place pour suivre les progrès réalisés et structurer l'amélioration continue :

- **Allemagne** : Transdev a mis en œuvre un système de management de l'énergie certifié ISO 50001. Par ailleurs, la stratégie de durabilité de Transdev Allemagne a fait l'objet d'une évaluation par EcoVadis en 2025, dont les résultats seront communiqués début 2026.
- **Pays-Bas** : obtention du niveau 3 de la *CSR Performance Ladder*, référentiel néerlandais fondé sur des normes internationales (ISO 26000, ISO 9001:2015, AA1000, GRI) et reposant sur 31 thématiques et une consultation structurée des parties prenantes. Ce label de qualité, délivré par l'Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée (TNO), atteste d'un niveau avancé de maturité en matière d'entrepreneuriat social, notamment en faveur de l'inclusion des groupes vulnérables sur le marché du travail. Transdev Pays-Bas atteint le niveau 5 (niveau le plus élevé) de la *CO₂ Performance Ladder* ainsi que le niveau 3 (niveau le plus élevé) de la *Performance Ladder Social Entrepreneurship* délivrés par TNO également.
- **France** : en 2025, Transdev a fait appel à EcoVadis pour évaluer l'ensemble de sa démarche de durabilité. Cette notation apprécie la robustesse des politiques, les actions mises en œuvre et les résultats obtenus dans quatre domaines clés : environnement, social et droits humains, éthique, et enfin achats responsables. Transdev se classe parmi les 18 % des entreprises de transport de voyageurs par voie terrestre les mieux notées au niveau mondial, et réalise une belle performance dans les achats responsables, se positionnant dans le top 3 %, en forte progression par rapport à l'évaluation EcoVadis de 2023. La majorité des entités de Transdev France sont certifiées ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001. Par ailleurs, 19 entités françaises détiennent également un label ISO 26000 avec au moins un niveau « avancé », témoignant du progrès continu en matière de durabilité. Enfin, quatre entreprises à mission au sein de Transdev France intègrent explicitement dans leur stratégie les intérêts collectifs, la protection de l'environnement et les enjeux sociaux.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

- **Maroc** : le tramway de Rabat dispose de six 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), ainsi que du Label RSE de la CGEM (ISO 26000).
- **Canada** : renouvellement en 2025 de la certification Great Place to Work®, fondée sur une enquête indépendante, anonyme et confidentielle menée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

I.5.2.1. LES PILIERS D'ENGAGEMENT DU GROUPE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ












1.5.3. Dialogue avec les parties prenantes

Transdev entretient un dialogue régulier avec un riche écosystème de parties prenantes, à tous les niveaux de son organisation. Le Groupe s’attache à construire des relations de confiance dans la durée, fondées sur la transparence, la concertation et la co-construction. Cet échange continu permet d’anticiper les attentes, de répondre collectivement aux défis auxquels la mobilité est confrontée et d’accompagner les transitions à l’œuvre dans les territoires.

ENGAGEMENT ET MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	QUELQUES INITIATIVES
<p>ACTIONNAIRES</p> <p>Transdev entretient un dialogue régulier et structuré avec ses actionnaires, Rethmann France et la Caisse des Dépôts, qui participent aux décisions de l’entreprise dans le respect des règles de gouvernance en vigueur. Le Groupe échange avec ses actionnaires lors de réunions pluriannuelles avec les instances de gouvernance, notamment le Comité des investissements et le Comité d’audit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Depuis 2022, le Comité RSE du Conseil d’administration se réunit trimestriellement autour des enjeux de durabilité du Groupe. En 2025, Rethmann France est devenu actionnaire majoritaire, portant sa participation à 66 % du capital, la Caisse des Dépôts conservant une participation de 34 %. Cette évolution s’inscrit dans la continuité du partenariat stratégique entre les deux actionnaires et vise à soutenir le développement à long terme du Groupe.
<p>CLIENTS AUTORITÉS ORGANISATRICES DE MOBILITÉ</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a participé au Sommet mondial des transports publics de l’UITP à Hambourg, où il a présenté son expertise en mobilités lourdes : trains, métros, tramways et téléphériques urbains. Il a été récompensé par un prix de l’innovation pour Ezymob, une solution destinée à renforcer l’autonomie et l’inclusion des personnes malvoyantes. En octobre 2025, Transdev est également intervenu à la conférence TRANSform de l’American Public Transportation Association, à Boston. Ses experts y ont présenté les solutions innovantes et fiables développées par le Groupe pour soutenir une mobilité sûre, inclusive et performante.
<p>AUTORITÉS ET PARTENAIRES D’AFFAIRES PUBLIQUES</p> <p>Animé par l’intérêt général, Transdev participe à la promotion de politiques permettant d’encourager le déploiement optimal des transports publics. Cet objectif est poursuivi à travers un dialogue étroit avec les organisations clés (régulateurs, entités intergouvernementales, autorités publiques, Organisation Non Gouvernementales - ONG), favorisant une coordination renforcée entre les différents acteurs de la mobilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En novembre 2025, Transdev a participé aux Rencontres Nationales du Transport Public (RNTP) à Orléans, où le Groupe a présenté les solutions innovantes qu’il déploie pour une mobilité durable, inclusive et performante. En décembre 2025, le Groupe a contribué aux travaux de la Conférence nationale sur les financements du transport public, lancée par le Ministère des Transports en France. Fort de son expérience de terrain, en France comme à l’international, Transdev y a porté ses priorités pour un système de transport public adapté aux réalités des territoires, conciliant droit à la mobilité, transition écologique et soutenabilité financière.
<p>PASSAGERS</p> <p>Le Groupe s’engage à œuvrer activement au développement de solutions de transport public adaptées aux besoins des communautés desservies. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> À l’occasion de la Semaine nationale de la sécurité routière, Transdev Australie est allée à la rencontre des passagers dans les rues de Sydney afin de recueillir leurs retours et d’améliorer la qualité du service proposé. En 2025, l’application UMAP a été déployée plus largement en France pour renforcer la sécurité des voyageurs, en particulier des femmes. En Irlande, Transdev Dublin Light Rail Ltd, en partenariat avec Transport Infrastructure Ireland (TII), a mené des actions de terrain sur la ligne rouge du Luas afin d’échanger directement avec les passagers, mieux comprendre leurs attentes et renforcer le sentiment de sécurité et de confiance dans le réseau.
<p>COLLABORATEURS</p> <p>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 (<i>Empower</i>, programme « <i>drivers@transdev</i> », offres de formation).</p>	<ul style="list-style-type: none"> En novembre 2025, des top managers issus de 12 pays ont participé à la 14^e édition d’In’Pulse à Paris, trois jours d’ateliers et de séminaires destinés à renforcer les échanges entre pays et entre métiers. En 2025, la filiale du Groupe en Suède lancé un nouveau plan d’enquêtes collaborateurs avec pour objectif de recueillir leurs retours tout au long des moments clés de l’expérience employé (recrutement, intégration, développement et apprentissage, gestion de la performance, culture et communication, départ).
<p>PARTENAIRES SOCIAUX</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Transdev est membre du Global Deal, une plateforme internationale réunissant gouvernements, entreprises, organisations syndicales et autres acteurs engagés en faveur de la promotion du dialogue social. L’évolution de l’actionnariat du Groupe, finalisée en 2025, a été conduite dans le cadre d’un dialogue social structuré, avec des procédures d’information-consultation des instances représentatives du personnel et des échanges directs entre les représentants des salariés et les actionnaires.
<p>FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</p> <p>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, un processus d’évaluation et une Charte des Relations Fournisseurs axée sur la responsabilité sociétale et environnementale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avec ses fournisseurs clés, Transdev organise des <i>business reviews</i> trimestrielles pilotées par les <i>category managers</i>. Ces échanges permettent de suivre la performance opérationnelle, d’anticiper les risques et d’identifier des leviers d’amélioration partagés, dans une logique de partenariat dans la durée. Fin 2025, une nouvelle « Charte des achats responsables » a été lancée afin d’encourager les fournisseurs et sous-traitants du Groupe à adopter des pratiques plus vertueuses et respectueuses de l’environnement.

I.5.4. Suivi de la performance

THEME	AMBITION	ENJEU EN MATIERE DE DURABILITE	ODD	POLITIQUE ET PLAN D'ACTION	ENGAGEMENT	INDICATEUR CLE DE PERFORMANCE	CIBLE
ENVIRONNEMENT	Contribuer aux objectifs de neutralité carbone des territoires desservis	<ul style="list-style-type: none"> Réduire l'empreinte carbone globale en poursuivant la décarbonation de la flotte et l'évolution vers des énergies bas-carbone Promouvoir le transport public et favoriser le report modal pour soutenir la transition écologique et énergétique des territoires Renforcer la résilience des activités de l'entreprise face aux événements naturels et aux changements climatiques Améliorer la qualité de l'environnement local en limitant la pollution de l'air liée au transport 	   	Stratégie « Moving Green » + Politique Environnement + Actions et programmes pour accompagner la transition énergétique et écologique et lutter contre le changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans les territoires Réduire la congestion et contribuer à la préservation de la qualité de l'air 	Emissions de CO ₂ e kg/100 km parcours hors activité maritime	Réduire de 30 % de l'intensité carbone de la flotte hors activité maritime d'ici 2030 (année de réf. 2018)
						Émissions de polluants g/100 km parcours	Réduire de 50 % les émissions d'oxydes d'azote (Nox) de la flotte diesel routière d'ici 2030 (année de réf. 2018)
SOCIAL	Être un employeur de choix et leader inclusif, engagé pour la sûreté et la sécurité de ses passagers et collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Développer un environnement de travail attractif favorisant l'engagement des collaborateurs, la continuité des opérations et le dialogue social Assurer la santé, la sécurité et la sûreté de tous, en prévenant accidents, agressions et incidents Promouvoir l'inclusion et l'équité à tous les niveaux de l'organisation Contribuer au développement économique et social des territoires desservis 	    	Politiques RH en matière d'engagement, de gestion des talents et de recrutement + « Empower » + Programme « Drivers@transdev » et plans d'action pour une culture inclusive et équitable	<ul style="list-style-type: none"> Attirer les meilleurs talents en renforçant l'attractivité du Groupe Soutenir le développement et le bien-être des collaborateurs Renforcer la culture inclusive et garantir l'accès de tous au développement professionnel 	Taux d'absentéisme	Décroissance par rapport à N-1
				Taux de rotation du personnel	100% (Top Executives et Top Managers)		
				Taux d'employés ayant eu un entretien annuel		Pourcentage de femmes parmi les Top Executives	35%* de femmes parmi le Top 750 dont 34 % parmi les Top Executives (année de réf. 2021)
				Politique Santé et Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la gouvernance et la conformité, améliorer la performance en matière de santé et sécurité 	Taux de fréquence des accidents du travail	Décroissance par rapport à N-1
				Politique Sûreté	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la culture du bien-être et de sécurité positive et proactive Mettre en place tous les moyens pour assurer la santé, la sécurité, la sûreté des collaborateurs, passagers et sous-traitants 	Taux de gravité des accidents du travail	
						Taux d'accidents majeurs	
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							
GOUVERNANCE	Faire de l'éthique et de la conformité un levier de performance	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir une culture d'entreprise responsable dans l'ensemble des activités Piloter les risques éthiques et de conformité de manière proactive et renforcer la transparence des pratiques Appliquer des standards éthiques élevés tout au long de la chaîne de valeur garantissant la sécurité des activités et le respect des droits humains 	  	Politique Droits Fondamentaux + Politique Protection des Données Personnelles + Système de management de l'éthique et de la conformité (ECMS) + Politique Concurrence Loyale	<ul style="list-style-type: none"> Permettre à chaque collaborateur d'exercer sans crainte son droit d'alerte Protéger les données personnelles des parties prenantes Tolérance zéro en matière de corruption Lutte contre les pratiques anti-concurrentielles 	Pourcentage annuel de projets approuvés en Comité d'Engagement Groupe (CEG) pour lesquels les risques droits humains ont été évalués	100% des projets approuvés en CEG
				Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles	100% des pays couverts		
				Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants	100% des managers formés au moins tous les trois ans		

*pour plus de détails, se référer à l'objectif en matière de diversité des genres en section VI.2.3 de la note méthodologique.







II. Informations environnementales

Agir pour le climat et l'environnement

II. Informations environnementales

Agir pour le climat et l'environnement

La mobilité occupe une place centrale dans la réponse aux défis climatiques et environnementaux. En développant l'offre de transports publics, en favorisant le report modal et en réduisant les émissions de sa flotte, Transdev contribue activement à la transition écologique et énergétique des territoires. L'expertise du Groupe en matière de décarbonation des mobilités, associée à la mobilisation de collaborateurs formés aux enjeux de durabilité, constitue un levier essentiel pour accompagner ses clients dans le déploiement de solutions adaptées et performantes au service de territoires plus durables.

AMBITION	ENJEUX EN MATIERE DE DURABILITE	CONTRIBUTION AUX ODD
Contribuer à la transition écologique et énergétique dans les territoires	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire l'empreinte carbone globale en poursuivant la décarbonation de la flotte et l'évolution vers des énergies bas-carbone. • Promouvoir le transport public et favoriser le report modal pour soutenir la transition écologique et énergétique des territoires. • Renforcer la résilience des activités de l'entreprise face aux événements naturels et aux changements climatiques. • Améliorer la qualité de l'environnement local en limitant la pollution de l'air liée au transport. 	   

II.1. La stratégie climat et environnement : « Moving Green »

La stratégie « Moving Green » est la priorité du Groupe et s'articule autour de deux objectifs clés :

- **diminuer l'intensité carbone de la flotte de 30% en CO₂e/100 km hors transport maritime** (WTW : scope 1, 2 et 3 lié à l'énergie)¹ **et de 40% en CO₂e/pkm²** (WTW) sur les activités de transport d'ici 2030 (année de réf. 2018) ;
- **réduire de 50 % les émissions d'oxydes d'azote (NOx)** par kilomètre de la flotte diesel routière entre 2018 et 2030.

Déployée dans l'ensemble des pays où Transdev opère, elle s'inscrit dans le cadre des objectifs gouvernementaux et des réglementations en vigueur.

Les trois piliers stratégiques de « Moving Green » sont :

- l'accompagnement des clients du Groupe dans le développement de réseaux de transport efficaces et bas-carbone ;
- l'offre de solutions de financement adaptées pour soutenir la transition énergétique ;
- la valorisation des expertises et de l'expérience, en particulier celles des équipes dédiées à la transition énergétique.

II.2. Gouvernance climat et environnement

La maîtrise des impacts environnementaux liés aux activités du Groupe s'inscrit dans la gestion globale des risques et repose à la fois sur le devoir de vigilance et sur le respect de la directive européenne 2014/95/UE. L'analyse de double matérialité menée dans le cadre de la mise en conformité à la CSRD permettra d'actualiser et de compléter ces éléments.

La Direction Stratégie Environnement et Climat, rattachée à la Direction Stratégie et Transformation, pilote le système de management environnemental (SME) et le déploiement des objectifs du Groupe, en lien avec les référents environnement des filiales. Dans chaque pays, les communautés Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) en assurent la mise en œuvre opérationnelle.

La communauté Environnement, composée des référents de chaque pays, se réunit tous les trois mois pour assurer un suivi régulier et échanger sur des sujets clés tels que les plans de transition et d'adaptation, le reporting environnemental, la sensibilisation et l'implémentation de la CSRD. Un séminaire dédié est également organisé tous les deux ans.

Politique environnement

La politique environnementale de Transdev vise à :

- préserver la qualité de l'air en limitant les pollutions locales liées aux activités de transport ;
- s'aligner sur une trajectoire de neutralité carbone à l'horizon 2050, conforme aux objectifs de l'Accord de Paris (traité international sur les changements climatiques adopté par 196 parties lors de la COP21 à Paris en décembre 2015) ;
- intégrer l'adaptation au changement climatique dans la gestion des activités et des opérations du Groupe, en tenant compte des spécificités territoriales ;
- mettre en œuvre une gestion responsable des déchets, fondée sur la prévention, le réemploi, le tri sélectif et le suivi des déchets dangereux, et, en dernier recours, l'élimination par des prestataires agréés, conformément à la hiérarchie européenne des déchets ;
- prévenir les pollutions et atteintes aux ressources naturelles en appliquant des standards environnementaux élevés sur l'ensemble des périmètres d'activité ;

La Direction Stratégie Environnement et Climat veille à l'application de cette politique dans l'ensemble des entités et activités du Groupe. Elle s'appuie pour cela sur le système de management environnemental, qui permet de suivre les pollutions locales, les consommations d'énergie, les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que la gestion de l'eau et des déchets.

En 2025, 50 % des entités du Groupe sont certifiées ISO 14001. La progression du nombre d'entités certifiées est suivie au niveau du Groupe et constitue un indicateur du niveau de structuration des pratiques environnementales.

¹ Catégorie 3.3 du GHG Protocol: activités liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2).

² Le CO₂e/pkm WTW correspond aux émissions de gaz à effet de serre rapportées au passager-kilomètre, en intégrant l'ensemble du cycle énergétique (« du puits à la roue »), depuis la production de l'énergie jusqu'à son utilisation par le véhicule.

UNE POLITIQUE ADAPTÉE AUX SPÉCIFICITÉS LOCALES

Chaque filiale s'assure de la conformité au cadre législatif du pays dans lequel elle est implantée et adapte le système de management de l'environnement (SME) à ses réalités opérationnelles.

Quelques exemples :

En France, des contrats-cadres avec les prestataires de traitement des déchets garantissent une gestion homogène de ces derniers, notamment pour les huiles usagées, les aérosols et les chiffons souillés.

Aux Pays-Bas, la politique environnementale locale définit des lignes directrices spécifiques couvrant la gestion de certaines catégories de déchets, telles que les pneus, les vêtements, la maintenance et les équipements informatiques.

Au Maroc, Transdev Rabat-Salé a mis en place un système de management intégré incluant l'optimisation de l'utilisation de l'eau, s'appuyant sur la norme ISO 46001 afin de renforcer la gestion efficiente de cette ressource dans le cadre de l'exploitation du réseau de tramway.

En Irlande, Transdev exploite le réseau de tramway LUAS à Dublin, dont le système de management environnemental certifié ISO 14001 encadre la maîtrise des impacts environnementaux des activités, incluant notamment les consommations d'eau et d'énergie.

II.3. Formation et sensibilisation

Transdev souhaite donner à ses collaborateurs les moyens de devenir des acteurs de la transition. Cet engagement se traduit notamment par les dispositifs suivants :

Le module de formation Transdev *Climate Ride*

En partenariat avec AXA Climate, le Groupe a développé Transdev *Climate Ride*, une formation en ligne dédiée aux enjeux du changement climatique. Différents cursus sont proposés selon le profil des collaborateurs. S'appuyant sur des contenus scientifiques et opérationnels, cette formation apporte des clés de compréhension et permet d'identifier les leviers d'action que chacun peut mobiliser à son niveau. Depuis son lancement, 1 445 collaborateurs ont suivi ce module. En 2026, ce partenariat a été prolongé pour une durée de deux ans.

La Fresque de la mobilité

En France, Transdev a signé un partenariat avec l'association *The Shifters* pour déployer la Fresque de la mobilité, un atelier collaboratif de sensibilisation aux enjeux carbone liés aux déplacements individuels. Ces ateliers permettent d'aborder collectivement les enjeux environnementaux liés aux déplacements et d'identifier des solutions bas-carbone adaptées aux réalités de terrain. Au total, 1 067 personnes dont 621 collaborateurs ont participé à ces ateliers.

Une version anglaise, codéveloppée par Transdev sous le nom International Mobility Collage, a également été créée et proposée aux équipes du siège. Elle est en cours de déploiement dans plusieurs pays du Groupe.

II.4. Plan de transition

II.4.1. Contexte et enjeux

À l'échelle mondiale, les transports représentent près d'un quart des émissions totales de gaz à effet de serre³. En Europe, les déplacements en voiture individuelle comptent pour environ 61 % des émissions totales de CO₂ dues au transport routier⁴. Dès lors, le développement des transports publics constitue un levier majeur pour réduire les émissions liées à la mobilité.

II.4.1.1. Description des enjeux

Face à ces constats, Transdev contribue à la transition vers une mobilité plus sobre en carbone en développant des offres de transport public et en proposant à ses clients des solutions adaptées aux réalités territoriales et aux attentes des passagers.

II.4.1.2. Trajectoire carbone à horizon 2030

Transdev a complété la définition de son objectif global de réduction de 30 % des émissions de gaz à effet de serre (CO₂e/100 km) de sa flotte d'ici 2030 (année de référence 2018), par un travail approfondi conduit au sein de la Communauté environnementale du Groupe. Celui-ci visait à affiner l'analyse de l'évolution de l'activité et des émissions, afin de mieux prendre en compte les spécificités des contextes opérationnels propres à chaque pays.

Ces informations ont servi à élaborer un plan de transition et une trajectoire de décarbonation spécifiques à chaque pays, selon une démarche structurée autour de cinq leviers de décarbonation :

- évolution modale ;
- électrification ;
- biocarburant ;
- biogaz ;
- évolution de la consommation d'énergie.

Sur cette base, Transdev devrait atteindre ses objectifs globaux, principalement grâce à l'électrification progressive de la flotte et à l'augmentation de la part du biogaz, qui constituent aujourd'hui les leviers les plus contributifs à la réduction des émissions.

Le CO₂e/pkm, qui correspond aux émissions de gaz à effet de serre générées pour transporter un voyageur sur un kilomètre, est l'indicateur de référence pour le transport de passagers. Il permet de comparer de manière cohérente l'impact environnemental des différents modes de transport exploités par Transdev.

Pour calculer cet indicateur, Transdev a réalisé une estimation du taux de remplissage moyen des véhicules, à partir du nombre de passagers transportés par type de véhicule. Cette estimation, établie pour chaque pays sur la base des données mises à disposition, permet de rapporter les émissions de gaz à effet de serre à l'activité réellement produite, et ainsi de disposer d'un indicateur harmonisé et comparable à l'échelle du Groupe.

Avec cet indicateur, la croissance des modes lourds (modes de transport à forte capacité) tend à améliorer la trajectoire et Transdev pourrait atteindre un objectif de réduction de 40 % de CO₂e/pkm entre 2018 et 2030. En 2025, l'indicateur atteint 97,0 CO₂e/pkm, soit une évolution de -21% depuis 2018, illustrant les progrès réalisés et la cohérence de la trajectoire à horizon 2030. Plus représentatif de la performance environnementale globale que l'indicateur CO₂e/100 km, il complètera progressivement ce dernier dans le pilotage et les engagements du Groupe.

II.4.2. Actions menées

II.4.2.1. Mesure des émissions de GES et reporting

Les outils de calcul et de reporting sont devenus indispensables pour suivre l'avancée et l'efficacité des mesures déployées, mobiliser les financements nécessaires à la transition et répondre aux exigences réglementaires. Le Groupe adapte ses dispositifs de reporting afin de se conformer aux exigences de la CSRD, renforcer la transparence sur sa chaîne de valeur et intégrer plus largement les enjeux de durabilité dans la gestion des risques.

Dans ce cadre, Transdev comptabilise depuis 2024 ses émissions indirectes (scope 3) — les émissions des fournisseurs (scope 3 amont) et des clients (scope 3 aval), sur l'ensemble des pays du Groupe. Une phase pilote a permis d'identifier comme significatives les catégories suivantes : achats de biens et services, activités liées aux combustibles et à l'énergie, déplacements professionnels, déplacements domicile-travail et actifs loués en amont. Ces catégories concentrent plus de 95% des émissions du scope 3. Transdev exerçant une activité de transport de personnes, il n'existe pas d'émissions de transport aval (3.9), qui sont donc considérées nulles.

³ Source : Agence internationale de l'énergie (IAE), données 2022

⁴ Source : Agence européenne pour l'environnement, données 2022

Le scope 3 représente près de 40 % des émissions du Groupe avec pour principaux postes :

- **3.3 Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2) – environ 38 %.** Émissions relatives à l'extraction, la fabrication et l'acheminement des énergies consommées par Transdev.
- **3.1 Achats de biens et de services – environ 18 %.** Émissions liées à la production de l'ensemble des biens et services achetés par le Groupe.
- **3.2 Immobilisations – environ 15 %.** Émissions associées à la fabrication et à l'acheminement des véhicules exploités par Transdev.
- **3.4 Transport amont – environ 14 %.** Émissions de transport sous-traité, évaluées en 2025 à 183 kt de CO₂e.
- **3.7 Déplacements domicile-travail des employés – environ 13 %.** Émissions liées aux trajets quotidiens des collaborateurs.

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

Ces résultats seront détaillés dans le rapport de durabilité 2028.

II.4.2.2. Report modal vers les transports en commun

L'usage des transports en commun constitue un levier majeur de décarbonation des mobilités. Accompagner la sortie du modèle « tout voiture » implique d'attirer davantage de voyageurs afin d'accélérer cette transition.

Transdev déploie plusieurs actions en ce sens :

- 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.

FAVORISER LES MOBILITÉS ACTIVES À VALENCE

En 2025, les équipes de Transdev Valence Mobilités se sont fortement mobilisées pour développer les services favorisant le vélo en ville. En complément des stations libre-service, Transdev propose désormais un service de location longue durée et des consignes à vélo.



II.4.2.3. Mobilité bas carbone

Transdev déploie des solutions de transport « zéro émission⁵ (ZE) », adaptées aux contextes géographiques et climatiques, ainsi qu'aux besoins spécifiques de chaque territoire. L'équipe Transition Énergétique du Groupe accompagne les filiales dans leurs projets, identifie les solutions opérationnelles les plus adaptées et soutient les clients dans l'électrification de leurs parcs de véhicules.

La décarbonation de la flotte s'appuie sur le développement des énergies alternatives au diesel : électricité, biogaz, biocarburants, et hydrogène. Fin 2025, le Groupe exploite 2 626 bus et cars « zéro émission⁵ » sur le périmètre consolidé et 3 156 sur le périmètre opéré⁶. En incluant les taxis (hors véhicules autonomes), Transdev exploite 3 875 véhicules « zéro émission⁵ » sur le périmètre opéré⁶.

UNE FLOTTE EN TRANSITION

La transition des flottes de véhicules s'opère dans différents pays.

Allemagne : Transdev poursuivra l'exploitation du réseau de bus de Zwickau jusqu'en 2035 pour le compte de l'opérateur public de transport *Regionalverkehr Westsachsen GmbH* (RVW). Le contrat prévoit 4,1 millions de kilomètres parcourus par an sur 68 lignes, dont environ 70 % seront assurés par des véhicules électriques. La flotte sera renforcée par 37 bus standards, 10 bus articulés et 9 minibus, tous électriques. L'ensemble des véhicules entrera progressivement en service au cours de l'année 2026.

Transdev expérimente également son premier train à hydrogène entre Augsburg et les Alpes bavaroises. Fonctionnant en traction électrique grâce à une pile à combustible, ce train n'émet que de la vapeur d'eau lors de leur exploitation. Ce test vise à valider la technologie sur de longs trajets et à évaluer si elle peut constituer une alternative viable sur les lignes ferroviaires ne pouvant pas être électrifiées.

Australie : Dans la région 9 du réseau de bus de Sydney, Transdev-John Holland déploiera 136 nouveaux bus électriques, en remplacement progressif des bus roulant au diesel et au gaz naturel comprimé, qui seront supprimés d'ici 2030.

France : Transdev Pays de la Loire a inauguré le premier car scolaire converti au BioGNV. Cette conversion permet une réduction de 75 % des émissions de gaz à effet de serre tout en prolongeant la durée de vie d'un véhicule auparavant alimenté au diesel.

En Centre-Val de Loire, Transdev exploite désormais la plus grande flotte d'autocars convertis à l'électrique d'Europe, avec 26 véhicules transformés et déjà en service sur les lignes du département d'Indre-et-Loire, et 40 véhicules supplémentaires prévus en 2026. Cette initiative, menée avec le soutien de la Région et de l'ADEME, constitue une étape importante vers un transport public bas carbone.

Pays Bas : Transdev s'engage à entièrement électrifier sa flotte à Utrecht d'ici 2028. Pour atteindre cet objectif, 297 nouveaux bus zéro émission seront ajoutés au parc, dans le cadre d'une concession de transport multimodal de dix ans couvrant 50 lignes de bus et 3 lignes de tram dans Utrecht et sa région.

Transdev a également renouvelé la concession de transport de *Hoeksche Waard-Goeree Overflakkee* (HWGO), jusqu'en décembre 2038. Le nouveau contrat, qui a débuté en décembre 2025, prévoit une flotte 100 % zéro émission dès son lancement. À cette fin, 42 bus VDL et 25 bus Volvo zéro émission ont déjà été commandés.

Royaume-Uni : Une nouvelle flotte de bus hybrides a été déployée pour relier Leeds, Bradford, Harrogate et Otley à l'aéroport de Leeds Bradford. Les 15 nouveaux véhicules permettront de réduire de 8,5 % la consommation d'essence, tout en augmentant la capacité et l'accessibilité du service de transport vers l'aéroport.

Suède : En Gästrikland, Transdev exploite désormais une flotte de 52 bus électriques qui parcourent environ 3,5 millions de kilomètres par an, permettant une réduction d'environ 38 360 tCO₂e et contribuant à améliorer la qualité de vie des habitants. Onze bus électriques supplémentaires de marque BYD ont été commandés pour compléter la flotte existante.

II.5. Plan d'adaptation au changement climatique

Le changement climatique expose Transdev à des risques physiques croissants, susceptibles d'affecter la continuité des opérations, la sécurité des personnes et l'intégrité des infrastructures. Afin de renforcer sa résilience, le Groupe a engagé la mise en œuvre d'un plan d'adaptation fondé sur l'identification des risques climatiques prioritaires dans chaque pays.

II.5.1. Contexte et enjeux

II.5.1.1. Description des enjeux

Les impacts du changement climatique se manifestent déjà et exposent les systèmes de transport public à des risques significatifs. Ces risques concernent la sécurité des collaborateurs et des passagers, la continuité de l'exploitation, l'intégrité des infrastructures, la qualité du service, ainsi que les coûts opérationnels et la réputation du Groupe.

Face à l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements climatiques extrêmes, Transdev doit adapter ses activités de manière proactive.

⁵ Au sens du règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne.

⁶ Le périmètre opéré correspond au périmètre consolidé financier, élargi aux joint-ventures et aux sociétés d'économie mixte (SEM) en France.

Le plan d'adaptation vise à structurer cette réponse en identifiant les risques climatiques prioritaires et en permettant aux équipes locales de mettre en œuvre les mesures les plus appropriées selon les vulnérabilités propres à chaque territoire.

II.5.1.2. Méthodologie et cadre d'analyse

Méthodologie

En 2024, la Direction Stratégie Environnement et Climat a conduit, en collaboration avec la Direction des Risques, une évaluation des risques climatiques sur les activités du Groupe. L'analyse des risques actuels s'appuie sur la méthodologie OCARA⁷ (Operational Climate Adaptation & Resilience Assessment) développée par Carbone 4, tandis que l'évaluation des risques futurs a été réalisée à l'aide de l'outil *Physical Risks Score* de la Caisse des Dépôts, fondé sur les scénarios⁸ du GIEC (SSP5-8.5, RCP 2.6 et 4.5).

Cadre d'analyse

Pour cette première itération, l'analyse a été limitée aux processus essentiels, c'est-à-dire ceux dont toute dégradation, même temporaire, entraînerait une interruption partielle ou totale de l'activité.

La classification des activités s'appuie sur la Taxonomie européenne :

- 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 ».

Ces processus essentiels sont :

- L'intégrité des bâtiments et des constructions ;
- La préservation des conditions de stockage des carburants et du gaz ;
- La garantie de bonnes conditions de travail ;
- L'intégrité des installations électriques (chargeurs, lignes aériennes, etc.) ;
- Le bon fonctionnement de la flotte ;
- La disponibilité et la qualité du réseau routier pour la flotte et les déplacements des employés et des prestataires ;
- La disponibilité et la qualité des approvisionnements en électricité et en gaz naturel pour la flotte ;
- La disponibilité et la qualité des réseaux télécom et internet.

Chacun a ensuite été évalué selon sa sensibilité aux aléas climatiques suivants :

- températures extrêmes (pics et vagues de chaleur ou de froid) ;
- 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 un site générique de Transdev, un site représentatif modélisé à partir des caractéristiques communes aux activités du Groupe, a été consolidée à partir de 13 entretiens réalisés dans 11 pays, sélectionnés en fonction de leurs processus et de leur exposition, ainsi que des contributions de plus de 50 experts de sites aux profils variés couvrant l'ensemble des activités et vulnérabilités du Groupe.

Cette évaluation a permis d'identifier les aléas climatiques présentant les impacts les plus significatifs pour les processus de Transdev.

II.5.1.3. Risques liés au changement climatique

Risques actuels

L'analyse met en évidence trois aléas climatiques auxquels les activités de Transdev sont aujourd'hui particulièrement vulnérables :

- **tempêtes** : les vents violents peuvent endommager les équipements et arracher des branches ou des objets susceptibles de créer des obstacles sur les infrastructures de transport ; les épisodes orageux, notamment la foudre, peuvent provoquer des coupures de courant et endommager les caténaires ; enfin, les chutes de neige peuvent perturber ou interrompre la circulation, affectant ainsi la continuité de l'exploitation ;
- **inondations extrêmes** : la montée rapide des eaux entraîne des dommages importants sur les infrastructures et le matériel, perturbant durablement l'organisation des services ;
- **températures très élevées** : elles dégradent les conditions de travail et le confort des passagers, notamment en cas de défaillance ou d'absence de systèmes de climatisation.

Risques futurs

À un horizon de 10 à 15 ans, les simulations climatiques fondées sur le scénario SSP5-8.5 montrent que les tempêtes, les vagues de chaleur et les inondations resteraient les aléas les plus susceptibles d'affecter les activités futures de Transdev. Selon ce scénario, 99 % des sites actuels du Groupe pourraient être confrontés, chaque année, à au moins un aléa supplémentaire présentant un impact majeur.

II.5.2. Actions menées

À la suite de l'analyse de risques et de l'identification des aléas climatiques aux impacts majeurs sur les activités de Transdev, un plan d'action Groupe a été élaboré. Construit à partir des retours d'expérience des sites les plus exposés, il recense les mesures d'adaptation déjà mises en œuvre ou à déployer selon chaque aléa, avec pour objectif de renforcer la résilience du Groupe face aux phénomènes identifiés.

Le plan d'action prévoit notamment de renforcer les procédures en cas d'événements climatiques extrêmes et de développer des actions de prévention spécifiques. Cela inclut une meilleure coordination avec les parties prenantes lors d'événements climatiques critiques, ainsi que des mesures concrètes adaptées aux contextes locaux telles que l'élaboration et le déploiement de plans d'évacuation des flottes pour les dépôts situés en zones inondables.

⁷ La méthode OCARA permet d'évaluer la vulnérabilité d'une activité aux aléas climatiques en analysant l'exposition des processus essentiels, leur sensibilité et les impacts potentiels sur les opérations. Elle fournit un cadre structuré pour identifier et hiérarchiser les risques climatiques actuels et orienter les priorités d'adaptation.

⁸ Les scénarios du GIEC décrivent l'évolution possible du climat selon différents niveaux d'émissions. RCP 2.6 est le scénario compatible avec les Accords de Paris, visant à limiter le réchauffement à environ 1,5-2°C. RCP 4.5 correspond à une trajectoire intermédiaire d'environ 2,5-3°C. Le scénario SSP5-8.5, fondé sur une hausse continue des émissions sans action pour les réduire, projette un réchauffement supérieur à 4°C d'ici la fin du siècle.

SIMULATION DE CRISE SUR UN DÉPÔT À RISQUE D'INONDATION

Un atelier de mise en situation de gestion de crise a été organisé sur un dépôt dans le sud de la France, identifié comme l'un des sites les plus exposés aux risques d'inondation. Il a réuni des acteurs de terrain (agents d'exploitation, conducteurs, équipes QSE), ainsi que des représentants des équipes du siège et de la Direction Stratégie Environnement et Climat, afin d'identifier les principaux défis liés aux risques d'inondation.

Les enseignements tirés de cet exercice ont permis d'élaborer un plan d'action concret, destiné à être partagé avec les autres pays.

Caractéristiques du site concerné :

- Plus de 100 collaborateurs (conducteurs, exploitants, contrôleurs) ;
- 35 à 40 bus, dont 13 articulés électriques ;
- Véhicules électriques, gaz et diesel.

Partage d'expérience

Les équipes Stratégie Climat & Environnement Groupe et Transdev Innovation sont intervenues lors du webinaire « Adapter les mobilités au changement climatique » afin de présenter les enjeux, les actions et les besoins de coopération d'un opérateur de transport public. Cette intervention s'inscrit dans le cadre du partenariat engagé en 2024 avec le CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), visant à favoriser le partage d'expertises et de retours d'expérience au service d'une mobilité plus durable en France.

Collaborations sectorielles

Transdev a également contribué à un groupe de travail dédié à l'élaboration de fiches techniques proposant une expertise pluridisciplinaire pour développer des solutions d'adaptation à l'échelle de la chaîne de valeur du transport public. Un premier cas d'usage a été produit pour illustrer les actions mises en œuvre par Transdev afin d'assurer la continuité de service et de meilleures conditions pour les collaborateurs et les passagers lors de fortes chaleurs à Phoenix (Arizona, États-Unis).

Partage d'expertise

Virginie Fernandes, Directrice Stratégie et Transformation Groupe et membre du Comité Exécutif, a été interviewée par le *think tank* Terra Nova pour présenter l'approche stratégique de Transdev en matière d'adaptation au changement climatique. Cette contribution a alimenté un rapport consacré aux leviers d'accélération mobilisables par les entreprises, dans lequel Transdev souligne notamment l'importance de la coordination entre une diversité d'acteurs et la nécessité d'un plan d'adaptation multisectoriel et cohérent.

II.6. Pollution de l'air

II.6.1. Contexte et enjeux

La qualité de l'air est un enjeu majeur de santé publique. Les transports représentent 54 % des émissions de monoxyde et de dioxyde d'azote (NOx) en France en 2020, dont près de la moitié provient des véhicules individuels⁹; le développement du transport public constitue ainsi un levier essentiel pour réduire cette pollution.

Toutefois, une partie importante de la flotte de Transdev roule encore au diesel, notamment en zones urbaines denses. Il est donc essentiel pour le Groupe de suivre précisément ses émissions et de poursuivre l'amélioration de ses performances.

II.6.2. Actions menées

Bien que le transport public soit une solution de mobilité plus durable que la voiture individuelle, son impact environnemental peut encore être réduit. À titre d'exemple, un autobus urbain à moteur thermique génère en moyenne 4 kg de particules de freinage par an, un volume qui peut être limité grâce à des dispositifs adaptés.

Transdev expérimente ainsi, en collaboration avec Tallano Technologies et IVECO BUS, la solution TAMIC® : un système de capture des particules fines émises lors du freinage. Cette technologie permet de récupérer plus de 70 % des particules issues de la friction des plaquettes et des disques de frein.

Au-delà de son intérêt environnemental, ce projet d'innovation anticipe l'arrivée de futures réglementations européennes sur les émissions non liées à l'échappement (particules de freinage et d'abrasion), qui concerneront les autobus et les autocars.

L'un des principaux atouts de cette technologie est qu'elle peut équiper tant des véhicules neufs que des autobus déjà en circulation, facilitant ainsi son déploiement à grande échelle.

Les tests menés en 2024 sur le réseau Soléa à Mulhouse constituent une première internationale pour le Groupe et ouvrent la voie aux étapes suivantes : l'homologation du dispositif lorsque les normes seront définies, puis un développement industriel de la solution.

II.7. Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales

II.7.1. Contexte et enjeux

En tant qu'opérateur de mobilité partenaire des collectivités, Transdev agit aux côtés des parties prenantes locales pour réduire ces impacts, développer des solutions d'économie circulaire pour son matériel et contribuer à la préservation des écosystèmes.

II.7.2. Actions menées

II.7.2.1. Solutions d'économie circulaire

Prolongation de la durée de vie et recyclage

Transdev explore des solutions permettant de prolonger la durée de vie de ses véhicules avant de les remplacer ou de les recycler.

Aux Pays-Bas, Transdev dispose d'une politique dédiée à l'économie circulaire et s'est fixé pour objectif de rendre ses activités 100 % circulaires d'ici 2050, avec une étape intermédiaire visant à réduire de moitié la consommation de matières premières d'ici 2030. Parmi les actions déjà mises en œuvre figurent :

- la réutilisation des batteries usagées de 43 bus électriques opérés à Eindhoven, désormais employées comme système de stockage d'énergie ;
- le rechapage des pneumatiques usagés, remis en circulation après homologation.

Toujours aux Pays-Bas, en 2025, à l'occasion de la Journée des transports publics, Transdev, aux côtés d'autres opérateurs de transport public et d'organismes gouvernementaux, a signé l'Accord sur les transports publics circulaires 2025-2035, qui fixe une ambition commune : accompagner la transition progressive de l'ensemble du secteur vers une économie circulaire.

Rétrofit

La conversion de véhicules existants vers des motorisations à plus faible impact environnemental, notamment par le retrofit, fait l'objet de phases de test au sein du Groupe.

En Suède, Transdev a engagé plusieurs initiatives illustrant l'application des principes de circularité aux mobilités. En 2025, la rénovation et la conversion d'un ferry fonctionnant initialement au diesel en un navire hybride utilisant du biodiesel et de l'électricité, à la suite d'un retrofit, a permis de démontrer comment la prolongation de la durée de vie des actifs, combinée à l'intégration de solutions techniques adaptées, peut contribuer à la réduction de l'empreinte environnementale des opérations.

Ces travaux s'inscrivent dans une réflexion plus large portée au niveau du Groupe. En juin 2025, *The Mobility Sphere*, le *think tank* de Transdev pour explorer l'avenir de la mobilité, s'est tenu à Visby, sur l'île de Gotland, dans le cadre de la Semaine d'Almedalen, principal forum annuel de dialogue politique et sociétal en Suède réunissant décideurs publics. Cette édition a été consacrée au rôle de la circularité dans la transition vers des mobilités plus durables.

⁹ Source : <https://publications.cerema.fr/webdcdc/les-essentiels/qualite-air-mobiliser-mobilite/>

II.7.2.2. Préservation de la biodiversité

En France, Transdev travaille avec les parties prenantes locales pour soutenir des initiatives de préservation et de restauration des écosystèmes dans les territoires où le Groupe opère.

Depuis 2016, Transdev France est engagé dans le programme Nature 2050, porté par CDC Biodiversité. À ce titre, sept réseaux Transdev soutiennent des actions de renaturation contribuant à la restauration de 140 000 m² de milieux naturels à horizon 2050. En 2024, ce partenariat a été renforcé par la signature d’une nouvelle convention cadre, visant à intégrer les enjeux de biodiversité à différentes étapes de la chaîne de valeur, depuis la prise en main des réseaux jusqu’à l’exploitation des infrastructures et l’ancrage territorial des activités.

Dans ce cadre, plusieurs projets de renaturation ont été engagés, notamment sur trois sites situés dans la région des Hauts-de-France. Par ailleurs, depuis août 2024, Transdev est signataire du programme « Entreprise engagée pour la nature » porté par l’Office français de la biodiversité.

Au Royaume-Uni, cette attention portée à la biodiversité se traduit également par des actions concrètes à l’échelle des sites. Sur le dépôt de York, des nichoirs destinés aux oiseaux et aux chauves-souris ont notamment été installés, illustrant l’intégration progressive de mesures favorables à la faune locale dans les projets d’aménagement et de modernisation des infrastructures.

II.8. Mesure de la performance

Indicateur clé de performance		2018 *	2024	2025
Émissions de CO ₂ e kg/100 km ⁽¹⁾		117,6	96,5	92,9
	CO	85,8	20,7	17,1
Émissions de polluants g/100 km	NOx	1 224,6	652,9	616,8
	PM	8,1	2,6	2,3
	HC	NC**	4,2	3,2

(1) Correspond aux émissions de gaz à effet de serre, hors activités maritimes, intégrant l’ensemble du cycle énergétique (« du puits à la roue » – well to wheel) depuis la production de l’énergie jusqu’à son utilisation par le véhicule. En intégrant les activités maritimes, l’intensité carbone de la flotte du Groupe pour 2025 serait de 95,7 kg CO₂e/100 km.

* 2018 année de référence.

** NC = non calculé. Initialement non couvert par l’audit en 2018.

En 2025 Transdev poursuit et accélère la réduction ses émissions carbone.

Par véhicule (CO₂e/100km), la transition énergétique de la flotte progresse grâce à la hausse de la part des biocarburants (+2 %), au développement du GNV et à la poursuite de l’électrification.

Cette dynamique permet pour la première fois de faire passer la part du diesel sous le seuil des 50 %, passant de 51 % en 2024 à 47 % en 2025.

Par passager (CO₂e/pkm), la croissance des modes lourds, avec une augmentation des kilomètres trains amplifie l’amélioration de l’intensité carbone de Transdev par passager-kilomètre.

Cette réduction d’émission carbone s’accompagne également d’une baisse des polluants atmosphériques émis par la flotte diesel. La modernisation du parc et le remplacement des véhicules diesel les plus anciens permettent de réduire les rejets de CO (-18%), NOx (-6%), PM (-11%) et HC (-22%) par rapport à 2024, contribuant ainsi à l’amélioration de la qualité de l’air.

II.9. Application du Règlement Taxonomie des activités durables de l'Union européenne

Le Règlement (UE) 2020/852 (« Taxonomie »), complété par des actes délégués, établit un cadre permettant d'orienter les investissements vers des activités économiques durables, en cohérence avec les objectifs du Pacte Vert¹ pour l'Europe. Il définit la liste des activités et les critères techniques permettant d'évaluer leur éligibilité et leur alignement, ainsi que les exigences de publication d'indicateurs clés.

Conscient de ses responsabilités et de sa capacité à contribuer à la transition écologique, Transdev présente, pour l'exercice 2025, sur l'ensemble de son périmètre consolidé et pour les six objectifs environnementaux :

- l'alignement de ses dépenses d'investissement (CapEx) à la Taxonomie,
- l'éligibilité de son chiffre d'affaires à la Taxonomie. En revanche, le chiffre d'affaires aligné n'a pas été établi dans son intégralité pour l'exercice 2025. Pour certaines activités majeures du Groupe, la vérification des critères relatifs aux pneumatiques au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique nécessite en effet des analyses particulièrement complexes, très consommatrices de temps et de ressources. Au vu du périmètre concerné, un inventaire physique spécifique de l'ensemble des pneumatiques des véhicules électriques en service n'a pas pu être mené.
- Par ailleurs, ces critères sur les pneumatiques entrent, dans certains cas, en contradiction avec les objectifs fondamentaux de préservation des ressources (voir note II.8.3.2).

Pour les contrats avec les autorités organisatrices de mobilité, qui constituent l'essentiel de l'activité du Groupe, le matériel utilisé et les technologies de propulsion sont déterminés par le cahier des charges établi par ces dernières. Transdev s'engage depuis de nombreuses années à leurs côtés dans la transition énergétique du transport public, notamment à travers sa stratégie « Moving Green » (voir note II.1).

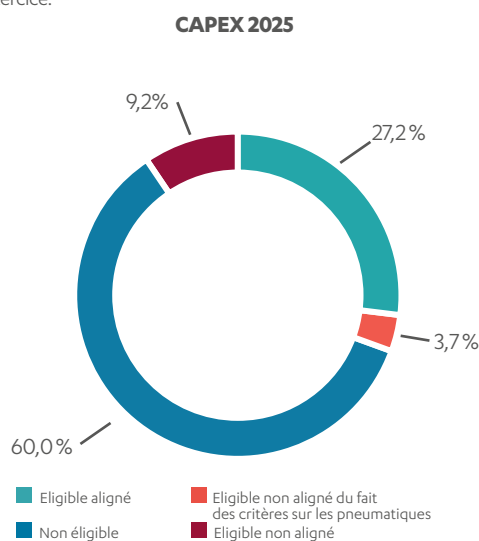
II.9.1. Synthèse

Le tableau ci-dessous présente les ratios d'éligibilité pour le chiffre d'affaires et les CapEx, ainsi que le ratio d'alignement des CapEx :

(en millions d'euros)

	Chiffre d'affaires		CapEx ⁽¹⁾	
	2025	%	2025	%
Eligible aligné	Non disponible	Non disponible	180,4	27,2 %
Eligible non aligné du fait des critères sur les pneumatiques	Non disponible	Non disponible	24,4	3,7 %
Eligible non aligné	Non disponible	Non disponible	397,8	60,0 %
Total éligible	10 388,7	99,5%	602,7	90,8 %
% aligné / éligible		7,9%		29,9 %
Total non analysé	5,0	0,0%	-	-
Total non éligible	50,7	0,5%	60,9	9,2 %
TOTAL	10 444,4		663,6	

⁽¹⁾ 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.



¹ Le Pacte Vert est un ensemble d'initiatives politiques dans le but de rendre l'Europe climatiquement neutre en 2050.

II.9.2. Éligibilité 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.

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

II.9.2.1. Éligibilité aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique

En 2025, les principales activités éligibles aux objectifs d'atténuation du changement climatique (CCM) et d'adaptation au changement climatique (CCA) sont les suivantes :

- 3.3 « Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport » ; ;
- 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

99,5 % du chiffre d'affaires de l'exercice 2025 sont éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique. Cette forte éligibilité reflète la nature même des activités du Groupe, qui offrent des solutions de mobilité durable. Les activités non éligibles concernent essentiellement les sociétés de holding et de moyens.

CapEx

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

- la quasi-totalité des CapEx liés au matériel de transport est éligible ;
- au total, 90,8 % des CapEx du Groupe sont éligibles.

Les CapEx éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique le sont également, pour les mêmes montants, à l'objectif d'adaptation au changement climatique, à l'exception de l'activité 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien ».

II.9.2.2. Éligibilité aux quatre autres objectifs environnementaux

L'analyse menée sur les objectifs « Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines », « Prévention et réduction de la pollution », « Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes » et « Transition vers une économie circulaire » n'a pas permis d'identifier de nouvelles activités éligibles, les activités du Groupe ne correspondant pas aux critères définis par les actes délégués pour ces objectifs. Malgré cette absence d'éligibilité en 2025, Transdev continue à y contribuer, notamment en renforçant ses actions de lutte contre la pollution (voir note II.5).

II.9.3. Alignement des activités

Pour être considérée comme durable ou alignée à la Taxonomie, une activité doit remplir trois conditions cumulatives :

- contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux, en respectant des critères techniques spécifiques ;
- ne pas porter atteinte aux cinq autres objectifs selon le principe dit « *Do No Significant Harm* » (DNSH) ;
- appliquer les garanties minimales sur le respect des droits humains, la lutte contre la corruption, la conformité en matière fiscale et le respect des règles

de concurrence loyale.

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

II.9.3.1. Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique (CCM)

Matériel de transport

Les termes « zéro émission » et « émission nulle » désignent 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.

Activité CCM 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs »

Concernant l'activité CCM 6.1, sont considérés comme alignés les véhicules électriques, ainsi que 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 électrifiée et qui utilisent un moteur conventionnel lorsqu'une telle infrastructure n'est pas disponible.

Activités CCM 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs », CCM 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » et CCM 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien »

Pour les activités CCM 6.3, CCM 6.5 et CCM 6.20, seuls les véhicules à zéro émission à l'échappement sont retenus comme alignés pour le critère de contribution substantielle à l'atténuation climatique.

Il convient de noter que, bien que la Taxonomie cible l'objectif de neutralité carbone de l'Union européenne d'ici 2050, elle ne valorise pas certains leviers déjà mis en œuvre par le Groupe pour atteindre sa trajectoire carbone. Par exemple, pour l'activité CCM 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs », qui représente environ 68,3 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2025, les véhicules utilisant des biocarburants ou du biogaz ne peuvent pas être considérés comme alignés, alors même qu'ils constituent une flotte à faible émission nette.

Activités CCM 6.7 « Transports fluviaux de passagers » et CCM 6.11 « Transports maritimes et côtiers de passagers »

Pour les activités fluviales et maritimes CCM 6.7 et CCM 6.11, seuls les navires à zéro émission à l'échappement sont considérés comme alignés. Aucun des navires concernés n'est dédié au transport de combustibles fossiles.

Activité CCM 6.6 « Transport routier de fret »

L'activité CCM 6.6 représente 0,0 % du chiffre d'affaires consolidé de l'exercice 2025. Elle est considérée comme non significative au regard des indicateurs Taxonomie. Son alignement n'a pas été analysé.

Infrastructures de transport

Dans le cadre des contrats avec les autorités organisatrices de mobilité, les infrastructures (dépôts, ateliers de maintenance, parkings) sont généralement mises à disposition du Groupe ou louées ; Transdev n'a pas vocation à les construire. De plus, aucun des actifs pris en compte n'est dédié au transport ou au stockage de combustibles fossiles.

Activité CCM 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire »

Pour l'activité CCM 6.14, 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 vers le rail) sont principalement retenus.

Activité CCM 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone »

Pour l'activité CCM 6.15, sont pris en compte les ateliers de maintenance, les dépôts, ainsi que les parkings utilisés pour l'exploitation du matériel de transport urbain et suburbain.

Maintenance pour compte de tiers

Pour l'activité CCM 3.3 « Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport », seule la maintenance des véhicules zéro émission à l'échappement, ainsi que des trains bimodaux est considérée comme alignée.

II.9.3.2. 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 est conduite activité par activité, conformément aux critères techniques des actes délégués. Elle est réalisée en s'appuyant notamment sur le respect des réglementations locales en vigueur, l'analyse de double matérialité et les politiques et dispositifs internes de suivi du Groupe.

Adaptation au changement climatique

Le plan d'adaptation du Groupe, décliné par activité taxonomique, est présenté dans la note II.4.3.

Transition vers une économie circulaire

Activités CCM 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs », CCM 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs », CCM 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » et CCM 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien »

Les critères DNSH « Transition vers une économie circulaire » pour les activités CCM 6.1, CCM 6.3, CCM 6.5 et CCM 6.20 portent essentiellement sur la mise en œuvre de mesures de gestion de déchets, tant en phase d'utilisation du matériel de transport (maintenance) qu'en fin de vie. Concernant 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, décrits dans la note II.6, permettent de répondre à ces exigences.

Activités CCM 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » et CCM 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone »

Pour les activités liées aux infrastructures CCM 6.14 et CCM 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 en charge la construction des infrastructures.

Prévention et réduction de la pollution

Pneumatiques pour les activités CCM 6.3 et CCM 6.5

Rappel des principes

Pour les activités CCM 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et CCM 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 est 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.

Par ailleurs, à ce stade, les pneumatiques rechapés n'étant pas pris en compte dans le Règlement Taxonomie (car ils ne figurent actuellement pas dans la base EPREL), leur utilisation entraîne systématiquement un non-alignement des véhicules concernés, malgré les bénéfices pour la préservation des ressources.

Position de Transdev pour l'exercice 2025

En pratique, ces critères relatifs aux pneumatiques sont extrêmement complexes à analyser, tant en termes de temps que de ressources. Un inventaire complet des pneumatiques sur les véhicules électriques en service est impraticable dans les délais de clôture.

En outre, Transdev considère que ces critères ne reflètent pas pleinement ses engagements en matière d'économie circulaire, le Groupe ayant recours, dans de nombreux contrats, à l'utilisation de pneumatiques rechapés en seconde monte ou pour des véhicules rétrofités.

Aussi, le chiffre d'affaires aligné des activités CCM 6.3 et CCM 6.5 n'est pas disponible.

En revanche, les CapEx alignés ont été établis. Certains parcs de véhicules électriques n'ont toutefois pas pu être considérés comme alignés, du fait du non-respect des critères relatifs aux pneumatiques, ce qui représente environ 3,7 % des CapEx totaux pour l'exercice 2025.

Autres pollutions pour les activités CCM 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » et CCM 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone »

Pour les activités d'infrastructures CCM 6.14 et CCM 6.15 :

- les incidents de pollution des sols sont suivis à l'aide d'un indicateur spécifique ;
- lorsque des mesures de réduction du bruit s'avèrent nécessaires, elles sont définies et mises en œuvre en concertation avec les parties prenantes, en particulier les autorités organisatrices de mobilité.

Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes pour les activités CCM 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » et CCM 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone »

Concernant les activités d'infrastructure CCM 6.14 et CCM 6.15, l'analyse de double matérialité montre que l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques 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 d'infrastructures.

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 rejets de polluants ;
- le Groupe surveille la prolifération d'espèces invasives et tond les surfaces végétalisées, qui sont limitées. 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 largement, le Groupe travaille avec les autorités organisatrices de mobilité pour concevoir des solutions respectueuses des écosystèmes (voir note II.6.2.2).

II.9.3.3. Garanties minimales

L'évaluation des garanties minimales se concentre sur quatre domaines clés : (i) le respect des droits humains, (ii) la lutte contre la corruption, (iii) la conformité en matière fiscale et (iv) le respect des règles de concurrence loyale. Elle s'appuie sur :

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

Transdev dispose d'un système de management de l'éthique et de la conformité (ECMS), qui vise à assurer le respect de la réglementation et des règles internes. Il comporte 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 (voir note IV.2.4 et le Plan de vigilance, en annexe du rapport de gestion).

En 2025, aucune condamnation de nature à remettre en cause le respect du critère « garanties minimales » n'a été enregistrée.

II.9.4. Résultats d'éligibilité et alignement des activités du Groupe

II.9.4.1. Synthèse des résultats d'éligibilité et alignement des activités du Groupe

Exercice 2025

KPI	Total	Proportion d'activités éligibles à la Taxonomie	Activités alignées à la Taxonomie	Proportion d'activités alignées à la Taxonomie	Ventilation par objectif environnemental des activités alignées à la Taxonomie						Proportion d'activités habilitantes	Proportion d'activités transitoires	Activités non reportées considérées comme non matérielles	Activités alignées à la Taxonomie (N-1)	Proportion d'activités alignées à la Taxonomie (N-1)	
					Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité						
Chiffre d'affaires	10 444,4	99,5 %	Non disponible	Non disponible	Non disponible	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	Non disponible	Non disponible	0,0 %	Non disponible	Non disponible
CapEx	663,6	90,8 %	180,4	27,2 %	27,2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16,7 %	0 %	0 %	94,3	16,6 %	

La réconciliation des CapEx présentés dans le tableau ci-dessus avec les états financiers consolidés est présentée dans la note méthodologique (voir note VI.2.2).

II.9.4.2. Chiffre d'affaires

En 2025,

- l'activité CCM 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs » présente un taux d'alignement de 58,0 % (calculé sur le montant éligible), essentiellement porté par le transport ferroviaire électrique et bi-mode en Allemagne ;
- l'activité CCM 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » présente un taux d'alignement de 46,3 % ;
- l'activité CCM 6.11 « Transports maritimes et côtiers de passagers » présente un taux d'alignement de 2,2 %.

L'alignement du chiffre d'affaires pour les activités CCM 6.3 « Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs » et CCM 6.5 « Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » n'est pas présenté pour l'exercice 2025, en raison des difficultés de mise en œuvre des critères relatifs aux pneumatiques, lesquels ne prennent pas, par ailleurs, en compte les enjeux de préservation des ressources (voir note II.8.3.2). Les activités CCM 3.3 « Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport », CCM 6.7 « Transports fluviaux de passagers », CCM 6.15 « Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone » et CCM 6.20 « Activités d'assistance en escale pour le transport aérien » ne présentent pas de chiffre d'affaires aligné en 2025.

II.9.4.3. Dépenses d'investissement (CapEx)

Les CapEx alignés à la Taxonomie s'élevèrent à 180 millions d'euros en 2025, soit 27,2 % des CapEx totaux et 29,9 % des CapEx éligibles. En 2025, la répartition de cet alignement par activité taxonomique est présentée ci-dessous :

KPI	CapEx												
Exercice	2025												
Activités économiques	Code	CapEx éligible à la Taxonomie (%)	CapEx aligné à la Taxonomie (valeur monétaire)	CapEx aligné à la Taxonomie (%)	Objectif environnemental des activités alignées à la Taxonomie					Activité habilitante	Activité transitoire	Part des activités alignées parmi les activités éligibles	
			En millions d'euros	%	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité	H	T	%
Transports ferroviaires interurbains de voyageurs	CCM 6.1, CCA 6.1	8,5%	11,2	1,7%	1,7%	0%	0%	0%	0%	0%			19,7%
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs ¹	CCM 6.3, CCA 6.3	60,7%	56,5	8,5%	8,5%	0%	0%	0%	0%	0%			14,0%
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5, CCA 6.5	3,3%	-	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%			0,0%
Transports maritimes et côtiers de passagers	CCM 6.11, CCA 6.11	0,8%	2,2	0,3%	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%			41,3%
Infrastructures de transport ferroviaire	CCM 6.14, CCA 6.14	5,4%	34,9	5,3%	5,3%	0%	0%	0%	0%	0%	H		98,3%
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15, CCA 6.15	11,4%	75,6	11,4%	11,4%	0%	0%	0%	0%	0%	H		99,6%
Activités d'assistance en escale pour le transport aérien	CCM 6.20	0,6%	-	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%			0,0%
Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	CCM 3.3, CCA 3.3	0,1%	-	0,0%	0,0%		0%	0%	0%	0%	H		0,0%
Alignement par objectif					27,2%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total KPI CapEx		90,8%	180,4	27,2%	27,2%	0%	0%	0%	0%	0%	16,7%	0%	29,9%

En 2025, les CapEx alignés à la Taxonomie correspondent principalement :

- à des locations et acquisitions de véhicules zéro émission à l'échappement, équipés de pneumatiques neufs 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 à l'échappement n'ont pas pu être considérés comme alignés, en raison du non-respect des critères techniques liés aux pneumatiques. Ils représentent environ 3,7 % des CapEx du Groupe en 2025.

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 » (voir 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...).

II.9.4.4. Charges opérationnelles (OpEx)

Les OpEx, tels que définis par le Règlement Taxonomie (voir note VI.2.2), s'élèvent à environ 815 millions d'euros en 2025, soit 7,9 % du total des charges opérationnelles du Groupe et environ 8,4 % des charges entrant dans le calcul de l'EBITDA. Ce pourcentage étant en deçà du seuil de matérialité de 10 %, Transdev est exempté de l'obligation de calculer un alignement.

II.9.5. Perspectives

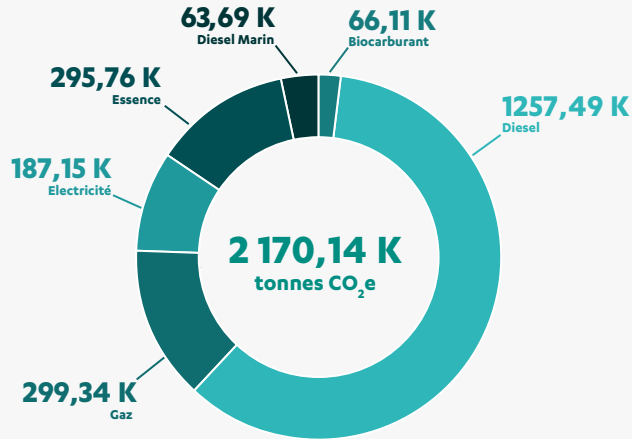
Dans un contexte réglementaire européen en constante évolution, le Groupe prévoit de renforcer progressivement son *reporting*.

S'agissant des pneumatiques, le Groupe continuera à intégrer, lorsque cela sera pertinent, les exigences de la Taxonomie lors du renouvellement de certains contrats. Toutefois, considérant que l'exclusion des pneumatiques rechapés de l'alignement est en contradiction avec les objectifs de préservation des ressources, le Groupe maintiendra leur utilisation en seconde monte ou sur des véhicules rétrofités lorsque cela sera jugé pertinent par les équipes opérationnelles ou lorsque les cahiers des charges des clients le permettront.

Informations environnementales clés

EMPREINTE CARBONE DE LA FLOTTE DE TRANSDEV

Scopes 1, 2 et 3.3 (tonne CO₂e)



Scope 3

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

2023



Calcul du scope 3 pour le Top 5 pays

2024



Calcul du scope 3 Mondial

2028



Reporting obligatoire avec la CSRD

Trajectoire carbone

Contribuant aux accords de Paris



2024

Plan de transition horizon 2030 avec 6 pays pilotes



2025

Plan de transition horizon 2030 et 2050 pour tous les pays du Groupe



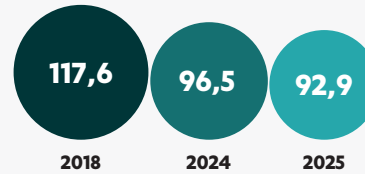
2026

Alignement avec une trajectoire basée sur la science

ENGAGEMENT CLÉS POUR 2030

-30%
D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE /100 KM HORS ACTIVITÉ MARITIME PAR RAPPORT À 2018

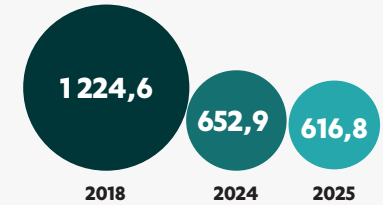
Émissions de CO₂e kg/100 km



NEW -40% CO₂e/pkm toute flotte par rapport à 2018

-50%
D'ÉMISSIONS D'OXYDE D'AZOTE (NO_x)/100 KM PAR RAPPORT À 2018

Émissions de NO_x g/100 km



5 884 véhicules gaz et biogaz

2 570 véhicules électriques

56 véhicules à hydrogène

véhicules = bus et cars

Performance 2025



Changement climatique

-21%

de CO₂e/100 km hors activité maritime entre 2018 et 2025



Qualité de l'air

-50%

de NO_x/100 km entre 2018 et 2025



Certification environnementale

50%

d'entités certifiées ISO 14001



2 626

bus et cars « zéro émission* » (ZE)

+28% de bus et cars ZE* entre 2024 et 2025



12,1%

de km « zéro émission* »



99,5%

du chiffre d'affaires éligible à l'objectif d'atténuation du changement climatique

Part des kilomètres parcourus par mode en 2025

60,8% bus

19,0% cars

6,0% ferroviaire

1,1% tramways

0,2% fluvial et maritime

12,9% autres

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







III. Informations sociales

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

III. Informations sociales

S'engager pour les collaborateurs, passagers et communautés

Au cœur de sa mission de mobilité au service du bien commun, Transdev s'appuie sur l'engagement de plus de 107 000 collaborateurs dans 19 pays. Pour soutenir ses équipes qui rendent possibles les déplacements de millions de personnes chaque jour, le Groupe agit pour attirer et développer les talents, garantir des conditions de travail sûres et inclusives, et maintenir un dialogue social exigeant.

AMBITION	ENJEUX EN MATIERE DE DURABILITE	CONTRIBUTION AUX ODD
Être un employeur de choix et leader inclusif, engagé pour la sûreté et la sécurité de nos passagers et collaborateurs	<ul style="list-style-type: none">• Développer un environnement de travail attractif favorisant l'engagement des collaborateurs, la continuité des opérations et le dialogue social.• Promouvoir l'inclusion et l'équité à tous les niveaux de l'organisation.• Assurer la santé, la sécurité et la sûreté de tous, en prévenant accidents, agressions et incidents.• Contribuer au développement économique et social des territoires desservis.	   

III.1. La stratégie de Ressources Humaines (RH) du Groupe

Contexte

Transdev évolue dans un secteur marqué par des tensions croissantes sur l'emploi, accentuées par le vieillissement de la population et dans lequel il devient de plus en plus difficile d'attirer les profils clés.

Parallèlement, la transformation des métiers s'accélère sous l'effet de la décarbonation, de la digitalisation et de l'essor de l'intelligence artificielle, entraînant une évolution des modes de travail et un besoin accru en compétences spécialisées.

Enfin, la montée des exigences réglementaires, combinée aux impératifs de compétitivité, appelle une organisation plus agile, capable d'anticiper les évolutions et de piloter ses compétences de manière proactive.

Objectifs

La stratégie RH du Groupe vise à anticiper les évolutions, développer les talents et soutenir la transformation durable de l'entreprise. Cette ambition s'inscrit dans la volonté de Transdev de se différencier comme un employeur de choix et un leader inclusif en se fixant les objectifs suivants :

- **35% de femmes au sein du Top 750 d'ici 2030 ;**
- **réduction continue du taux de rotation ;**
- **réduction durable de l'absentéisme dans tous les pays ;**
- **80 % minimum de collaborateurs formés chaque année.**

Stratégie

Pour atteindre ses objectifs, Transdev s'appuie sur six piliers stratégiques :

1. Renforcer son attractivité, notamment sur les métiers critiques ;
2. Améliorer la performance du recrutement, en diversifiant les viviers et en professionnalisant les pratiques ;
3. Développer le potentiel des collaborateurs, en accompagnant les parcours et la mobilité ;
4. Consolider la culture Groupe pour soutenir l'engagement et la cohésion ;
5. Améliorer les conditions de travail des conducteurs, notamment via le programme « Drivers@Transdev » ;
6. Déployer des outils de pilotage RH, pour harmoniser les processus et mesurer la performance.

Cette stratégie s'articule autour de trois fondamentaux : l'alignement avec la stratégie de durabilité du Groupe, le renforcement d'une culture inclusive garantissant un accès équitable au développement professionnel pour tous et le maintien d'un dialogue social structuré et constructif à tous les niveaux de l'entreprise.

III.2. Gouvernance RH

La Direction des Ressources Humaines du Groupe définit la stratégie RH globale et garantit la cohérence des politiques, processus et outils utilisés. Elle élabore les politiques et programmes de développement, met à disposition les outils nécessaires et supervise les processus clés pour les *Top Executives*, *Top Managers* et experts : recrutement, entretiens annuels et de carrière, plans de succession et mobilité internationale. Elle accompagne les différents pays sur l'ensemble des sujets RH et favorise le partage des bonnes pratiques.

Les directions RH des pays déclinent cette stratégie au niveau national. Elles adaptent les politiques et processus du Groupe aux cadres réglementaires et aux enjeux locaux, pilotent les dispositifs talents dans leur périmètre et coordonnent le réseau des DRH des entités opérationnelles.

Les DRH des entités opérationnelles assurent la gestion RH de proximité des managers de premier niveau, des conducteurs, des agents de maintenance et des équipes administratives. Elles mettent en œuvre, sur le terrain, les politiques et outils définis au niveau du Groupe et des pays.

Cette gouvernance RH s'appuie sur des politiques, valeurs et pratiques communes, destinées à garantir une expérience collaborateur conforme aux standards du Groupe. Elle est soutenue par un système d'information RH mondial (hors paie), partagé entre les entités. Il permet de gérer les processus de développement, de formation, ainsi que les entretiens annuels et les *People reviews*. L'objectif à terme est de couvrir l'ensemble des salariés, y compris les conducteurs.



1 pour plus de détails, se référer à l'objectif en matière de diversité des genres en section VI.2.3 de la note méthodologique.

Déploiement des réseaux Talent et Learning & Development : Le Groupe s'appuie sur deux communautés internationales, le réseau Global Talent et le réseau Learning & Development (L&D). Ces deux communautés internationales rassemblent les représentants Talent et les responsables L&D de chaque pays afin de renforcer la collaboration et d'accélérer la diffusion des bonnes pratiques au sein du Groupe. Tout au long de l'année, les réseaux se réunissent en ligne pour partager des retours d'expérience, aligner les méthodologies et capitaliser sur l'expertise collective. En complément, un séminaire annuel en présentiel est organisé au siège du Groupe pour chacune des communautés, offrant un moment clé d'alignement, de développement des compétences et d'approfondissement sur les sujets stratégiques Talent et L&D. Ensemble, ces réseaux soutiennent notre ambition de proposer une expérience collaborateur cohérente et de qualité dans les différents pays du groupe, tout en soutenant les équipes RH locales dans leurs enjeux.

REVUE DES TALENTS ET PLANS DE SUCCESSION

Chaque année, Transdev conduit des People Reviews dans l'ensemble des pays afin d'évaluer les talents, d'identifier les potentiels et de préparer les plans de succession pour les postes clés. Ce processus contribue à sécuriser la continuité managériale et à accompagner la mobilité interne, en cohérence avec les standards définis par la DRH Groupe.

Les revues s'appuient sur des outils structurants :

- la matrice 9-box, utilisée pour évaluer la performance et le potentiel ;
- la matrice de risques de départ, permettant d'anticiper les mouvements de personnel et de sécuriser les postes critiques.

Les résultats de ces revues alimentent les décisions en matière de développement des compétences, de formation et de plans de succession. Ils contribuent également au pilotage des équipes dirigeantes.

En 2025, le dispositif couvre 100 % des Top Executives, 100 % des Top Managers et une large majorité des managers. Le déploiement est en cours dans plusieurs pays et le nombre de collaborateurs intégrés au processus est passé de 2 575 en 2022 à 8 011 en 2025, dont 89 % ont été évalués formellement.

MARQUE EMPLOYEUR :

ACCÉLÉRER POUR DEVENIR UN EMPLOYEUR DE CHOIX

Après avoir défini, en 2023, les quatre piliers de sa proposition de valeur employeur (Collaborateurs, Diversité, Impact Sociétal, Opportunités) et lancé la plateforme What drives you, le Groupe prévoit d'en accélérer le déploiement à partir de 2026. Cette démarche vise à garantir une expression cohérente de la marque employeur, tant en interne qu'en externe, afin de renforcer la fidélisation des collaborateurs, leur engagement et l'attractivité du Groupe auprès des talents.

III.3. Culture Transdev

Chez Transdev, la culture d'entreprise s'exprime avant tout à travers les pratiques opérationnelles et les modes de fonctionnement partagés au quotidien. Elle se construit de manière pragmatique, au plus près des équipes et s'incarne principalement dans les parcours d'intégration, la culture managériale et les rituels collectifs qui structurent la vie des équipes. Elle constitue un socle favorisant la cohésion des équipes et l'appropriation des engagements du Groupe.

we@transdev, le modèle de management du Groupe

Le modèle de management *we@transdev* constitue un levier de développement pour les managers et les équipes du Groupe. Il s'articule autour de trois dimensions — performance, innovation et collaboration — déclinées en dix compétences managériales clés. En instaurant un langage commun et des référentiels partagés, *we@transdev* s'inscrit dans la culture d'entreprise du Groupe et contribue à la création de valeur pour les équipes, les clients, les partenaires et l'ensemble des parties prenantes de Transdev.

Parcours d'intégration

L'accueil des nouveaux collaborateurs constitue une étape essentielle du parcours professionnel et contribue à la diffusion d'une culture commune au sein du Groupe.

Le dispositif d'intégration de Transdev permet d'offrir, dès l'arrivée, une expérience fluide et engageante : création de liens, soutien managérial, découverte des activités et appropriation des valeurs, pratiques et outils. Il a pour objectif de faciliter la prise de poste et l'intégration progressive des collaborateurs au sein des équipes, tout en favorisant l'appropriation d'une culture commune à l'échelle du Groupe.

Plusieurs programmes d'intégration sont déployés pour accompagner les nouveaux collaborateurs :

Transdev Discovery

Ce module obligatoire offre à chaque nouvel arrivant une vision globale de l'entreprise : ses activités, ses métiers, ses chiffres clés, ses implantations et ses perspectives d'évolution. Il est accessible via la plateforme *me@transdev* ou animé en sessions collectives, notamment pour les conducteurs.

Welcome@Transdev

Ce séminaire virtuel, organisé deux fois par an, réunit les nouveaux managers autour d'une présentation du Groupe et de ses activités. Chaque session est introduite par un membre du ComEx. En 2025, deux sessions ont été organisées en avril et octobre, rassemblant au total 316 participants.

In'Pulse

Destiné aux managers impliqués dans des projets internationaux, ce séminaire rassemble des profils issus de différents pays et métiers afin de renforcer la compréhension des enjeux stratégiques et opérationnels du Groupe et de développer le sentiment d'appartenance. En 2025, près de 30 managers du Groupe sont intervenus auprès de 51 participants lors des 14^e et 15^e éditions.

En complément des programmes Groupe, des dispositifs locaux d'intégration sont mis en œuvre pour répondre aux besoins spécifiques :

- En France, par exemple, le programme *Trans'Days* accompagne l'intégration des cadres nouveaux ou récemment promus, sur des fonctions support ou opérationnelles, en favorisant l'émergence d'un réseau entre pairs.
- Transdev encourage également les programmes *Buddy*, qui permettent à chaque nouvel arrivant d'être accompagné par un collègue pour faciliter ses premiers pas, accélérer son intégration et tisser des liens dès les premiers jours.

III.4. Dialogue social

Le maintien d'un dialogue social de qualité est indispensable à la continuité de service et à l'amélioration des conditions de travail. Il contribue à offrir aux équipes un cadre adapté à leurs besoins et à leurs attentes. Le management, les organisations syndicales, les ressources humaines et les collaborateurs y jouent un rôle clé, au travers d'échanges structurés à tous les niveaux de l'entreprise.

Chez Transdev, le dialogue social s'appuie sur quatre principes :

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

Transdev est membre du *Global Deal*, un partenariat international réunissant gouvernements, entreprises et organisations syndicales, visant à encourager le dialogue social comme levier en faveur de l'amélioration des conditions de travail et d'une croissance inclusive.

Dans chaque pays où il est implanté, le Groupe Transdev respecte les réglementations locales.

Instances et pratiques structurées

Au niveau européen, un Comité d'entreprise européen (CEE) se réunit environ trois fois par an pour échanger sur l'actualité du Groupe. Il est consulté sur les sujets transnationaux tels que la situation de l'emploi, l'évolution ou la réallocation des activités, les investissements ou encore l'organisation du Groupe. Chaque année, le CEE est également consulté sur les orientations stratégiques, les plans à long terme et leur suivi. A cette fin, ses membres bénéficient de formations spécifiques.

En France, un accord sur le dialogue social renforce les échanges entre l'entreprise et les partenaires sociaux et garantit les droits syndicaux. Il encadre notamment l'exercice du droit syndical, l'organisation des échanges et l'usage des outils numériques par les représentants du personnel.

UNE ÉVOLUTION DE L'ACTIONNARIAT ACCOMPAGNÉE PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Début 2026, l'évolution de l'actionnariat, réalisée par inversion des parts entre le Groupe Rethmann et la Caisse des dépôts, s'est déroulée dans le cadre d'un dialogue social approfondi avec les organisations syndicales du Groupe.

Des procédures d'information-consultation des représentants du personnel ont été lancées concomitamment au sein du CEE, du Comité de Groupe France et du Comité Social et Economique du siège du Groupe, avec l'intervention de deux cabinets d'experts rémunérés par la Direction.

Une dizaine de réunions se sont tenues sur ce sujet et ont permis à la Direction générale de répondre à toutes les questions. Par ailleurs, deux réunions d'échanges ont été organisées directement entre les représentants du personnel et les deux actionnaires du Groupe.

À l'issue de ce processus, les représentants du personnel ont pu exprimer des avis éclairés, permettant ainsi la poursuite et la finalisation de l'opération dans un cadre social maîtrisé.

III.5. Management des ressources humaines

III.5.1. Contexte et enjeux

Dans un contexte de faible attractivité du secteur, les opérateurs de transport font face à une pénurie croissante de candidats, notamment sur les métiers de la conduite, de la maintenance et de l'exploitation. Par ailleurs, une part significative des postes est occupée par des collaborateurs seniors qui partiront à la retraite d'ici 2030, ce qui accentue la pression sur le renouvellement des effectifs.

Cette situation impose d'anticiper davantage les besoins en main-d'œuvre et de renforcer les dispositifs d'attractivité, de développement et de fidélisation. Favoriser la diversité des profils, des points de vue et des parcours constitue un levier d'attractivité, un gage de performance et un facteur différenciant pour le Groupe.

III.5.2. Politiques RH

En 2025, Transdev a adopté deux politiques stratégiques, validées par le ComEx et applicables dans tout le Groupe, afin de renforcer la gestion des talents et de consolider la transition vers une organisation agile et inclusive :

Politique de mobilité interne

Elle implique activement les managers dans l'accompagnement des collaborateurs, afin de soutenir le développement des compétences et l'élaboration de parcours professionnels adaptés. La politique vise à soutenir la mobilité considérée comme un investissement essentiel pour la croissance et la pérennité de l'organisation.

Procédure de recrutement des Top Managers

La formalisation d'un processus de recrutement équitable et transparent pour les postes de *Top Managers* garantit l'alignement des recrutements avec les objectifs stratégiques du Groupe, ses valeurs et ses engagements en matière de diversité. Ce dispositif vise à assurer la qualité des pratiques de recrutement et à fournir aux entités les meilleurs profils pour accompagner la croissance et la transformation de Transdev.

III.5.3. Actions menées

III.5.3.1. Attractivité et rétention

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.

WeHire@Transdev

Ce dispositif Groupe accompagne les managers dans leurs pratiques de recrutement afin de les aider à définir précisément leurs besoins, conduire des entretiens objectifs et ciblés, et favoriser l'inclusion pour attirer les meilleurs talents. Il s'appuie sur un cadre commun, adapté localement aux contextes et aux besoins opérationnels, pour harmoniser les pratiques de recrutement au sein du Groupe.

Empower

Empower rassemble les politiques RH et les dispositifs dédiés à la mobilité interne et internationale, ainsi qu'à la formation et au développement.

Empower encadre l'ambition de Transdev en matière de gestion de carrière en proposant un accompagnement structuré à chaque étape, afin de disposer des compétences nécessaires là où elles sont requises, de soutenir la qualité de service et de renforcer la promesse employeur : « *Empowering people to move forward* ».

Renforcement de l'offboarding

Le départ de l'entreprise constitue une étape clé du parcours collaborateur. C'est pourquoi, en 2025, Transdev a renforcé son dispositif d'accompagnement afin d'assurer une expérience respectueuse, du premier jusqu'au dernier jour du collaborateur qui quitte l'entreprise. Cette démarche permet de sécuriser la continuité des activités et favorise la transmission des connaissances pour une transition fluide.

Le dispositif comprend :

- l'élaboration de plans de transition efficaces détaillant les responsabilités clés et les projets en cours ;
- des actions destinées à assurer un transfert efficace des savoirs aux équipes ;
- un dispositif d'entretien de départ (*exit interview*).

GÉNÉRALISATION DES EXITS INTERVIEWS

Les exit interviews sont en cours de déploiement en 2025 : elles sont obligatoires pour les *Top Managers* et les membres du *TopEx*, et seront fortement encouragées pour l'ensemble des collaborateurs.

Le processus s'articule autour de trois volets :

- un entretien individuel avec un représentant RH, permettant d'obtenir un retour qualitatif ;
- un questionnaire en ligne, destiné à structurer et consolider les feedbacks ;
- une analyse des résultats, afin d'identifier des axes d'amélioration et d'alimenter la démarche de progrès continu.

III.5.3.2. Formation et développement des compétences

Lancée en 2024, *Empower University* permet à chaque collaborateur de développer son potentiel grâce à une offre de formation et de développement de qualité, accessible via la plateforme d'apprentissage *me@transdev* et, selon les pays, via des plateformes locales.

L'offre est structurée autour de quatre piliers :

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

Certains pays, comme la France, les Pays-Bas ou les États-Unis, complètent cette offre Groupe par leurs propres dispositifs pour répondre à leurs besoins spécifiques. D'autres l'adaptent, comme Transdev Canada, qui a lancé en 2024 son premier programme de leadership destiné aux managers opérationnels.

Depuis sa création, *Empower University* est pilotée par un comité international de douze dirigeants qui définit chaque année les priorités de formation, qui sont ensuite validées par le Comité exécutif.

Pour 2025, ces priorités portent sur :

- l'éthique ;
- la sécurité ;
- la cybersécurité ;
- le management de la performance ;
- le management ;
- la relation clients.

L'objectif est que 80 % des collaborateurs suivent au moins une formation par an. La plateforme *me@transdev* centralise les informations clés du parcours collaborateur, tels que les entretiens annuels et de carrière et la mobilité interne. Elle donne accès à l'ensemble de l'offre de formation.

Cette centralisation permet de disposer d'une vision consolidée des compétences et des aspirations des collaborateurs, afin d'orienter les parcours professionnels et d'adapter les actions de développement en cohérence avec les besoins opérationnels du Groupe.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LEADERSHIP

Transdev propose un catalogue de programmes pour accompagner le développement des compétences de ses managers :

- **Trans'Lead TopEx** : Ce programme de développement, conçu en partenariat avec le département *Executive Education* d'HEC Paris, est destiné aux *Top Executives*. Il s'articule autour de quatre piliers : stratégie, clients, *leadership* et culture Groupe.
- **Trans'Lead Top Managers** : Destiné aux *Top Managers* identifiés lors des revues des talents, ce programme vise à renforcer leurs compétences en matière de leadership et à approfondir leur connaissance du Groupe.
- **Trans'Lead Frontline Managers** : Ce programme, destiné aux managers de première ligne, vise à renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.
- **On The launch Pad** : Ce programme vise à développer la carrière de jeunes talents internationaux en leur offrant l'opportunité d'explorer différents métiers et environnements de travail. En 2025, sa troisième édition a réuni 20 participants issus de l'ensemble des pays du Groupe.

RENFORCER LES PARCOURS OPÉRATIONNELS

En France, l'Académie by Transdev, organisme de formation certifié Qualiopi, propose un cursus diplômant de conducteur, facilitant l'accès à l'emploi au sein du Groupe. Depuis 2020, près de 3 000 conducteurs y ont été formés.

Aux Pays-Bas, Transdev a lancé le programme U-Match en partenariat avec la municipalité d'Utrecht et l'Université d'Utrecht. Cette initiative vise à développer trois nouveaux parcours de formation en alternance, durables et qualifiants, à destination de réfugiés disposant d'un statut de protection dans la région d'Utrecht, en ciblant des secteurs confrontés à des tensions sur le marché du travail. À terme, l'ambition est de proposer une offre élargie et répliquable de parcours de formation en alternance dans les secteurs en tension, au bénéfice d'un large public de nouveaux arrivants.

Aux États-Unis, Transdev a mis en place un programme d'apprentissage en maintenance au sein de sa filiale de Fairfax afin d'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 et envisager des évolutions au sein du Groupe. Lancée en 2022, cette initiative pourrait être étendue à d'autres sites.

III.5.3.3. Programmes et dispositifs de mobilité

Le Groupe favorise la mobilité interne pour offrir à ses collaborateurs des opportunités d'évolution au sein des différentes entités, métiers et filiales du Groupe. La mobilité internationale, quant à elle, permet de renforcer la coopération entre les équipes et de diffuser les meilleures pratiques à l'échelle mondiale. Bien que les contraintes économiques limitent le recours aux contrats d'expatriation, Transdev développe des solutions alternatives telles que des

missions courtes « *Short Term Assignment* » (STA) ou les dispositifs de VIE.

Depuis 2024, les STA sont proposées pour encourager les projets de mobilité interne internationale sur de courtes durées, de deux semaines à un an. Chaque pays du Groupe s'engage sur un nombre de collaborateurs accueillis ou mobilisés en STA. En 2025, 28 missions ont ainsi été réalisées par 26 collaborateurs dans le cadre de ce dispositif.

Le dispositif *VIE@Transdev* accompagne les jeunes talents engagés dans un Volontariat International en Entreprise (VIE). Il permet de suivre, guider et développer les collaborateurs tout au long de leur mission, puis de les intégrer au sein d'un réseau Transdev à son issue. En 2025, le Groupe compte 22 collaborateurs en VIE.

Le réseau *e.team*, composé d'experts métiers, joue un rôle essentiel dans cette dynamique : il favorise la diffusion des savoir-faire et l'accompagnement des projets stratégiques à l'échelle mondiale. Une plateforme permet aux collaborateurs de déclarer leur expertise et leur disponibilité pour contribuer à des projets ponctuels. Après validation par le référent de leur filière, ils rejoignent la communauté des experts internationaux. En 2025, près de 380 experts ont ainsi réalisé près de 3 535 journées de travail au service de projets et d'opérations dans plus de 21 pays.

III.5.3.4. Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

La rétention des collaborateurs repose sur la capacité du Groupe à offrir des conditions de travail adaptées, favorisant la qualité de vie au travail et le bien-être.

Le programme *Drivers@Transdev*

Ce programme incarne l'ambition du Groupe d'attirer et de fidéliser les conducteurs, un métier particulièrement exposé aux tensions de recrutement.

Il s'articule autour de quatre axes prioritaires :

- renforcer la ligne managériale pour offrir un accompagnement de proximité ;
- développer des outils digitaux dédiés, facilitant le travail quotidien des conducteurs ;
- améliorer l'expérience collaborateur, depuis l'intégration jusqu'au suivi des parcours ;
- proposer une gestion du planning centrée sur les besoins des conducteurs, afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Drivers@Transdev constitue également un cadre structurant pour expérimenter et déployer des solutions innovantes. Il a notamment permis de mener une enquête sociologique en France auprès de 2 000 conducteurs, d'expérimenter de nouveaux outils de gestion des plannings en France, aux Pays-Bas et en Australie, ainsi que de conduire une étude prospective et de créer un think tank en partenariat avec la Direction Stratégie.

Dans le Queensland, Transdev Australie a lancé, via le *Transdev Health Hub*, un programme visant à accompagner les conducteurs dans le maintien d'un niveau de condition physique adapté à leur métier. Ce dispositif repose sur des formations et une évaluation des capacités physiques au regard des exigences du poste. Lorsque des écarts sont identifiés, un accompagnement personnalisé est mis en place afin d'atteindre puis de maintenir le niveau requis.

La qualité de vie et les conditions de travail en France

La plateforme *CareProjects* facilite l'accès aux ressources liées à la QVCT, à l'inclusion et équité et à la cohésion sociale et aux dispositifs de soutien du Groupe. Elle propose des contenus pédagogiques, des actualités, un agenda des actions et une base de bonnes pratiques. Grâce à son engagement fort en faveur du soutien aux salariés aidants, Transdev France s'est vu attribuer le label Cap'Handéo « Employeur engagé pour le soutien des salariés aidants ».

L'accès aux toilettes demeure un enjeu majeur pour les conducteurs : 80% d'entre eux indiquent rencontrer des difficultés d'accès aux sanitaires durant leur service, avec des effets avérés sur la vigilance et la sécurité. Plusieurs solutions sont déployées : réorganisation des services, installation de sanitaires mobiles, utilisation de l'application partenaire JUST WC.

Cette solution garantit un accès fiable à l'eau et aux toilettes pour les conductrices et conducteurs, sans travaux ni logistique interne. Grâce à une web-app intuitive et un e-ticket, les utilisateurs accèdent à des points d'eau et sanitaires entretenus, sécurisés et proches des terminus, via un réseau multimodal (toilettes de réseau, publiques et partenaires (infrastructures publiques et partenaires privés). Le projet est déjà lancé dans les Côtes d'Armor, la Sarthe, et la Vendée et sera bientôt développé sur les réseaux d'Ile de France, Marne, Pas-de-Calais et Gironde.

Des actions d'amélioration des salles de pause ont également été menées dans plusieurs régions, incluant la rénovation, l'installation de mobilier adapté et la création d'espaces conviviaux. Initialement locales, ces initiatives ont été progressivement diffusées à l'échelle nationale pour renforcer les conditions de travail et le bien-être des équipes.

III.5.3.5. Engagements et actions pour une culture inclusive et équitable

La feuille de route en matière d'équité au travail soutient l'ambition de Transdev d'être un leader inclusif. Elle s'appuie sur un manifeste et une charte déployés dans l'ensemble des pays et dans toutes les langues du Groupe.

Cette feuille de route fait l'objet d'un suivi régulier : une revue annuelle en ComEx, en Comité RSE du CA, puis en Conseil d'administration. Par ailleurs, deux fois par an, la Directrice RH & RSE du Groupe échange avec les DRH des principaux pays, et les référents en charge des feuilles de route locales, afin de suivre les plans d'actions visant à renforcer l'équité et à soutenir l'ambition d'inclusion du Groupe.

Favoriser une représentation équilibrée et l'égalité des chances en matière de leadership : la féminisation des métiers du transport constitue un enjeu majeur pour l'ensemble du secteur. **Transdev s'est fixé l'objectif d'atteindre 35%² de femmes au sein du Top 750 d'ici 2030**, afin de renforcer la mixité au sein de ses instances managériales et d'incarner son ambition de leadership inclusif.

Le Groupe prévoit d'engager, à partir de 2026, une réflexion structurée sur les enjeux intergénérationnels.

Les leviers d'actions

- le recrutement : créer des conditions favorables pour constituer des équipes diversifiées ;
- le développement des collaborateurs : assurer un accès équitable 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.

Parmi les actions déployées en 2025 par le Groupe :

- Lancement de *Together@Transdev*, un réseau interne ouvert à tous les collaborateurs du Groupe, dédié à la transformation culturelle. Sa mission est de favoriser un environnement inclusif et équitable, où chacun peut apprendre, partager et agir, grâce à une dynamique globale portée par des initiatives locales. Inauguré lors d'une webradio accessible à tous les collaborateurs le 8 mars 2025 (Journée internationale des droits des femmes), le réseau compte aujourd'hui 100 collaborateurs issus de 10 pays et bénéficie du soutien de deux sponsors du Comité exécutif. Le réseau traitera de toutes les diversités, le point d'entrée des échanges est celui de la mixité femmes-hommes, en lien avec l'objectif du Groupe. Quatre sessions d'échanges ont eu lieu depuis le lancement ;
- Obtention du label *GEEIS-DIVERSITY (Gender Equality European & International Standard)*, qui valorise les engagements et les pratiques en matière d'équité et d'inclusion de toutes les diversités. Cette démarche de labellisation s'inscrit dans le cadre du renforcement de la feuille de route du Groupe en matière de recrutement, de développement, de communication et de pilotage des actions.

Afin d'accompagner les collaboratrices dans leur développement, des programmes de mentorat au féminin sont déployés au sein du Groupe. Les membres du Comité exécutif y sont engagés depuis 2022 et ont lancé en 2025 le quatrième cycle de mentorat ComEx, un dispositif incluant une formation dédiée au leadership pour les mentorées. Neuf collaboratrices ont bénéficié de cet accompagnement, également décliné dans plusieurs pays, dont les États-Unis, le Canada, la France et le Portugal.

Chaque pays du Groupe développe ses propres actions en faveur de l'équité et de l'inclusion, au plus près de la culture et des enjeux locaux, renforçant ainsi la feuille de route du Groupe. Par exemple, en Australie et en Nouvelle Zélande, la feuille de route identifie trois priorités, chacune étayée par un plan d'action : l'égalité entre femmes et hommes, la réconciliation avec les peuples des Premières nations, et l'accessibilité et l'inclusion. Un plan d'action 2024-2026 pour l'égalité des genres comprenant de nouvelles politiques pour la réduction des écarts de salaire, un réseau de soutien et la mise en place de partenariats industriels, a été mis en place avec pour objectif d'augmenter à 35% le nombre de femmes occupant des postes de direction. La proportion de femmes conductrices quant à elle devra atteindre 20% d'ici 2030.

Formation, sensibilisation et actions en faveur d'une culture inclusive

Le développement d'une culture de travail inclusive s'appuie notamment sur la formation et la sensibilisation. Un module *e-learning* spécifique, accessible sur la plateforme du Groupe, présente la stratégie et les objectifs de Transdev ainsi que des exemples d'actions mobilisables au niveau individuel et managérial.

Chaque pays se fixe un objectif de complétion pour assurer son déploiement. Un module de sensibilisation est par ailleurs intégré au parcours d'intégration Groupe et aux programmes de développement.

De nombreuses actions complètent cette démarche : événements internes, webradios et communautés dédiées sur le réseau social d'entreprise.

En Australie, la *toolbox Respect* contribue à garantir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux pour tous, indépendamment de l'origine culturelle, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap ou de l'expérience.

En France, Transdev Solidarité, en collaboration avec le service d'accompagnement social du Groupe, soutient le bien-être psychologique et matériel des salariés et de leurs familles. Elle apporte une aide adaptée aux situations personnelles difficiles, notamment par l'attribution d'aides en fonction des besoins individuels.

TRANSDEV S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES +55 ANS

En 2025 sur 31 526 recrutements, 6 364 avaient plus de 55 ans. L'emploi des seniors est abordé à travers une approche pragmatique, fondée sur l'adaptation des formes d'emploi et des conditions de travail. Le Groupe propose notamment des organisations du temps de travail flexibles et des contrats adaptés, permettant à des collaborateurs expérimentés, y compris des retraités, de poursuivre une activité professionnelle compatible avec leurs attentes.

² pour plus de détails, se référer à l'objectif en matière de diversité des genres en section VI.2.3 de la note méthodologique.

TRANSDEV ACCOMPAGNE LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

En tant qu'engagement fort de Transdev, l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap se décline dans les différents pays où le Groupe opère.

France : un cadre structurant et renforcé

Transdev a signé en 2022 un partenariat avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) afin bénéficier d'une expertise dédiée pour adapter ses pratiques en matière de recrutement, de formation, d'aménagement des postes et de maintien dans l'emploi.

Une feuille de route pluriannuelle, pilotée par la Mission Handicap et ses référents, définit les objectifs et les moyens mobilisés. Elle propose un ensemble de services aux collaborateurs, dont un accompagnement social pour les informer sur leurs droits et les soutenir dans leurs démarches.

Depuis janvier 2024, un accord handicap agréé par la Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) couvre l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs concernés jusqu'en 2026. Il prévoit notamment des aménagements de poste, des possibilités de télétravail, un accompagnement dans les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et des actions de sensibilisation. Il inclut également un partenariat, valable jusqu'en 2026, avec Hello Handicap, permettant de diffuser les offres de Transdev auprès de 30 000 candidats. En 2025, Transdev et APF France handicap ont signé une convention nationale visant à renforcer leur coopération en faveur de l'inclusion et de l'autonomie des personnes en situation de handicap dans les transports.

International : une montée en puissance des politiques locales d'inclusion

À l'international, plusieurs filiales renforcent leurs politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En Australie et en Nouvelle-Zélande, Transdev a publié un Plan d'action Accessibilité et Inclusion 2024-2026, définissant un cadre d'actions destiné à promouvoir une culture inclusive et responsable, tout en attirant, développant et accompagnant les collaborateurs actuels et futurs en situation de handicap, et en renforçant l'intégration de l'inclusion dans les pratiques RH et l'environnement de travail.

En 2025, Transdev Pays-Bas a recruté plus de 500 personnes éloignées du marché du travail. L'accompagnement par le management constitue un levier essentiel de cette démarche, y compris pour les collaborateurs nécessitant des formes de soutien spécifiques. À ce titre, le programme « Culture & Leadership » est obligatoire pour l'ensemble des managers de Transdev Pays-Bas. Il s'agit d'un parcours de formation d'une durée de 18 mois dispensé en partenariat avec un prestataire externe.

Au Canada, les enjeux liés au handicap sont abordés à travers l'adaptation des situations de travail. L'organisation du service et les conditions d'exercice peuvent être ajustées, notamment en matière d'horaires, afin de favoriser le maintien dans l'emploi de collaborateurs confrontés à des limitations durables, en particulier liées à la santé. Cette approche repose sur une prise en compte individualisée des capacités et s'inscrit dans une logique de prévention.

III.6. Mesure de la performance

Indicateur clé de performance	2024	2025
Taux d'absentéisme	6,6%	6,7%
Taux de rotation du personnel	25,9%	25,4%
Taux d'employés ayant eu un entretien annuel* <i>(Top Executives & Top Managers du Groupe)</i>	95,1%	97,1%
Pourcentage de femmes parmi les Top Executives*	23,9%	27,2%

*Calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé incluant des collaborateurs issus d'entités dans lesquelles Transdev détient des participations.

L'absentéisme affiche une grande stabilité à l'échelle du Groupe en 2025, s'établissant à 6,7% (contre 6,6% en 2024). Dans un contexte de renforcement des dispositifs de pilotage proactif et de management de l'absence au sein de nos filiales, ce maintien atteste de la solidité de notre socle social. La maîtrise de cet indicateur souligne l'efficacité de nos actions de prévention et notre engagement constant en faveur de la santé au travail.

Concernant le taux de rotation du personnel, il enregistre une baisse de 0,5 point en 2025 (25,4% contre 25,9% en 2024). Cette tendance illustre la stabilisation progressive de nos grands périmètres géographiques après les intégrations majeures réalisées l'an dernier. Elle reflète également l'efficacité de nos politiques de fidélisation et d'engagement, qui ont permis de consolider nos effectifs dans un marché du travail pourtant resté très concurrentiel.

Les processus d'entretiens annuels et de formation continuent d'être matures et largement déployés. Les performances continuent de progresser grâce au travail collectif entre fonctions corporate et pays.

En 2025, 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.

III.7. Sécurité et sûreté de tous

En tant qu’opérateur de mobilité, Transdev porte une responsabilité essentielle : garantir chaque jour la sécurité et la sûreté de ses collaborateurs, de ses passagers, de ses clients et des communautés qu’il dessert. Pour prévenir les accidents et maîtriser les risques liés à ses activités, le Groupe déploie une démarche globale d’amélioration continue, fondée sur la diffusion d’une culture sécurité à tous les niveaux de l’entreprise et sur des pratiques opérationnelles rigoureuses au service de la protection de toutes et tous.

III.7.1. La stratégie santé, sécurité et sûreté : « zero harm »

La santé, la sécurité et la sûreté constituent des piliers de la relation de confiance que Transdev entretient avec ses collaborateurs, ses passagers et les territoires desservis. Déployée en 2023, la stratégie Zero Harm traduit l’engagement du Groupe à placer la protection des personnes au cœur de ses priorités.

Cet engagement se traduit par trois objectifs structurants :

- **réduire le taux d’accidents du travail de 3% par an d’ici 2030 ;**
- **atteindre une couverture de 100% des entités par le système de management de la sécurité (SMS) du Groupe ;**
- **garantir que 100% des pays disposent d’un programme d’aide aux employés (PAE).**



Principes de sécurité du Groupe

Cette stratégie repose sur le principe *Safety First*, qui guide l’ensemble des décisions opérationnelles. Au cœur de cette démarche, les règles d’or définissent des principes simples et non négociables destinés à prévenir les accidents graves et mortels.

En offrant un cadre commun, partagé dans tous les pays et à tous les niveaux de l’entreprise, elles contribuent à ancrer des pratiques fiables et à renforcer une culture sécurité cohérente.

Leur déploiement suit une trajectoire progressive tenant compte des niveaux de maturité de chaque pays du Groupe.

Pour les pays démontrant un niveau de maturité en sécurité élevé, la démarche s’articule en trois étapes :

- connaître les règles (diffusion et compréhension) ;
- appliquer les règles (mise en œuvre opérationnelle) ;
- vivre les règles (intégration durable dans la culture de l’entreprise).

TRANSDEV ALLEMAGNE : SENSIBILISER POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES TRAJETS

En Allemagne, une étude a été menée conjointement avec des managers opérationnels de chaque région pour identifier les causes principales d’accidents routiers.

A la suite de ce groupe de travail, une campagne de sensibilisation des conducteurs et des managers de proximité a été menée. A l’issue il leur a été remis des flyers reprenant les principaux risques identifiés et les comportements attendus.

III.7.1.1. Gouvernance santé, sécurité et sûreté

La gouvernance santé, sécurité et sûreté est pilotée par deux directions distinctes :

- la **Direction Santé et Sécurité** qui gère la prévention des incidents et des accidents susceptibles de provoquer des blessures, des dommages matériels ou un impact sur l’environnement ;
- la **Direction Sûreté** qui veille à protéger les personnes et les biens contre les actes de malveillance intentionnelle et les menaces, internes comme externes.

Toutes deux définissent les politiques, en pilotent la mise en œuvre et animent un réseau de référents dans les pays. Elles accompagnent également les équipes locales dans l’élaboration des plans d’action et l’amélioration de la performance, en coordination avec l’ensemble des acteurs concernés (clients, autorités routières, autorités ferroviaires).

Un reporting consolidé sécurité-sûreté est disponible dans Power BI, un outil d’analyse et de visualisation, alimenté chaque mois par les référents pays. Il permet le suivi des indicateurs clés et le pilotage opérationnel dans l’ensemble des entités.

III.7.1.2. Santé et sécurité

La Direction Santé et Sécurité du Groupe assure un reporting trimestriel auprès du ComEx et présente les performances des sept principaux pays au Conseil d’administration. Un rapport consolidé permet d’avoir une vision d’ensemble de la performance et d’identifier les axes d’amélioration pour chaque pays. Les résultats sont revus avec les directions locales afin de définir les plans d’actions nécessaires.

Un comité « Accident Majeur » est en place au niveau du Groupe et présidé par un membre du Comité Exécutif. 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 encore sur les initiatives innovantes.

Comme les années précédentes, la Direction Sécurité Groupe a organisé un séminaire annuel réunissant les communautés Sécurité et Sûreté. Les 40 participants, provenant de 18 pays et du siège du Groupe, ont pu échanger sur les ambitions de Transdev en matière de sécurité et de qualité et partager des bonnes pratiques.

III.7.1.3. Sûreté

La Direction Sûreté du Groupe coordonne et anime la communauté des responsables sûreté des pays. À ce titre, elle contribue à l’identification et à l’évaluation des risques en matière de sûreté, et accompagne la mise en œuvre des moyens opérationnels nécessaires, tant sur le plan humain que technique, afin de prévenir les situations à risque et de renforcer la protection des collaborateurs et des passagers.

La Direction Sûreté assure un suivi régulier des enjeux et des incidents de sûreté, permettant de disposer d’une vision consolidée à l’échelle du Groupe. Ces éléments font l’objet d’échanges avec les directions locales afin d’adapter les dispositifs de prévention et de protection aux contextes opérationnels et territoriaux.

Les échanges au sein de la communauté sûreté permettent par ailleurs de partager les retours d’expérience et de capitaliser sur les expertises développées dans certains pays, afin d’en faire bénéficier progressivement l’ensemble du Groupe.

III.7.2. Politiques santé, sécurité et sûreté

III.7.2.1. Politique santé et sécurité

Révisée en 2024 et publiée en mai 2025, la politique Santé et Sécurité de Transdev formalise les engagements du Groupe et son approche de la gestion des risques, en précisant les responsabilités de la direction comme celles des collaborateurs. Pilier essentiel de la culture de Transdev, elle soutient l’ambition du Groupe d’atteindre l’excellence opérationnelle en matière de sécurité.

Cette politique s’articule autour de quatre axes 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 du bien-être et de la 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 repose sur un système de management de la sécurité (SMS) compatible avec la norme ISO 45001, offrant un cadre structuré pour identifier, évaluer, surveiller et maîtriser les risques en matière de santé et de sécurité.

Les activités du Groupe doivent se conformer aux exigences du SMS dans plusieurs domaines clés :

- 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.

La bonne application de ces exigences est vérifiée par des audits internes et externes réguliers menés dans l'ensemble des entités. Des indicateurs de performance sont définis au niveau du Groupe, notamment le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail, ainsi que le taux d'accidents majeurs.

Chaque pays suit également des indicateurs plus détaillés, tels que le taux de blessure grave passager, le taux de blessure grave causée à un tiers, le taux d'accidents routiers ou le nombre de déraillements, déclinés par mode de transport afin de refléter la diversité des activités.

III.7.2.2. 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 six piliers

- la cohérence des politiques locales de sûreté avec les standards définis au niveau Groupe ;
- l'intégration de ces politiques dans le continuum de sécurité publique du pays incluant tous les partenariats nécessaires ;
- la mise en œuvre opérationnelle de tous les moyens techniques utiles à la protection des personnes et des biens ;
- la sensibilisation des passagers pour une meilleure prévention des principaux risques en matière de sûreté ;
- la conformité des actions, méthodes et outils de sûreté avec les principes éthiques du Groupe et réglementations nationales ;
- la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de sûreté et le partage de bonnes pratiques entre les pays au sein de 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 l'ensemble des entités du Groupe, vise à structurer et à harmoniser la gestion des risques de sûreté, tout en permettant le suivi des dispositifs de protection et d'intervention mis en œuvre localement. Dans cette perspective, le Groupe s'est fixé un objectif d'amélioration de son SMSu à horizon 2030, en lien avec les pays, afin de progresser vers un cadre de référence et des standards communs alignés avec les exigences internationales.

III.7.3. Actions menées

III.7.3.1. Formation et sensibilisation

Sécurité

La formation contribue au développement de la culture sécurité au sein du Groupe : elle répond aux exigences réglementaires applicables dans chaque pays, au travers de formations obligatoires réalisées et suivies, et renforce les compétences managériales en matière de prévention des risques.

Dans l'ensemble des pays du Groupe, des rituels managériaux de sécurité complètent ce dispositif en inscrivant les principes de prévention dans le management quotidien.

En France, un programme structuré de Safety Leadership a été déployé afin de renforcer l'implication des managers opérationnels. Cette formation porte notamment sur la politique de sécurité du Groupe, les règles d'or, les attendus managériaux et les rituels de sécurité (causeries, visites sécurité, safety moments). Elle couvre l'ensemble des managers opérationnels à travers deux modules distincts : un module de deux jours destiné aux directeurs et un module d'une journée pour les managers de proximité. Au total, 1 130 collaborateurs ont été formés.

Aux Pays-Bas, Transdev a décliné les règles d'or de sécurité du Groupe, dont l'interdiction d'alcool et de drogues. Dans ce cadre, une nouvelle politique relative à l'alcool, aux drogues et aux médicaments a été introduite, accompagnée d'un projet visant à former des spécialistes et à soutenir les collaborateurs confrontés à des usages problématiques ou à des addictions. Dans une logique de continuité et de renforcement de la culture sécurité, le Groupe prévoit d'étendre en 2026 les formations Safety Leadership aux General Managers, afin d'accompagner le déploiement des principes de sécurité au plus haut niveau opérationnel.

Sûreté

Transdev a développé une formation en ligne dédiée à l'intégration de la sûreté dans le management opérationnel. Celle-ci vise à sensibiliser les managers aux enjeux de sûreté et à leur fournir les clés nécessaires pour gérer et signaler efficacement les incidents, en cohérence avec les procédures d'alerte du Groupe.

En France et au Canada, Transdev a également conçu un module de formation pour prévenir et gérer les situations conflictuelles, complété par un module spécifique consacré à la prévention du harcèlement sexiste et des violences faites aux femmes dans les transports. Partagées au sein de la communauté Sûreté, les initiatives locales nourrissent la réflexion des autres pays du Groupe pour développer des formations adaptées aux enjeux locaux.

En Australie, Transdev a mis en place des formations pour ses collaborateurs référents dans toutes les entités, afin de développer des compétences pratiques pour soutenir les collègues confrontés à des discriminations, du harcèlement ou des comportements intimidants. Ces formations, dispensées par la Commission australienne des droits de l'homme, permettent d'acquérir la confiance nécessaire pour appliquer ces compétences dans des situations concrètes en milieu professionnel.

En France, Transdev a mis en place fin 2025 une formation pour les managers et encadrants de proximité afin de renforcer leur capacité à accompagner les salariés victimes d'agressions.

III.7.3.2. Sécurité : comportements et pratiques

La stratégie sécurité de Transdev comprend également des actions de prévention portant sur les comportements et les pratiques professionnelles, en particulier dans les métiers de la conduite. Ces actions visent à accompagner les conducteurs dans l'anticipation des situations à risque et l'adoption de pratiques permettant de limiter l'exposition aux accidents.

Plusieurs initiatives au sein du Groupe illustrent cette démarche :

Au Royaume-Uni, Transdev a équipé l'ensemble de sa flotte de caméras embarquées afin de renforcer la sécurité des conducteurs, des passagers et des tiers. Le dispositif détecte et signale en temps réel les situations à risque, telles que la fatigue, l'inattention, l'usage du téléphone, l'absence de ceinture de sécurité ou le non-respect des distances de sécurité. Une caméra orientée vers l'avant complète le système en identifiant les piétons et en signalant les risques de collision.

Aux Pays-Bas, Transdev a lancé en 2025 le projet « Sécurité pour tous ». La perception de la sécurité varie selon les métiers : ce qui est important pour un conducteur peut différer pour un technicien de maintenance, un collaborateur du siège ou un membre du département Santé & Sécurité. Le projet réunit donc différents experts métier afin d'identifier les axes d'amélioration et de renforcer la sécurité au sein de l'entreprise.

Au Chili, Transdev valorise la conduite exemplaire de ses conducteurs à travers le programme « RBU Puntos ». Les conducteurs sont évalués de manière objective selon cinq critères : l'assiduité, la ponctualité, le respect des règles, les incidents et le développement. Chaque trimestre, cinq conducteurs exemplaires sont ainsi récompensés pour la qualité de leur conduite et leur contribution à la sécurité opérationnelle.

Certains pays du Groupe ont développé une approche de conduite préventive, visant à s'assurer que les conducteurs adoptent les décisions et actions appropriées afin d'éviter les situations à risque de collision, y compris lorsque leur responsabilité n'est pas engagée. Dans le cadre du partage de bonnes pratiques entre pays, un partenariat entre le Canada et la France a été mis en place afin de former les équipes de formateurs français aux techniques de conduite préventive.

III.7.3.3. Sécurité du public

À Dublin, une campagne de communication sécurité a été lancée pour sensibiliser les piétons et les passagers aux comportements à adopter à proximité des tramways.

En parallèle, un travail pionnier en partenariat avec les fournisseurs de GPS a été engagé afin d'intégrer des alertes de sécurité à l'approche des passages à niveau. Ainsi, depuis juillet 2025, Waze diffuse des notifications préventives sur une partie du réseau, contribuant à réduire les comportements dangereux.

III.7.3.4. Présence humaine et prévention

La présence humaine dans les véhicules et les espaces accueillant du public constitue un élément central des dispositifs de sûreté déployés par Transdev. Elle contribue à la prévention des incivilités, au sentiment de sécurité des conducteurs et des passagers, et à la capacité d'intervention en cas de situation sensible. Selon les contextes locaux, cette présence peut être complétée par le recours à des prestataires spécialisés.

En appui à cette présence, les dispositifs techniques tels que les systèmes de vidéoprotection sont également déployés afin de dissuader les agresseurs et faciliter l'intervention des équipes de terrain.

III.7.3.5. Innovation technologique

Grâce à des outils technologiques internes et externes, la collecte d'informations relatives aux incidents alimente des bases de données et un reporting consolidé. Ces informations sont partagées avec les collectivités et les forces de l'ordre afin d'analyser les situations problématiques, d'adapter les dispositifs de prévention et d'améliorer la rapidité et l'efficacité des interventions.

Transdev Australie utilise l'analyse vidéo enrichie par l'IA pour réduire les risques de blessures chez ses collaborateurs. Cette technologie, accessible via smartphone, permet à des physiothérapeutes du travail partenaires d'observer et d'évaluer en temps réel les collaborateurs dans leur environnement professionnel. Elle fournit une analyse instantanée de la posture et des contraintes physiques, offrant ainsi la possibilité d'obtenir un retour immédiat afin de limiter le risque de blessures.

Transdev France a lancé à Chalon-sur-Saône « Vis ma ligne 360° », la première plateforme immersive de ce type en France. Les objectifs sont multiples :

- Sensibiliser les conducteurs à la sécurité des voyageurs et améliorer le confort à bord ;
- former à l'écoconduite pour réduire la consommation de carburant et prévenir les accidents ;
- valoriser le métier de conducteur, notamment auprès des jeunes et des personnes en reconversion.

Des capteurs embarqués filment les trajets des conducteurs. Ces enregistrements sont ensuite rejoués dans un simulateur immersif, permettant aux conducteurs de se projeter dans l'expérience des passagers de leur bus.

Cette approche renouvelle profondément la formation continue et contribue à professionnaliser les pratiques de conduite. Des films préenregistrés illustrant différents styles de conduite complètent le dispositif afin d'enrichir les sessions de formation.

III.7.3.6. Partenariats avec les forces de l'ordre

Transdev développe une stratégie de partenariats avec les autorités de police et les institutions publiques dans l'ensemble des pays où il opère. Cette collaboration se formalise notamment par la signature de conventions et par la participation des responsables sûreté à des sessions de formation ou de sensibilisation dispensées par les forces de l'ordre.

En Irlande, l'opération annuelle *Twin Tracks* est menée par les équipes LUAS du tramway de Dublin en partenariat avec la *Garda Síochána* (police de Dublin). Cette opération de sécurisation dynamique a pour but de prévenir les situations d'incivilité à bord grâce à une présence humaine dissuasive et rassurante.

Grâce aux retours d'expérience, Transdev accompagne également les autorités organisatrices de mobilité dans l'élaboration et l'évaluation de nouvelles stratégies de sécurisation des transports.

III.7.3.7. Prévention du risque terroriste

Conformément aux directives gouvernementales, chaque pays adapte sa posture de vigilance au niveau de menace terroriste évalué à l'échelle nationale. Le Groupe recense chaque année les dispositifs existants et suit les évolutions réglementaires afin d'ajuster en continu ses actions de prévention du risque terroriste.

Transdev accorde une attention particulière au recrutement des agents en contact direct avec les passagers, notamment les conducteurs. En France, tous les candidats à un poste classé comme sensible font systématiquement l'objet d'une enquête administrative de sécurité diligentée par la Police nationale.

En 2023, Transdev a signé une convention de partenariat avec la Garde nationale afin de soutenir et faciliter l'engagement des collaborateurs réservistes. Grâce à ce partenariat, renouvelé en 2025, le Groupe a rejoint le réseau des partenaires de la Défense, qui rassemble plus de 1 000 organisations engagées aux côtés de la réserve opérationnelle.

ÉQUATEUR : UN DISPOSITIF INTÉGRÉ DE SÛRETÉ POUR LE MÉTRO DE QUITO

Dans le métro de Quito, Transdev Équateur a mis en œuvre un dispositif de sûreté combinant présence humaine et solutions technologiques. Des agents privés de sécurité, formés aux techniques d'intervention en milieu confiné et dans les espaces ouverts au public, interviennent aux côtés de la police du métro et des personnels en station. Ce dispositif est complété par 1 400 caméras installées à quai et à bord des trains et reliées en temps réel au poste de contrôle.

LA SÉCURITÉ DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

En France, Transdev a signé un partenariat avec UMAP, application de référence dans la lutte contre le harcèlement de rue et les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, afin d'étendre ses actions de prévention aux transports publics à travers plusieurs initiatives structurantes :

- la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux postures d'accompagnement à adopter auprès des victimes ;
- la création de « Safe Places » labellisées ;
- le développement de fonctionnalités dédiées à la mobilité dans l'application UMAP.



Depuis mai 2025 à Dunkerque, un bouton de signalement est intégré à l'application DK'Bus. Les alertes émises à bord des véhicules opérés par Transdev sont transmises en temps réel au poste de contrôle. Les régulateurs formés appliquent les procédures prévues et échangent immédiatement avec la personne signalante afin d'assurer une prise en charge rapide et bienveillante.

Cette collaboration illustre une mobilisation citoyenne durable pour renforcer la sécurité dans les territoires. En 2025, l'engagement de Transdev en faveur de la réserve opérationnelle, notamment porté par la STAS (Transdev Saint-Étienne) à travers une campagne de communication dédiée, a été récompensé par le prix de la Garde nationale.



III.7.3.8. Bien-être et santé mentale

La prise en compte des risques psychosociaux a été renforcée depuis la crise sanitaire de la Covid-19 et se traduit par une attention particulière portée à la santé mentale des collaborateurs. Des évaluations régulières et les remontées du terrain permettent d'identifier les ajustements nécessaires et de répondre aux besoins spécifiques, qu'il s'agisse de diffuser des bonnes pratiques ou de déployer des initiatives de soutien psychologique.

Depuis plusieurs années, Transdev France collabore avec Stimulus Care Service, acteur de référence en santé psychologique au travail, pour élaborer des stratégies de prévention, promouvoir des pratiques managériales positives et mettre à disposition des collaborateurs des services d'accompagnement en ligne assurés par un réseau d'experts et de conseillers.

Aux Pays-Bas, le programme Vital Transdev accompagne les collaborateurs et managers dans leur bien-être physique et mental, la gestion de difficultés financières et le rôle d'aidant dans la vie privée.

En septembre 2025, les collaborateurs de Transdev en Australie ont marqué le **RU OK? Day** à travers des actions de sensibilisation organisées dans les dépôts, sur les sites opérationnels et lors de temps d'échange avec les passagers, afin d'encourager le dialogue et l'attention portée à la santé mentale au quotidien.

RISQUES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Face aux risques de troubles musculo-squelettiques identifiés chez les conducteurs de train et les agents de vente, Transdev Equateur a réalisé en 2024 une évaluation approfondie de leurs postes de travail (méthodologie OCRA). Les analyses ont révélé des postures inadéquates en position assise prolongée, ainsi que des gestes répétitifs susceptibles d'entraîner des douleurs au dos, aux épaules ou aux poignets, et d'augmenter le risque de maladies professionnelles.

Pour réduire ces risques et améliorer le confort au travail, plusieurs actions ont été engagées :

- formations aux gestes et postures, associant les équipes et leurs superviseurs pour garantir un suivi dans la durée ;
- production d'une vidéo pédagogique illustrant les bonnes postures à adopter, intégrée au parcours d'accueil ;
- élaboration d'un guide ergonomique destiné à accompagner les collaborateurs au quotidien.

III.7.3.9. Safety awards

Lors du séminaire annuel Sécurité et Qualité du Groupe, quatre Safety Awards ont été remis. Ces distinctions mettent en lumière l'engagement des équipes et les initiatives exemplaires menées en faveur de la sécurité, de la santé et du bien-être. Elles récompensent quatre catégories principales :

- Ambassadeur de la sécurité : distingue un collaborateur ayant contribué de manière significative à l'amélioration de la sécurité, de la santé ou du bien-être des collègues, des passagers, des sous-traitants ou des communautés desservies ;
- Équipe de l'année : met en valeur les réalisations remarquables d'une équipe dont la collaboration a permis de renforcer la sécurité, la santé ou le bien-être ;
- Prix d'excellence – petite entité : célèbre l'engagement d'une entité de 100 collaborateurs ou moins, ayant démontré des performances exemplaires en matière de sécurité, de santé ou de bien-être ;
- Prix d'excellence – grande entité : récompense une entité de plus de 100 collaborateurs pour ses résultats remarquables dans ces mêmes domaines.

III.8. Mesure de la performance

Indicateur clé de performance	2024	2025
Taux de fréquence des accidents du travail <i>Nombre d'accidents du travail avec arrêt / total d'heures travaillées annuel x 1 000 000</i>	17,61	17,42
Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression <i>Nombre d'accidents du travail avec arrêt dus à une agression / total d'heures travaillées annuel x 1 000 000</i>	2,28	2,36
Taux de gravité des accidents du travail <i>Nombre de jours perdus suite à un accident du travail avec arrêt / total d'heures travaillées annuel x 1 000</i>	1,90	1,94
Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression <i>Nombre de jours perdus à la suite d'un accident du travail avec arrêt dû à une agression / total d'heures travaillées annuel x 1 000</i>	0,41	0,41
Taux d'accidents majeurs <i>1 mort (hors suicides et hors morts naturelles) et/ou 3 blessés hospitalisés / total kilomètres annuel x 1 000 000</i>	0,04	0,06
Nombre d'accidents majeurs	80	132
Taux d'agressions physiques envers les passagers <i>Nombre d'agressions physiques envers les passagers / total kilomètres annuel x 1 000 000</i>	0,41	0,39

La sécurité demeure un pilier essentiel de la performance durable de Transdev et constitue un axe prioritaire de gouvernance au niveau du Groupe. En 2025, les activités ont continué d'évoluer dans des environnements opérationnels marqués par une complexité accrue, confirmant l'importance d'un pilotage renforcé et d'une culture de sécurité partagée à tous les niveaux de l'organisation. Le taux de fréquence diminue traduisant la solidité des démarches engagées au sein des différentes zones opérationnelles. Cette tendance favorable résulte notamment :

- de la mise en œuvre systématique des Règles d'Or,
- du renforcement des mécanismes de benchmark et de partage des pratiques entre pays,
- et de la diffusion d'initiatives structurantes en matière de conduite préventive.

Ces actions contribuent à une amélioration durable de la maîtrise des risques et à une montée en compétence continue des équipes, en cohérence avec les ambitions stratégiques du Groupe en matière de sécurité.

Le taux de gravité augmente principalement dû à des arrêts de travail de longue durée. En parallèle, le taux d'accidents majeurs a enregistré une hausse en 2025. Face à ce constat, Transdev a consolidé son dispositif de gouvernance au travers d'un engagement fort de la part des membres du Comité Exécutif du Groupe lors des comités d'accidents majeurs.

L'année 2025 montre une évolution positive de la performance du Groupe en matière de sûreté. Bien que le taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression ait légèrement augmenté, notamment en raison de la hausse des heures travaillées, les taux de gravité et d'agressions physiques envers les passagers ont diminué cette année. Les solutions déployées pour prévenir les agressions physiques de nos personnels ont un impact positif sur la sûreté. On observe une légère augmentation des agressions verbales envers les personnels entraînant un arrêt de travail sur l'année 2025, ainsi qu'une hausse des agressions sans qu'elles ne soient suivies d'un arrêt de travail. Transdev poursuit ses efforts pour renforcer la sécurisation au quotidien des transports afin d'assurer la sûreté de ses personnels et de ses passagers.

III.9. Pour aller plus loin : les actions menées au bénéfice des communautés desservies

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Les mobilités territoriales s'inscrivent dans un contexte de transformation rapide et font face à des défis environnementaux, sociaux et sociétaux. Garantir l'accès aux services essentiels, réduire les inégalités territoriales et accompagner l'évolution des modes de vie devient un enjeu majeur pour les collectivités et les communautés locales.

Avec 14 millions de voyages réalisés en moyenne chaque jour, Transdev joue un rôle socio-économique essentiel. En proposant des solutions de mobilité adaptées, sûres et innovantes, le Groupe contribue durablement à l'accès à l'emploi, à l'éducation, aux services, aux loisirs et aux lieux de sociabilité, et participe concrètement au développement et à la vitalité des territoires.

III.9.1. Engagements

Transdev est un opérateur et intégrateur global de mobilité qui développe et exploite des solutions sûres, efficaces et innovantes pour permettre à chacun de se déplacer au quotidien. Au cœur de sa raison d'être, il s'attache à proposer des réseaux répondant aux besoins concrets du quotidien, avec un haut niveau de qualité de service et d'expérience client. Aux côtés des autorités organisatrices de mobilité et de ses passagers, Transdev s'est fixé pour ambition d'être pleinement « orienté client voyageur ».

Plusieurs actions sont déployées en ce sens, notamment le projet d'engagement de service en France, dont l'un des axes forts a été la rédaction d'une charte.

CHARTRE ENGAGEMENTS DE SERVICE

Elle incarne la proposition de valeur de Transdev envers ses clients voyageurs sur six dimensions majeures :

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

Pour développer une mobilité accessible et au service de tous, Transdev mise sur l'innovation et s'appuie sur de nombreux partenariats. Cette approche vise à concevoir des solutions adaptées à l'évolution des besoins, à fluidifier les parcours, à rapprocher les populations éloignées et à adapter l'offre à la demande, tout en contribuant au développement des services de mobilité de demain.

III.9.2. Actions menées

III.9.2.1. Orientation « client voyageur »

L'enjeu est de proposer à l'ensemble des communautés des solutions de mobilité répondant à des attentes variées en matière d'accessibilité, de fiabilité et d'adaptation aux usages. Le Groupe conçoit, développe et exploite des réseaux de transport pensés à partir des besoins des voyageurs, en s'appuyant sur une compréhension approfondie des territoires et des pratiques de déplacement.

Pour simplifier les déplacements au quotidien, Transdev déploie des services et des outils dédiés :

- calcul d'itinéraires intermodaux ;
- informations en temps réel ;
- solutions de paiement digitalisées ;
- plateformes de « Mobility as a Service » regroupant l'ensemble des offres du territoire ;
- services de Transport à la Demande.

L'implication des collaborateurs est déterminant pour garantir un haut niveau de qualité de service. Agents de terrain et conseillers clientèle accompagnent les voyageurs à chaque étape de leur parcours et bénéficient de formations régulières pour renforcer leur culture client.

Des procédures dédiées et un outil de gestion de la relation client (CRM) garantissent une prise en charge homogène et efficace des demandes.

L'ORIENTATION CLIENT VOYAGEUR EN ACTION

Aux États-Unis, des journées « *Meet the Managers* » ont été organisées à San Francisco et Fairfax pour renforcer la proximité avec les communautés locales. Ces rencontres permettent aux passagers de partager leurs retours et recommandations, offrant ainsi aux équipes opérationnelles des informations clés pour faire évoluer le service.

En Irlande, la fiabilité des opérations a été reconnue par le prix 2024 Light Rail Global Operator of the Year, illustrant l'attention portée par Transdev à la qualité de service et à la satisfaction des voyageurs.

En Espagne, la ligne de tramway Trambesòs à Barcelone permet plus de 24 000 trajets quotidiens et contribue à mieux connecter les nouvelles communautés.

En Allemagne, l'introduction de nouveaux trains plus sûrs et plus confortables renforce l'expérience à bord et répond à l'évolution des attentes des voyageurs.

III.9.2.2. Accessibilité des transports

La mobilité ne se limite pas au déplacement des personnes, elle conditionne l'accès aux services essentiels et à la vie sociale et professionnelle. Transdev s'engage à développer des solutions adaptées aux besoins de chaque passager, en tenant compte des fragilités visibles ou invisibles, ponctuelles ou permanentes. Cet engagement s'incarne dans des programmes locaux, des outils innovants et des partenariats dédiés.

En France, une Direction Accessibilité a été créée afin de structurer une feuille de route nationale et d'accompagner les réseaux dans la mise en œuvre d'actions concrètes, telles que :

- une brochure destinée à diffuser les bonnes pratiques ;
- l'application Ezymob qui facilite l'usage des transports pour les personnes malvoyantes ;
- le service de transport à la demande gratuit DK'Bus qui facilite les déplacements des personnes âgées à Dunkerque ;
- une analyse détaillée des réseaux de mobilité en terme d'accessibilité, réalisée en collaboration avec APF France Handicap, principale association représentant les personnes en situation de handicap en France.

À l'international, certaines initiatives contribuent à renforcer l'accessibilité des réseaux dans les territoires. Au Portugal, l'application et le site web Mobiave améliorent ainsi l'accessibilité digitale pour les voyageurs. D'autres initiatives renforcent la prise en compte des handicaps dans l'expérience voyageurs. Notamment au Havre, le réseau LiA a organisé plusieurs animations de sensibilisation lors de la Quinzaine du handicap (ateliers immersifs, actions en agence et rencontres avec des passagers) pour mieux faire comprendre les difficultés rencontrées par les personnes porteuses de handicap.

III.9.2.3. 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 DEPLOIE AU SEIN DE L'ENTREPRISE AUTOUR DE 3 PILIERS

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

The Mobility Sphere

Transdev a initié « *The Mobility Sphere* », un groupe de réflexion européen qui explore l'avenir de la mobilité. Il est dirigé par Thierry Mallet, Président-directeur général de Transdev, et Antoine Grange, Directeur Général Europe du Groupe et rassemble des experts issus du milieu universitaire. Son objectif est de contribuer au développement de solutions novatrices adaptées aux besoins des villes de demain et à favoriser la transition écologique des villes. Le deuxième Forum « *Mobility Sphere* », organisé en 2025 à Bruxelles, avait pour thème « La mobilité au service de la cohésion sociale ».

LEMON

Transdev a également créé une démarche unique de co-construction : LEMON®, le Laboratoire d'Expérimentation des Mobilités. Cette approche collaborative, réunissant collectivités locales, opérateurs et équipes Transdev, permet de tester et d'implanter durablement des solutions adaptées au contexte territorial. Actif dans sept territoires (Strasbourg, Montpellier, Nantes, Lens, Mulhouse, Villefranche-sur-Saône, interurbain du Rhône), LEMON® a permis d'expérimenter 30 projets portant sur la mobilité partagée, l'accessibilité des transports, la qualité de l'air ou encore l'accès à l'emploi.

Plusieurs initiatives locales illustrent cette dynamique d'innovation dans les territoires :

- En Région Rhône-Alpes, le FLAG, une solution codéveloppée avec le SYTRAL, rend les arrêts de cars scolaires plus visibles dans les zones rurales afin d'améliorer la sécurité des élèves et de faciliter le repérage par les conducteurs ;
- Dans le cadre de l'opération nationale « Mai à Vélo », les réseaux de Nouvelle-Aquitaine et d'Occitanie ont proposé des animations autour des mobilités actives. Ce dispositif s'inscrit dans le développement d'offres cyclables diversifiées telles que la location longue durée, les consignes sécurisées, les flottes d'entreprise, pour encourager des mobilités plus durables et favoriser l'intermodalité sur les territoires.

III.9.2.4. Achats inclusifs

Transdev s'engage à développer les achats inclusifs en rejoignant le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive qui rassemble 38 entreprises françaises. Thierry Mallet est co-sponsor du groupe de travail dédié aux achats inclusifs.

En France, un tableau de bord national permet de suivre les achats réalisés auprès du secteur du handicap, de l'insertion, de l'Économie sociale et solidaire (ESS), des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones rurales à revitaliser. En 2025, le Collectif avait pour objectif d'augmenter les achats inclusifs de 30 % par rapport à 2022. Chez Transdev, cet objectif a été largement dépassé, avec une progression de 48 %.

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.



III.9.2.5. La Fondation Transdev

Née de l'ancrage du Groupe au coeur 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 oeuvrent 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.

La Fondation concentre son action sur l'accompagnement de longue durée des publics fragilisés, afin de lever les freins sociaux ou professionnels qui entravent leur autonomie. Un nouvel appel à projet est en cours sur 2025-2026.

En 2025, 34 projets avaient été retenus parmi les 139 candidatures déposées, chacun a bénéficié d'un soutien financier moyen de 8 235 €.



Depuis la création de la fondation, 464 projets ont été soutenus en France. Cela représente 4,7 millions d'euros de subventions votées. En 2025, la dotation annuelle de la fondation Transdev était de 280 000 euros.

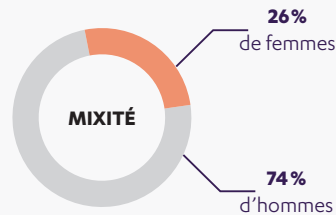
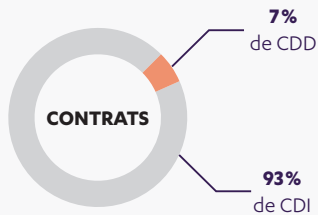
Informations sociales clés

IMPACT SOCIAL ET SOCIÉTAL



107 048
COLLABORATEURS

dont **70%** de
conducteurs en 2025



Sécurité et Sûreté



5 PRINCIPES SÉCURITÉ
COMMUNS AU GROUPE
adaptés aux spécificités
des chaque pays, à travers
un ensemble de «Règles d'Or
de la Sécurité».

En 2025

96,5%

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

100%

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

Création de valeur locale

14 MILLIONS DE
PASSAGERS PAR JOUR



6 domaines d'intervention

34 projets soutenus en 2025

464 projets soutenus depuis 2022

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

Lemon

ENGAGEMENT CLÉS POUR 2030

35%* DE FEMMES PARMIS
LES TOP 750
(année de ref. 2021)

34%* DE FEMMES PARMIS
LES TOP EXECUTIVES
(année de ref. 2021)

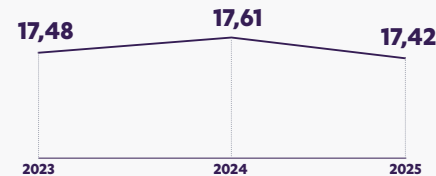
	2023	2024	2025
Évolution de la part des femmes au sein du Top 750**	29%	28%	29,7%
Évolution de la part des femmes parmi les Top Executives**	23,3%	23,9%	27,2%

*Pour plus de détails, se référer à l'objectif en matière de diversité des genres en section VI.2.3 de la note méthodologique.
**Calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé incluant des collaborateurs issus d'entités dans lesquelles Transdev détient des participations.

14,83

OBJECTIF DE TAUX DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2030

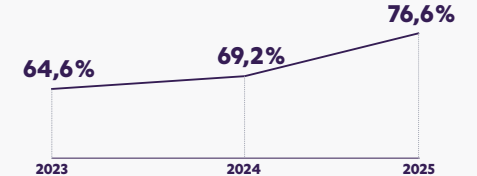
Évolution du taux d'accidents avec arrêt



80%

D'EMPLOYÉS FORMÉS CHAQUE ANNÉE

Évolution du nombre d'employés formés
chaque année



Performance 2025



Absentéisme
6,7%

Turnover
25,4%

Recrutements
31 526



2 631
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



Développer des relations de confiance

IV. Informations sur la gouvernance

Développer des relations de confiance

IV.1. L'approche de Transdev : *Fostering Trust*

Dans ses relations avec les autorités organisatrices de la mobilité, les partenaires, les collaborateurs, et, plus largement, avec l'ensemble des parties prenantes, la confiance constitue un levier essentiel de performance et de pérennité pour Transdev. Le Groupe s'est doté d'un cadre structuré en matière d'éthique, de conformité et de transparence, porté par son top management et suivi par ses instances de gouvernance, qui contribue à prévenir les risques, à améliorer les pratiques et à favoriser des relations de qualité sur l'ensemble de la chaîne de valeur, notamment avec les fournisseurs.

AMBITION	ENJEUX EN MATIERE DE DURABILITE	CONTRIBUTION AUX ODD
Faire de l'éthique et de la conformité un levier de performance	<ul style="list-style-type: none">Promouvoir une culture d'entreprise responsable dans l'ensemble des activités.Piloter les risques éthiques et de conformité de manière proactive et renforcer la transparence des pratiques.Appliquer des standards éthiques élevés tout au long de la chaîne de valeur garantissant la sécurité des activités et le respect des droits humains.	 

En tant qu'acteur économique majeur, Transdev inscrit la conduite de ses activités dans un cadre de responsabilité qui dépasse les seules obligations réglementaires. L'éthique et la conformité constituent à ce titre des repères essentiels pour orienter ses pratiques.

Le Groupe veille à ce que les risques liés aux droits fondamentaux soient maîtrisés, que les données personnelles soient protégées et que ses cadres soient pleinement mobilisés dans la lutte contre la corruption.

Dans ce cadre, Transdev s'est fixé trois principaux objectifs :

- **100 % des projets soumis au Comité d'Engagement du Groupe ont fait l'objet d'une évaluation des risques en droits humains, permettant de les ramener à un niveau acceptable ;**
- **100 % des pays disposent d'un référent en protection des données personnelles ;**
- **100 % des cadres sont formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans.**

IV.2. Ethique et conformité

IV.2.1. Contexte et enjeux

Les activités de Transdev s'exercent dans des environnements réglementaires et opérationnels variés et en contact permanent avec de nombreuses parties prenantes. Cette diversité implique de prendre en compte et de gérer des enjeux sensibles tels que le respect des droits humains, la protection des données personnelles, la prévention de la corruption et des pratiques anti-concurrentielles.

Dans les 19 pays où le Groupe opère, ces enjeux exigent la mise en place d'un cadre commun qui oriente les pratiques et les décisions au quotidien. Une éthique partagée permet ainsi de limiter les risques, de garantir la qualité des interactions avec les interlocuteurs externes et d'assurer la continuité et la fiabilité des opérations sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

IV.2.2. Gouvernance

Comité Éthique & Conformité (E&C)

Composé de membres du Comité Exécutif et de directeurs fonctionnels du Groupe, il se réunit deux fois par an pour analyser la démarche E&C, examiner les résultats et valider les plans d'actions associés. Il est animé par le Directeur Risques, Conformité et Contrôle Interne qui présente les travaux de la filière E&C deux fois par an en Comité Exécutif, et une fois par an en Comité d'Audit.

Filière Éthique & Conformité

Présente dans chaque pays à travers un directeur E&C, elle formalise et déploie les outils, politiques et exigences du Groupe, intègre les exigences réglementaires nationales et accompagne les entités locales dans leur mise en œuvre.

Pilotage et coordination opérationnelle :

- Réunions bimestrielles entre la Direction Conformité Groupe et les référents E&C de chaque pays.
- Réunions périodiques du réseau international pour assurer la cohérence globale du dispositif, partager les bonnes pratiques, suivre les actions engagées. Les filières risques et contrôles internes sont régulièrement associées à ces réunions de réseau pour optimiser la cohérence des actions du Groupe.

IV.2.3. Code éthique et système de management

Le Code éthique de Transdev repose sur 21 principes qui encadrent la conduite à adopter partout où le Groupe opère. Ils définissent les comportements attendus pour agir dans le respect des lois et des règlements, et expriment les engagements du Groupe, de ses collaborateurs et de ses managers vis-à-vis de leurs partenaires externes.

Accessible à l'ensemble des parties prenantes sur le site internet du Groupe et les intranets locaux, le Code s'applique à tous les collaborateurs, quel que soit leur rôle. Il est accompagné de dispositifs et de support dédiés, qui précisent la manière dont ces principes doivent être compris et mis en pratique.

Pour en assurer la mise en œuvre opérationnelle, Transdev s'appuie sur une Charte éthique et conformité. Validée par le Comité Exécutif puis par le Comité d'audit, elle formalise les objectifs du Groupe et les moyens mobilisés pour les atteindre. Cette Charte, complétée par des politiques et procédures spécifiques, constitue

le système de management de l'éthique et de la conformité (ECMS), déployé dans l'ensemble des pays et à tous les niveaux de l'organisation.

Ce système de management s'appuie sur neuf exigences :

- engagement de la Direction et support fonctionnel ;
- 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 de l'ECMS repose sur un *reporting* semestriel, un exercice d'autoévaluation et des contrôles de second niveau. Ces revues régulières permettent au Groupe et à ses instances de gouvernance de suivre l'efficacité du dispositif et d'orienter, si nécessaire, les actions d'amélioration.

TRANSDEV RULES UPDATE TO SUPPORT TRANSPARENCY (TRUST)

TRUST est un programme Groupe visant à structurer et harmoniser les règles internes de Transdev en matière d'éthique, de conformité et de transparence. Il repose sur une organisation des règles claire et articulée autour de trois niveaux complémentaires :

- la Charte éthique et conformité, qui définit les principes, le cadre de référence et le fonctionnement global de la conformité au sein du Groupe ;
- les politiques thématiques, dédiées aux principaux risques de conformité (lutte contre la corruption, droits fondamentaux, blanchiment de capitaux, sanctions internationales, etc.), précisant les orientations et les exigences communes ;
- Les procédures opérationnelles, qui décrivent concrètement les rôles, responsabilités et modalités de mise en œuvre (gestion des tiers, cadeaux et invitations, dépenses et voyages d'affaires, investigations internes, etc.

Le programme TRUST se déploie en trois temps :

2024 – Définition au niveau Groupe : conception, mise à jour et validation du socle commun.

2025 – Transposition par les pays : communication, formation et accompagnement des entités locales afin d'assurer une application homogène des règles, avec un suivi structuré du niveau de transposition, règle par règle et pays par pays.

2026 – déploiement de contrôles ajustés.

IV.2.4. Politiques relatives à l'éthique et la conformité

IV.2.4.1. Respect des droits fondamentaux

Compte tenu de son modèle d'affaires et de la diversité de ses implantations, l'exposition de Transdev aux risques de non-respect des droits humains, tels que le travail forcé ou le travail des enfants, concerne principalement les tiers avec lesquels il collabore, notamment les fournisseurs et sous-traitants. D'autres enjeux peuvent également se manifester dans le cadre de ses activités, comme le harcèlement, la discrimination ou le non-respect de la liberté d'association.

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 éthique Transdev, sont mis en œuvre par les collaborateurs et managers du Groupe. Le risque est géré au niveau des pays dont les dispositifs font l'objet d'une autoévaluation annuelle.

Les projets soumis au Comité d'Engagement, font l'objet d'une analyse spécifique au regard des droits fondamentaux s'ils sont développés dans un pays qui n'est pas encore couvert par la politique de protection des droits fondamentaux.

La fonction Éthique et Conformité est responsable de l'application de cette politique de protection des droits fondamentaux, qui couvre l'ensemble des collaborateurs, des entités et des activités du Groupe.

IV.2.4.2. Protection des données personnelles

Le Groupe Transdev interagit quotidiennement avec 107 000 collaborateurs et près de 14 millions de passagers, ce qui implique le traitement de volumes importants de données personnelles, qui doivent être protégées et gérées de manière appropriée dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes.

Sous la responsabilité de son Délégué à la protection des données (DPO), le Groupe déploie une politique, applicable à toutes ses entités et activités, garantissant gestion maîtrisée et sécurisée des données personnelles ainsi que l'intégration des exigences du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette politique repose sur sept principes clés qui assurent un cadre commun au Groupe, notamment la collecte limitée aux données strictement nécessaires, la fiabilité des informations et leur sécurisation.

La démarche de protection des données personnelles s'appuie, au niveau local, sur un réseau de DPO dans les pays européens et de *Data Protection Referents* (DPR) dans les autres pays. Ces relais assurent la mise en œuvre des principes de la politique Groupe et le respect des réglementations locales.

Le réseau des DPO se réunit régulièrement pour partager les retours d'expérience, d'identifier les difficultés éventuelles et d'améliorer le dispositif. Le déploiement opérationnel de la démarche est suivi reposant sur douze critères applicables à chaque entité.

IV.2.4.3. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

En tant qu'opérateur intervenant largement auprès des collectivités publiques, Transdev accorde une attention particulière à la prévention de la corruption et du trafic d'influence. Le Groupe s'appuie sur un code de conduite dédié, qui formalise les règles et comportements attendus et affirme un principe clair de tolérance zéro, partagé par l'ensemble des collaborateurs.

En 2024, Transdev a renforcé son dispositif éthique par l'adoption d'une politique anticorruption dédiée, intégrée au programme TRUST. En 2025, ce programme a été déployé dans la quasi-totalité des pays du Groupe.

La démarche anticorruption repose sur un réseau de correspondants Éthique et Conformité présents dans chaque pays. Une formation obligatoire, suivie par l'ensemble des managers, est déployée sous forme de module e-learning. Elle présente les règles applicables, les procédures, le dispositif de signalement et les interlocuteurs mobilisables en cas de question ou de situation sensible.

Le Groupe assure un suivi attentif des procédures susceptibles de concerner ses filiales et, en cas de doute, coopère pleinement avec les autorités compétentes, afin de renforcer la transparence et l'amélioration continue du dispositif.

IV.2.4.4. 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 de ses entités. Elle décrit les principaux risques, définit les règles à respecter et précise les comportements à proscrire.

Cette politique s'appuie sur le réseau juridique et souligne la responsabilité particulière des dirigeants dans le respect de ces règles. Elle fait également l'objet d'une campagne de sensibilisation déployée à l'échelle du Groupe.

IV.2.4.5. Ethique fiscale

Transdev a formalisé une politique d'éthique fiscale définissant ses engagements en matière de conformité réglementaire, de transparence dans ses relations avec les autorités fiscales et de maîtrise des risques fiscaux. Elle précise le rôle et l'organisation de la fonction fiscale, structurée au niveau du Groupe et dans chaque pays.

La mise en œuvre de cette politique, applicable à l'ensemble des entités et des activités, est pilotée par la Directrice fiscale du Groupe.

Gestion responsable des risques fiscaux

Transdev adopte une approche prudente en matière de fiscalité et limite fortement son exposition aux risques fiscaux qui sont bien identifiés, évalués et gérés dans le cadre défini par la gouvernance.

Le Groupe ne met pas en place de dispositifs d'optimisation agressive ni de structures qui ne correspondraient pas à ses activités réelles. Il refuse toute démarche artificielle ou abusive. Cette exigence répond également aux attentes des autorités organisatrices de mobilité et des actionnaires, qui accordent une grande importance à une conduite fiscale responsable.

Contribution fiscale locale et implantation internationale

Implanté dans 19 pays, Transdev s'acquitte de ses obligations fiscales dans les pays où il opère, en conformité avec les règles locales et internationales.

Au-delà de l'impôt sur les sociétés, le Groupe paie des contributions sociales, des prélèvements sur salaire, des taxes applicables aux biens et services (TVA, GST), ainsi que diverses taxes locales et sectorielles. Lorsque le taux d'imposition d'un pays est inférieur à celui pratiqué en France, le Groupe est en mesure de démontrer qu'il y exerce effectivement ses activités.

Relations avec les autorités fiscales

Transdev entretient des relations professionnelles, coopératives et transparentes avec les administrations fiscales des pays où il est implanté. Chaque entité veille à faire ses déclarations et paiements conformément aux réglementations en vigueur.

En France, l'administration fiscale a accepté la candidature de Transdev au partenariat fiscal, qui repose sur un dialogue renforcé et une transparence accrue.

Conformité aux standards internationaux

La conduite fiscale du Groupe s'aligne sur les cadres internationaux, tels que les principes directeurs de l'OCDE, le projet BEPS, l'Anti Tax Avoidance Directive (ATAD), la directive « DAC 6 » et les règles relatives à l'impôt minimum mondial de 15 %.

Reporting et obligations documentaires

Chaque année, Transdev prépare et communique :

- le reporting pays par pays (CbCR),
- les documentations de prix de transfert en conformité avec l'action 13 du projet BEPS.
- les calculs et la déclaration du Pilier 2, garantissant le respect de l'imposition minimum de 15 % dans chaque pays.

Veille réglementaire

Transdev suit attentivement les évolutions fiscales et législatives dans l'ensemble de ses pays d'implantation, afin d'anticiper les éventuels impacts sur son activité.

IV.2.5. Dispositifs de signalement

Dans tous les pays où Transdev est implanté, un dispositif d'alerte éthique est accessible à l'ensemble des parties prenantes internes et externes. Il permet de signaler, en toute confidentialité et sans risque de représailles, un manquement avéré ou potentiel au Code éthique ou à la loi, via la plateforme d'alerte SpeakUp® ou, le cas échéant, par le dispositif spécifique disponible dans le pays. Les collaborateurs ont aussi la possibilité de faire un signalement à un supérieur hiérarchique, au Responsable Risques et Conformité et au Directeur Juridique.

Chaque signalement fait l'objet d'un traitement individuel et d'un reporting semestriel consolidé au niveau du Groupe. Certains incidents graves, tels que la corruption ou l'atteinte à la protection des données personnelles, doivent faire l'objet d'une information immédiate.

En complément, le processus « Alertes et Incidents » garantit la remontée immédiate de tout incident grave, qu'il soit humain, environnemental ou éthique, afin de permettre une action rapide et coordonnée. Principalement mobilisé en cas d'accidents, ce dispositif permet à l'entité concernée d'alerter sans délai un cercle élargi d'interlocuteurs au niveau Groupe, assurant une

prise en charge immédiate des enjeux de sécurité, de communication et de gestion assurantielle. Le top management est informé et suit le traitement de l'incident jusqu'à son analyse et s'assure du partage des retours d'expérience. Ensemble, ces deux dispositifs permettent d'identifier, de traiter et de suivre les risques extra-financiers matériels avérés.

IV.2.6. Culture d'entreprise

La culture d'intégrité de Transdev s'appuie sur l'engagement quotidien des équipes dans chaque pays et sur la capacité du Groupe à relayer, expliquer et faire vivre ses attentes en matière de comportement responsable.

Les réseaux locaux, correspondants Éthique & Conformité et référents protection des données, jouent un rôle essentiel dans cette dynamique en accompagnant les entités et en favorisant le partage d'expériences.

Cet ancrage est renforcé par des actions régulières de formation et de sensibilisation. Certaines sont obligatoires, comme le module anticorruption destiné aux managers ou la formation relative à la concurrence loyale. D'autres, intégrées aux démarches RH ou SST, contribuent également à diffuser les comportements attendus comme la prévention des situations conflictuelles, la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences faites aux femmes, ou encore la sensibilisation des managers à la gestion des incidents.

Ces initiatives, complétées par les échanges au sein des réseaux professionnels du Groupe, participent à créer un environnement où les principes d'éthique et de conformité trouvent leur place dans les pratiques quotidiennes. Elles contribuent ainsi à développer une culture commune, ancrée dans la responsabilité, la vigilance et le respect des personnes.

IV.3. Mesure de la performance

Indicateur clé de performance	2024	2025
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	100 %	100 %
Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé	100 %	100 %
Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les 3 ans glissants <i>(périmètre Top Executives & Top Managers du Groupe)</i>	97 %	98 %

*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 2025 ont permis d'arriver à une couverture de 100 %.

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 augmentation sur l'exercice 2025 grâce à toute l'implication de la filière Éthique et Conformité et du Top Management.

IV.4. Pour aller plus loin : prendre soin des relations fournisseurs

L'activité de Transdev repose sur un écosystème de fournisseurs qui contribuent directement à la fiabilité et à la sécurité des services de mobilité. Le Groupe s'attache à construire avec eux des relations responsables, fondées sur la clarté des attentes, la maîtrise des risques et la transparence des pratiques. Sa politique d'achats responsables structure cette approche et guide la sélection, l'accompagnement et l'évaluation de ses partenaires.

IV.4.1. Contexte et enjeux

La qualité des services opérés par Transdev repose également sur celle de ses fournisseurs, avec lesquels le Groupe construit des collaborations déterminantes pour son activité. Parce qu'une défaillance peut avoir des effets immédiats, retards, risques pour les personnes ou pratiques contraires à ses principes éthiques, Transdev accorde une attention particulière à la solidité de ces relations.

Au-delà de l'achat et de l'approvisionnement, le Groupe cherche à instaurer des partenariats durables, fondés sur la confiance, la transparence et la maîtrise des risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

IV.4.2. Gouvernance

La feuille de route Achats Responsables et Conformés est pilotée par la Direction Achats du Groupe, qui assure la diffusion des attentes et la coordination des actions dans l'ensemble des pays. Les enjeux d'achats responsables sont intégrés aux réunions mensuelles de la communauté Achats, permettant un suivi régulier et un partage des avancées.

Un Comité Achats Groupe, placé sous le patronage du Directeur Groupe des Affaires Juridiques, Finances, Risques et Conformité, évalue la performance du dispositif à partir d'indicateurs clés, notamment le taux de fournisseurs ayant fait l'objet d'un KYC et le nombre de contrats intégrant la Charte de la relation fournisseurs.

Par ailleurs, un point RSE est systématiquement intégré aux business reviews menées avec les partenaires stratégiques.

Un module de sensibilisation aux achats responsables est intégré au parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs de la fonction Achats.

IV.4.3. Politique relative aux achats responsables

En 2025, Transdev dispose d'une politique Achats Responsables, qui constitue un levier important dans la gestion des risques sociaux, environnementaux et de conformité associés aux activités des fournisseurs.

Engagements de Transdev

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

Charte fournisseurs

La politique Achats Responsables intègre une Charte fournisseurs, que Transdev demande à ses partenaires de signer pour tout contrat supérieur à 100 000 euros. Cette Charte définit le cadre de la collaboration et rappelle les politiques du Groupe en matière d'éthique, de conformité, de transparence, de droits humains, de conditions de travail, d'environnement, ainsi que de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. En y adhérant, les fournisseurs s'engagent à en respecter les exigences.

En 2025, 93% des contrats-cadres de plus d'un million d'euros intégraient la Charte fournisseurs. Le suivi trimestriel de cet indicateur dans 11 pays significatifs permet au Groupe de s'assurer de la diffusion progressive de la Charte et, à travers elle, de sensibiliser un nombre croissant de fournisseurs aux achats responsables et aux principes éthiques de Transdev. Une actualisation est prévue en 2026.

Pilotage et mise en œuvre

La Direction Performance et Transformation Achats est responsable du déploiement de cette politique dans l'ensemble des entités et activités du

Groupe. Sa mise en œuvre s'appuie sur la feuille de route « Achats Responsables et Conformés », qui vise à :

- assurer la conformité du Groupe avec les lois et règlements applicables à ses achats ;
- harmoniser les processus et procédures achats au niveau Groupe ;
- évaluer et maîtriser les risques selon les catégories d'achat.

Dispositif de signalement

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.

IV.4.4. Actions menées

IV.4.4.1. Maîtrise des risques

Afin d'adopter une vision globale des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les achats du Groupe, d'importants travaux d'harmonisation des processus et procédures ont été engagés en 2024 et se poursuivent en 2025. L'objectif est de disposer d'un socle de règles communes, intégrant lorsque nécessaire les engagements liés aux achats responsables.

Dans ce cadre, le déploiement du référentiel commun des familles d'achats a permis de réaliser une analyse des risques ESG par famille. Cette analyse a conduit à l'élaboration d'une matrice des niveaux de risque et des mesures d'atténuation associées, applicable à l'ensemble des catégories d'achats.

IV.4.4.2. Evaluation et sélection des fournisseurs

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

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.

DÉPLOIEMENT DE PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES À L'INTERNATIONAL

En France - Une démarche d'achats inclusifs a été engagée dans le cadre du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive. Un comité de pilotage dédié encourage le recours à des fournisseurs issus des secteurs du handicap et de l'inclusion sociale. L'objectif initialement fixé pour 2025 (+30% de progression sur deux ans) a été dépassé, avec une augmentation de 48% par rapport à 2022. Une analyse des familles d'achats éligibles a été conduite et une liste de fournisseurs inclusifs est mise à disposition des utilisateurs.

Pays-Bas - Le déploiement de l'outil de pilotage RSE GSES a démarré et les fournisseurs sont dorénavant évalués sur les aspects suivants : l'environnement, la chaîne d'approvisionnement, la diversité et inclusion, la responsabilité sociale et les certifications ISO. La mise en œuvre de cet outil contribue à l'amélioration des pratiques d'achats, tout en accompagnant les fournisseurs dans la transition vers des pratiques plus responsables. Elle permet également d'intégrer un score RSE dans un nombre croissant de consultations, avec un poids d'au moins 15% dans l'évaluation finale.

Allemagne - Une démarche ciblée a été engagée par Transdev Allemagne afin d'identifier les 40 fournisseurs les plus stratégiques et de recueillir des informations sur l'empreinte carbone des produits et services achetés. Cette approche permet de mieux évaluer les impacts environnementaux de la chaîne d'approvisionnement et d'orienter progressivement les pratiques d'achats vers des solutions plus durables.

Australie et Nouvelle-Zélande - Transdev a lancé un programme d'audits auprès de ses principaux fournisseurs nationaux. Ces audits visent à vérifier l'alignement de chaque fournisseur clé avec les politiques de sécurité, de responsabilité sociale et d'éthique de l'entreprise.

Informations clés de gouvernance

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 14 PAYS
D'IMPLANTATION DU GROUPE

SpeakUp®



Relations avec les fournisseurs

50 000
FOURNISSEURS

Charte
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES

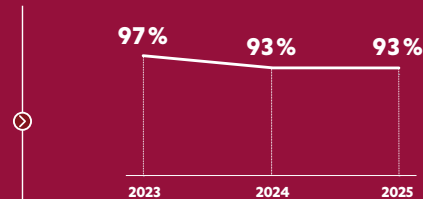
Transdev est signataire de la « Charte des achats et des relations fournisseurs durables »

En 2025,

93%

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 pour lesquels
les risques liés aux droits
humains ont été évalués



+30%

d'achats vers les
entreprises inclusives
en 2025 (année de réf. 2022)

100%

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

Performance 2025

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

98%

des managers formés aux mesures
anticorruption tous les 3 ans

ACHATS

123

familles d'achats différentes

5,3 MD€

en moyenne d'achats de produits et services
(périmètre Groupe)



V. Tableaux de synthèse

V. Tableaux de synthèse

V.1. Performance extra-financière

THEMES	AXES	INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE	RÉSULTATS 2024	RÉSULTATS 2025	TENDANCE 2025	OBJECTIFS	
ENVIRONNEMENT	Empreinte carbone	Emissions de CO ₂ e kg/100 km (hors activités maritimes)	96,5	92,9	↘	Décroissance par rapport à N-1	
	Pollution	Émissions de polluants g/100 km	CO	20,7	17,1	↘	Décroissance par rapport à N-1
			NOx	652,9	616,8	↘	
			PM	2,6	2,3	↘	
			HC	4,2	3,2	↘	
SOCIAL	Ressources humaines	Taux d'absentéisme	6,6%	6,7%	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de rotation du personnel	25,9%	25,4%	↘	Décroissance par rapport à N-1	
	Ressources humaines	Taux d'employés ayant eu un entretien annuel* (<i>Top Executives & Top Managers du Groupe</i>)	95,1%	97,1%	↗	100%	
		Pourcentage de femmes parmi les <i>Top Executives</i> *	23,9%	27,2%	↗	Atteindre 34% de femmes parmi les Top Executives d'ici 2030	
	Sécurité	Taux de fréquence des accidents du travail	17,61	17,42	↘	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de gravité des accidents du travail	1,90	1,94	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux d'accidents majeurs	0,04	0,06	↗	Décroissance par rapport à N-1	
	Sûreté	Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression	2,28	2,36	↗	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression	0,41	0,41	=	Décroissance par rapport à N-1	
		Taux d'agressions physiques envers les passagers	0,41	0,39	↘	Décroissance par rapport à N-1	
GOUVERNANCE	Droits fondamentaux	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	100%	100%	=	100%	
	Lutte anticorruption	Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les trois ans glissants (<i>périmètre Top Executives & Top Managers du Groupe</i>)	97%	98%	↗	100% (tous les 3 ans)	
	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	100%	100%	=	100%	

*Calculé sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé incluant des collaborateurs issus d'entités dans lesquelles Transdev détient des participations.

V.2. Contribution aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

ODD	CIBLES ET LIBELLÉS	CHAPITRE CORRESPONDANT	CONTRIBUTION DE TRANSDEV
 <p>Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</p>	<p>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</p>	<p>III.7 Sécurité et sûreté de tous</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>	<p>II.7 Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales</p>	
 <p>Réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes et autonomiser toutes les femmes et les filles</p>	<p>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</p>	<p>III.5 Management des ressources humaines</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>		
 <p>Promouvoir une croissance économique inclusive et durable, le plein emploi et l'emploi productif et le travail décent pour tous</p>	<p>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</p>	<p>III.4 Dialogue social III.5 Management des ressources humaines III.6 Sécurité et sûreté de tous IV.2 Éthique et conformité</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>		
 <p>Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable et encourager l'innovation</p>	<p>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</p>	<p>II.1 La stratégie climat et environnement : « Moving Green » II.4 Plan de transition II.7 Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales III.9 Pour aller plus loin : les actions menées au bénéfice des communautés desservies</p>	<p>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.</p>
 <p>Réduire les inégalités au sein des pays et entre les pays</p>	<p>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</p>	<p>III.5 Management des ressources humaines IV.2 Éthique et conformité</p>	<p>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.</p>

ODD	CIBLES ET LIBELLÉS	CHAPITRE CORRESPONDANT	CONTRIBUTION DE TRANSDEV
 <p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> <p>Rendre les villes et les établissements humains inclusifs, sûrs, résilients et durables</p>	<p>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</p>	<p>III.6 Sécurité et sûreté de tous</p> <p>III.9 Pour aller plus loin : les actions menées au bénéfice des communautés desservies</p>	<p>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</p>
	<p>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</p>	<p>IV.3. Pour aller plus loin : prendre soin des relations fournisseurs</p>	
	<p>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</p>	<p>II.7 Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales</p>	
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> <p>Etablir des modes de consommation et de production durables</p>	<p>12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles</p>	<p>IV.3. Pour aller plus loin : prendre soin des relations fournisseurs</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>	<p>II.7 Pour aller plus loin : les autres initiatives environnementales locales</p>	
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> <p>Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement et ses conséquences</p>	<p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales</p>	<p>II.1 La stratégie climat et environnement : « Moving Green »</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>	<p>II.4. Plan de transition</p> <p>II.5. Plan d'adaptation au changement climatique</p>	
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p> <p>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</p>	<p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes</p>	<p>IV.1. L'approche de Transdev : Fostering Trust</p>	<p>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.</p>
	<p>16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux</p>	<p>IV.2 Ethique et conformité</p>	
 <p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p> <p>Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable</p>	<p>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</p>	<p>III.9 Pour aller plus loin : les actions menées au bénéfice des communautés desservies</p> <p>IV.2 Ethique et conformité</p>	<p>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.</p>



VI. Note méthodologique

VI. Note méthodologique

VI.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.

VI.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.

La Direction RSE coordonne et anime l'ensemble du processus de collecte et de consolidation des données en vue de l'établissement du reporting de durabilité. Chaque direction est responsable de la gestion de ses propres indicateurs. 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.

Les indicateurs sur le pourcentage de femmes parmi les Top Executives et le taux d'employés ayant eu un entretien annuel et le taux d'employés ayant eu un entretien annuel sont calculés sur un périmètre plus large que celui du périmètre financier consolidé incluant des collaborateurs issus d'entités pour lesquelles Transdev détient des participations.

VI.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 : l'ensemble des autres émissions indirectes générées tout au long de la chaîne de valeur, en amont comme en aval.

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), immobilisations (catégorie 2), activités liées aux combustibles et à l'énergie (catégorie 3), transport amont (catégorie 4), déplacements professionnels

(catégorie 6), déplacements domicile-travail (catégorie 7).

Ces catégories, qui couvrent plus de 95 % du scope 3, sont celles qui sont déployées 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 CO₂e kg/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 premier exercice CSRD.

VI.2.1.1. 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 CO₂ 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, Exiobase, et données fournisseur 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 (NO_x), 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 Euro 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.

VI.2.1.2. Estimation du passager-kilomètre :

Pour calculer les passagers-kilomètres, Transdev estime le taux de remplissage moyen des véhicules à partir du nombre de passagers transportés par type de véhicule. Cette estimation, réalisée pour chaque pays sur la base des données disponibles, permet de rapporter les émissions de gaz à effet de serre à l'activité réellement produite et de disposer d'un indicateur harmonisé et comparable à l'échelle du Groupe. Le nombre moyen de passagers par type de véhicule n'est révisé qu'en cas de modification significative de la flotte, afin de garantir une consolidation pertinente des consommations des différents modes de transport tout en conservant une trajectoire représentative des évolutions réelles de consommation d'énergie.

VI.2.1.3. Indicateurs et année de référence

L'année 2018 a été retenue comme année de référence car elle constitue la première année avec des données complètes, comparables et non affectées par la période COVID. Les émissions 2018 ont été recalculées en 2024 afin d'intégrer les données de First Transit, acquis en 2023, et ainsi maintenir une base historique cohérente.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

L'année 2030 a été retenue comme cible de court terme. La définition d'un objectif de long terme à l'horizon 2050 est en cours d'étude dans le cadre des travaux liés à la CSRD.

- Emissions de CO₂e kg/100km : intensité carbone de la flotte par véhicule sur 100 km parcourus en intégrant l'ensemble du cycle énergétique (« du puits à la roue » ou WTW), depuis la production de l'énergie (scope 2 et 3 lié à l'énergie) jusqu'à son utilisation par le véhicule (scope 1).
- Emissions de CO₂e kg/pkm : intensité carbone de la flotte par passager sur un km parcourus en intégrant l'ensemble du cycle énergétique (« du puits à la roue » ou WTW), depuis la production de l'énergie (scope 2 et 3 lié à l'énergie) jusqu'à son utilisation par le véhicule (scope 1).
- Emissions de polluants locaux g/100km : émissions de monoxyde de carbone (CO), oxyde d'azote (NOx), microparticules (PM) et hydrocarbure (HC) émises par la flotte routière diesel incluant les bus et cars.
- Zéro émission : dont les émissions de dioxyde de carbone à l'échappement sont nulles au sens de la Taxonomie (annexe 1 des actes délégués). Cette appellation regroupe ainsi les énergies électrique et hydrogène.

VI.2.2. Méthodologie de la Taxonomie des activités durables de l'Union européenne

VI.2.2.1. Indicateurs financiers

Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires retenu correspond à celui présenté dans les états financiers consolidés (voir 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 l'activité CCM 6.1 « Transports ferroviaires interurbains de voyageurs », la part du chiffre d'affaires contribuant substantiellement à l'alignement avec la Taxonomie est déterminée en appliquant le pourcentage de kilomètres parcourus par des véhicules zéro émission à l'échappement, ainsi que par des véhicules bi-mode, sur le total des kilomètres parcourus.

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 (voir 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 présentés nets des subventions d'investissement, enregistrées en déduction de la valeur brute des actifs pour lesquels 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 » (voir note VII.4.4 des états financiers consolidés), ni la variation du besoin en fonds de roulement d'investissement.

Le dénominateur des CapEx est constitué des éléments suivants (voir note VII.4 des états financiers consolidés) :

(en millions d'euros)

	Autres actifs incorporels ¹	Actifs corporels	Droits d'utilisation	CapEx
Investissements	13,3	365,0	284,7	663,0
Entrées de périmètre	-	0,6	-	0,6
TOTAL	13,3	365,6	284,7	663,6

¹ 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 les autres dépenses directes liées à l'entretien courant des actifs corporels, à l'exclusion des charges de personnel.

VI.2.2.2. Pneumatiques

La conformité des pneumatiques neufs 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, 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 pour des pneumatiques neufs, le Groupe présume par défaut que les pneumatiques satisfont les critères DNSH « Prévention et réduction de la pollution ».

Pour les véhicules zéro émission à l'échappement, l'utilisation de pneumatiques rechapés (en seconde monte ou sur des véhicules rétrofités) entraîne automatiquement l'exclusion de ces véhicules du périmètre d'alignement.

VI.2.3. Liste des indicateurs clés de performance et définitions

La liste suivante regroupe les principaux indicateurs clés de performance audités.

Taux d'absentéisme : il mesure les absences imprévues.

Il est calculé comme suit : total des jours calendaires d'absence pour maladie, pour accidents du travail ou de trajet, pour absences imprévues (y compris les absences rémunérées et non rémunérées, les absences en attente de justification, les préavis payés non effectués) et pour grève ÷ effectif moyen en équivalent temps plein (ETP) 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 des salariés en CDI sur l'exercice considéré (en particulier les départs enregistrés au titre d'une démission, d'une rupture d'un commun accord, d'un licenciement individuel, d'une fin de période d'essai, d'un départ à la retraite, ainsi que de toute autre cause non liée à des pertes d'activité, à des licenciements collectifs ou à une mobilité interne) ÷ effectif moyen des salariés en CDI en équivalent temps plein (ETP) 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).

Objectif en matière de diversité des genres : Transdev s'est fixé une référence cible ambitieuse visant à atteindre une représentation féminine de 35 % au sein du Top 750 d'ici 2030. Cet objectif vise à orienter la planification à long terme des effectifs et des efforts de développement des talents et ne constitue pas d'obligation de recrutement ou de promotion. Toutes les décisions en matière d'emploi continueront d'être fondées sur les qualifications, les performances et les besoins de l'entreprise, conformément aux principes d'égalité des chances en matière d'emploi.

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

Émissions de CO₂e kg/100 km : correspond aux émissions de gaz à effet de serre scope 1, 2 et 3 lié à l'énergie émises par la consommation d'énergie de la flotte hors maritime du Groupe, exprimées en kilogrammes d'équivalent CO₂ par 100 km parcourus.

Émissions de CO₂e kg/pkm : correspond aux émissions de gaz à effet de serre scope 1, 2 et 3 lié à l'énergie émises par la consommation d'énergie de la flotte, exprimées en kilogrammes d'équivalent CO₂ par passager kilomètre. Un **passager-kilomètre** correspond au transport d'un passager sur une distance d'un kilomètre. Bien que cet indicateur ne soit pas audité cette année, il a vocation à compléter progressivement l'indicateur CO₂e/100 km dans le pilotage et les engagements du Groupe.

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

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 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 : (nombre d'accidents du travail avec arrêt ÷ nombre total d'heures travaillées) × 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 : (nombre de journées perdues ÷ nombre total d'heures travaillées) × 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 : (nombre d'accidents majeurs ÷ nombre total de kilomètres) × 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 : (nombre d'accidents du travail avec arrêt dus à une agression ÷ nombre total d'heures travaillées) × 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 : (nombre de journées perdues dus à une agression ÷ nombre total d'heures travaillées) × 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 : (nombre d'agressions physiques envers les passagers ÷ nombre total de kilomètres) × 1 000 000.

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.

VI.2.4. Indicateurs développés ou en évolution au cours de l'exercice

Sur l'exercice 2025, les indicateurs suivis n'ont pas connu d'évolution significative au cours de l'exercice.

VI.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.



VII. Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur une sélection d'informations ESG

VII. Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur une sélection d'informations ESG

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président-Directeur Général,

En notre qualité de vérificateur indépendant, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations Environnementales, Sociales et de Gouvernance déterminées et établies volontairement par le Groupe Transdev (ci-après « l'Entité ») et disponible en Annexe au regard des critères ad hoc définis par l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le rapport ESG volontaire 2025 (ci-après l'« Etat déclaratif »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes informations présentées, dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Préparation des Informations

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 avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès du siège de l'Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans l'Etat déclaratif.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans la partie 6 de l'Etat déclaratif, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émission et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions des différents gaz.

S'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans l'Etat déclaratif.

Responsabilité de l'Entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser la prestation pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments probants que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

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

Norme professionnelle appliquée

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Indépendance et contrôle qualité

Nous nous sommes conformés aux exigences relatives à l'indépendance et aux exigences d'éthique du Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management* et en conséquence, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- pris connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel, étant précisé que nous n'avons pas évalué la conception, la mise en œuvre ou encore testé l'efficacité opérationnelle des contrôles pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel.
- pour les Informations soumises à nos travaux, nous avons :
 - pris connaissance et évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des informations collectées et mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
 - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
 - réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
 - pour les estimations, par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et l'application correcte de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
 - pour les informations qualitatives, consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour les corroborer ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Le vérificateur indépendant,

FORVIS MAZARS SAS

Eddy Bertelli

Associé

Siham Belhadj

Associée Sustainability Services

Annexe : sélection des informations ESG faisant l'objet du rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant

THÈME	INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE
ENVIRONNEMENT	Politique Environnement
	Politique d'adaptation climat
	Emissions de polluants g / 100 km parcourus
	Emissions de CO ₂ e kg/ 100 km parcourus (hors activités maritimes)
SOCIAL	Taux d'absentéisme
	Taux de rotation du personnel
	Taux d'employés ayant eu un entretien annuel (<i>Top Executives</i> et <i>Top Managers</i> du Groupe)
	Pourcentage de femmes parmi les <i>Top Executives</i>
	Formations obligatoires et structurantes déployées en 2025
SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents du travail
	Taux de gravité des accidents du travail
	Taux d'accidents majeurs
SÛRETÉ	Politique Sûreté
	Plans internes de prévention des agressions
	Taux de fréquence des accidents du travail dus à une agression
	Taux de gravité des accidents du travail dus à une agression
	Taux d'agressions physiques envers les passagers
GOUVERNANCE	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
	Pourcentage de managers formés à la lutte contre la corruption tous les 3 ans glissants (<i>Top Executives</i> et <i>Top Managers</i> du groupe)
	Part de pays couverts par un référent protection des données personnelles par rapport au nombre total de pays inclus dans le périmètre consolidé