

**CHABÈ**

**RAPPORT RSE**  
**2024** 

# SOMMAIRE

Edito

Notre politique RSE

Gouvernance et éthique

La Protection de l'environnement

Employeur Responsable

Prise en compte de nos parties prenantes

Conclusion/Perspectives

Annexes



# Édito

---



La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) s'intéresse aux implications sociales, sociétales, environnementales et économiques de notre activité. Plus clairement, c'est la contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable.

La RSE est un pilier de la stratégie de Chabé, qui entend être un acteur engagé et responsable. Pour cela, elle doit être intégrée en profondeur et doit inclure toutes nos parties prenantes, à commencer par les salariés de Chabé, pour les grands projets comme les gestes du quotidien.

Notre activité de transporteur de personnes donne de l'importance et une singularité à notre engagement, elle le rend à la fois nécessaire et impactant.

Nous pouvons avoir des résultats positifs concrets dans un domaine dont les externalités négatives sur l'environnement sont connues. C'est un défi, un de plus et sans doute le plus important maintenant, que nous devons relever.

Avancer, de façon ambitieuse et volontaire, dans cette direction, nous donnera un avantage compétitif déterminant et nous démarquera de ceux qui attendent. Nous espérons avoir un effet d'entraînement sur ceux, notamment certains de nos concurrents et confrères, qui ne sont pas encore dans cette démarche. Être la référence de notre secteur nous permet d'espérer cela, pour que notre démarche RSE ait le plus grand impact possible, au-delà même de Chabé.

Parce que l'entreprise ne peut se contenter de développer sa propre croissance en faisant abstraction des conséquences de ses actes dans la société qui l'entoure, elle doit réinventer son rôle. La démarche RSE amène Chabé à s'interroger sur ses activités, ses actes et vise à développer une dynamique de progrès continu pour ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et son environnement.

L'année 2023 a permis de consolider notre ambition et de mettre en œuvre notre démarche RSE et nous sommes heureux de vous présenter les résultats de notre engagement dans ce nouveau rapport.



# Notre politique RSE

---

Notre politique RSE se consolide d'année en année, notamment depuis la création d'un poste de Responsable RSE en 2021, qui nous permet d'assurer le développement et la pérennité de notre démarche. Notre objectif est que la RSE s'intègre dans notre quotidien et dans toute l'entreprise.

Nous priorisons notre engagement et les actions que nous choisissons de mener en fonction de leur matérialité. Tout d'abord au regard d'un diagnostic de maturité RSE, aligné sur la norme ISO 26000, qui nous permet d'identifier nos axes prioritaires. Mais aussi sur le Bilan Carbone que nous réalisons chaque année. La priorisation de nos actions est essentielle pour avoir le plus grand impact possible dans les meilleurs délais.

Notre démarche se construit sur les quatre axes suivants, que nous estimons les plus significatifs pour Chabé :

- Gouvernance et éthique
- Protection de l'environnement
- Employeur responsable
- Parties prenantes

Nous souhaitons faire de notre engagement une valeur partagée avec nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons dédié sur notre site internet une page à la RSE, afin de communiquer sur nos réalisations avec nos clients, nos partenaires et la société civile notamment via notre rapport RSE annuel (qui est disponible en ligne).

Par ailleurs, il est fondamental que nos collaborateurs soient pleinement inclus et engagés dans cette démarche. Pour y parvenir, nous renforçons notre communication interne, en mettant l'accent sur la sensibilisation aux enjeux RSE et en valorisant leur participation active à la réalisation de nos différents projets.



## Objectifs de développement durable

Les 4 engagements RSE de Chabé s'articulent autour de 10 objectifs de développement durable (ODD) parmi les 17 définis par l'ONU :



Objectif 3 : Bonne santé et Bien-être



Objectif 5 : Égalité entre les sexes



Objectif 7 : Énergie propre et d'un coût abordable



Objectif 8 : Travail décent et croissance économique



Objectif 9 : Industrie, innovation et infrastructure



Objectif 10 : Inégalités réduites



Objectif 12 : Consommation et production responsable



Objectif 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique



Objectif 15 : Vie terrestre



Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces



# Gouvernance et éthique

---



## 1. Définition de notre Raison d'être

L'implication RSE de Chabé est un engagement de long terme, et fait partie intégrante de l'évolution et de la stratégie de l'entreprise. Cet engagement est désormais représenté par une raison d'être:

« Être un acteur essentiel mais invisible d'une mobilité désirable, s'engageant pour une société inclusive et un monde durable »

Cette raison d'être permet au Groupe de porter un engagement de long terme pour un avenir responsable. Et pour garantir la pérennité de cette démarche, la raison d'être est, depuis 2022, inscrite en préambule des statuts de l'entreprise.

Elle désigne la façon dont Chabé entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Elle permet également de définir une ligne de conduite pour les décisions les plus importantes, afin de concrétiser l'intérêt du Groupe, de la société et les considérations sociales et environnementales. Elle engage les actionnaires, le conseil d'administration et la direction.

Cette raison d'être a été coconstruite avec les collaborateurs et actionnaires de Chabé au cours de l'année 2022 afin de partager la vision et le rôle du Groupe au sein de notre société. Elle s'inspire également de toute la richesse de l'entreprise passé et présente, ainsi que de sa démarche RSE.

## 2. Être garant d'une conduite professionnelle et éthique

Notre entreprise s'engage à respecter les principes éthiques et condamne toute conduite pouvant mener à de la corruption, de l'extorsion, des conflits d'intérêts, de la fraude, du blanchiment d'argent, ou des pratiques anticoncurrentielles. L'entreprise s'engage aussi à la prévention du travail des enfants et du travail forcé, ainsi qu'au respect des droits humains fondamentaux des parties prenantes externes.



Afin de garantir une prise en charge efficace des situations non-éthiques, Chabé a mis en place un système de lanceur d'alerte, s'appliquant à tout type de situation telle que les pratiques non-éthiques, les situations de discrimination et d'harcèlement, les situations de travail des enfants ou de travail forcé, mais aussi les atteintes aux informations personnelles ou à l'environnement. Cette procédure a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs de Chabé, et est également disponible pour toutes nos parties prenantes à cette adresse : [alerte@chabe.fr](mailto:alerte@chabe.fr)

Pour assurer le traitement des alertes, nous avons défini une procédure de résolution, et nommé des référents gestionnaires de situation. De plus, nous nous engageons à publier chaque année le nombre d'alertes relevées et résolues via cette procédure.

De par son activité de service, Chabé est en contact constant avec des clients et prestataires externes. Les collaborateurs sont donc potentiellement exposés aux cas de corruption. Pour prévenir toute situation à risques, une procédure d'approbation des transactions sensibles a été rédigée et diffusée à l'ensemble des salariés.

Enfin, nous avons décidé en 2023 d'intégrer un code de conduite au sein de tous nos contrats avec nos sous-traitants. Désormais nous ne travaillerons plus avec des prestataires qui n'acceptent pas de le respecter.

### 3. Assurer la protection des données

Les données sont omniprésentes et désormais au cœur de la chaîne de création de valeur des entreprises. Bien gérées et sécurisées, elles permettent de gagner en efficacité et en compétitivité, de personnaliser et de conforter la relation avec les clients, de conquérir de nouveaux marchés, et d'améliorer les services.

Chabé suit un processus d'amélioration continue concernant les règles de protection des données. Nous avons réalisé un test de pénétration sur notre système d'informations et avons obtenu un Secure Score de Microsoft de 65,53%, soit 6% de plus que l'année précédente et 22% de plus que la moyenne des entreprises de taille similaire.

Nous avons également réalisé un audit en interne avec la mise en place d'un plan d'actions, incluant la revue des comptes d'accès utilisateurs de nos systèmes et la mise à jour complète du registre de traitement de données personnelles utilisés dans le cadre de notre démarche RGPD.

La procédure d'alerte, présentée précédemment, s'applique également aux incidents relatifs aux atteintes aux informations confidentielles.



# La protection de l'environnement

---



Notre métier de transporteur implique une grande responsabilité en termes d'émissions de CO<sub>2</sub> de nos véhicules. Le secteur du transport représente un tiers des émissions nationales de Gaz à Effet de Serre en France, s'engager pour la protection de l'environnement est donc un des enjeux majeurs de Chabé.

Chabé agit sur son impact environnemental en minimisant autant que possible son empreinte carbone. Chabé s'engage ainsi à adopter une politique de réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en optimisant ses consommations d'énergie directes et indirectes. Chabé s'engage également dans l'optimisation de la gestion des déchets, la réduction des pollutions locales, la promotion de la consommation durable ainsi que la santé et sécurité des consommateurs.

## 1. Accélérer notre mobilité durable

Le premier axe de notre politique environnementale repose sur la mise en place de modes de transport peu ou moins polluants, et notamment la transition de notre flotte vers des véhicules bas carbone.

Comme l'illustrent les conclusions du Bilan Carbone que nous avons réalisé (voir ci-après), la majorité de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) provient de notre flotte de véhicules ; c'est pourquoi nous avons amorcé, dès 2020, l'électrification de notre parc automobile avec le système de recharge nécessaire. Nous avons déjà mis en place le renouvellement de notre flotte de service en véhicules 100% bas-carbone (étiquette énergie A), avec une majorité de véhicules électriques.

Nous avons décidé de suivre l'évolution de notre flotte en nous appuyant sur la grille officielle des étiquettes énergies mise en place par l'Etat. Cela nous permet de classer nos véhicules selon leurs émissions de CO<sub>2</sub>, ce qui est à la fois plus concret et facilite la lecture via cette grille indépendante, et évite de classer des véhicules en catégorie bas-carbone seulement du fait de leur motorisation, alors que d'autres éléments rentrent en jeu dans l'impact environnemental desdits véhicules. Ainsi, conformément aux directives étatiques, nous classons dorénavant en véhicules « bas-carbone » ceux qui ont des émissions de 0 g/km (véhicules 100% électriques) et ceux dont les émissions sont inférieures ou égales à 100 g/km (la plupart des véhicules hybrides rechargeables mais tous les véhicules hybrides).



Emissions de CO2	Etiquette énergie	Décembre 2022	Décembre 2023	Décembre 2024
0 g/km	A	14%	25%	20%
Inférieures ou égales à 100 g/km		39%	34%	35%
De 101 à 120 g/km	B	10%	0%	0%
À partir de 121 g/km	Autre	37%	41%	45%

En décembre 2022, la flotte du Groupe comprenait 14% de véhicules électriques et 39% de véhicules hybrides rechargeables, soit un total de 53% de véhicules bas-carbone (étiquette énergie A, inférieur à 100g CO2/km). Nous avons poursuivi notre transition avec 59% de véhicules bas-carbone fin 2023, et, surtout, 25% de notre flotte en véhicule électrique. Fin 2024, après l'extension de notre Groupe en Italie et en Suisse, notre flotte est composée de 55% de véhicules bas carbone, dont 20 % en électrique.

## 2. Réduire notre consommation énergétique et notre empreinte carbone

Chabé a réalisé un premier bilan carbone complet de son activité sur l'année 2020 avec l'accompagnement du cabinet Goodwill Management. Depuis, nous l'utilisons tous les ans comme indicateur de suivi de notre politique environnementale. Le but de cet exercice est de mieux comprendre les conséquences de notre activité et de définir un plan d'actions en priorité sur les sujets qui ont le plus d'impact. Cela nous permet également de piloter l'évolution de nos actions et leurs résultats annuellement.

Nous avons réalisé ce bilan selon la méthodologie du Bilan Carbone, et sur tous les scopes du périmètre. Les scopes 1 et 2 représentent les émissions directes de l'entreprise, tandis que le scope 3 réunit toutes les émissions hors de l'entreprise mais dont elle dépend.

Chabé	Émissions de GES 2023	Émissions de GES 2024
Scope 1	1 145 TCO2e	2 080 TCO2e
Scope 2	6 TCO2e	8 TCO2e
Scope 3	1 512 TCO2e	2 729 TCO2e
Total	2 663 TCO2e	4 818 TCO2e

\*TCO2e : Tonnes de CO2 équivalent

Pour être plus précis, voici le détail des éléments pris en compte pour chaque scope d'émission:

- Scope 1 : carburants de notre flotte de véhicule, fluides frigorigènes (climatisation)
- Scope 2 : électricité
- Scope 3 : achats, déchets, matériel informatique, déplacements des salariés, des clients et déplacements professionnels, amortissement immobilier et véhicules, carburants et amortissements de nos sous-traitants et clients.



Sur ce périmètre, nos émissions de GES pour l'année de 2024 représentent 4 818 tonnes équivalent CO2. Sur ce total, nous avons identifié les trois sources d'émissions les plus importantes :

Le carburant (essence et gazole) de notre flotte (54% de nos émissions) : directement émetteur de gaz à effet de serre, le carburant est lié au volume d'affaires, donc aux Kms effectués, ainsi qu'à l'intensité carbone de notre flotte de véhicules. Grâce à notre transition vers une flotte bas-carbone, nous avons une meilleure efficacité énergétique par kilomètre parcouru (gCO2/km), nos émissions ont baissé malgré notre chiffre d'affaires constant.

Immobilisations (27%) : Ce sont les aux émissions liées au cycle de vie des biens durables, tels que les véhicules et les bâtiments. Pour les véhicules, qu'ils soient internes ou appartenant à des sous-traitants, nous avons estimé les émissions liées à leur fabrication, leur acheminement jusqu'à notre site, ainsi que leur fin de vie.

Achats (13% de nos émissions) : cette section représente l'impact de tous les achats courants et consommés rapidement nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.

Le Groupe Chabé étant en plein développement, le siège s'est renforcé avec davantage de collaborateurs et de dépenses, ce qui a augmenté les émissions (plus de déplacement pendulaires et professionnels, plus d'achats etc.).

L'augmentation de notre bilan carbone en 2024 s'explique principalement par une activité estivale exceptionnellement intense, portée par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. Cette hausse marquée de nos volumes d'activité a mécaniquement amplifié nos impacts environnementaux.

Bien que des actions aient déjà été engagées pour verdir notre flotte, notamment avec l'introduction de véhicules hybrides rechargeables, nos consommations énergétiques ont fortement augmenté, entraînant presque un doublement des émissions liées à ce poste. Cette technologie, bien qu'améliorative, ne permet qu'une réduction partielle des consommations.

Par ailleurs, dans une volonté d'amélioration continue, nous avons lancé un travail approfondi de fiabilisation de nos données. Cela passe par une collecte plus précise et une meilleure traçabilité des sources d'émissions, afin de réduire la part encore trop importante d'estimations hypothétiques dans notre bilan carbone.

Nous suivons nos consommations d'eau, d'énergie, de déchets et nos émissions de gaz à effet de serre annuelles. Étant donné notre activité, nos consommations sont impactées par notre volume d'affaires, nous avons donc mis en place des indicateurs de suivi absolu et d'intensité afin de pouvoir suivre l'évolution réelle au cours des années :

Indicateurs	2023	2024
Consommation d'eau totale en m3	1 959	1 934
Consommation d'électricité en MWh (hors véhicule)	198	212
Intensité carbone moyenne de notre flotte (gCO2eq émis par km)	285	109



Nous souhaitons accélérer notre transition vers une flotte bas-carbone mais sommes limités, à ce stade, principalement par la faible autonomie des vans électriques (Mercedes EQV) qui ne sont pas adaptés à nos besoins opérationnels et ce alors que les vans représentent une part très importante de notre flotte. Nous comptons sur la sortie prochaine, a priori en 2026, d'un van 100% électrique à l'autonomie compatible avec les besoins de nos clients.

Pour définir un plan d'action, nous avons réalisé en partenariat avec BPI France un audit Eco-Flux, basé sur nos consommations d'eau, d'énergie, de matière et de déchets. Ce diagnostic nous a permis de construire un plan d'action adapté à mettre en œuvre.

### 3. Former nos collaborateurs

Tout au long de l'année, nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux problématiques liées à la protection de l'environnement et au changement climatique. De plus, nous proposons désormais à nos collaborateurs de participer à la Fresque du Climat, qui est un atelier de sensibilisation de 3 heures dispensé en interne. A la suite de son lancement en fin d'année 2023, nous avons déjà sensibilisé 20 personnes.

Nous avons également initié une campagne de formation individuelle à l'écoconduite pour l'ensemble de nos chauffeurs. Chaque personne est ainsi formée individuellement avec un professionnel, qui relève les axes à améliorer selon la conduite et forme à l'écoconduite en fournissant les relevés correspondants (freinage, consommation de carburant, temps de trajet etc.). Depuis son lancement en 2023, nous avons déjà formé 157 personnes, nous poursuivons nos efforts en 2025 et 2026 avec pour objectif de former 100 % de nos conducteurs à temps plein.

Enfin, lors d'événements d'envergure comme les Jeux Olympiques de Paris, nous avons formé 84 chauffeurs recrutés en CDD à l'éco-conduite, afin de respecter nos engagements et tout faire pour réduire au maximum nos émissions.

### 4. Optimiser notre gestion des déchets

Notre activité rentre dans l'économie de la fonctionnalité, puisque nous fournissons un service de déplacement plutôt que l'achat d'un bien. C'est ce type de service qui permettra de composer une mobilité plus agile et durable pour demain, avec moins de production de véhicules, moins d'embouteillages et moins de surfaces dédiées au parking. Notre activité reste pour autant émettrice de déchets, ce qui nécessite une grande attention afin d'en limiter les conséquences.



Dans le cadre du diagnostic Eco flux mentionné ci-dessus, nous avons donc mesuré la quantité de nos déchets. Chabé a généré 37 tonnes de déchets, dont 5,8 tonnes de « déchets dangereux » et 31,2 tonnes de « déchets non dangereux ». Les déchets dangereux comprennent les eaux et hydrocarbures produits ou utilisés sur le site de Paris – Nanterre de Chabé. Afin de limiter ces pollutions locales, nous avons un équipement spécifique (séparateurs eau et hydrocarbures) qui permet d'éviter tout rejets d'hydrocarbures dans le circuit d'eau courante. Nous faisons appel à un prestataire dédié pour récupérer et traiter le contenu des hydrocarbures et ainsi éviter tout débordement. Un bordereau de suivi des déchets dangereux permet d'assurer la collecte et le traçage de la récupération des hydrocarbures jusqu'au traitement final du déchet. Afin de limiter les pollutions locales telles que les émissions de particules des véhicules, Chabé se soumet à la réglementation en adoptant une flotte de véhicules normée Euro 6.

Enfin, le numérique constitue une part importante de notre activité, et cela se reflète notamment dans notre bilan carbone. Nous avons déjà mis en place des mesures internes pour allonger la durée de vie de nos équipements et les remplacer par des équipements avec une meilleure efficacité énergétique.



# Employeur responsable



La qualité de service et le succès de Chabé reposent sur ses employés, ce qui constitue une de nos différences dans un secteur qui repose essentiellement sur des travailleurs indépendants. C'est pourquoi notre rôle d'employeur responsable est un point essentiel et différenciant de notre démarche RSE. Notre politique RH, présentée dans notre Charte Ethique, définit notre ligne de conduite et se base sur six principes : intégrité, respect, équité, employabilité, confiance, et santé & sécurité. Par cette politique sociale, Chabé s'engage à la garantie de la santé et sécurité des employés, au respect des conditions de travail, au maintien du dialogue social et à la gestion des carrières. Enfin, Chabé accorde une grande importance à la diversité et condamne toute situation de discrimination et harcèlement.

Notre politique de Ressources Humaines est composée de cinq grands axes :

- L'emploi durable
- La santé-sécurité
- Dialogue social
- La formation
- La diversité et l'inclusion

## 1. Assurer des emplois durables

Le Groupe Chabé est membre du Pacte Mondial des Nations Unies. Cet engagement volontaire nous permet de rejoindre divers groupes de travail, favorisant ainsi notre réflexion sur les dix principes fondamentaux des Nations Unies relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous privilégions toujours les contrats permanents pour tous les chauffeurs à temps plein, ainsi 92% de nos salariés sont en CDI au 31 décembre 2024. Les chauffeurs sont rémunérés de manière équitable et nettement supérieure au minimum légal, dans toutes nos agences et filiales. Nous proposons également tous nos postes en priorité en interne. Des communications mail « Flash news » sur les postes à pourvoir sont réalisées régulièrement. Nous promovons une organisation flexible du travail en accordant, depuis la crise sanitaire, la possibilité d'effectuer une à deux journées par semaine de télétravail pour les salariés dont le métier le permet.

Nous respectons pleinement toutes les lois nationales et internationales sur l'emploi et les droits humains dans chacun de nos lieux d'opérations, y compris la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Nous nous assurons que l'emploi est librement consenti et que toutes les périodes de préavis sont raisonnables, permettant à chaque employé de quitter son emploi. Nous n'embauchons pas d'enfants et nous condamnons par ailleurs tout travail des enfants ou travail forcé, et œuvrons à l'identification et la résolution de telles situations grâce à notre procédure lanceur d'alerte. Un indicateur de suivi a été implémenté et est piloté annuellement.



Pour fournir notre service, nous travaillons avec des sous-traitants et un réseau de partenaires, avec qui nous avons des contrats. Nous nous assurons que tous respectent la législation du droit du travail local, notamment en collectant les informations et documents nécessaires.

## 2. Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs

S'assurer de la santé et de la sécurité de nos salariés et passagers est essentiel pour Chabé. Cela passe également par notre flotte, c'est pourquoi tous nos véhicules sont équipés de tous les systèmes de sécurités (ceintures, airbags) ainsi que de régulateurs de vitesse. La majorité de nos véhicules disposent également d'un système sonore et/ou de caméra de recul avant et/ou arrière. De plus nous fournissons des sièges bébé Isofix pour la sécurité de nos plus jeunes passagers.

La garantie de la santé et sécurité de nos collaborateurs et clients passe aussi par la collecte des commentaires externes sur le comportement de nos chauffeurs. Une procédure de report des incidents permet de comptabiliser les plaintes émises pas les clients via un système de ticket. Chaque plainte est étudiée pour faire un retour au client ; elle est aussi analysée pour améliorer la qualité de notre service et résoudre tous les problèmes identifiés.

Le régime de frais de santé salarié de Chabé permet la couverture des soins de santé de la totalité de nos salariés ; 90% via notre mutuelle et 10% via un contrat extérieur (ancien contrat ou couverture du conjoint).

Nous suivons également les indicateurs de fréquence et taux de gravité des accidents, pour mesurer notre capacité à garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs en France.

Chabé	2023	2024
Gravité des accidents avec arrêt de travail (Nbre de jours perdus *1000/ nbre total d'heures travaillées)	9,82	6,72



### 3. Maintenir un dialogue de proximité

La Direction de Chabé prône un dialogue et une gestion de proximité entre toutes les parties. Accessible et disponible, y compris de manière informelle, la Direction s'attache à une communication très régulière avec les collaborateurs.

Chabé dispose d'un comité social et économique (CSE) depuis plusieurs années, qui représente la totalité des salariés. Ce comité s'est réuni 7 fois en 2024. Il permet d'assurer un dialogue fluide entre salariés et dirigeants. Les sujets de santé et sécurité au travail sont adressés 4 fois par an lors des rencontres CSE.

Afin de mesurer la satisfaction des salariés, une enquête est diffusée deux fois par an (décembre et juin) sur un ensemble de sujets tels que la motivation, l'organisation du travail, le management, la formation ou encore la rémunération. Les remontées de cette enquête ont été diffusées à l'ensemble des collaborateurs et permettent à la Direction de comprendre les attentes des collaborateurs.

En parallèle, Chabé œuvre à la réalisation de réunions d'informations, via lesquelles les salariés peuvent également poser leurs questions.

### 4. Développer les compétences au service de l'évolution de carrière

Pour permettre de structurer les évolutions de carrière au sein de Chabé, nous avons engagé un plan d'évaluation des compétences que nous poursuivons sur 2022.

La formation est un pilier essentiel de notre politique d'employeur responsable. Elle permet la montée en compétences et l'employabilité de nos salariés tout en garantissant les meilleurs standards de nos prestations.

Les formations sont organisées pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi, le développement et la mise à jour des compétences. En 2024, 3 470 heures de formation ont été dispensées aux salariés de Chabé. Cela représente l'équivalent de 10,23H par personne. En parallèle de ces formations, des évaluations régulières, telles que prévues dans la Charte Ethique, sont organisées afin d'assurer un développement de carrière à nos collaborateurs.

Nous sensibilisons aussi nos collaborateurs sur des sujets complémentaires. C'est pourquoi nous avons diffusé à tous des formations sur le travail des enfants et le travail forcé, la discrimination ou encore le harcèlement.

Nous avons également ajouté une introduction à la politique RSE de Chabé pour tous nos nouveaux collaborateurs, en commençant par les chauffeurs, puis les administratifs. Nous souhaitons favoriser l'engagement interne et intégrer la RSE dans la culture d'entreprise.



## 5. Agir pour la diversité et l'inclusion et contre le harcèlement et la discrimination

Notre politique de Diversité et Inclusion mise en place en 2021 démontre notre engagement à accueillir, reconnaître et promouvoir tous les talents pour permettre leur épanouissement au sein du Groupe Chabé. Pour cela nous avons souhaité formaliser un environnement bienveillant par une approche inclusive et non hétéronormée, sans harcèlement ni discrimination.

Depuis 2022, une procédure d'alerte, applicable aux cas de harcèlement et discrimination, a été présentée à l'ensemble des collaborateurs. Les cas de harcèlement et de discrimination y seront regroupés et les mesures de résolutions présentées dans la procédure seront appliquées. En 2024, il n'y a eu aucun cas de discrimination ou harcèlement signalé via la procédure d'alerte.

Notre charte Diversité et Inclusion détaille les 5 piliers de notre ambition :

### A. Diversité culturelle

La diversité culturelle est une richesse essentielle pour la réalisation de nos missions que nous cultivons et promovons chaque jour. Elle est à l'image de nos clients, d'origines, de cultures, de langues et d'histoires multiples. Chabé comptabilise de nombreuses nationalités, issues de différents continents.

Nous nous efforçons de créer des offres d'emplois inclusives et de sélectionner nos candidats sur leurs connaissances et compétences. De plus, nous prêtons une attention particulière à certaines qualités, comme les compétences linguistiques rares, qui sont très appréciées dans notre activité.

### B. Diversité de genre

L'égalité Femmes / Hommes est un sujet sur lequel Chabé s'engage pleinement. Les métiers du transport sont encore majoritairement occupés par des hommes, il est donc essentiel de changer la vision de ce métier et de lutter contre les discriminations pour avoir une plus grande diversité parmi nos chauffeurs et aux postes à responsabilités.

L'Index égalité Homme / Femme est un bon moyen pour assurer le suivi interne sur ce sujet. En 2023, nous avons pu, pour la première fois, calculer l'écart de taux d'augmentation grâce à une meilleure diversité dans nos équipes. Cela nous permet d'avoir une vision plus précise des écarts selon les catégories de salariés et va nous permettre de mettre en place un suivi adapté. Nous obtenons un score global de 85 sur 100.

La direction et les partenaires sociaux ont établi un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes jusqu'en 2024, avec des indicateurs suivis en interne par la direction.



En 2023, nous avons mis en œuvre une formation de trois heures à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme ordinaire pour nos managers, recruteurs et notre équipe commerciale (37 personnes formées). A la suite du succès de cette formation, nous avons déployé une plateforme d'e-learning avec notre partenaire Remixt, disponible pour tous les collaborateurs du Groupe en français et en anglais. Actuellement trois modules de formation sont disponibles, sur le sexisme ordinaire, les violences sexistes et sexuelles ainsi que le handicap.

En 2024, nous avons continué de promouvoir des formations en e-learning sur les sujets de la diversité & l'inclusion au sein du Groupe grâce à cette même plateforme de formation en ligne.

Nous avons également mis en œuvre une politique de soutien aux mères allaitantes, avec la possibilité de réserver une salle pour les personnes concernées. Enfin, nous avons débuté en fin d'année un audit pour améliorer la mixité de nos métiers, avec une équipe projet constituée de salariés volontaires, et animé par une consultante indépendante spécialiste du sujet. Cette équipe est force de proposition pour des actions sur la communication, le recrutement et la rétention des talents.

De manière plus globale, le pourcentage de femmes dans l'entreprise augmente progressivement depuis 2020.

	2022	2023	2024
Pourcentage de femmes	18%	19%	16%
Pourcentage de femmes à des postes de management	43%	42%	64%
Pourcentage de femmes au comité stratégique	20%	16%	16%



### C. Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

Chabé met tout en œuvre pour créer un environnement de travail adapté au handicap de ses salariés. Pour cela nous sommes en contact avec la médecine du travail pour adapter le poste et le temps de travail des collaborateurs selon les préconisations faites. Nous voulons accueillir tous les talents et favoriser l'égalité des chances.

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, nous avons nommé une référente handicap et mis en place un module de formation en e-learning pour l'ensemble de nos salariés. De plus, en 2023, nous avons participé au Duoday en accueillant 3 personnes dans nos équipes pour découvrir pendant une journée l'entreprise et nos métiers.

De plus, depuis 2023, nous participons au Duoday. Cette journée nous permet d'accueillir dans nos équipes des personnes en situation de handicap. Cette initiative permet de faire découvrir pendant une journée l'entreprise et nos métiers.

Nous avons également reçu un stagiaire pendant 3 semaines sur notre site de Bordeaux, grâce à un partenariat avec l'association Clubhouse, dédié à la santé mentale.

### D. Lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle (LGBT+)

L'ouverture d'esprit est une valeur capitale chez Chabé, nous respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs. Chabé dispose d'un référent Harcèlement sexuel désigné par les membres du CSE pour orienter, informer et accompagner les salariés contre le harcèlement et les agissements sexistes. De plus, le service ressources humaines est à l'écoute des salariés qui seraient discriminés pour leur orientation sexuelle ou identité de genre, mais aussi prêt à accompagner les collaborateurs en transition qui le souhaiteraient.

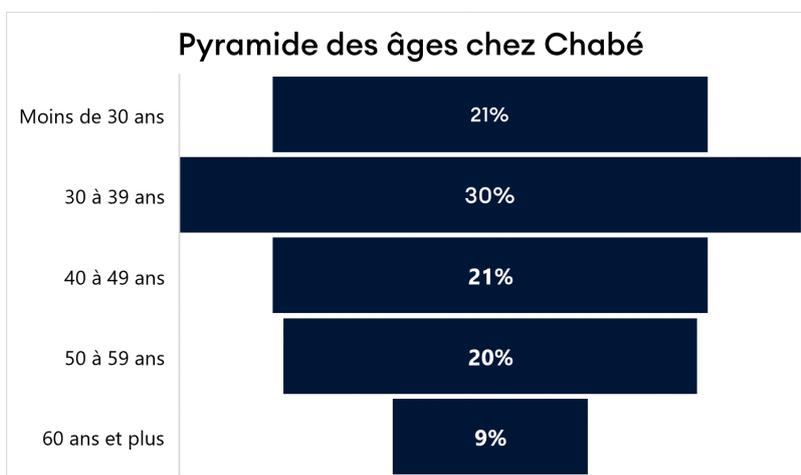
### E. Diversité intergénérationnelle

Chabé s'emploie à maintenir une représentation large des Groupes d'âge dans ses effectifs, convaincu de l'intérêt des complémentarités d'expérience et de perspectives intergénérationnelles.

Nous avons un accord pour le maintien dans l'emploi des seniors afin d'aménager les fins de carrières et favoriser la transmission des savoirs et compétences. Nous développons également une politique d'emploi d'étudiants via des contrats en alternance pour les former et préparer les recrutements.

Nous avons une grande diversité en termes d'âge, que nous souhaitons conserver car c'est une source de richesse pour l'entreprise.





## F. Suivi de la diversité interne

Nous suivons également la proportion de salariés issu de minorités ou vulnérables, sur la base des données dont nous disposons.

Nous incluons dans cette catégorie les personnes ci-dessous :

- Les seniors : 60 ans et plus
- Les jeunes : moins de 30 ans
- Les personnes en situation de handicap qui nous ont communiqué leur reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH)

Chabé	2022	2023	2024
Pourcentages de minorités	29%	30%	28%
Pourcentages de minorités à des postes de management	13%	12%	9%



# Prise en compte de nos parties prenantes



L'éthique est une valeur forte, à laquelle Chabé s'engage pleinement. Notre entreprise accorde une importance à la conduite professionnelle des affaires, à la protection des données, à la satisfaction des clients et aux achats responsables.

## 1. Garantir la satisfaction et la sécurité client

La satisfaction et la sécurité de nos clients sont au cœur des préoccupations de nos équipes opérationnelles. Pour garantir un niveau de service irréprochable à chaque instant, nous avons structuré nos ressources internes de manière à assurer un suivi constant de la qualité de nos prestations. Cette organisation rigoureuse nous permet de répondre efficacement aux exigences de nos clients tout en maintenant un haut standard de fiabilité et de sécurité.

De plus dans ce cadre, nous sommes fiers d'avoir renouvelé notre label Qualité Tourisme, avec un score de plus de 94%. Ce label reconnaît, à la suite d'un audit approfondi et de clients mystères, le niveau de qualité exceptionnelle de nos prestations. En effet cette reconnaissance officielle est attribuée aux établissements engagés dans une démarche de qualité rigoureuse et constante. Cette distinction atteste de notre engagement à offrir à nos clients un accueil chaleureux, des prestations personnalisées, ainsi qu'une expérience irréprochable, que ce soit en matière de services, de confort ou de satisfaction. Ce label renforce notre volonté de toujours mieux vous servir et de faire de chaque expérience avec nous un moment unique et inoubliable.



Enfin la sécurité de nos clients étant au cœur de nos priorités, l'ensemble de notre flotte fait l'objet d'un entretien rigoureux, réalisé conformément aux préconisations des constructeurs automobiles. Tous nos véhicules sont entièrement assurés et renouvelés en moyenne tous les deux ans afin de garantir confort, fiabilité et équipements de sécurité de dernière génération. Par ailleurs, chacun de nos chauffeurs justifie d'au moins deux années d'expérience en conduite professionnelle, vous assurant ainsi un service à la fois sécurisé et de haute qualité.



## 2. Intégrer les critères RSE à notre politique d'achat

La politique d'achats responsables de Chabé est basée sur l'engagement de travailler avec des fournisseurs respectant les législations en matière d'éthique et de droits de l'homme. Elle se base aussi sur une volonté d'intégrer des critères environnementaux dans sa politique d'achats, afin de ne travailler, à terme, qu'avec des fournisseurs responsables.

Chabé a mené une réflexion quant à la manière dont ces critères de durabilité peuvent être intégrés dans les relations contractuelles avec ses fournisseurs.

Pour cela, nous avons évalué les produits que nous achetons et effectué des recherches pour leur trouver des alternatives plus écologiques lorsque c'était possible. Nous avons également établi un guide d'achat responsable pour les fournitures de bureaux afin d'accompagner nos achats généraux.

Nous avons rédigé un code de conduite RSE pour l'ensemble de nos sous-traitants que nous avons intégré à notre contrat. Il est essentiel que nos partenaires partagent un ensemble commun de règles, d'usages et de principes en matière de sécurité, de respect des droits de l'Homme, et de responsabilité sociétale et environnementale. Désormais, nous ne travaillerons qu'avec des partenaires qui se seront engagés sur ce code de conduite.

## 3. Engagement pour la communauté

En 2023 Chabé a proposé à ses salariés de participer à la course Odyssée pour la lutte contre le cancer du sein. Cette course permet à chacun de se mobiliser pour une grande cause de santé, dans un moment convivial, tout en récoltant des fonds pour la recherche via les frais d'inscription. Cette seconde édition fut également succès, tant par l'engagement général (16 personnes inscrites) que pour les retours très positifs de cet événement associatif.

## 4. Certifications

Dans le cadre de notre démarche RSE, et pour communiquer sur notre évolution à nos clients et parties prenantes, nous répondons depuis plusieurs années à Ecovadis. Ecovadis propose un service d'évaluation complet avec un score de 0 à 100, basé sur les thèmes suivants : Environnement, Social & Droits Humains, Éthique et Achats Responsables. Chaque entreprise est évaluée sur des problématiques essentielles en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.

Début 2025, nous avons obtenu un score de 64 points, au global. La médaille de bronze qui l'accompagne nous permet de nous classer dans le top 21% des entreprises (79ème percentile).



Une étape de transition dans un contexte d'évolution rapide



La légère baisse de notre notation EcoVadis cette année s'inscrit dans un contexte d'évaluation de plus en plus exigeante et de transformation rapide de notre entreprise. Notre développement à l'international, avec une présence accrue sur plusieurs marchés, nous pousse aujourd'hui à structurer nos engagements RSE à l'échelle du Groupe, avec des processus harmonisés et plus robustes.

Ce recul ponctuel ne remet pas en question notre engagement : au contraire, il marque le début d'un nouveau cycle, avec une gouvernance renforcée, une stratégie RSE réactualisée et des ambitions encore plus élevées à l'horizon 2025.



# Conclusion / Perspectives

---

Chez Chabé, notre démarche RSE repose sur une logique d'amélioration continue, pensée pour nous faire progresser et impulser de nouveaux projets structurants. En 2024, nous avons concentré nos efforts sur l'élaboration d'une matrice de double matérialité et sur la redéfinition de notre stratégie RSE à l'échelle du Groupe.

Ces chantiers, en réponse aux nouvelles exigences européennes, représentent une opportunité stratégique pour structurer notre démarche à l'international, mutualiser nos actions et définir nos priorités pour les années à venir.

À partir de 2025, nous souhaitons faire rayonner cette stratégie RSE dans l'ensemble du Groupe. Cela passera notamment par la formalisation d'un socle commun de procédures, garantissant une base solide, cohérente et partagée par toutes nos filiales.



# Annexes

Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Compensation des émissions	TCO2e	2023	Tonnes équivalent CO2 émises par les trajets compensés via un partenariat	2 087
	Consommation totale d'énergie en MWh	MWh	1er janvier au 31/12/2024	Consommation totale d'énergie La consommation d'énergie comptabilise l'électricité, le gazole et l'essence	4 587
	Total des émissions de GES de Scope 1	TCO2e	1er janvier au 31/12/2023	Total des émissions de GES de Scope 1	1 145
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2024		1 059
	Total des émissions de GES de Scope 2	TCO2e	1er janvier au 31/12/2023	Total des émissions de GES de Scope 2	6
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2024		6
	Total des émissions de GES de Scope 3	TCO2e	1er janvier au 31/12/2023	Total des émissions de GES de Scope 3	1 512
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2024		1 757
	Scope 3 amont	TCO2e	1er janvier au 31/12/2024	Total des émissions de GES de Scope 3 amont	1 738
	Scope 3 aval	TCO2e	1er janvier au 31/12/2024	Total des émissions de GES de Scope 3 aval	19
Consommation totale d'eau	m3	1er janvier au 31/12/2024	Volume d'eau consommé	1 934	



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2024	Poids total des déchets dangereux Les déchets dangereux incluent les eaux et hydrocarbures	5,8
	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2024	Poids total des déchets non dangereux Les déchets non dangereux incluent les emballages à recycler et déchets municipaux	15,4
	Poids total des déchets valorisés	Tonnes	1er janvier au 31/12/2024	Poids total des déchets non dangereux valorisés	15,4
Employeur Responsable	Taux de fréquence	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre des accidents avec arrêt x 1 000 000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'AT pour éviter une possible double comptabilisation.	56,49
			1er janvier au 31/12/2024		30,73
	Taux de gravité	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de jours d'arrêt x1000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'arrêt de travail (pour éviter une possible double comptabilisation)	3,27
			1er janvier au 31/12/2024		9,82



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Pourcentage de collaborateurs couverts par des frais de santé	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de collaborateurs couverts par frais de santé	100
	Nombre de réunion CSE annuelle	Nombre	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de réunion CSE	7
	Nombre de formation	Nombre	1er janvier au 31/12/2024	Nombre total de formations Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	13
	Nombre de promotions internes	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de promotions professionnelles Les promotions professionnelles comptabilisent les changements de grade et augmentation de salaire.	5,42
	Nombre de cas harcèlement / discrimination signalés	Nombre	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de cas harcèlement signalés via la procédure d'alerte	0
	Nombre d'alerte signalées	Nombre	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de cas signalés via la procédure d'alerte	0



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Nombre moyenne d'heures de formation fournies par employé	Heures	1er janvier au 31/12/2024	Nombre total d'heures de formations par salarié Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	10,23
	Pourcentage d'employés sensibilisés	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre d'employés sensibilisé sur les sujets diversité (travail des enfants/forcés, à la discrimination et au harcèlement, à l'inclusion du handicap etc.)	100
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps dans l'effectif	28
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables aux postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps aux postes de management	9
	Pourcentage de femmes employés	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de femmes dans l'effectif	16
	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de femmes aux postes de management	64



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Ethique des affaires	Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signés le code de conduite fournisseurs	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de fournisseurs ayant signés le code de conduite fournisseur	77%
	Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	%	1er janvier au 31/12/2024	Nombre de fournisseurs ayant répondu au questionnaire fournisseur sur une base monétaire	2

