



# Rapport RSE

- 2025

**CHATEAUFORM**  
NUMÉRO 1 DES SÉMINAIRES EN EUROPE



## 5 Introduction

Faits marquants 2025

Edito

Note méthodologique

A propos de Chateaufort

Chiffres clés 2025

Modèle d'affaires

La RSE au coeur de notre mission

Nos enjeux ESG et gouvernance RSE

Ecoute des parties prenantes et analyse de double matérialité

Gestion des risques et contrôles internes

Les 10 Engagements pour des rencontres respectueuses

Performance RSE

## 31 Axes stratégiques ESG

Introduction

### Environnement

- › Feuille de route environnement
- › Climat
- › Bilan carbone 2025
- › Gestion des ressources
- › Economie circulaire
- › Biodiversité

### Social

- › Dialogue social
- › Santé et sécurité des Talents
- › Santé et sécurité de nos participants
- › Lutte contre les violences et le harcèlement
- › Sécurité alimentaire
- › Equilibre vie pro / vie perso
- › Faire grandir nos talents
- › Diversité et inclusion

### Ethique des affaires

- › Protection des données personnelles
- › Plan de Lutte Anti-Corruption
- › Cybersécurité
- › Achats Responsables et engagés

## 77 Projets, partenariats et initiatives à impact

Autres labels et initiatives locales

Nomad : Table de passion sans concession

Regen' Ronqueux

Partenariats associatifs

## 92 Synthèse



1

## Introduction

---

## Faits marquants 2025

Côté clients, en 2025, les équipes de nos Maisons ont eu le plaisir d'accueillir près de 613 000 participants au cours de 15 668 séminaires et événements. Et ce sont en tout 5180 entreprises qui nous ont fait confiance ! Avec un taux de satisfaction client de 96,4 %, un chiffre d'affaires de 249,5 millions € hors IME et CERAN, 2025 a été une année en légère croissance vs 2024. Un grand merci à toutes les équipes de Chateaufom qui œuvrent au quotidien, avec passion et engagement, pour insuffler leur chaleur ajoutée à chaque rencontre.

### **Car, oui, nos Talents sont notre plus grande richesse !**

En 2025, 409 Talents nous ont rejoint. Et tous les Talents confondus, notre indice de Bonheur au travail est cette année à 84,5% !

2025 a été marqué par 2 belles ouvertures pour Inside : le Campus Engie et la Tour Carpe Diem.

Grâce à ce développement, les équipes Inside compte aujourd'hui 282 Talents qui œuvre quotidiennement chez nos Clients pour apporter de la chaleur ajoutée au sein de leurs bureaux.

Cette année 2025 a également vu s'ouvrir 2 nouvelles maisons du séminaire en Allemagne : Schloss Fürstlich Drehna et Starnberger See. Fin 2025, les équipes Allemandes comptent 256 Talents.

Enfin, à Paris, Chateaufom a repris début janvier 2025, le 3 Mazarium, au sein de l'Institut de France. Un lieu emblématique et chargé d'histoire.

Cette année a aussi été celle de la fermeture du Chateaufom City Liège (Paris) et de Montagne Alternative (Suisse).

2025, sonne également la fin d'un premier cycle de notre Mission. La publication de notre 3ème Rapport de Mission démontre les accomplissements réalisés par le Groupe grâce à des objectifs ambitieux, salués par le Cabinet de Saint Front (OTI en charge de l'audit de la mission).

Enfin, les projets à impact initiés en 2024 se sont poursuivis avec dynamisme, en particulier : le projet Regen'Ronqueux (maison à visée régénérative) et le développement du maraichage au Chateaufom de Mareil-le-Guyon (78) en partenariat avec Grand Jardin.



## Édito Claire Schwartz - Responsable Impact & Mission

### Backlash or not backlash ?

« Tu sais, la RSE n'est plus tellement à la mode, j'ai le sentiment que ça va ralentir. Mais nous, on ne s'est pas engagés sur ces sujets par effet de mode mais par conviction. Nous sommes société à mission, nous devons poursuivre nos actions et ne rien lâcher. Même si nos clients venaient à baisser leurs exigences. »

Gérald COUTAUDIER  
Directeur Général de Chateaufarm  
Janvier 2025

Effectivement, on aurait pu s'attendre à un recul drastique des sujets RSE cette année du fait du projet de loi Omnibus visant à alléger les contraintes pesant sur les entreprises européennes engagées sur la voie de la transition écologique. Pourtant, ce ralentissement n'a pas été véritablement observé dans l'écosystème de Chateaufarm.

Dès 2024, Chateaufarm a choisi d'anticiper les exigences liées à la CSRD en réalisant sa première matrice de double matérialité, accompagnée par Tenzing Conseil. En 2025, le Groupe est allé plus loin en menant un premier exercice de reporting CSRD « à blanc », avec l'appui du cabinet Ayming.

L'assouplissement récent de la réglementation et le délai supplémentaire accordé avant la publication obligatoire de notre premier rapport CSRD n'ont pas remis en question cette dynamique. Au contraire, nous avons fait le choix de mener l'exercice jusqu'au bout, afin d'être prêts le moment venu, mais surtout pour continuer à structurer nos actions et nos priorités de transformation.

Du côté de nos clients, aucun relâchement n'a été observé sur les sujets RSE. Les Directions Achats des grands groupes poursuivent et renforcent leurs stratégies d'achats responsables, avec des exigences désormais bien établies autour de dispositifs comme EcoVadis, CDP, les certifications ISO ou les plans de décarbonation.

En tant que fournisseur, Chateaufarm est directement concerné par ces attentes, qui nous poussent à progresser en permanence. Cette progression est tangible. Notre notation EcoVadis s'est améliorée de 16 points, traduisant des avancées concrètes dans la structuration et le pilotage de nos engagements.

Moins de  
réglementation et  
plus d'action !

En réalité, l'assouplissement sur le reporting extrafinancier, nous permet de focaliser notre énergie sur l'action. En témoigne les initiatives qui fleurissent partout dans nos maisons en France et en Europe.

Notre mission reste notre boussole et nos équipes le moteur de nos actions à impact. Nous les incitons à faire preuve d'audace et d'initiatives au service des Hommes, des Territoires et du Vivant.

Ce rapport volontaire, vise à en rendre compte.

Bonne Lecture !

# Note méthodologique

## Références réglementaires

Aucune société du groupe Chateauform n'est, à ce jour, soumise aux obligations du Décret n°2017-1265 relatif à la déclaration de performance extra-financière, le Groupe étant constitué de sociétés par actions simplifiées non cotées. Par ailleurs, le Groupe a bénéficié du report des obligations applicables au titre de la directive CSRD.

Cependant, dans le cadre de la démarche RSE du Groupe et de sa certification ISO 20121, Chateauform a souhaité, depuis six ans, renforcer la visibilité de sa performance sociale, sociétale et environnementale.

Pour la cinquième année consécutive, Chateauform publie un rapport RSE afin d'y présenter ses engagements RSE et les résultats de l'année 2025. À la fin du rapport, une synthèse des indicateurs est exposée ainsi que la correspondance avec les 17 Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies.

## Périmètre du reporting et sources des données

Ce rapport porte sur l'ensemble des activités du groupe Chateauform en France et à l'international, à l'exception d'IME et du CERAN.

Les données présentées proviennent de nos systèmes internes (RH, financier, opérationnel, environnemental) et sont consolidées par le service RSE en lien avec les directions métiers. Les données environnementales (énergie, eau, déchets, GES) sont collectées maison par maison et consolidées au niveau groupe.

## Anticipation de la CSRD

*Vers un reporting  
conforme aux  
exigences de la  
CSRD*

Afin d'anticiper l'évolution des réglementations extra-financière, Chateauform s'est fait accompagner par la Cabinet Ayming pour réaliser son premier Rapport de Durabilité conforme aux exigences CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Ce rapport « à blanc » sur l'année 2024 n'a pas été publié. Il visait à évaluer l'ampleur de l'exercice et à identifier les potentiels écarts entre les exigences et les données disponibles.



## À propos de Chateauform

Avec **plus de 80 sites répartis dans 7 pays d'Europe**, Chateauform est toujours, en 2025, Leader européen de l'accueil de séminaires, formations et événements d'entreprise. Depuis 1996, le Groupe Chateauform crée et fait vivre des lieux entièrement dédiés aux séminaires, réunions et événements d'entreprise où travail et détente se mélangent harmonieusement & également où on prend le temps de réfléchir. **La Chaleur Ajoutée insufflée par les équipes de Chateauform à chaque rencontre** enrichit la valeur ajoutée de ces événements.

Les équipes de Chateauform Inside y participent également. En effet, Chateauform Inside, en exportant notre savoir-faire et notre savoir-être directement chez les clients, devient un partenaire privilégié des entreprises et organisations pour le bien-être de leurs collaborateurs.

De plus, par notre activité et le choix de nos sites, des châteaux, de belles demeures et autres monuments historiques, nous participons à la conservation du patrimoine. Le Groupe Chateauform est constitué d'une douzaine de sociétés opérationnelles (hors IME & CERAN), chacune exploitant un ou plusieurs sites. Ces sociétés, basées en France et dans les pays où le Groupe est présent, sont toutes contrôlées par la société tête de groupe, Chateauform Héritage SAS.

Chateauform Héritage SAS est une société par actions simplifiées régie par le droit des sociétés français dont le siège est situé au 49/51 rue Saint-Dominique à Paris (VII<sup>ème</sup>). Elle est dirigée par un Président et dispose d'un Comité de Surveillance constitué de 7 membres représentant les principaux actionnaires. Ils ont pour mission d'approuver les comptes annuels du Groupe et également d'autoriser préalablement les décisions affectant le Groupe de façon structurante, parmi lesquelles les décisions portant sur les Dirigeants, l'approbation des budgets annuels, des investissements, des restructurations (ouvertures / fermetures de site), la mise en place de financements extérieurs et / ou de garanties, toutes les opérations ayant un impact sur le capital, etc.

Enfin, conformément à la législation applicable aux sociétés commerciales, les actionnaires se réunissent en assemblée générale au moins une fois par an pour approuver les comptes. Ils sont également convoqués pour statuer sur toutes les décisions importantes décrites dans les statuts de Chateauform Héritage SAS.

## Chiffres clés 2025



15 668

Nombre de séminaires, formations et événements



612 858

Nombre de participants accueillis



277 M€

Chiffre d'affaires (hors IME & CERAN)



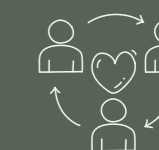
80 maisons

Chateauform met à la disposition de ses clients plus de 80 Maisons (Incluant les sites Inside (présence chez nos clients))



7 pays

Dans 7 pays ((France, Allemagne, Italie, Espagne, Suisse, Belgique & Pays-Bas) entre différentes expériences : Au vert, en ville, chez nos clients, pour les vacances (LMKJ))



2130 talents

(dont 409 recrutés en 2025) qui ont servi et chouchouté nos clients cette année.

# Modèle d'affaires

## Notre mission comme boussole.

Raison d'être : *Les Equipes Chateauform insufflent leur Chaleur Ajoutée à chaque rencontre pour inspirer les entreprises et leur permettre révéler leurs Talents.*

### 3 objectifs de bienformance :

- › Cultiver notre modèle humaniste
- › Inspirer nos clients autant qu'ils nous inspirent
- › Créer des rencontres respectueuses des Hommes, des Territoires et du Vivant.

### Enjeu stratégique :

#### Faire vivre la chaleur ajoutée à un maximum d'entreprises et de participants

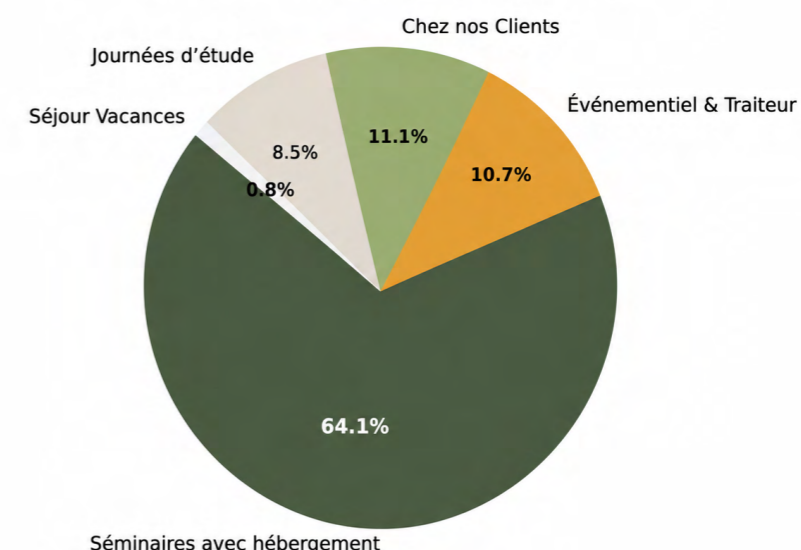
- › Plus de Maisons partout en Europe
- › Des Maisons plus grandes pour accueillir de plus grandes équipes
- › Une présence accrue chez nos clients via Chateauform Inside
- › Les bons Talents, au bon endroit, bien formés, vecteurs de Chaleur Ajoutée
- › Un taux d'occupation optimisé
- › Une expérience client renforcée
- › Des outils digitaux facilitateurs tout au long du parcours clients et participants
- › Une culture de la sécurité accrue

### Richesses :

- › Nos 2130 Talents, dans 7 pays, engagés autour de notre Mission et de nos valeurs
- › Une marque forte et une expertise reconnue
- › Des clients fidèles depuis bientôt 30 ans
- › Des lieux uniques et des relations de qualité avec nos bailleurs
- › Un management humaniste basé sur la confiance et l'autonomie favorisant la réactivité et l'innovation
- › Des partenaires fidèles
- › Un actionnariat familial majoritaire

**Notre chaîne de valeur s'étend en amont** (fournisseurs alimentaires, énergie, mobilier, blanchisserie, prestataires techniques, propriétaires des sites), au cœur de nos opérations (les Maisons et leurs équipes), et en aval (les entreprises clientes et les participants à leurs événements). C'est sur cette chaîne de valeur que nous lisons nos impacts, nos risques et nos opportunités.

Répartition du chiffre d'affaires par activité



### Valeurs partagées :

- › Pour les Talents : une culture humaniste incarnée et vécue dans nos 7 pays, basée sur un management par les valeurs. Une organisation apprenante pour grandir au quotidien. (Indice de bonheur au travail cible : 90%)
- › Pour les fournisseurs et partenaires : des relations éthiques et transparentes dans un esprit gagnant-gagnant. Vers 30% de produits locaux et en circuit court.
- › Pour les territoires : des emplois directs et indirects créés dans les bassins où nous sommes implantés. De nombreux partenariats associatifs et actions de solidarités partout en Europe.
- › Pour nos clients : la satisfaction de nos participants et de nos clients comme priorité absolue, un prix juste, sans surprise.
- › Pour l'environnement : un entretien du patrimoine naturel dont nous avons la responsabilité. Des actions concrètes en faveur de la biodiversité et de la lutte contre le changement climatique.

### Une organisation en pyramide inversée basée sur la confiance et l'autonomie



### Nos valeurs

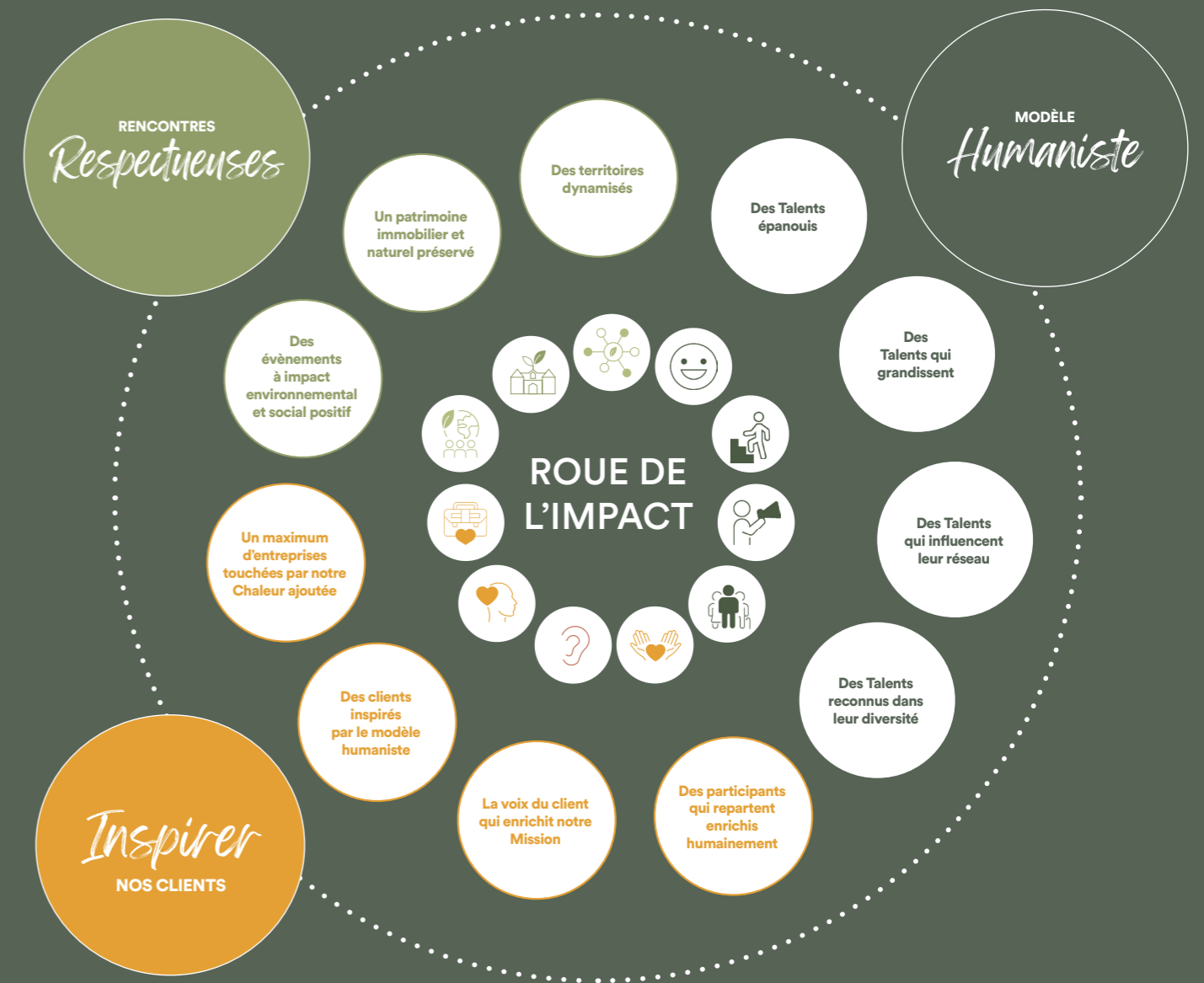
- ❖ Amour du client
- ❖ Audace et Initiative
- ❖ Loyauté et Honnêteté
- ❖ Grandir et faire grandir
- ❖ Esprit de famille
- ❖ Performance

# La RSE au cœur de notre mission

En adoptant la qualité de société à mission en 2022, Chateauform a fait le choix d'**officialiser ses engagements ESG en les inscrivant dans ses statuts**.

En effet, 2 des 3 objectifs statutaires de la mission sont directement liés aux enjeux ESG identifiés comme prioritaires pour le Groupe. (Voir Matrice de matérialité page 25)

Grâce sa mission Chateauform ambitionne de maximiser ses impacts positifs. Les impacts recherchés sont formalisés dans la roue de l'impact. Cette roue, communiquée à chaque Talent de l'entreprise doit guider l'ensemble des décisions opérationnelles ou stratégiques.



# Enjeux ESG et gouvernance RSE

## Pilotage de la RSE

La stratégie RSE du Groupe est pilotée par le Responsable RSE, Louis METAIS. Rattaché à l'équipe Impact & Mission. Il est en charge du déploiement opérationnel de la démarche RSE, des divers reportings et du pilotage du Comité Environnement.

## Comex Mission

Composé de membres de la Direction du Groupe, le Comex Mission se réunit 3 fois par an pour valider les grandes orientations stratégiques de la mission. A ces rendez-vous trimestriels, s'ajoute également un rendez-vous mensuel d'alignement entre la Responsable Impact & Mission et la Direction Générale.

## Comité de l'Engagement

Composé de Talents représentant les différents métiers et expertises de l'Entreprise, son rôle est de rendre notre mission tangible et opérationnelle. Il se réunit 4 à 5 fois par an.

## Comité Environnement

Piloté par le Responsable RSE, le Comité est composé du Directeur Financier, du Responsable Patrimoine, de la Responsable Relation Bailleurs. Le Comité se réunit 3 fois par an pour suivre l'avancement de la stratégie environnementale du Groupe.

## Comité Singularités

Créé en 2023 pour traiter des sujets de Diversité et Inclusion, il est piloté par la Responsable de la Bienformance et composé d'Hôtes et Talents Maison de Famille qui se réunissent ponctuellement en fonction des sujets.

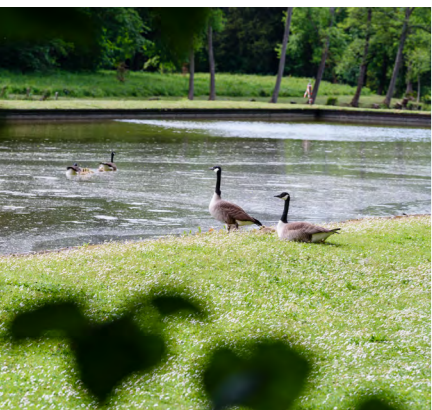
## Observatoire de la Rémunération

Piloté par la Responsable de la Bienformance, l'Observatoire de la Rémunération rassemble des Hôtes et des Talents de la Maison de Famille. Ses missions sont de **veiller à la cohérence de la rémunération globale et de son évolution, proposer des innovations afin de rester connecté aux évolutions du travail et fournir des outils aux Leaders pour s'approprier les Principes de Rémunération**. En dehors des 2 journées de réunion annuelles en présentiel, il se réunit ponctuellement en fonction des sujets.

## Comité de Mission

« Le comité de mission, distinct des organes existants et devant comporter au moins un salarié, est chargé exclusivement du suivi de la mission. Il présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. Ce comité procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission. » Le Comité de mission de Chateauform se réunit 3 fois par an.





### La formation à la RSE, clé de voûte de la mobilisation des Talents

Les Talents sont sensibilisés ou formés à la RSE de différentes manières :

- › **A l'onboarding des Talents Maison de Famille (siège) et des Leaders du terrain** : la mission et la démarche RSE sont présentées par la Responsable de l'Engagement et le Responsable RSE (total : 2H30) lors du séminaire d'intégration. Une occasion pour les nouveaux Talents de se familiariser avec les enjeux ESG prioritaires de Chateauform. En 2025, cela concernait 58 Talents.
- › **En formation en présentiel (1J) pour les Ambassadeurs Mission / RSE et les Leaders Maisons**. Cette formation a pour but de détailler de la mission et de la RSE et de donner les outils nécessaires pour la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action mission dans les maisons.
- › **En formation en présentiel (1/2 J) pour les équipes commerciales**. L'enjeu de cette formation est de donner aux Responsables Grands Comptes, Conseillers Séminaires et Magic Planners des éléments de compréhension théoriques et opérationnels sur les au sujet de la RSE et des outils pour accompagner leurs clients dans la réalisation d'événements responsables. Cette formation est également dispensée en anglais et en visio pour les équipes internationales.
- › **En atelier dans les Maisons** : le Responsable RSE, lors de ses visites sur le terrain, est amené à animer des ateliers pour les Talents. Une occasion de rappeler les principes de la RSE et d'entrer concrètement dans le plan d'action opérationnel de la Maison.

### Nombre de Talents formés à la RSE

(On ne comptabilise pas ici les sensibilisations lors du séminaire d'onboarding ni les ateliers en Maisons mais uniquement les formations en présentiel d'une demie à une journée)

Année	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de Talents formés	35	139	137	42	30

Cette baisse du nombre de Talents formés à la RSE depuis 2024 s'explique par le fait que la majorité des Leaders ont déjà été formés les années précédentes et que la majorité des Maisons ont au moins 1 ambassadeur Mission & RSE formé au sujet. Par ailleurs, les formations pour les hôtes ont parfois été remplacées par une formation individuelle accélérée, sur site, permettant une personnalisation du contenu et une plus grande agilité dans l'organisation.



# Ecoute des parties prenantes et analyse de double matérialité

En 2024, nous avons réalisé notre première analyse de double matérialité, en mobilisant largement nos parties prenantes internes et externes. Cette démarche a permis d'identifier les enjeux les plus matériels pour notre activité.

## Six grandes familles de parties prenantes

Pour conduire cette analyse, nous avons identifié et consulté six grandes familles de parties prenantes — celles qui font notre quotidien et celles pour qui nos décisions ont un impact. Le tableau ci-dessous synthétise, pour chacune, la finalité de notre dialogue et les modalités que nous mobilisons.

Partie prenante	Ce que nous cherchons à construire ensemble	Comment nous échangeons
Nos Talents	Favoriser l'épanouissement, la montée en compétence, la santé et la sécurité, et faire vivre notre culture humaniste.	Indice Bonheur au Travail, entretiens réguliers, keep in touch (point mensuel sur l'actualité du groupe), Petits Déjeuners, formations, rites, instances de dialogue social...
Nos clients	Offrir une expérience fluide et chaleureuse, et accompagner leurs propres engagements en matière de rencontres responsables.	Billet doux (questionnaires de satisfaction), Feedbacks, Client Advisory Board (lancé en mai 2025), business reviews...
Nos partenaires institutionnels (banques, investisseurs, propriétaires)	Garantir des informations fiables et transparentes sur notre performance ESG et financière, et sécuriser nos projets d'investissement.	Reporting financier et extra-financier, intégration des risques ESG dans les analyses, réunions dédiées, questionnaires ESG, plans d'entretien pluriannuels, audits.
Nos partenaires commerciaux et fournisseurs	Assurer la qualité de nos services, réduire notre empreinte environnementale, favoriser des achats responsables et la circularité.	Charte fournisseurs, business reviews, sélection responsable, co-développement de solutions bas carbone, projets pilotes.
Les pouvoirs publics et collectivités	Garantir la conformité réglementaire, soutenir l'emploi local et contribuer au dynamisme des territoires.	Déclarations réglementaires, collaboration sur les enjeux locaux, développement de projets territoriaux.
Les nouveaux Talents et candidats	Donner à voir notre culture et nos engagements dès le premier contact, et tenir nos promesses dans la durée.	Site internet dédié aux recrutements, témoignages de Talents, parcours d'intégration (École Volante, séminaire d'intégration), Club des Alumni.

## Analyse de matérialité 2024



## Synthèse de nos impacts, risques et opportunités

Domaine d'enjeu	Notre impact principal	Risque clé	Opportunité clé
Climat atténuation	Émissions GES de nos bâtiments, déplacements et chaîne d'approvisionnement.	Hausse des coûts d'énergie, exigences accrues du Décret tertiaire, perte de marchés.	Différenciation par une offre événementielle bas carbone et leadership sur le secteur MICE.
Climat adaptation	Exposition de nos Maisons aux aléas physiques (inondations, feux, sécheresses, retraits d'argile).	Dégradation du patrimoine immobilier et hausse des coûts d'assurance.	Renforcement de la résilience et continuité d'activité, valorisation du patrimoine.
Eau	Consommation pour cuisines, nettoyage, irrigation, piscines.	Stress hydrique en PACA et Sud-Ouest, restrictions de prélèvement.	Sobriété hydrique, valorisation des eaux grises, alternatives aux piscines classiques.
Biodiversité	Présence de nombreuses Maisons en milieu naturel (forêts, parcs).	Dégradation d'habitats, pollution lumineuse, contraintes patrimoniales.	Plans de gestion biodiversité, certifications environnementales, restauration écologique.
Économie circulaire	Production de déchets emballages, biodéchets, équipements.	Manque de tri, contamination des flux, hausse des coûts de traitement.	Tri 5 flux, compostage, réduction à la source, projets pilotes (Royaumont).
Capital humain	409 recrutements en 2025, culture humaniste, 84,5 % de Bonheur au Travail.	Turnover, perte d'attractivité, désengagement.	Rétention, ambassadeurs, fierté Talents, qualité de service.
Conduite des affaires	Charte éthique, signalement, achats responsables, qualité-sécurité des services.	Manque de dispositifs de signalement, mauvaises pratiques fournisseurs, incidents qualité.	Confiance des parties prenantes, élément différenciant.

# Gestion des risques et contrôles internes

## Identification des risques

En 2024, l'exercice d'analyse de double matérialité a permis à Chateauform d'identifier les risques sociaux et environnementaux liés à son activité :

- › les risques climatiques (atténuation et adaptation),
- › les enjeux environnementaux (eau, biodiversité, ressources),
- › les enjeux sociaux (capital humain, santé-sécurité, égalité),
- › les enjeux de gouvernance (éthique, achats, conformité),
- › ainsi que les enjeux financiers et réputationnels associés.

En 2025, ces risques ont pu être partagés à la Direction de l'Entreprise pour être progressivement adressés à partir de 2026.

## Dispositifs de contrôle interne

Le contrôle interne s'appuie sur plusieurs dispositifs complémentaires :

- › une Charte éthique, diffusée à l'ensemble des collaborateurs,
- › un dispositif d'alerte interne accessible à tous, conforme à la réglementation européenne,
- › un programme de sensibilisation à l'éthique intégré aux parcours d'intégration,
- › des audits internes réguliers, appuyés par un suivi des principaux indicateurs (alertes, formations, reporting RH).

Ces éléments contribuent à structurer et à renforcer les pratiques du Groupe en matière de gouvernance.

## Vigilance sur la chaîne de valeur

Une attention particulière est portée aux fournisseurs, en priorité sur les postes sensibles (alimentaire, services, maintenance, immobilier).

Cette démarche repose notamment sur :

- › une charte fournisseurs intégrant des exigences environnementales et sociales,
- › la réalisation d'audits ciblés,
- › la mise en place de plans de progrès progressifs selon les thématiques ciblées.

Ces travaux visent à renforcer progressivement le niveau d'exigence et le suivi des pratiques sur la chaîne de valeur.

# Nos axes stratégiques ESG

## 2025 - Mise à jour de la Politique ESG du Groupe

Suite à la réalisation de sa première analyse de double matérialité en 2024, Chateauform a mis à jour sa politique ESG, intitulée Philosophie ReSpEct, alignée avec la mission du groupe. Désormais, celle-ci s'articule en 3 axes et 12 engagements :

### Créer des rencontres respectueuses du vivant

- › Décarboner notre activité et anticiper les conséquences du changement climatique
- › Promouvoir la circularité pour lutter contre toute forme de gaspillage
- › Optimiser nos consommations de ressources
- › Contribuer à régénérer la biodiversité

### Cultiver notre modèle humaniste

- › Garantir la santé et la sécurité physique et mentale de nos Talents et de nos clients
- › Favoriser l'épanouissement et le bien-être de nos Talents
- › Faire grandir nos Talents
- › Reconnaître nos Talents dans leur singularité

### Entretenir des relations saines et éthiques avec tous nos partenaires et...

- › Innover pour et avec nos clients et partenaires au service de l'impact positif
- › Garantir le respect et la confidentialité des informations et de la vie privée
- › Favoriser les achats responsables
- › Lutter contre toute forme de corruption





## Les 10 engagements pour des Rencontres Respectueuses des Hommes, des Territoires et du Vivant

*Aligner nos maisons  
au vert dans toute  
l'Europe autour de 10  
partis pris*

Depuis le lancement de la stratégie RSE en 2019, Chateauform a choisi de laisser la pleine autonomie aux équipes du terrain, dans le déploiement de leur plan d'action développement durable.

Certains partis pris ont néanmoins été affirmés de manière uniforme pour garantir à nos clients un certain nombre de standards autour des 3 grands piliers\* d'un événementiel responsable :

- Ambition Bas Carbone
- Ambition Zéro Déchet
- Impact social Positive

\* Ces piliers sont ceux du Label LEAD – Label Événement à Ambition Durable – créé par Green Événement et dont nous nous inspirons.

**La Maison est attentive à la sécurité et au respect des règles de conformité liées à son activité. Elle s'engage également dans une démarche responsable et durable :**

- 1\_ La Maison réalise un tri de l'ensemble de ses déchets en vue de leur recyclage ou valorisation
- 2\_ La Maison n'utilise aucune vaisselle jetable
- 3\_ La Maison est équipée de fontaines à eau et ne propose pas de bouteilles en plastique en libre-service
- 4\_ Le Chef et son équipe sont sensibilisés à la lutte contre le gaspillage alimentaire et adaptent la production en fonction de l'activité
- 5\_ La Maison propose systématiquement un plat végétarien en alternative aux protéines animales
- 6\_ Une solution de transport décarbonée (transport en commun, bus ou navette) est systématiquement communiquée à l'organisateur/rice
- 7\_ La Maison assure un suivi régulier des consommations d'eau & d'énergie en vue de leur réduction
- 8\_ La Maison propose quotidiennement des produits locaux et met en avant ses partenaires
- 9\_ La Maison a recours régulièrement à des ESAT et/ou participe au DuoDay
- 10\_ La Maison n'utilise aucun pesticide et pratique une tonte raisonnée de ses espaces verts

Chaque Maison est libre et autonome dans la mise en œuvre des 10 engagements, dont les Hôtes sont les garants. Ce socle commun, partagé par l'ensemble des Maisons, constitue une base à partir de laquelle chacune est encouragée à aller plus loin en développant des actions RSE innovantes, en cohérence avec son identité et son ancrage territorial.



# Performance RSE

*Ecovadis : une belle envolée*

Depuis 2018, Chateauform fait évaluer sa performance RSE par ECOVADIS. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue et dans le souhait de Chateauform de démontrer à ses clients la sincérité et le sérieux de son engagement. Le périmètre d'évaluation couvre le périmètre France et international (hors IME, CERAN et Nomad).

# Performance RSE

*ISO 20121*

Depuis 2019, Chateauform est certifié ISO 20121 pour son système de management de la RSE. Initialement appliquée aux activités France, cette certification a été étendue en 2022 à l'ensemble des activités du Groupe, en France et à l'international (hors IME et CERAN).

Le processus de renouvellement de la certification a été engagé fin 2025 en vue d'un renouvellement pour une durée de trois ans auprès du cabinet AFNOR Certification, avec une mise en application effective en février 2026.

La norme ISO 20121 est une norme internationale de management responsable dédiée à l'activité événementielle. Elle fournit un cadre et des lignes directrices permettant d'intégrer les enjeux de développement durable dans les activités. Comme les autres normes de management (ISO 9001, ISO 14001), elle repose sur un principe d'amélioration continue.

Ainsi, la norme n'attend pas d'une structure qu'elle atteigne immédiatement des résultats définis, mais qu'elle mette en place les outils nécessaires pour structurer sa démarche et progresser dans le temps sur ses performances économiques, sociales et environnementales.



L'évaluation EcoVadis réalisée fin 2025 (dont le score a été publié début 2026) fait état d'une nette progression sur l'ensemble des piliers, avec une amélioration de +16 points sur le score global. Cette évolution s'explique notamment par le renforcement et la structuration de plusieurs volets clés, en particulier la politique de cybersécurité, l'amélioration du suivi et de l'évaluation des fournisseurs, ainsi que le déploiement d'une politique environnementale plus formalisée. Des avancées ont également été réalisées en matière de diversité et inclusion, de santé et sécurité au travail (SST) et de bien-être des collaborateurs.



## 2 Axes stratégiques ESG

---



## Introduction

Dans cette partie nous traiterons de l'ensemble des thématiques ESG identifiées comme matérielles pour Chateauform ainsi que les sujets réglementaires prioritaires. La partie est structurée ainsi :

### Environnement :

- › Climat (adaptation au changement climatique, conséquences physiques du changement climatique)
- › Gestion des ressources naturelles (consommation et production d'énergie, consommation d'eau)
- › Economie circulaire (gestion des ressources alimentaires, gestion des déchets)
- › Biodiversité (régénération des forêts, sols, eaux)

### Social :

- › Dialogue social
- › Lutte contre les violences et le harcèlement
- › Santé et sécurité des Talents
- › Formation et développement des compétences
- › Respect de l'équilibre vie pro / vie perso
- › Diversité et inclusion

### Ethique des affaires :

- › Achats Responsables
- › Respect de la confidentialité et de la vie privée ?
- › Anticorruption

Nous présenterons, tant que possible, pour chaque thématique : Les engagements, les actions mises en œuvre, des indicateurs et les résultats.

## Environnement

La stratégie environnementale de Chateauform s'articule autour de 4 piliers et est pilotée par le Comité Environnement animé par le Responsable RSE.

### 4 enjeux environnementaux

#### Climat : adaptation et atténuation :

Le sujet climatique est une préoccupation pour Chateauform depuis de nombreuses années. Le premier Bilan des Emissions des Gaz à Effet de Serre réglementaire a été réalisé en 2011, réitéré en 2020 et est désormais calculé tous les ans sur les 3 scopes. Cette mesure est associée à un plan de décarbonation présenté ci-après. Au-delà de la mesure et de la réduction, Chateauform a également commencé à identifier les risques physiques liés aux conséquences du réchauffement climatique. Des plans d'adaptation doivent être établis.

#### Gestion des ressources naturelles :

En la matière, deux sujets sont prioritaires pour Chateauform : la gestion de l'énergie et la gestion de l'eau. Ressources indispensables à son activité, l'énergie et l'eau doivent être utilisées de manière responsable. Des actions de sensibilisation et un plan de sobriété ont été mis en place depuis 2022. Les actions en matière de gestion des ressources naturelles sont également présentées ci-après. Le suivi des consommations d'eau et d'énergie restent néanmoins incomplet et n'a pas pu être amélioré en 2025. Des initiatives pour une meilleure analyse de consommations et d'eau doivent être testées en 2026 au Chateauform Regen'Ronqueux (78), avant d'être déployée ailleurs.

#### Economie circulaire :

Sujet clé en événementiel, la lutte contre le gaspillage alimentaire et la bonne gestion des déchets sont adressés depuis plusieurs années : mise en place du tri des déchets conformément aux réglementations, sensibilisation des Chefs et des équipes de cuisine au retraitement des produits et à la maîtrise des quantités, dons alimentaires et partenariat avec Too Good To Go, valorisation organique des biodéchets, suppression du plastique et des produits à usage unique... de nombreuses actions ont été mises en place. Notre enjeu : poursuivre l'effort et améliorer la qualité du suivi.

#### Biodiversité :

Identifiée comme un sujet à part entière, la biodiversité constitue un axe de travail en développement pour Chateauform. Si plusieurs initiatives ont été engagées au cours des deux dernières années, leur structuration reste encore en cours d'affinement. Les avancées réalisées à ce stade demeurent progressives et n'ont pas encore permis d'atteindre pleinement les ambitions initialement envisagées. Néanmoins, ce sujet continue de faire l'objet d'une attention particulière, avec la poursuite de démarches ciblées sur plusieurs sites Chateauform, dans une logique d'amélioration continue.

## Feuille de route environnement

### 2023

#### Global :

- Identification des exigences relatives à la DPEF / CSRD / Taxonomie
- Poursuite ISO 20121
- Poursuite LEAD

#### Gestion des fluides :

- Mise en œuvre du plan de réduction des consommations d'énergie
- Identification de solutions de production d'énergie (ex : NRJ renouvelable, pompe à chaleur...)
- Elargissement de la mission du Responsable Energie à l'international

#### Climat :

- Réalisation du Bilan Carbone
- Formalisation de la stratégie de décarbonation et mise en route

#### Economie circulaire :

- Déploiement fontaines à eau dans toutes les maisons
- Mise en place d'un reporting déchets

#### Biodiversité :

- + 1 exploitation maraîchère (Rosay)
- Définition d'une feuille de route pour nos forêts

### 2024

#### Global :

- Préparation mise en conformité CSRD
- Réalisation de la matrice de double matérialité
- Participation au CDP
- Poursuite ISO 20121
- Poursuite LEAD

#### Gestion des fluides :

- Audit énergétique réglementaire
- Poursuite du plan de réduction des consommations d'énergie + énergies renouvelables
- Diagnostic consommation d'eau et plan de réduction

#### Climat :

- Mise en œuvre de la stratégie de décarbonation
- Elargissement du périmètre de mesure à l'Espagne
- Participation au CDP

#### Economie circulaire :

- Amélioration du reporting déchets

#### Biodiversité :

- Déploiement 10 actions clés pour nos forêts à 2027
- Diagnostic et plan d'actions biodiversité
- +2 exploitations maraîchères

### 2025

#### Global :

- Mise en conformité avec la DPEF / CSRD en fonction des dispositifs actuels
- Préparation au renouvellement ISO 20121
- Nouvelle participation au CDP
- Poursuite et amplification du LEAD

#### Gestion des fluides :

- Poursuite du plan de réduction des consommations d'énergie + énergies renouvelables
- Diagnostic consommation d'eau et plan de réduction

#### Climat :

- Accélération du déploiement opérationnel du plan de décarbonation

#### Economie circulaire :

- Amélioration du reporting déchets

#### Biodiversité :

- Poursuite du déploiement des 10 actions clés pour nos forêts
- +1 exploitation maraîchère (Mareil)
- Identification et déploiement des actions prioritaires en matière de préservation et régénération de la biodiversité

### 2026

#### Global :

- Renouvellement ISO20121 avec changement d'organisme de certification : AFNOR
- Nouvelle participation au CDP
- Participation à la Convention des Entreprises pour le Climat (parcours Ile de France)
- Précision de la cartographie des risques environnementaux

#### Gestion des fluides :

- Création d'un agent IA pour aider au pilotage des consommations d'eau et d'énergie.
- Lancement de projets pilotes : Robot (capteur de fuites d'eau) et Smart Impulse (suivi des consommations énergétiques)

#### Climat :

- Recalcul de la trajectoire de décarbonation pour fiabiliser les données
- Poursuite du plan de décarbonation
- Elargissement du périmètre du bilan carbone à l'Allemagne

#### Economie circulaire :

- Lancement d'un pilote avec Take a Waste pour l'amélioration de la gestion des déchets

#### Biodiversité :

- Création d'un guide des bonnes pratiques de préservation de la biodiversité

\* Les objectifs en jaune sont partiellement atteints et toujours en cours.

L'ensemble des thématiques du plan d'action environnemental sera abordé dans les pages suivantes.



## Climat

### Réalisation du bilan carbone et élargissement du périmètre

Depuis 2022, Chateauform réalise son Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre en intégrant les scopes 1, 2 et 3. Cette démarche couvre l'ensemble des activités basées en France et fait l'objet d'une actualisation annuelle.

En 2023, le périmètre a été élargi avec l'intégration des activités en Espagne. L'extension aux activités en Allemagne, initialement envisagée en 2024 puis reportée, a été engagée en 2025, avec une intégration progressive dans le périmètre de reporting.

Les résultats du bilan carbone présenté dans ce rapport portent sur l'exercice 2025.

Parallèlement, Chateauform poursuit ses travaux de structuration de sa démarche climat, en cohérence avec ses objectifs de réduction des émissions à horizon 2030.

### Structuration de la trajectoire de décarbonation

L'analyse des derniers bilans carbone

consolidés a permis d'identifier les principaux postes d'émissions, notamment :

- › les déplacements des participants,
- › les achats de biens et services, en particulier alimentaires,
- › la consommation énergétique des bâtiments.

Sur la base de ces constats, Chateauform structure progressivement sa trajectoire bas carbone autour de trois piliers d'action prioritaires :

1. La gestion des sites (scopes 1, 2 et 3)
2. L'organisation de séminaires et événements à plus faible impact (scope 3)
3. Le déploiement de pratiques éco-responsables au quotidien sur l'ensemble des sites

Ces piliers font l'objet d'initiatives ciblées sur plusieurs implantations, avec une montée en puissance progressive des dispositifs et des outils de pilotage.

### 1. Gestion vertueuse de nos Maisons (Scopes 1,2,3)

La gestion des Sites constitue un levier structurant de la démarche climat de Chateauform. Elle repose sur la maîtrise des consommations énergétiques, l'amélioration de la performance des bâtiments et l'intégration progressive des enjeux environnementaux dans l'exploitation des sites ainsi que dans les projets de rénovation et d'aménagement.

Cette approche s'inscrit dans une logique de déploiement progressif, adaptée à la diversité des sites et à leurs contraintes opérationnelles.

#### En 2025, les actions se poursuivent et se renforcent :

- › priorisation de la rénovation de l'existant afin de limiter l'impact des projets,
- › poursuite de la sortie du fioul au profit d'énergies moins carbonées,
- › renforcement du suivi des consommations et des démarches de sobriété énergétique,
- › amélioration progressive de la performance énergétique des bâtiments (travaux ciblés et optimisation des équipements),
- › déploiement étendu de l'éclairage LED sur les sites,

- › intégration renforcée des enjeux énergétiques dans les dispositifs de maintenance,
- › sensibilisation continue des équipes et des participants aux écogestes.

#### Focus 2025 – Énergie :

La transition vers un approvisionnement en électricité d'origine renouvelable se poursuit, avec une montée en puissance progressive sur les sites. En 2025, environ 50 % de l'électricité consommée sur le périmètre France est issue de sources renouvelables. La généralisation de cet approvisionnement est visée à horizon 2026 sur la France.

Par ailleurs, des sites pilotes ont été identifiés en 2025 afin de tester des solutions de pilotage et d'optimisation des consommations d'eau et d'énergie. Ces expérimentations visent à évaluer la pertinence de dispositifs de suivi et de gestion plus fins, en vue d'un déploiement progressif à plus grande échelle à partir de 2026.

#### Aménagement responsable :

Les projets d'aménagement intègrent de manière croissante des critères environnementaux, notamment en matière de réemploi, de choix des matériaux et de recours aux circuits courts lorsque les conditions le permettent. Cette démarche s'appuie également sur des partenaires engagés et vise à favoriser des pratiques plus durables à l'échelle des sites.

## 2. Séminaires & événements bas carbone (scope 3)

Chateaufarm agit sur les principaux postes d'impact de ses séminaires et événements, en particulier les déplacements des participants et l'offre alimentaire. Cette approche s'inscrit dans une logique de progression, en lien avec les pratiques clients et les spécificités des événements organisés.

### En 2025, les démarches se poursuivent et se structurent :

#### Mobilité des participants :

- › développement de solutions de transport collectif (ex : navettes dédiées),
- › valorisation des alternatives à la voiture individuelle et à l'avion,
- › promotion du covoiturage entre participants,
- › déploiement progressif d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques,
- › sensibilisation des clients et participants aux enjeux de mobilité bas carbone.

#### Offre alimentaire :

- › évolution progressive vers une offre intégrant davantage d'options végétales,
- › accompagnement des équipes culinaires dans l'évolution des pratiques,
- › renforcement du travail avec les fournisseurs pour favoriser des approvisionnements plus responsables,

- › premières démarches visant à mieux intégrer les enjeux carbone dans les choix alimentaires.

#### Focus 2025 – Offre bas carbone :

Malgré une connaissance encore limitée du label LEAD sur le marché, Chateaufarm poursuit ses actions de sensibilisation auprès des clients afin de promouvoir la possibilité de labellisation des événements.

En parallèle, l'utilisation de l'outil Climeet permet de proposer différents niveaux de mesure de l'empreinte carbone des événements. Cet outil vise à accompagner les clients dans une meilleure compréhension de leurs impacts et à soutenir des démarches d'amélioration continue et de réduction progressive.

## 3. Nos pratiques éco-responsables (scopes 1, 2 et 3)

Chateaufarm poursuit l'intégration de pratiques éco-responsables dans ses opérations quotidiennes, avec une attention particulière portée aux déplacements professionnels et à l'évolution des usages internes.

Cette démarche s'inscrit dans une logique progressive, combinant sensibilisation, expérimentation et déploiement de solutions adaptées aux réalités des sites et des Talents.

#### Actions engagées en 2025 :

- › poursuite du verdissement progressif de la flotte de véhicules,
- › maintien et consolidation de la solution d'auto-partage sur site pilote,
- › étude de solutions de mobilité douce (vélos, déplacements inter-sites),

- › sensibilisation des équipes aux alternatives de mobilité durable,
- › promotion du crédit mobilité, visant à encourager des choix de déplacement plus durables.

#### Focus 2025 – Mobilité :

En 2025, une attention particulière a été portée à l'évolution de la flotte de véhicules. La part des véhicules

électriques a progressé sur le périmètre France, avec une augmentation de 27 à 51 véhicules, traduisant une montée en puissance progressive de ces solutions.

Cette dynamique a vocation à se poursuivre selon une trajectoire progressive, en lien avec les usages et les contraintes opérationnelles des sites.



# Bilan carbone 2025

## Contexte et méthodologie

Pour la 4ème année consécutive le bilan carbone 2025 de Chateauform est réalisé conformément au référentiel du GHG Protocol, couvrant l'ensemble des émissions des scopes 1, 2 et 3.

Dans une volonté de renforcer la lisibilité et la comparabilité des données, les méthodes de calcul ont été harmonisées afin de devenir communes dans les différents pays ou le groupe est implanté. Cette évolution vise à permettre une meilleure cohérence du suivi des émissions dans le temps et à faciliter le pilotage de la trajectoire carbone du Groupe.

Des spécificités subsistent néanmoins sur certains paramètres, notamment les facteurs d'émission, qui restent adaptés aux contextes nationaux selon les sources d'énergie et les données disponibles.

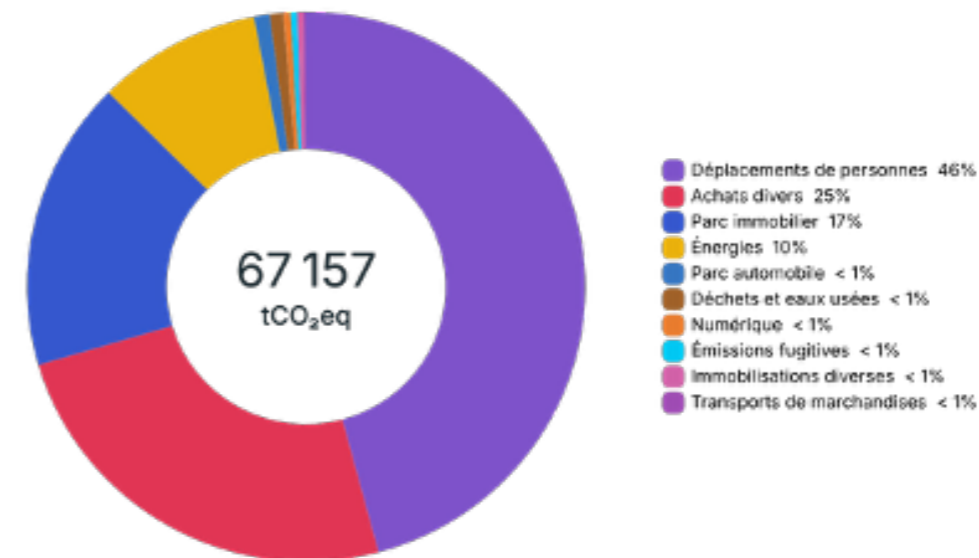
Les résultats détaillés pour l'exercice 2025 sont présentés ci-dessous.

## Résultats 2025 par pays et par scopes

Périmètre	Scope 1 et 2	Scope 3	Total	Total kgCO <sub>2</sub> eq / k€
France	5 502 tCO <sub>2</sub> eq	61 655 tCO <sub>2</sub> eq	67 157 tCO <sub>2</sub> eq	321kgCO <sub>2</sub> eq / k€
Espagne	1 321 tCO <sub>2</sub> eq	19 584 tCO <sub>2</sub> eq	20 905 tCO <sub>2</sub> eq	999 kgCO <sub>2</sub> eq / k€
Allemagne	3 466 tCO <sub>2</sub> eq	8 535 tCO <sub>2</sub> eq	12 002 tCO <sub>2</sub> eq	464 kgCO <sub>2</sub> eq / k€

## Enseignements majeurs

Le bilan carbone 2025 des activités en France s'élève à 67 157 tCO<sub>2</sub>eq.



Les émissions directes et liées à l'énergie (scopes 1 et 2) représentent une part limitée du bilan, avec respectivement 6 % et 2 % des émissions totales. Elles demeurent toutefois structurantes, notamment en lien avec les consommations énergétiques des sites. À ce titre, près de 59 % des émissions des scopes 1 et 2 sont liées à la consommation d'énergies fossiles, principalement le gaz et le fioul, ce qui constitue un levier d'action identifié.

À l'inverse, les émissions indirectes (scope 3) concentrent l'essentiel de l'empreinte carbone du Groupe, avec 92 % des émissions totales. Elles sont en grande partie liées aux activités amont et aval, en cohérence avec la nature de l'activité.

Au sein du scope 3, les déplacements des participants aux événements représentent un poste majeur, contribuant à environ 45 % des émissions de ce périmètre. Ce poste reste toutefois partiellement dépendant des choix individuels des participants, ce qui limite les leviers d'action directs du Groupe.

Le deuxième poste d'émissions du scope 3 concerne les achats de biens et services, qui représentent environ 27 % des émissions de ce scope. Ce poste fait l'objet d'une attention particulière, avec l'identification progressive de leviers d'action visant à en réduire l'impact.

À l'inverse, le poste des déchets représente une part marginale du bilan carbone, avec moins de 1 % des émissions du Groupe. Ce poste fait néanmoins l'objet d'actions ciblées, dans une logique globale de réduction des impacts et d'amélioration des pratiques.

Dans l'ensemble, cette répartition permet d'orienter les priorités d'action du Groupe, en concentrant les efforts sur les postes les plus contributifs et sur lesquels des marges de manœuvre peuvent être activées.

Une analyse détaillée des autres périmètres géographiques fera l'objet d'une présentation complémentaire dans un document dédié. À ce stade, leur structure d'émissions apparaît globalement comparable, avec une prédominance du scope 3 et une répartition des principaux postes similaire à celle observée sur le périmètre France.

## Prochaines étapes

En 2026, Chateauform engagera des travaux visant à fiabiliser sa trajectoire carbone sur le périmètre France avant de poursuivre un travail d'intégration des différents pays à cette trajectoire.



## Climeet

### Climeet, un levier pour des événements plus responsables

Dans le cadre de nos engagements, nous avons intégré l'outil Climeet, une solution de calcul carbone spécifiquement conçue pour le secteur événementiel et conforme à la méthode Bilan Carbone de l'ADEME.

Depuis 2022, nous offrons à nos clients la possibilité d'évaluer l'empreinte carbone de leurs séminaires et événements. Cette démarche s'accompagne de recommandations concrètes pour en réduire l'impact environnemental.



### Structurer notre politique climat avec le CDP

En 2025, Chateauform a renouvelé sa réponse au questionnaire du CDP (Carbon Disclosure Project), dans la catégorie changement climatique.

Ce second exercice s'inscrit dans une volonté de renforcer la structuration de la démarche climat du Groupe. Il s'est traduit par une progression de la note, passant de D- à D.

Cette évolution reflète les premiers travaux engagés pour améliorer la qualité des données, formaliser les pratiques et mieux répondre aux exigences du questionnaire.

La démarche CDP constitue ainsi un cadre de référence pour structurer et piloter la politique climat, dans une logique d'amélioration continue.

## Gestion des ressources

### Vers une performance énergétique responsable

Dans le cadre de sa stratégie environnementale, Chateauform intègre les enjeux énergétiques au cœur de son modèle d'exploitation, dans un contexte de transition énergétique et d'évolution du cadre réglementaire.

Cette démarche vise à améliorer la performance énergétique des sites, tout en structurant une trajectoire compatible avec les objectifs européens et les attentes des parties prenantes.

#### 1. Structuration de la gestion énergétique

La gestion de l'énergie s'appuie sur plusieurs dispositifs réglementaires et outils de pilotage déployés à l'échelle du Groupe.

Depuis 2025, les principales exigences réglementaires (Décret Tertiaire, BACS, Loi APER, LOM) sont progressivement intégrées dans les plans d'action, avec une priorisation en fonction des caractéristiques des sites.

En parallèle, la plateforme de pilotage énergétique (Deepki) est déployée sur une partie du parc immobilier, permettant :

- › un suivi centralisé des consommations,
- › la mise à disposition de tableaux de bord,
- › la détection progressive de dérives énergétiques.

#### 2. Réduction des consommations énergétiques

En cohérence avec les exigences réglementaires, Chateauform structure progressivement sa démarche de réduction des consommations autour des principaux usages énergétiques : chauffage, climatisation, eau chaude sanitaire, éclairage et auxiliaires techniques.

Les actions engagées en 2025 reposent notamment sur :

- › l'optimisation des équipements existants,
- › le déploiement progressif de l'éclairage LED,
- › l'intégration des enjeux énergétiques dans les plans de maintenance,
- › la formalisation de bonnes pratiques opérationnelles à destination des équipes,
- › expérimentation de dispositifs de sous-comptage permettant une analyse plus fine des consommations.

Des actions complémentaires portent également sur les usages spécifiques aux activités (cuisine, audiovisuel, événements).

### 3. Développement des énergies moins carbonées

Chateauform poursuit ses actions en faveur d'énergies moins carbonées, notamment à travers :

- › la poursuite de la sortie du fioul sur les sites concernés,
- › l'étude et le déploiement progressif de solutions d'énergies renouvelables (photovoltaïque, géothermie, solaire thermique),
- › le recours à des alternatives énergétiques lorsque les conditions techniques le permettent (gaz, biopropane),
- › l'intégration progressive d'électricité d'origine renouvelable dans le mix énergétique.

En 2025, environ 50 % de l'électricité consommée sur le périmètre France est issue d'achats d'électricité verte, traduisant une montée en puissance de ces approvisionnements à l'échelle du Groupe.

Ces démarches s'inscrivent dans une logique progressive, tenant compte des contraintes techniques et économiques propres à chaque site.

### 4. Vers une gestion plus responsable de l'eau

Dans un contexte de pression croissante sur la ressource en eau, Chateauform a engagé en 2025 des premières actions visant à mieux maîtriser les consommations et à limiter les risques associés.

Les travaux portent en priorité sur :

- › la réduction des consommations via des équipements économes,
- › l'identification et la détection des fuites,
- › la sensibilisation des équipes aux enjeux de sobriété hydrique.

Par ailleurs, des sites pilotes ont été identifiés en 2025 afin de tester des solutions de pilotage et de suivi des consommations d'eau et d'énergie (sous-comptage, outils connectés). Ces expérimentations visent à évaluer la pertinence de dispositifs de pilotage plus fins, en vue d'un déploiement progressif à partir de 2026.

### Focus – Blanchisserie et usages des clients

Sur les sites disposant de chambres, des pratiques de gestion du linge sont déployées depuis plusieurs années afin de limiter les consommations d'eau et d'énergie.

Dans le cadre des séjours longs, les chambres ne sont pas systématiquement remises à blanc. Les participants ont la possibilité d'indiquer s'ils souhaitent ou non le renouvellement complet du linge de lit. En l'absence de demande, les équipes réalisent une recouche sans changement des draps.

Ce principe s'applique également au linge de salle de bain, avec la possibilité pour les participants de conserver leurs serviettes sur plusieurs jours.

Ces pratiques visent à réduire les consommations associées à la blanchisserie, tout en contribuant à sensibiliser les participants aux enjeux de sobriété dans l'usage de l'eau.

En complément, certaines initiatives locales ont été déployées sur plusieurs sites, telles que l'installation de dispositifs de sensibilisation à l'usage de l'eau sous la douche (compteurs ou sabliers), permettant d'illustrer le lien entre durée d'utilisation et consommation d'eau.





## Économie circulaire

### Lutte contre le gaspillage alimentaire :

Chez Chateauform, la lutte contre le gaspillage alimentaire s'inscrit dans la volonté de proposer une offre de qualité tout en limitant les pertes.

Les équipes sur site sont engagées dans une gestion attentive des repas, permettant notamment la consommation des surplus lorsque cela est possible, ainsi que la valorisation des produits non utilisés à travers leur réintégration dans de nouvelles préparations.

En complément, des partenariats ont été développés afin de favoriser la redistribution des invendus :



collecte de produits non consommés lors d'événements pour redistribution à des associations, **En 2025, se sont 800Kg de nourriture** qui ont pu être sauvés et redistribués à des associations (soit l'équivalent de **1776 repas**)



déploiement progressif sur plusieurs Maisons en France et en Allemagne, permettant de proposer aux particuliers des produits non consommés par les participants. Ce dispositif a permis de sauver **7638 paniers de produits**.

### Gestion et valorisation des déchets

La gestion des déchets repose sur une logique de réduction à la source et de valorisation, en particulier pour les biodéchets.

Chateauform s'appuie sur plusieurs partenaires spécialisés (Valorbiocompost, ReFood, Moulinot notamment) permettant la collecte et le traitement des biodéchets par compostage ou méthanisation, en privilégiant des solutions locales lorsque cela est possible.

Des expérimentations de compostage sur site ont également été engagées. À titre d'exemple, le site de Chateauform d'Ecoubly a mis en place une solution de compostage sur site en partenariat avec Easy to Compost. Les biodéchets y sont valorisés directement et contribuent à l'entretien des espaces verts et du verger du site.

Par ailleurs, à la suite de tests menés en 2025 sur un site pilote, Chateauform a engagé une réflexion sur l'amélioration du suivi et du pilotage des prestataires déchets. Ces travaux, réalisés notamment avec l'appui de Take a Waste, ont permis d'identifier des leviers d'amélioration en matière de reporting, de conformité réglementaire et de suivi des flux.

Dans ce cadre, Chateauform prévoit de lancer en 2026 une étude par échantillonnage de ses sites, afin d'analyser les prestataires déchets en place. Cette démarche vise à évaluer la pertinence des solutions déployées, le niveau de conformité réglementaire ainsi que les coûts associés, dans une logique d'amélioration continue.

### Réduction des usages à usage unique et gestion des "amenities"

Chateauform poursuit ses efforts de réduction des produits à usage unique, notamment en ce qui concerne les articles de toilette ("amenities").

Ces derniers ne sont pas mis à disposition de manière systématique dans les chambres. Des espaces en libre accès sont installés dans les couloirs afin de limiter les usages non nécessaires, tout en permettant aux participants d'y recourir selon leurs besoins. Les équipes peuvent également fournir ces articles à la demande.

En parallèle, Chateauform déploie depuis plusieurs années des solutions de recharge des produits (savons, shampoings) à l'aide de contenants de plus grand format, permettant d'éviter l'achat de produits individuels.

Cette approche vise à limiter la production de déchets, tout en sensibilisant les participants à des usages plus sobres.

*Une attention portée à la seconde vie des équipements*

### Réemploi et allongement de la durée de vie

Les pratiques de réemploi sont encouragées sur les sites, notamment dans les domaines de l'aménagement et de la décoration, avec une attention portée à la seconde vie des équipements et au partage de ressources entre site.

Pour les équipements informatiques et techniques, les équipes sont sensibilisées à l'entretien du matériel et à un remplacement raisonné.



## Biodiversité

### Préserver les habitats et favoriser le vivant

Chateaufort évolue dans des environnements naturels souvent riches, étroitement intégrés à leur territoire. La préservation de ces espaces constitue un axe de travail en développement, visant à concilier l'activité des sites avec le respect des écosystèmes.

Plutôt que de transformer ses implantations, Chateaufort privilégie une approche fondée sur la préservation et la gestion raisonnée des milieux. Cette orientation se traduit par la mise en œuvre progressive de pratiques adaptées aux spécificités de chaque site.

Ainsi, plusieurs actions sont déployées :

- › un entretien des espaces verts sans recours aux produits chimiques,
- › une gestion différenciée des espaces (zones naturelles, jardins, potagers, vergers, ruches etc.),
- › une adaptation des pratiques (élagage, gestion des sols) aux cycles naturels,
- › le développement de premières démarches d'inventaire de la faune et de la flore,
- › ainsi que des actions de sensibilisation auprès des équipes et des participants.

D'un point de vue opérationnel, l'ensemble des sites disposant d'espaces verts est encadré par des principes communs, incluant notamment une tonte raisonnée et l'absence d'utilisation de produits phytosanitaires, conformément aux engagements définis dans les 10 Engagements RSE du Groupe.

Ainsi le déploiement d'actions au niveau local permet de soutenir le vivant sur les sites, tout en favorisant la sensibilisation des équipes et des participants. Des espaces naturels vivants et gérés dans la durée

Le patrimoine naturel de Chateaufort représente environ 1 260 hectares de forêts et 166 hectares de parcs et jardins, répartis sur l'ensemble de ses sites.

En 2023, une démarche de gestion forestière structurée a été engagée. Et depuis 2024, 100 % des forêts de plus de 25 hectares disposent d'un Plan Simple de Gestion (PSG), garantissant une gestion durable, encadrée et adaptée aux enjeux environnementaux et climatiques.

**Par ailleurs, des actions concrètes sont déployées sur les sites, telles que :**

- › la réalisation d'audits et de suivis réguliers des espaces naturels,
- › la prise en compte progressive des risques climatiques,
- › le développement de supports de sensibilisation (parcours pédagogiques).

### Vers une approche plus structurée

La biodiversité fait l'objet de travaux de structuration progressive, avec l'objectif de renforcer la cohérence des actions et leur pilotage à l'échelle du Groupe.

Des démarches ciblées sont ainsi menées sur plusieurs sites, incluant :

- › des tests de pratiques favorables au vivant,
- › le développement d'outils de suivi,
- › une meilleure formalisation des actions engagées pour du partage de bonne pratique.

Ces travaux visent à renforcer progressivement l'intégration des enjeux de biodiversité dans les pratiques opérationnelles, dans une logique d'amélioration continue.





## Social

### Introduction

Un Talent heureux qui fait un client heureux, telle est la conviction de Chateauform depuis bientôt 30 ans. Une conviction réaffirmée grâce à la mission du Groupe et à son objectif de « Cultiver notre modèle humaniste ».

Par ailleurs, par sa taille, son activité et son modèle humaniste, de nombreux enjeux sociaux sont matériels pour Chateauform.

### Nous traiterons dans cette partie :

- › Le dialogue social et les pratiques associées qui favorisent des échanges très réguliers entre les équipes et leurs Leaders, entre les Maisons (terrain) et la Maison de Famille (siège) et entre les équipes et la Direction.
- › La sécurité de nos Talents et de nos participants, sujet fondamental pour Chateauform, et qui a fait l'objet d'une attention particulière et d'un plan d'actions renforcé depuis 2024.
- › La lutte contre les violences et le harcèlement, l'équilibre vie pro / vie perso.
- › La formation et le développement des compétences qui font partie intégrante de notre modèle humaniste et qui visent à faire grandir nos Talents au quotidien.
- › La diversité et l'inclusion explicitées grâce à notre Philosophie Singularité

## Dialogue Social

La co-construction de la philosophie sociale de Chateauform est possible grâce aux différents moments de travail et de partage. L'entreprise dispose d'un **Observatoire de la rémunération** composé de Talents de divers métiers, permettant une approche collaborative des sujets liés à la rémunération. Des ateliers sont menés par thème afin de proposer des améliorations. Une formation intitulée « Savoir parler de nos rémunérations » est dispensée aux Leaders lors de leur intégration pour qu'ils puissent mieux communiquer avec leurs Talents.

Chateauform France et Chateauform Paris sont dotées de **Comités Sociaux et Économiques** (CSE), organes au sein desquels les Talents élus traitent des préoccupations sociales de l'entreprise. En 2024, 23 réunions pour Chateauform France et 6 sur Groupe Chateauform ont eu lieu.

Les Talents peuvent se faire entendre auprès de leur Leader par différents moyens : grâce au management de proximité, au management par les valeurs, et via l'enquête annuelle visant à mesurer le bien-être au travail (Enquête Happy@Chateauform).

D'autres moments d'échange privilégiés entre les Talents et leurs Leaders se déroulent régulièrement. En effet, au sein des Maisons et Maisons de famille, des réunions hebdomadaires permettent le partage d'informations opérationnelles et générales. Chaque équipe participe également à des coworking réguliers pour traiter de sujets en lien avec leur activité. Des moments de partage d'information ont lieu dans les Maisons de Famille lors de petits-déjeuners organisés tous les deux mois avec un membre du Comité Exécutif, le G10.

*Une entreprise  
où chaque Talent  
compte et peut  
s'exprimer.*

Les Responsables de Site des Maisons (les Hôtes) travaillent entre pairs durant des coworking organisés tous les deux mois par région pour discuter de leurs sujets quotidiens, de l'organisation de leur Maison et du management de leur équipe. Un week-end spécifiquement dédié aux Hôtes a lieu chaque année pour approfondir des thématiques communes aux Maisons.

Enfin, chaque Talent de l'entreprise bénéficie d'un moment d'échange privilégié avec son Leader lors de son entretien annuel d'évolution, qui a lieu chaque année. Ce rendez-vous est l'occasion de partager les succès et les apprentissages du Talent, de parler de ses ambitions à venir et de son besoin éventuel d'accompagnement.

## Santé et sécurité des Talents

### Philosophie Santé & Sécurité Chateauform

La santé et la sécurité des Talents constituent un pilier fondamental des engagements de Chateauform et contribuent directement à leur bien-être ainsi qu'à la qualité de l'expérience proposée aux participants.

L'entreprise déploie une démarche de prévention structurée et durable, visant à développer une culture sécurité forte, partagée et intégrée dans l'ensemble des activités.

Cette approche s'inscrit dans une évolution vers une culture sécurité interdépendante, dans laquelle :

- › chaque Talent est acteur de sa propre sécurité
- › chaque Talent est également vigilant à celle des autres

La sécurité est ainsi portée comme une valeur collective, dépassant le cadre réglementaire pour devenir un levier de bien-être, d'engagement et de qualité de vie au travail.

### Organisation du travail et responsabilité managériale

Chaque Responsable de Site est garant de l'organisation du travail de manière à assurer la sécurité des équipes.

Cette responsabilité se traduit par :

- › l'identification et l'évaluation des risques liés aux activités
- › la mise en place de mesures de prévention adaptées
- › la sensibilisation et l'accompagnement des équipes au quotidien

En 2025, Chateauform a renforcé cette dimension en positionnant les leaders comme véritables pilotes de la sécurité sur leur site.

### Développement du management de la sécurité

Afin d'accompagner cette responsabilité, Chateauform a structuré un dispositif complet de montée en compétence des leaders, combinant formation, accompagnement et mise en pratique terrain.

### Formation au management de la sécurité (ETSCAF / DSS+)

Cette formation, co-animée par le cabinet ETSCAF / DSS+ et l'animateur sécurité, permet aux Responsables de Site :

- › de comprendre leur rôle de management de la sécurité
- › d'intégrer les principes de prévention dans leur organisation
- › d'identifier les situations de travail à risque grâce à la méthode des Instants Sécurité
- › d'analyser les causes profondes des accidents
- › de définir et piloter des actions de prévention

Elle permet de passer d'une logique de conformité à une logique de management actif de la sécurité.

### Déploiement structuré de la méthode "Instant Sécurité"

La méthode "Instant Sécurité" constitue un levier central de la démarche.

Elle repose sur :

l'observation des situations de travail réelles

- › le dialogue avec les équipes
- › l'analyse des comportements et des pratiques
- › la mise en place immédiate d'actions correctives

En 2025, son déploiement a été renforcé avec une exigence claire :

Chaque Talent doit bénéficier d'au minimum un Instant Sécurité par an

Ces temps permettent :

- › de développer la vigilance collective
- › de rendre la sécurité concrète et opérationnelle
- › d'impliquer directement les équipes

Ils contribuent à ancrer durablement une culture sécurité partagée et intégrée au quotidien.

### Le rôle de l'animateur sécurité

L'animateur sécurité joue un rôle structurant dans la mise en œuvre de la démarche.

Il intervient pour :

- › accompagner les Responsables de Site dans leur rôle de leadership
- › co-animer les formations avec les experts externes
- › soutenir l'utilisation des outils (DUER, plans de prévention...)
- › animer les démarches terrain (Instants Sécurité, analyses, visites)
- › appuyer l'analyse des accidents et situations à risque
- › développer et faire évoluer les processus et outils sécurité à l'échelle du groupe

Il intervient également dans le pilotage de la performance sécurité :

- › suivi des indicateurs
- › analyse des résultats
- › communication et partage des informations auprès des sites

Il agit comme un facilitateur opérationnel et un acteur de structuration, garant de la cohérence et de l'efficacité des pratiques sécurité sur le terrain et au niveau du groupe.

### Le DUER au cœur du pilotage de la sécurité

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) constitue un pilier du dispositif de prévention.

Il permet :

- › d'identifier et hiérarchiser les risques
- › de définir les mesures de prévention adaptées
- › de formaliser les plans d'actions

Les Responsables de Site sont formés et accompagnés à son utilisation afin de :

- › adapter les actions aux réalités du terrain
- › piloter la sécurité de manière autonome
- › intégrer la prévention dans leur management quotidien

Le DUER constitue également un support clé pour l'accueil sécurité réalisé par les leaders, permettant de sensibiliser les Talents dès leur arrivée à partir des risques réels du site et des bonnes pratiques en place.

Un projet de digitalisation de cet accueil à l'échelle du groupe est à l'étude pour 2027.

### Évolution de la culture sécurité en 2025

Les actions mises en œuvre ont permis :

- › une montée en compétence des leaders
- › une responsabilisation accrue des équipes
- › une meilleure appropriation des risques terrain
- › une intégration de la sécurité dans les pratiques quotidiennes

Chateauform poursuit ainsi son développement vers une culture sécurité mature, partagée et durable.

### Mise en œuvre & performance de la sécurité

#### Maîtrise des risques et situations spécifiques

Chateauform met en place des dispositifs adaptés afin de maîtriser les principales situations à risque :

- › prévention du travail isolé via des mesures organisationnelles et des dispositifs PTI
- › gestion des situations dangereuses à travers des outils dédiés et un suivi structuré
- › encadrement des interventions des entreprises extérieures via les plans de prévention

Ces dispositifs contribuent à garantir la sécurité des Talents ainsi que celle des partenaires intervenant sur les sites.

#### Structuration de la démarche de prévention

La démarche de sécurité s'appuie sur une organisation structurée autour de trois leviers complémentaires, permettant d'agir à chaque niveau de la pyramide de prévention :

##### 1. Évaluation des risques

Agir en amont – base de la pyramide de prévention

- › DUER
- › plans de prévention
- › protocoles de sécurité

Ce premier niveau permet d'identifier les situations à risque et de mettre en place des mesures de prévention adaptées, en ciblant en priorité les actions et conditions dangereuses.

##### 2. Animation de la sécurité au quotidien

Identifier et traiter les situations à risque (base de la pyramide de prévention)

- › Instants Sécurité
- › visites sécurité
- › échanges sécurité avec les équipes

Chaque Talent bénéficie d'au minimum un Instant Sécurité par an, garantissant un déploiement homogène de la démarche et une remontée régulière des situations à risque terrain.

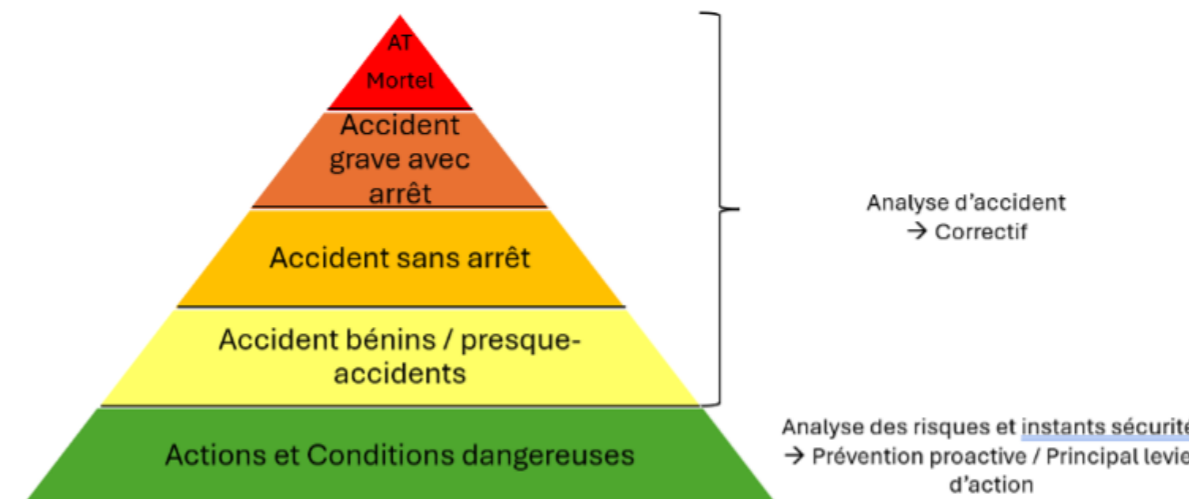
Ces actions contribuent directement à réduire la base de la pyramide de prévention.

##### 3. Analyse et amélioration continue

Agir sur les événements – haut de la pyramide

- › analyse des accidents du travail
- › identification des causes profondes
- › mise en place d'actions correctives
- › capitalisation et diffusion des retours d'expérience (REX)

Cette approche permet de traiter les événements survenus afin de limiter leur récurrence et d'améliorer en continu les pratiques.



*Notre démarche repose sur l'identification et le traitement des conditions et action dangereuses en amont des accidents, car la gravité d'un accident n'est pas maîtrisable. Elle vise ainsi à réduire la probabilité d'occurrence des événements et à agir sur la base de la pyramide pour prévenir les situations les plus graves.*

#### Pilotage de la performance sécurité

La performance sécurité est pilotée à travers un suivi régulier d'indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre :

- › suivi des accidents du travail (fréquence, typologie)
- › analyse des tendances et des situations récurrentes
- › suivi du déploiement des actions de prévention
- › suivi de la réalisation des Instants Sécurité

Ces indicateurs sont partagés avec les sites et permettent d'orienter les actions de prévention au plus près des enjeux terrain, dans une logique d'amélioration continue.

#### Quelques chiffres clés – 2025

- › 152 Leaders formés au management de la sécurité

- › 1474 Talents ont suivi une formation sécurité
- › Baisse des accidents de travail de 22% par rapport à 2024

#### Impact des actions menées

Les actions déployées en 2025 ont permis :

- › une meilleure identification et anticipation des situations à risque
- › un renforcement de la prévention au plus près du terrain
- › une montée en maturité des pratiques sécurité
- › une diffusion durable de la culture sécurité au sein des équipes

La sécurité s'affirme comme un levier structurant de bienformance opérationnelle et de management.



## Santé et sécurité de nos participants

Accueillir nos participants dans des **conditions irréprochables de sécurité**, d'hygiène et dans le respect de l'environnement demeure un engagement fondamental de toutes les Maisons du groupe Chateaufarm. En 2025 nous poursuivons le travail d'optimisation de la performance de nos contrats de maintenance, tout en poursuivant notre volonté de rendre nos maisons toujours plus accessibles.

### 1. Un patrimoine accessible à tous, quels que soient les handicaps

L'accessibilité de nos Maisons ne concerne pas uniquement les normes réglementaires : elle traduit notre volonté d'accueil inconditionnel. Nous élargissons notre approche pour couvrir l'ensemble des formes de handicap :

- › Moteur : poursuite des aménagements (ascenseurs, rampes, signalétique adaptée) dans le respect du patrimoine historique.
- › Visuel : installation de bandes

podotactiles, contrastes visuels renforcés, et pictogrammes simplifiés.

- › Auditif : déploiement de boucles magnétiques dans nos espaces de réunion et formations à la communication inclusive pour nos équipes.
- › Cognitif : Formation des équipes

En France, les Ad'AP déposés pour chaque site continuent d'être déclinés à l'échelle de chaque Maison, avec pour objectif de rendre 100 % des espaces accessibles à 100 % de nos participants.

### 2. Une maintenance maîtrisée pour garantir la sécurité de tous et la préservation de l'environnement

La sécurité passe par une surveillance rigoureuse et continue de nos installations techniques, au service de la qualité de l'accueil et de la sérénité des participants comme des Talents.

En 2025, nous poursuivons le travail d'optimisation et de déploiement des contrats de maintenance nationaux sur l'ensemble de nos sites. Nous avons renforcé le contrôle de nos équipements :

Liaisons mécaniques (ascenseurs, EPMR...) avec TKE, CVC, plomberie et électricité avec nos mainteneurs multitechniques Delostal & Thibault et Copperteam Service, de nos hottes de cuisine avec Sapian, d'assainissement avec la SARP.

Nous portons par ailleurs une attention particulière au risque incendie avec notre partenaire Desautel et au risque sanitaire (légiionnelle et potabilité) avec SGS.

Notre bureau de contrôle Socotec, partenaire de longue date nous accompagne pour toujours plus d'exigence sur ces sujets.



## Sécurité Alimentaire

Chez Chateauform, la sécurité alimentaire des participants ainsi que celle de nos Talents est une priorité essentielle. Notre approche de la sécurité alimentaire repose sur 4 axes principaux : La formation, la maîtrise des risques, les contrôles et l'amélioration continue.

En 2024, Chateauform a renforcé son approche de la sécurité alimentaire en créant un comité dédié, chargé de surveiller et de piloter ce domaine crucial.

### Nos 4 piliers de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

#### 1- Un Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) pertinent, assimilable et évolutif

- › Un PMS Groupe pour toutes nos expertises.
- › Un PMS adapté et finalisé dans chacun de nos sites.
- › Un comité hygiène interne pour assurer l'évolution constante de notre PMS.

#### 2 - Des audits avec un prestataire de confiance (ADOCA)

- › Un système de notation clair et rigoureux.
- › Un suivi des plans d'action des sites.
- › Une synthèse générale lisible des audits à chaque session.
- › Un outil de pilotage Dash Board du prestataire d'audit.

#### 3 - Formation des Talents Chateauform

- › Des Chefs et des Hôtes formés tous les 3 ans en tant que « Référent Hygiène » (formation de 14h).
- › Des équipes formées par notre prestataire (formation de 7h).
- › Une plateforme de formation interne chez Chateauform pour évaluer les connaissances de nos équipes.

#### 4 - Une animation Groupe de la sécurité alimentaire

- › Un comité hygiène.
- › Une coordination d'audit : Partage d'expérience suite aux audits des sites entre Responsable de pays et BU
- › Un animateur hygiène et sécurité alimentaire

### Des rituels pour renforcer et diffuser nos bonnes pratiques

- › 3 audits/an par ADOCA.
- › 3 coordinations d'audits/an (partage d'expérience suite aux audits des sites entre Responsables de pays et BU).
- › 2 à 3 rencontres/an du comité hygiène.
- › Points d'animation hygiène aux co-workings (rendez-vous trimestriels des Hôtes) et aux cook-workings (rendez vous de partage, d'échange, d'information et de formation entre chefs du même bassin, 2 fois par an).

### Des partenariats de confiance pour garantir la conformité

Le périmètre de couverture du partenaire ADOCA, s'étend sur l'ensemble des activités Chateauform en France, Allemagne, Suisse, Pays-Bas et Belgique.

Pour l'Espagne, Chateauform a choisi de collaborer avec Intertek, un partenaire de renommée internationale, pour assurer la conformité hygiène de ses sites.

En Italie, le suivi de la conformité hygiène est réalisé en partenariat avec des prestataires locaux, spécialisés dans les normes et réglementations.

Les prestataires en Espagne et en Italie utilisent des méthodes d'évaluation similaires à celles d'ADOCA, à l'exception du système de notation.

Le Cabinet ADOCA assure le contrôle lors de trois rendez-vous annuels dans chaque Maison, au cours desquels les auditeurs réalisent un bilan hygiène – sécurité des aliments et une analyse des prélèvements de denrées alimentaires et des surfaces.

Objectif	Intervention d'ADOCA
Note supérieure à 85/100	ADOCA assure le suivi auprès des trios
Deux notes consécutives inférieures à 80/100	Intervention sur site pour accompagner le trio dans la construction de son plan d'action
Trois notes consécutives inférieures à 85/100	Intervention sur site pour apporter son soutien

### Résultats 2025 :

Périmètre Audité par Adoca	Nombre de site concernés	Moyenne 2024	Moyenne 2025	Objectif
France	43	86.42	85.39	85
Allemagne	7	89.62	87.80	85
Belgique	2	89.87	87.30	85
Pays Bas	1	87.72	74.02	85
Suisse	2	88.11	84.21	85

A noter qu'en 2025, le niveau d'exigence du système de notation a été revue à la hausse, d'où les écarts observés.

## Lutte contre les violences et le harcèlement

Chez Chateauform, la lutte contre les violences et le harcèlement est une priorité absolue, intégrée dans notre engagement global en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Ce sujet est traité avec la plus grande rigueur, en s'appuyant sur notre Charte Éthique, qui guide nos actions et comportements au quotidien.

Pour prévenir les violences et le harcèlement, nous avons mis en place des actions de sensibilisation et de formation pour nos Leaders. Ces formations visent à informer et éduquer sur les comportements appropriés, les signes de harcèlement et les moyens de les prévenir. Nous avons également nommé 4 référents harcèlements au sein de notre Comité Social Economique et 1 référent entreprise qui ont tous été formés sur le sujet.

En cas d'incident, Chateauform dispose de processus de soutien pour les victimes. Nous offrons un accompagnement psychologique, ainsi qu'un soutien médical si nécessaire. Les victimes peuvent également bénéficier de conseils et d'un suivi personnalisé pour les aider à surmonter cette épreuve et à retrouver un environnement de travail serein via nos prestataires sociaux et la médecine du travail.

*Un environnement  
de travail sûr et  
respectueux, c'est notre  
engagement.*

La surveillance et la réponse aux incidents sont assurées par une plateforme d'alerte dédiée, utilisée également dans le cadre de la lutte contre la corruption. Cette plateforme permet à tous les Talents de signaler anonymement tout comportement inapproprié ou suspect. Les signalements sont traités avec la plus grande confidentialité et font l'objet d'enquêtes approfondies pour garantir une réponse rapide et appropriée.

En intégrant ces mesures dans notre démarche RSE, nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous nos Talents en ligne avec les valeurs de notre Charte Éthique.

## Équilibre vie pro /vie perso

L'équilibre vie pro / vie perso fait l'objet d'une attention particulière et nous accompagnons notamment nos Talents à identifier et respecter leurs limites, que celles-ci soient physiques, temporelles ou cognitives.

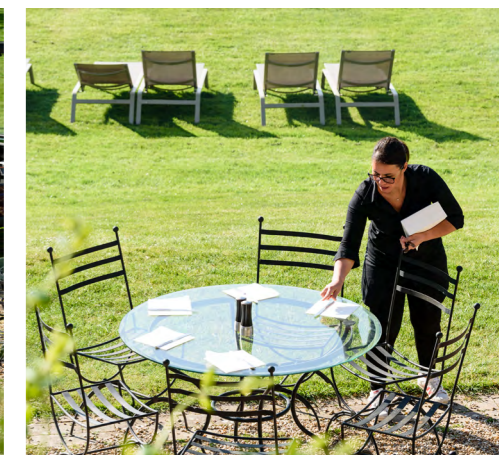
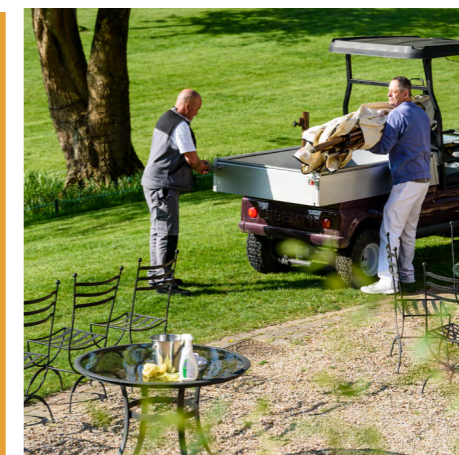
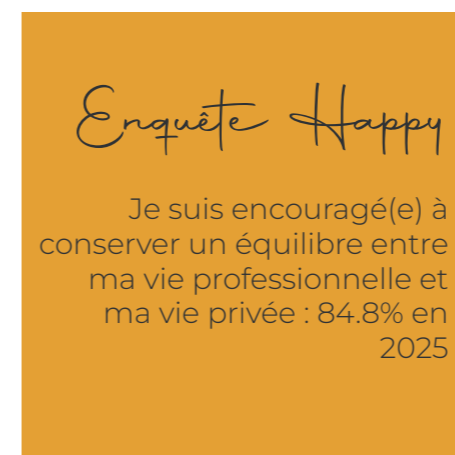
**Nous proposons plusieurs outils concrets sur les aspirations et les besoins des Talents.**

Une question phare est posée : « Quel est ton indice de bonheur au travail ? » Cette réflexion ouvre le dialogue et permet d'explorer ensemble les limites personnelles. Ces échanges réguliers, au moins une fois par an, permettent de maintenir à jour les besoins et les attentes de chacun.

Pour les Talents qui le souhaitent, nous proposons également des ateliers collectifs sur le thème « Cultiver son bien-être pour gagner en efficacité » via la Pépinière des Talents.

Ces ateliers organisés sous forme de 3 ½ journées proposent des outils de coaching afin de prendre du recul par rapport à ses pratiques et adopter des comportements plus écologiques pour soi.

En octobre, le programme « les semaines de l'équilibre intérieur », créé par 3 Talents Ambassadrices, a proposé pendant 15 jours, une newsletter quotidienne aux 140 Talents et sites inscrits, pour leur faire découvrir les leviers de la santé mentale et les inviter à mettre en œuvre des actions simples et impactantes au service de leur équilibre.



## Faire grandir nos Talents grâce à une organisation apprenante

### Faire grandir nos Talents grâce à une organisation apprenante

Chez Chateauform, nous sommes convaincus que l'apprentissage est un levier essentiel de réussite et de pérennité. En tant qu'entreprise apprenante, nous plaçons la formation continue et le développement personnel au cœur de notre stratégie. Chaque Talent, quel que soit son rôle, est encouragé à grandir, à se perfectionner et à s'épanouir dans un environnement qui valorise la curiosité, la prise de responsabilité et la transmission.

#### Grandir et Faire Grandir

« Grandir et faire grandir » est l'une des valeurs fondatrices de Chateauform. L'Entreprise porte une attention toute particulière à la montée en compétences de ses Talents, à la diversité des parcours et aux opportunités d'apprentissage au quotidien. L'enjeu est clair : permettre à chacun de se révéler, dans un cadre exigeant et profondément humaniste.

#### La Pépinière des Talents, université d'entreprise

La Pépinière des Talents est l'université d'entreprise de Chateauform. En 2025, elle s'adresse à l'ensemble des 2 150 Talents du Groupe. Sa mission : « **Insuffler une dynamique d'apprentissage par et pour tous, pour faire grandir nos Talents et Chateauform, et nourrir notre culture humaniste.** »

**Notre conviction est simple : chaque Talent est acteur de son développement. L'entreprise met à disposition les moyens nécessaires pour apprendre en continu, renforcer ses savoirs, savoir-faire et savoir-être, et transmettre aux autres, au service du bien-être individuel et de la croissance collective.**

#### Une organisation apprenante structurée autour du modèle 70/20/10

La culture de l'apprentissage s'appuie sur le modèle 70/20/10 : apprendre sur le terrain, grâce aux interactions avec les pairs et par la formation.

**L'Atelier Pédagogique** regroupe les formations présentiels et distancielles. Le présentiel reste un format clé pour faire vivre la Chaleur Ajoutée, favoriser les échanges entre pairs et apprendre dans des lieux inspirants. En 2025, 220 sessions de formation ont réuni 989 apprenants. La Pépinière des Talents s'est également enrichie d'une plateforme e-learning, Pep's, permettant d'apprendre à son rythme, partout et sur des contenus variés, grâce à un large catalogue de ressources multilingues et certifiées. Un outil SIRH Formation est désormais déployé pour piloter les parcours, structurer le catalogue et faciliter l'inscription aux formations. L'offre couvre des thématiques variées : leadership, relation client, santé et sécurité, expertise métier, développement personnel, culture et cadre réglementaire.

#### Apprendre ensemble et entre pairs

**L'Atelier collaboratif** pose sur la force du collectif et du partage d'expériences. En 2024, des communautés d'apprentissage par métier et par expertise se structurent partout en Europe : Couples d'Hôtes, équipes commerciales, Leaders,

équipes d'accueil... Deux outils clés soutiennent cette dynamique :

- › le codéveloppement, pour apprendre à partir de situations vécues,
- › le WAP – We Are Peers, pour partager et diffuser les bonnes pratiques.

Ces espaces d'échange renforcent l'apprentissage collectif et l'intelligence terrain.

#### Apprendre en prenant de nouvelles responsabilités

**L'Atelier d'orientation** s'appuie sur la mobilité interne et la prise de responsabilités comme leviers d'apprentissage. En 2025, Chateauform publie sa philosophie de mobilité interne autour de principes partagés. Le projet professionnel est au cœur du dialogue annuel entre le Leader et le Talent. Ensemble, ils construisent un plan de développement favorisant l'évolution, au service des aspirations individuelles et des besoins de l'Entreprise.

#### Apprendre sur le terrain

**L'Atelier pratique** valorise l'apprentissage en situation réelle. La méthode AJT (Apprends ton Job sur le Terrain), inspirée de l'AFEST, permet de développer les compétences directement dans l'action, avec des temps de prise de recul accompagnés par le Leader. Testée sur des sites pilotes en 2024, le dispositif a été mis en pause en 2025 et reprendra début 2026.

Cette dynamique est renforcée par des rites structurants :

- › Vis ma vie,
- › Retour aux sources pour les Talents des Maisons de Famille, Semaine autrement, semaine dédiée aux projets transverses, à l'entraide et à la découverte d'autres métiers. Ces rites sont également vécus par le Comex, incarnant pleinement la culture apprenante de Chateauform.

**Accompagnement individuel et transmission** Chateauform propose des accompagnements individualisés pour ses Leaders : prises de poste, évolution, situations complexes ou identification de potentiels. Le programme Happyculture permet d'accompagner les Talents à haut potentiel via des parcours sur mesure, mêlant projets stratégiques, apprentissages croisés et coaching.

La Pépinière des Talents s'appuie sur un réseau de plus de 100 formateurs internes, présents sur tous les bassins. Ces contributeurs transmettent leurs expertises et nourrissent une dynamique collective de transmission, soutenue par des temps de formation entre pairs.

#### Une organisation apprenante en chiffres

En 2025 :

- › 98.3% de satisfaction globale des Talents sur les programmes de formation
- › 46% des Talents ont participé à au moins 1 formation dans l'année
- › 18 000 heures de formations délivrées
- › 73% des Talents estiment que l'offre d'apprentissage leur permet de se développer pro
- › Je ne mets pas le chiffre sur le plan de dev parce qu'il n'est pas bon...on a un problème avec la question qui n'est pas comprise. Nous y travaillons pour la prochaine enquête
- › 74% des Talents formés proviennent de nos maisons

#### Focus santé & sécurité

En 2025, nous avons fait le choix de mettre l'accent sur la santé et la sécurité de nos Talents. Aussi 40% de nos formations ont été dédiés à cette thématique pour protéger nos Talents au sein de leur mission

## Diversité et inclusion

Suite à l'audit diversité et Inclusion réalisé en 2024 avec Mixity, nous avons rédigé et partagé notre philosophie Singularités. Celle-ci s'appuie non pas sur les 5 axes de la D&I comme il est fréquent de la présenter (genre, handicap, origines, générations, LGBTQIA+), mais sur des piliers transverses en accord avec notre volonté de considérer chacun.e comme unique : égalité des chances, liberté d'être soi, leadership inclusif et devoir d'exemplarité.

Afin de rendre cette philosophie concrète, nous avons créé notre Empreinte Singularités. Celle-ci reprend les indicateurs que nous suivions déjà (tels que les indicateurs réglementaires, des questions de l'enquête Happy ou encore les indicateurs liés au handicap) mais intègre également de nouveaux objectifs liés à la sensibilisation, la formation ou encore le recrutement via des partenariats avec des associations qui oeuvrent pour la D&I.

Pour chacun de ces indicateurs, nous avons fixé des objectifs long terme. L'empreinte mesure le niveau d'atteinte par rapport à ces objectifs et doit donc progresser d'année en année.

### 2025 a également été le point de départ du plan d'action Singularités avec :

- › L'organisation de 2 conférences de sensibilisation à l'attention de l'ensemble des Talents, en partenariat avec l'agence Yes We Are
- › La création d'une formation pilote au recrutement non-discriminant avec A Compétences Egales
- › La recherche de partenariats pour recruter des personnes éloignées de l'emploi
- › Le suivi régulier des indicateurs

L'année 2025 a été riche en rencontres et actions de sensibilisation santé et handicap organisées par notre référente handicap pour nos Talents.

Durant la semaine européenne du handicap, nos maisons et maisons de famille ont, une fois de plus, activement participé au duoday avec la formation de 52 duos au sein de 41 équipes. Certains ont abouti à des stages, des embauches ou des gouters-rencontres avec les ESAT dont les stagiaires étaient issus. Une sensibilisation a également été proposée aux leaders, qui ont été une quinzaine à participer.

Cette année, nous avons accompagné 19 Talents dans leur reconnaissance ou leur renouvellement RQTH et 7 dossiers supplémentaires étaient en cours d'instruction en fin d'année dans le périmètre français. Parallèlement à cela, nous avons œuvré pour le maintien dans l'emploi avec l'aménagement de 13 postes de travail.

### Soutenir l'emploi des jeunes

En 2025, Chateauform a affirmé son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en accueillant 44 alternants au sein de ses équipes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'accompagner la formation et l'insertion professionnelle des nouvelles générations.

### Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes :

Depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises sont tenues de publier un index permettant de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet index de 100 points est calculé à partir de cinq critères objectifs :

- › Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- › Ecart en matière d'augmentations individuelles
- › Ecart en matière de promotions entre les femmes et les hommes
- › Augmentation au retour de congé de maternité
- › Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

Chateauform France (société regroupant la majorité des Talents en France) obtient une note de 84/100 pour l'année 2025 (identique à 2024).

Cette note en dessous de 85 s'explique par 2 indicateurs qui n'ont pas obtenu l'intégralité des points. Les autres indicateurs sont 100% atteints et démontrent l'attachement de Chateauform quant à l'égalité de traitement de ses Talents.

Les points d'amélioration ont néanmoins été identifiés et seront mis en place à moyen terme.

84 / 100 :  
un score qui  
reflète notre  
vigilance en  
matière d'égalité.

La Société Chateauform Groupe obtient la note de 86/100 (soit +16 points vs 2024) grâce aux plans d'actions mis en œuvre.

La Société Chateauform Bailly obtient 99/100 dès sa première année de calcul de l'index.

Seule la société Nomad, même si elle compte plus de 50 salariés au 31/12/2025, a une note non calculable.

Le principal écart par rapport à la note maximale est dû à l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité. Cet indicateur permet de mesurer si la totalité des femmes, en retour de congé maternité sur la période de référence, a bénéficié des mêmes augmentations de salaire que la moyenne de celles intervenues en leur absence auprès des salariés appartenant à la même catégorie. Cet indicateur n'est pas composé de palier, il ne peut déclencher que 0 ou 15 points. Ainsi, si et seulement si 100% des femmes en retour de congé maternité en ont bénéficié, alors 15 points sont attribués.

Notre philosophie prône une équité des rémunérations qui se traduit par des augmentations gérées de façon individuelle et non par le biais d'augmentation collective. Afin d'atteindre l'objectif de 100% sur cet indicateur, nous veillerons à sensibiliser les Leaders à une répartition équitable des augmentations de leurs équipes, tenant compte des femmes en retour de congé maternité. Cela notamment grâce à nos formations « Savoir parler de nos principes de rémunération » ainsi que lors de l'édition des enveloppes d'augmentation.

Le second indicateur détenant une marge de progression est l'indicateur relatif à l'écart de rémunération. Cette marge de progression est relativement faible dans la mesure où il ne manque qu'un point pour être au maximum. Ce dernier indicateur veille à ce que les hommes et les femmes aient une rémunération équivalente à partir d'une moyenne, par tranche d'âge et par catégories.

Plus de 54 %  
de femmes com-  
posent nos équipes

Afin que cet indicateur soit au maximum, nous allons veiller à ce que l'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes pour les CSP Cadres et Agents de maîtrise diminue.

Concernant Chateauform Groupe, les deux mêmes indicateurs doivent être travaillés : l'écart de rémunération et l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité.

Chateauform réaffirme son attachement aux valeurs de diversité et de mixité. Ainsi l'Entreprise s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle démontre sa volonté de respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et compte plus de 54% de femmes au sein de ses effectifs des différentes sociétés.



## Éthique des affaires

Le Groupe Chateauform de part son histoire et sa stratégie d'entreprise à mission inscrit au cœur de sa stratégie l'éthique dans les affaires.

Dans cette perspective la lutte contre toute forme de corruption et de pratiques non éthiques est une réalité opérationnelle de chacun. Les valeurs d'honnêteté et de loyauté sont des valeurs portées par le Groupe depuis sa création.

Un dispositif ou Plan de Lutte Anti-Corruption, porté par les instances dirigeantes est donc en place et évolue d'année en année pour un déploiement optimal.

En parallèle, la conformité à la réglementation de protection des données personnelles est un enjeu important du Groupe puisqu'il s'agit du respect des données personnelles des clients, de participants ainsi que des Talents et généralement de tout tiers.

## Protection des données personnelles

### En 2025 le groupe a poursuivi ses efforts pour pérenniser la stratégie de protection des données personnelles et cybersécurité de ses activités.

Une gouvernance a été mise en place avec un comité de pilotage composé de la Direction Juridique ainsi que des membres de la direction des systèmes d'information.

Un Comité de surveillance est tenu informé sur une base semestrielle du plan de déploiement des processus de conformité.

Chaque filiale à l'international a un relais RGPD de façon à sécuriser une bonne coordination des actions tant en central que en local.

#### Alertes :

En 2025 une alerte importante (phishing boîte mail) a été rapidement réglée et toutes les mesures de remédiation et notification ont été immédiatement prises.

#### Exercice des droits :

Une adresse mail dédiée collecte les exercices de droits et une procédure permet de respecter les demandes des personnes pour le respect des données personnelles dans un délai moyen de réponse conforme aux exigences légales à savoir inférieur à 30 jours à compter de la demande. Il est prévu pour 2025 une optimisation du process interne de traitement de façon à fluidifier ce traitement.

#### Formation :

Des actions de formation sur les enjeux de cybersécurité ont été intensifiées (6 séances de formations en présentiel ont été organisées sur la RGPD ainsi que des séances de formation avec des entretiens avec les responsables de chaque service).

Un plan a été mis en place pour déploiement en 2025 de façon à organiser une sensibilisation plus massive au RGPD et à la cybersécurité à destination des Talents du Groupe au moyen de formation sous forme de e-learning.

## Plan de lutte anti corruption

### Le Groupe Chateauform a établi un Plan de Lutte Anti-Corruption conformément à la loi Sapin II.

#### La gouvernance de ce Plan de Lutte Anti-Corruption s'organise comme suit :

La Direction Juridique est en charge du déploiement et un Comité de Surveillance du plan composé des Directeurs Généraux ainsi que du Secrétaire Général se réunit 2 fois par an pour suivre les avancées du déploiement. Le Comité de Surveillance du Groupe est informé sur une base annuelle.

Ce plan adresse les 8 piliers prévus par la loi.

#### 1/ Pilier Cartographie des risques :

En 2024 la cartographie des risques a été mise à jour.

#### 2/ Pilier Code de conduite :

La Charte éthique comporte le volet anti-corruption ainsi que des volets harcèlement et éthique des affaires. Elle a été revue à l'aune de la mise à jour de la cartographie des risques en 2024.

#### 3/ Pilier Régime disciplinaire :

Outre l'affichage de la Charte Ethique dans chaque Maison, celle-ci est intégrée au règlement intérieur des sociétés et ce faisant rendue opposable à l'ensemble des Talents du Groupe Chateauform.

#### 4/ Pilier Formation :

Le dispositif de formation comporte l'identification d'une population cible devant suivre les formations en présentiel. Cette population concerne les Talents en position d'achat ainsi que les Leaders de tout le Groupe (France et International).

Bilan des formations en présentiel: en 2025 3 formations générales ont été organisées. Un total de 431 talents ont été formés en 16 sessions présentiels, soit environ 20.36% de l'effectif total du groupe.

#### 5/ Pilier Contrôles comptables :

Les procédures de contrôles comptables ont été mises à jour et formalisées en 2024.

#### 6/ Pilier Procédure d'Alerte :

La plateforme d'alerte a été mise en place depuis 2023, les procédures ont été formalisées et déployées dans l'ensemble des pays. L'existence de la plateforme d'alerte est systématiquement rappelée lors des formations et la Charte Ethique qui y renvoie fait partie de la documentation remise à chaque Talent à l'embauche. Les accès à la procédure d'alerte sont affichés avec les affichages obligatoires dans la totalité des sites ainsi qu'aux sièges.

En 2025 3 alertes reçues mais aucune ne concernait des enjeux anti-corruption.

#### 7/ Pilier Evaluation des tiers :

La procédure était formalisée et compte tenu de la mise en place de nouveaux outils relatifs aux collectes de documentation réglementaire auprès des fournisseurs cette politique fera l'objet d'une mise à jour en 2025 et sera à nouveau déployée dans le Groupe.

#### 8/ Dispositif de contrôle et d'évaluation interne :

En 2024, le contrôle du plan a été effectué par la Directrice Juridique avec l'aide du Contrôle Interne du Groupe

# Cybersécurité : structurer la confiance numérique

**2025 marque le passage d'une cybersécurité déjà présente à une cybersécurité mieux pilotée, documentée et intégrée à nos projets.**

En 2024, plusieurs incidents ont rappelé que la cybersécurité devait devenir un sujet structuré et piloté. Pour Chateauform, la cybersécurité n'est pas un sujet purement technique : c'est une condition de confiance pour nos clients, nos Talents et nos partenaires. La meilleure protection vient de processus clairs, d'équipes sensibilisées et d'une gouvernance solide.

### 01/ Gouvernance

Un responsable cybersécurité dédié a été recruté pour poser les fondations d'une gouvernance cyber claire : politiques, pilotage des risques, base documentaire inspirée des bonnes pratiques internationales ISO 27001 . Objectif : faire de la cybersécurité un réflexe partagé, avec des règles claires, des responsabilités comprises et des priorités alignées sur les risques réels

### 2/ Détecter et réagir vite

Chateauform a confié la surveillance de ses systèmes d'informations à SNS Sécurité, partenaire spécialisé, une équipe d'experts qui veille en continu 24h/24 et 7j/7, comme notre tour de contrôle cyber, qui nous alerte avant qu'un incident ne devienne une crise. Une cellule de crise cyber a été constituée, avec des rôles et circuits d'escalade clarifiés. Des scénarios ont été partagés (phishing, ransomware, fuite de données) et des simulations réalisées. L'enjeu : ne pas découvrir la crise au moment où elle arrive.

### 3/ Sensibiliser nos Talents

La plupart des incidents cyber commencent par un geste humain. Via la plateforme de sensibilisation cyber & RGPD ,Kamaé, des modules et des campagnes de simulation de phishing développent les bons réflexes du quotidien dans une logique d'accompagnement.

### 4/ Maîtriser notre écosystème

En lien avec notre DPO, un processus d'évaluation cyber et RGPD des tiers et un processus de validation des nouveaux outils digitaux ont été mis en place. Un audit réseau a ouvert un chantier de sécurisation progressive des accès. La cybersécurité s'intègre aussi désormais dans nos développements applicatifs dès la conception.

**1 087**

Talents couverts

**804**

ont commencé le parcours

**511**

à jour sur 25 modules

*Kamaé - Sensibilisation cyber & RGPD 2025*

911 / 1 000

ÉVALUATION CYBERVADIS 2025

À l'image d'EcoVadis pour la RSE, CyberVadis est un tiers de confiance qui valide la maturité cybersécurité d'une organisation. Cette note reconnaît un **socle solide**, mieux documenté et démontrable, et constitue notre feuille de route pour poursuivre nos progrès.

PERSPECTIVE 2026

L'intelligence artificielle agentique est une opportunité formidable, à condition de d'appuyer sur des données maîtrisées, des accès clairs et un cadre d'usage responsable. Avant de généraliser ses usages, nous renforçons la classification des données, la gouvernance des accès et la prévention des fuites d'information. Ceci est notre priorité de consolidation 2026.

Un lien direct avec notre démarche RSE. Les travaux cyber engagés en 2025 renforcent notre démarche EcoVadis : protection des données, confiance client, éthique des affaires, gestion des risques et responsabilité vis-à-vis de nos partenaires.

## Achats responsables et engagés en faveur de la mission

### Dans le prolongement de ses engagements basés sur la philosophie ReSpEct, la Direction des Achats du groupe Chateauform a formalisé en 2023 une Charte Achats Responsables.

Cette charte vise à adopter une approche holistique et engagée pour les années à venir, en créant de la valeur tout en répondant aux exigences de nos clients et en apportant des solutions responsables ayant des impacts positifs sur les Hommes et les Territoires. Elle garantit également la conformité des fournisseurs avec les exigences RSE et éthiques de Chateauform, devenant ainsi la clé de voûte de relations commerciales durables.

#### Entretenir des relations de confiance avec nos fournisseurs

- › Garantir la conformité des fournisseurs avec les exigences RSE et éthiques de Chateauform
- › Connaître et évaluer nos fournisseurs
- › Entretenir des échanges réguliers pour favoriser l'amélioration continue de nos achats et l'innovation

#### Avoir un impact positif sur les Hommes et les Territoires

- › Favoriser l'insertion professionnelle au travers de nos achats
- › Promouvoir l'artisanat et le savoir-faire de nos régions en favorisant les produits du terroir et les fournisseurs locaux
- › Diffuser notre modèle humaniste auprès de nos fournisseurs

#### Favoriser des achats respectueux du Vivant

- › Soutenir une consommation responsable et raisonnée en favorisant toujours le réemploi et la juste quantité
- › Contribuer à la trajectoire de décarbonation de Chateauform
- › Sélectionner des fournisseurs, des produits et services éco-responsables pour nos Maisons

### Fonctionnement des Achats Chateauform

Du fait de son système de management en pyramide inversée et de l'autonomie accordée à chaque Maison et chaque équipe, tous les Talents de Chateauform sont de potentiels acheteurs et sont responsables de leurs Achats.

L'équipe Achats, au sein de la Maison de famille (siège), est au service des Maisons pour identifier les fournisseurs les plus pertinents pour chaque typologie de produits. Ces fournisseurs, une fois testés et approuvés par les Maisons pilotes, sont référencés et peuvent servir à l'ensemble des Maisons qui le souhaitent. Les Maisons sont invitées à maximiser les Achats auprès des fournisseurs référencés.

Cette organisation permet de maintenir l'autonomie tout en mutualisant les fournisseurs identifiés comme les plus performants. Elle permet de veiller à la conformité légale, éthique et RSE des fournisseurs, et faire des Achats Responsables un levier de performance et de différenciation sur le marché.

Toutefois, afin d'offrir une certaine agilité aux Maisons et afin qu'elles puissent choisir quelques fournisseurs très spécifiques, ces dernières sont libres de réaliser 20 à 30% de leurs Achats auprès de fournisseurs non-référencés, sous-réserve que ceux-ci soient conformes aux engagements décrits dans la présente charte.

*Tous les Talents  
de Chateauform  
sont de potentiels  
acheteurs.*

#### Un partenariat Gagnant-Gagnant

Dans le but de renforcer l'autonomie des Maisons et de les aider à optimiser leurs dépenses, Chateauform a noué depuis 2018 un partenariat avec la centrale de référencement international, ASTORE d'ACCOR :

Motivée par une passion commune qui est l'hospitalité, cette centrale couvre tous les secteurs grâce à son offre à 360° de ses 1 200 fournisseurs référencés : de l'alimentaire aux équipements techniques, mobilier, aménités jusqu'aux services de maintenance et de blanchisserie.

En 2025, ACCOR a obtenu la reconnaissance ISO 20400, référence internationale en achats responsables. Cette avancée renforce l'intégration des critères RSE dans la chaîne d'approvisionnement et constitue pour Chateauform un levier d'alignement, de valorisation des engagements et d'accélération de la création de valeur durable.

Au-delà des prix compétitifs, des termes et conditions adaptés à l'hôtellerie restauration, ASTORE garantit de travailler avec des fournisseurs en conformité avec les règles et législations éthiques, sociales et environnementales actuelles. Les bénéfices de ce partenariat sont probants et permettent à Chateauform de faire face à tous les enjeux nationaux et régionaux avec un temps d'avance sur la concurrence.

### Être exemplaire

Face aux défis actuels tels que la raréfaction des ressources, les changements des habitudes de consommation, l'inflation et le renforcement des réglementations, la sélection et la gestion des fournisseurs sont des leviers essentiels pour répondre aux engagements RSE du groupe Chateauform. Que ce soit avec des distributeurs, des prestataires de services, des fournisseurs locaux ou des ESAT, les Achats développent des relations responsables et durables tout au long de la chaîne de valeur via des Business Reviews annuelles. Une coopération à long terme avec des partenaires partageant les mêmes valeurs et s'engageant résolument en faveur de notre raison d'être est devenue une priorité majeure.

Pour garantir l'engagement des fournisseurs en faveur de pratiques éthiques et responsables, une Charte Éthique Fournisseurs a été formalisée depuis 2019. Chaque fournisseur référencé doit la signer et s'assurer que les engagements sont bien compris et pris en compte. La mesure de l'impact de la Politique Achats responsables étant complexe, le Groupe s'engage à mettre à jour en 2024 des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs définis dans le cadre de la mission (achats issus d'un savoir-faire particulier, circuit court, équitable, etc.).



### Ancrage Local Affirmé

Chateauform joue un rôle d'accélérateur économique dans les territoires où la société est présente, en privilégiant et en encourageant les ressources locales. La Table tenant une place essentielle dans l'expérience Chateauform, les Chefs, en collaboration avec les Achats, souhaitent surprendre les clients avec une cuisine gourmande, mémorable, écoresponsable et inspirée par les grandes traditions régionales. Les équipes privilégient les produits locaux, de saison ou issus de l'agriculture biologique pour offrir des moments uniques et durables autour de la table.

Au quotidien, les Maisons de Chateauform assument leur rôle dans la préservation des ressources naturelles, le développement de la proximité et l'inclusion, tout en faisant preuve d'innovation. Elles s'impliquent dans la confection de produits artisanaux comme le miel, les confitures, le pain, les compotes, et les jus bien-être. Elles utilisent intégralement les fruits et légumes grâce à des recettes antigaspi et mettent en place des systèmes de consigne et d'emballages réutilisables.

Depuis 2022, la préoccupation liée à la réduction de notre empreinte environnementale a incité Chateauform à diminuer de manière drastique sa consommation de plastique en installant des fontaines à eau, en développant des zones de maraîchage autonomes et en rendant systématique, le recyclage ou le réemploi.

Chateauform va encore plus loin en faisant le pari de pouvoir travailler avec des producteurs qui eux-mêmes valorisent et respectent le Vivant via l'achat de produits en vrac ou déclassés : ATYPIQUE.



# 3

Projets, partenariats et  
initiatives à impact



En 2025, à l'instar du site de la Mola, le Campus de Belloch obtient la certification Biosphère. Les 2 plus grandes maisons espagnoles sont désormais reconnues pour leurs actions alignées sur les objectifs du développement durable.



Le Chateauform Abbaye de La Ramée est labellisé Clef Verte depuis 2022. Ce label international de référence pour l'hôtellerie durable a été renouvelé en 2023 et 2024, à la suite d'un audit documentaire évaluant les actions concrètes menées sur site. La démarche s'est poursuivie en 2025.



En 2025, les 2 maisons Suisses sont labellisées Swisstainable. Montagne Alternative fermera ses portes début 2026.

## Autres labels et initiatives locales

Chaque Maison Chateauform est autonome dans la mise en œuvre et la gestion de ses actions RSE. Certaines choisissent de valoriser leurs engagements à travers l'obtention d'un label ou d'une certification spécifique.

Le choix des labels est basé sur une étude des besoins par secteur et par pays.



# NOMAD

Table  
de passion

sans  
concession

Pour Nomad, être un bon traiteur, c'est avoir conscience des responsabilités qui nous incombent. Choisir les bons produits, respecter les saisons et travailler avec celles et ceux qui cultivent la terre.

Nomad, c'est une équipe de femmes et d'hommes qui s'engagent pour que chaque moment compte vraiment.

En accord avec le label LEAD (label des événements à ambition durable), Nomad s'engage autour de 3 piliers :



ZERO  
DECHET



ZERO  
CARBONE



IMPACT SOCIAL  
POSITIF

Parce que, pour Nomad, la transition alimentaire, ce n'est pas juste une obligation. **C'est notre conviction !**

## Performance RSE 2025

**Impact social positif** grâce à l'insertion de talents en situation de handicap au sein du laboratoire de production et lors de nos événements, en partenariat avec les ESAT Madeleine Viguié et Noël Le Gaud.

**Participation éco-sociétale** des Traiteurs Événementiels Paris au profit de l'APF France Handicap.

**Lutte contre le gaspillage alimentaire** avec l'utilisation de 417 kg de fruits et légumes déclassés soit l'équivalent de 1 390 repas.

**Don alimentaire** à des associations avec notre partenaire SAVR :

- › 1 776 repas redistribués soit 799 kg de nourriture sauvée
- › 37 collectes réalisées
- › 1 796 kg équivalent CO<sub>2</sub> économisés

## Valorisation des déchets :

- › 850 kg d'huiles alimentaires ont été valorisés en biocarburant par Quatra.
- › 15,3 tonnes de carton et de papier collectés par Suez.
- › 23 tonnes de déchets organiques ont été collectés par Love Your Waste pour produire :
- › 3 481 m<sup>3</sup> de gaz renouvelable, produisant 20 884 kWh d'électricité verte soit 13 923 douches chauffées.
- › 20 884 kg de fertilisant agricole naturel, épandus sur 9 282 m<sup>2</sup> de champs permettent de cultiver 46 408 kg de pommes de terre.





# Regen'Ronqueux : un laboratoire pour expérimenter le modèle régénératif

## Dépasser l'impact : vers une contribution positive

Regen'Ronqueux est né d'une conviction simple : réduire nos impacts ne suffit plus. Face aux limites des approches classiques de la RSE, Chateaufort a fait le choix d'explorer une ambition plus exigeante : contribuer positivement aux écosystèmes humains et naturels.

Pensé comme un laboratoire vivant, Regen'Ronqueux ne prétend pas être un modèle abouti. Il s'agit d'un espace d'expérimentation qui vise à pousser les curseurs de la Mission du Groupe et à tester, à échelle réelle, ce que pourrait être un modèle d'hospitalité à visée régénérative.

## Cette démarche repose sur trois piliers :

- › Réduire les impacts incompressibles
- › Permettre à chaque partie prenante d'exprimer son potentiel
- › Faire émerger des effets positifs systémiques et inattendus

## Un site transformé en profondeur

- › Regen'Ronqueux s'appuie sur une transformation concrète du site et de ses opérations.
- › Une gestion pilotée des ressources
- › Cartographie des réseaux pour limiter les fuites
- › Engagement vers une sortie progressive des énergies fossiles et étude menée en 2025 pour la mise en place de panneaux solaires.

Ces dispositifs permettent de passer d'une logique déclarative à une logique mesurée et pilotée.

## Un domaine au service du Vivant

Le site s'étend sur 9 hectares de nature préservée, gérés dans une logique de régénération des écosystèmes :

- › 12 ruches d'abeilles noires, espèce locale menacée (≈100 kg de miel produits)
- › Tonte raisonnée favorisant la biodiversité
- › Massifs fleuris et corridors écologiques
- › Arbres fruitiers et projet de mare avec le Parc naturel régional
- › Libre circulation de la faune et gestion raisonnée des espaces

L'objectif n'est pas uniquement de préserver, mais de restaurer les dynamiques du vivant.

## Les serres : un cœur nourricier et pédagogique

- › Deux maraîchers accompagnent au quotidien une production en agriculture sur sol vivant, sans intrants de synthèse :
- › 4,5 tonnes de légumes bio produites sur site
- › Circuits courts et traçabilité complète
- › Sensibilisation directe des participants

Les serres deviennent à la fois un outil de production, un support pédagogique et un levier de transformation des usages alimentaires.



## Une expérience client repensée : du séjour au séminaire à impact

Regen'Ronqueux transforme l'expérience proposée aux clients :

Avant : venir pour être satisfait

Aujourd'hui : venir pour contribuer et être inspiré.

- › Une table engagée et cohérente
- › 100 % de fruits et légumes de saison et français
- › Approvisionnement local et filières identifiées
- › Réduction assumée de la part de protéines animales
- › Lutte systématique contre le gaspillage
- › Sodas bio locaux, boissons maison, produits artisanaux
- › La restauration devient un levier d'impact concret et visible.



### Des formats immersifs et inspirants

Le site propose une offre repensée autour de la transformation des participants :

- › Regen'Talks et partages d'expérience
- › Visites des serres et découverte des pratiques agricoles
- › Activités de reconnexion au Vivant (sentier, forêt, pratiques artistiques)
- › Développement d'activités solidaires avec le territoire

Objectif : créer des expériences qui transforment durablement les individus et les collectifs.

### Un ancrage territorial renforcé

Regen'Ronqueux s'inscrit dans une logique d'écosystème :

- › Partenariats avec des producteurs, artisans et acteurs locaux
- › Dons de surplus alimentaires aux sites voisins
- › Développement de circuits solidaires (en réflexion)
- › Financement d'actions éducatives (en réflexion)
- › Ouverture du site à des associations et acteurs du territoire (à venir en 2026)

Le lieu devient un acteur du territoire, et non un simple lieu d'accueil.

### Un projet qui transforme aussi les équipes

Regen'Ronqueux ne transforme pas seulement un lieu, mais aussi les modes de travail :

- › Développement de l'autonomie et de l'initiative
- › Droit à l'expérimentation et à l'erreur
- › Engagement des équipes au-delà de leur rôle initial
- › Réflexion sur l'intégration de l'impact dans les modèles de reconnaissance

Les équipes deviennent actrices et ambassadrices de la transformation.

### Un modèle en construction

Regen'Ronqueux reste un projet en chemin.

Plusieurs chantiers structurants sont encore en cours :

- › évolution du modèle économique
- › montée en puissance des énergies renouvelables
- › structuration de l'offre commerciale et des cibles clients
- › mesure et pilotage de l'impact global

Ce positionnement assumé fait de Regen'Ronqueux un espace d'apprentissage autant qu'un démonstrateur.



### Ce que regen'ronqueux change pour chateauform

Regen'Ronqueux joue un rôle d'accélérateur pour le Groupe :

- › Il rend concrète l'ambition régénérative
- › Il teste de nouvelles pratiques qui pourront être dupliquées
- › Il renforce la crédibilité de la démarche RSE auprès des parties prenantes
- › Il réaffirme la Mission comme moteur de transformation

Plus qu'un site, Regen'Ronqueux est un levier de bascule : il marque le passage d'une logique d'amélioration continue à une logique de transformation systémique.



Plus de 50% des maisons Chateauforn ont un partenariat « non business » avec des acteurs ou des événements locaux.

## Partenariats associatifs (Groupe)



En 2025, 14 Maisons Chateauforn sont partenaires d'UNISOAP. Grâce à ce partenariat initié en 2021, 485kg de savons ont été collectés dont 135kg en 2025.

Ces savons sont recyclés par l'ESAT La Roue de l'ALGED pour être ensuite distribués à des personnes en grande précarité, des femmes et des jeunes.



Le partenariat avec Bibliothèque Sans Frontières se poursuit en 2025. Chateauforn a, comme chaque année, accueilli gracieusement, le séminaire annuel de l'association.

Afin d'intensifier le partenariat, des discussions ont été menées pour imaginer d'autres opérations conjointes pour 2026.

## Partenariats et initiatives locaux

Aux partenariats groupe s'ajoutent de nombreuses actions dans chacune de nos maisons, en lien avec l'écosystème local :

- › Accueil d'écoles pour des goûters, des visites du parc, des activités biodiversité, repas de Noël...
- › Accueil d'événements locaux : Journée du Développement Durable, Chasse aux œufs, Festivals, Vide grenier...
- › Accueil des journées du Patrimoine
- › Courses solidaires
- › ...

Tous ces événements sont généralement initiés par les hôtes ou les équipes des maisons. Ce sont des opportunités de coopération et de création de liens. Une manière de contribuer positivement aux territoires où nous sommes implantés.

# Synthèse

ESRS	Enjeu pour Chateauform	ODD	Périmètre	Indicateur phare	2024	2025	Cible 2027
<b>Créer des rencontres respectueuses du Vivant [Environnement]</b>							
<b>Décarbonner notre activité et anticiper les conséquences du changement climatique (E1 - Changement climatique (adaptation et atténuation))</b>	Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à son activité	13	France	Quantité d'émissions (Scope 1, 2 et 3) rapportée au chiffre d'affaires (kgCO <sub>2</sub> e/k€)	455 kgCO <sub>2</sub> eq / k€	321 kgCO <sub>2</sub> eq / k€	513 kgCO <sub>2</sub> eq / k€
	Anticiper les conséquences du réchauffement climatique (physiques, réglementaires, sociétales...)	11 et 13	France	% de maisons ayant mis en place au moins 1 action spécifique recommandée en lien avec les risques prioritaires identifiés pour son bassin ou son activité	NA	0	80%
	Optimiser et améliorer la consommation énergétique	12	France	% du mix électrique Français provenant de sources renouvelables	0	50%	100%
<b>Contribuer à régénérer la biodiversité (E4 - Biodiversité et écosystème)</b>	Préserver la biodiversité et les écosystèmes dans lesquels Chateauform est présent	15	Groupe	% de maisons au Vert ayant au moins 1 projet en faveur de la biodiversité	31%	50%	50%
<b>Promouvoir la circularité pour lutter contre toute forme de gaspillages (E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire)</b>	Continuer d'améliorer et d'optimiser le tri des déchets dans nos maisons	12	Groupe	% de site ayant un tri complet en vu de la valorisation	91% *Sur la base des Grilles d'auto-évaluation Mission reçues	91%	100%
<b>Cultiver notre modèle humaniste</b>							
<b>Garantir la santé et la sécurité physique et mentale de nos Talents et de nos Clients (S1 et S4)</b>	Anticiper et réduire les accidents du travail	3 et 8	Groupe	% de leaders (Trios complet et responsable MDF) formés au management de la sécurité et à l'apprentissage des instantes sécurités	Non disponible (modification de la méthode de calcul)	73%	100%
	Accueillir les participants dans un environnement sûr et sain	3	Groupe	% de site ayant une note supérieure à 85/100 aux audits hygiène et sécurité ADOCCA	73%	62.5%	100%
<b>Favoriser l'épanouissement et le bien-être de nos Talents (S1)</b>	Favoriser le bien-être par l'épanouissement au travail	3	Groupe	% de réponses positives à la question de l'enquête Happy : Chateauform est une entreprise ou il fait bon travailler	90,5%	84,50%	90%
	Anticiper et prévenir les violences et le harcèlement sur le lieu de travail	3 et 8	Groupe	Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	2	3	0
<b>Faire grandir nos Talents (S1 - développement des compétences pour tous)</b>	Permettre aux talents de se développer grâce à la formation, aux rites (vis ma vie , etc.)	4	Groupe	Nombre de Talents ayant suivi une formation en présentiel	994	879	Non défini
<b>Reconnaître nos Talents dans leur singularité (S1 – Diversité &amp; Inclusion)</b>	Devenir une entreprise encore plus inclusive	5, 8 et 10	France	% de TH dans les effectifs (Société Chateauform France)	5,47%	7,26%	6%
<b>Entretenir des relations saines et éthiques avec tous nos partenaires</b>							
<b>Garantir le respect et la confidentialité des informations et de la vie privée (S4)</b>	Maintenir des relations de confiance avec les différentes parties prenantes	16	Groupe	Nombre d'incidents de non-conformité avec les réglementations sur la protection des données.	0	0	0
<b>Lutter contre toute forme de corruption – (G1)</b>	Maintenir des relations de confiance avec les différentes parties prenantes	16	Groupe	Pourcentage d'employés cible formés sur les pratiques anti-corruption	82%	82%	
<b>Favoriser les achats responsables (G1)</b>	Maintenir des relations de confiance avec les fournisseurs	12 et 16	Groupe	Nombre de fournisseurs évalués et challengés sur leurs enjeux RSE lors des Business Review par l'équipe Achats de Chateauform	30	30	40

# CHATEAUFORM

NUMÉRO 1 DES SÉMINAIRES EN EUROPE

*Une question ? Un commentaire ?*

Contactez **Louis Metais**,

Responsable RSE

[lmetais@chateauform.com](mailto:lmetais@chateauform.com)