

# RAPPORT

# RSE

## 2023



PeersGroup

# SOMMAIRE

- 1 **Notre mission, Notre vision**
- 2 **Editorial**
- 4 **Les enjeux RSE de PeersGroup**
  - 4 Cartographie des parties prenantes
  - 5 Matrice de Matérialité
  - 6 Gérer les risques ESG
- 7 **Investir dans nos talents pour développer les compétences de demain au travers d'une expérience**
  - 7 Attirer et fidéliser les nouveaux talents
  - 7 Développer les compétences de nos collaborateurs
  - 9 Favoriser un environnement de travail prônant la sécurité, la diversité, l'équité et l'inclusion
- 10 **Favoriser des relations de confiance avec tous nos partenaires**
  - 10 Entretenir le dialogue social
  - 10 Renforcer les relations avec nos partenaires externes, freelances
  - 11 Agir aux côtés et en faveur des communautés
- 12 **Minimiser notre impact environnemental et orienter nos clients**
  - 12 Notre engagement pour le climat
  - 12 Tri des déchets
  - 13 Être impactant auprès de nos clients
  - 13 Numérique responsable
- 14 **Volet Gouvernance : Confiance et transparences**
  - 14 Donner la parole à nos collaborateurs
  - 14 Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes
  - 14 Confidentialité des données et sécuriser l'informatique
  - 15 Achats responsables

# NOTRE MISSION

## NOTRE VISION...

PeersGroup, Liés jusqu'à la ligne d'arrivée | Consulting & Operations | Achats, Supply Chain, Finance

PeersGroup est un cabinet de conseil qui guide les fonctions Achats, Supply Chain et Finance dans l'élargissement de leur performance, le renforcement de leur efficacité et le développement de leur digitalisation.

Le modèle Consulting & Opérations est l'alliance idéale pour accompagner les directions générales et métiers, des décisions les plus stratégiques jusqu'aux opérations quotidiennes.

Depuis la génération d'une nouvelle vision, à l'évolution des organisations et jusqu'à la gestion des activités, le positionnement de PeersGroup offre une réponse adaptée à chaque enjeu.

### Notre Manifeste :

**Nous sommes des femmes et des hommes de terrain, expérimentés dans les achats, la supply chain et la finance**, désormais réunis sous la même identité : PEERSGROUP.

Nous pensons votre stratégie en action, vos aspirations en réalisations : vous qui êtes client, vous qui êtes collaborateur.

Le regard fixé sur l'horizon, le cœur tourné vers vous, les mains en mouvement perpétuel, nous synchronisons notre geste jusqu'à **former un groupe de pairs tourné vers un seul objectif : le vôtre.**

Parce que vous êtes maîtres de vos ambitions, nous sommes libres du chemin à prendre pour les atteindre avec vous. Nous nous affranchissons des lignes droites, des méthodes applicables à tous, pour que chaque avancée redessine la trajectoire qui nous mène **ensemble vers la victoire.**

Et quand celle-ci sera atteinte, notre volonté de nous dépasser une nouvelle fois et notre soutien inconditionnel nous porteront vers la suivante.

Pourquoi ? Tout simplement parce que nous nous sommes rencontrés.

PeersGroup en 2023

**26m€**

chiffre d'affaires

**170**

collaborateurs



# EDITORIAL

L'année 2023 aura été marquée par un renforcement de toutes nos activités, sur toutes nos lignes de services et un développement continu à la fois auprès de nos clients et de nos collaborateurs.

L'amélioration permanente de nos processus RH nous a permis de renforcer nos liens avec nos candidats et nos collaborateurs. La mise en œuvre d'un nouveau Système d'Information RH nous a simplifié la gestion des aspects administratifs permettant de nous concentrer sur la relation avec nos collaborateurs. Nous avons réalisé cette année notre première enquête de perception interne et nous réjouissons du résultat positif aussi bien par les notes de satisfaction accordées par nos collaborateurs que par les idées émises et pistes d'amélioration.

Pour renforcer notre attractivité, nous avons repensé notre marque employeur et clarifié notre processus de recrutement et d'intégration permettant ainsi à nos candidats et nos nouveaux collaborateurs de se sentir rapidement en confiance dès leurs premiers pas chez nous.

Tous nos services ont vu leurs pratiques se renforcer pour plus de robustesse et d'agilité afin d'accompagner notre croissance.

Beaucoup de chemin parcouru pour rendre plus robustes toutes nos pratiques dans tous nos services supports aussi bien aux RH, qu'à l'IT, la Finance et les Achats.

Notre partenariat avec Jeffrey Lami a continué de nous inspirer pendant toute cette année. Et c'est avec fierté que nous avons supporté le duo Jeffrey Lami / Timothée Adolphe lors des championnats du monde de para-athlétisme.

Cette année nous aura permis de consolider nos pratiques et nous envisageons 2024 comme une année d'approfondissement. Nous souhaitons contribuer plus largement à l'engagement RSE de nos clients et aurons à cœur de mettre en œuvre de nouvelles approches pour augmenter notre impact.

PeersGroup est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Les entreprises membres de ce programme soutiennent et respectent 10 principes liés à l'environnement, au respect des droits humains, des droits du travail et à la lutte contre la corruption.

Sur le volet environnemental, nous sommes également signataire du French Business Climate Pledge. PeersGroup s'engage à protéger et à préserver les droits humains conformément à la Déclaration Universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (« Déclaration de l'OIT ») et ses huit conventions fondamentales. Nous sommes également signataires de la charte sur le respect des temps de vie.



## Notre politique RSE s'articule autour de 4 axes stratégiques d'engagement :

### Valoriser et fédérer notre capital humain

Nous agissons pour :

- Accompagner le développement des talents
- Fédérer les salariés et les partenaires
- Favoriser la diversité et l'équité

### Entretenir des relations de confiance

Nous travaillons pour :

- Développer un management participatif
- Assurer de la transparence et de l'éthique
- Prévenir la corruption et gérer la confidentialité

### Travailler de manière éco responsable

Nous agissons pour :

- Sensibiliser et développer les consommations responsables
- Réduire notre impact environnement
- Participer à un meilleur équilibre

### Se développer durablement

Développer et enrichir les écosystèmes de manière responsables pour un business durable c'est :

- Élargir nos engagements à l'ensemble de nos partenaires
- Contribuer au développement associatif
- Assurer l'indépendance et la croissance du groupe

## Nos priorités ESG nous permettent d'impacter 10 ODD

### ENVIRONNEMENT

- Réduire notre empreinte carbone au maximum et définir notre trajectoire de décarbonation
- Participer à la transition vers une économie bas carbone en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux



### SOCIAL

- Investir dans nos talents pour développer les compétences de demain au travers d'une expérience unique - Être attractifs et singulier
- Favoriser un environnement de travail prônant la diversité, l'équité et l'inclusion
- Favoriser des relations de confiance avec nos partenaires



### GOUVERNANCE

- Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable
- Assurer des pratiques éthiques exigeantes
- Assurer la confidentialité et sécurité des données



## Reconnaissance de notre démarche de responsabilité - Ecovadis

Nous sommes évalués annuellement par Ecovadis qui réalise une évaluation de durabilité sur nos politiques, nos procédures et nos actions dans les domaines du travail et des droits de l'homme, de l'environnement, de l'éthique et de l'approvisionnement responsable. Cette évaluation est à la disposition de nos clients sur la plateforme Ecovadis et partagée avec nos collaborateurs. En 2023 nous avons obtenu une médaille d'argent avec une note de 65/100.



# LES ENJEUX RSE

## DE PEERSGROUP

### Cartographie des parties prenantes

PeersGroup a identifié ses parties prenantes et entamé le dialogue avec une bonne partie d'entre elles. Ce dialogue et ces échanges nous permettent de revoir et d'améliorer constamment nos pratiques en lien avec les attentes de nos parties prenantes.

#### Les autorités publiques

- Autorités locales
- Régulateurs, législateurs
- UE

#### Les partenaires commerciaux

- Nos fournisseurs
- Les organisations professionnelles ou sectorielles
- Les organismes de formation

#### Les Talents

- Candidats
- Collaborateurs salariés
- Indépendants
- CSE
- Alumni

#### L'aval

- Nos clients actuels avec qui nous avons une relation de travail
- Nos clients potentiels (prospection)

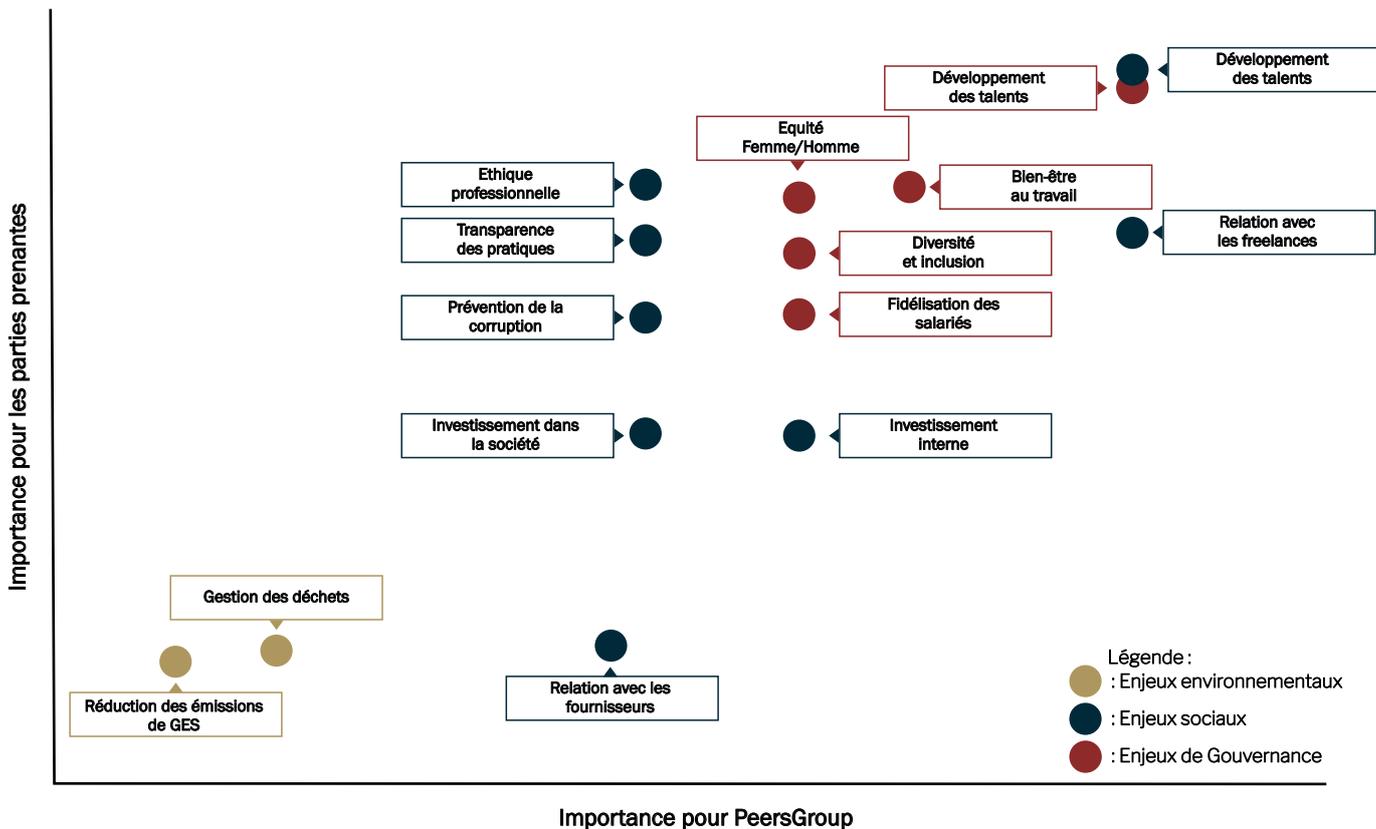
#### La société civile

- Citoyens
- ONG
- Institutions universitaires
- Communautés locales



## Matrice de Matérialité

Nous avons formalisé notre matrice de matérialité afin de définir des engagements pertinents et mettre en place des actions pragmatique.



Les enjeux les plus critiques pour nous et nos parties prenantes sont : le développement des talents, la satisfaction client, l’attractivité collaborateurs, l’équité Homme/Femme et la relation avec les freelances.

Les autres enjeux matériels : Fidélisation des salariées, Bien être au travail, Diversité et Inclusion, Ethique professionnelle et transparence des pratiques.



## Gérer les risques ESG

Le groupe réalise régulièrement une analyse des risques sur toute la chaîne de valeur. Notre matrice de risque identifie 10 types de risques ESG .

ENJEUX	RISQUE	INDICATEURS
Engagement des collaborateurs	Détérioration des relations de travail	Baromètre collaborateurs (2023)
Attraction, fidélisation et développement des salariés	Développement et maintien des compétences insuffisants Difficultés à attirer, développer et retenir les talents	Nombre d'heures de formations Nombre moyen d'heure de formation par collaborateurs Nombre de nouvelles embauches Taux d'attrition
Diversité et inclusion	Diversité	Répartition de l'effectif par genre % de femmes au sein de l'effectif % de femmes au ComEx Collaborateurs en situation de handicap % de collaborateurs > 50 ans
Santé, Sécurité et bien-être au travail	Risques liés à la sécurité des personnes	Taux d'absentéisme Nombre d'accidents
Protection des données et cyber sécurité	Risques relatifs à la protection des données personnelles Risque Cyber	
Conformité	Non-conformité à la réglementation (droit du travail et environnement)	% de collaborateurs s'étant engagé envers notre code éthique
Ethique	Comportements contraires à l'éthique	Nombre d'alertes éthique remontée
Changement climatique Management environnemental Aider les clients à atteindre leurs objectifs	Changement climatique (risqués liées à la transition)	Bilan Carbone Emissions des scopes 1, 2 et 3 Emissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs
Risque pays	Risque géopolitique, catastrophes naturelles	

# INVESTIR DANS NOS TALENTS

## POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES DE DEMAIN AU TRAVERS D'UNE EXPERIENCE UNIQUE

### Attirer et fidéliser les nouveaux talents

Nous conservons notre promesse « liés jusqu'à la ligne d'arrivée ».

Nos talents nous rejoignent et contribuent à construire notre « marque employeur ». Notre collectif souhaite continuer à faire bouger les lignes du métier du conseil.

Nos partenariats avec les programmes de formation (école et universités) se renforcent. Nous avons participé à de nombreux programmes de présentation de nos activités auprès de l'ESSEC, Léonard de Vinci, Néoma et le MAI de Kedge Business School.

Notre programme d'on-boarding assure chaque collaborateur d'un temps d'échange particulier avec un associé après avoir rencontré, lors d'une journée dédiée, tous les représentants de nos différentes activités.

Nous sommes persuadés que la décision de quitter ou de rester dans l'entreprise est lié à la qualité du management et des échanges tout au long du parcours, à la reconnaissance que l'entreprise donne aux moments clés du parcours professionnel et personnel, au niveau de flexibilité accordé et à l'engagement global de l'entreprise. Nous avons donc travaillé au développement des politiques suivantes :

- Politique de télé travail : nous avons défini et rédigé notre charte du télétravail donnant plus de flexibilité à nos collaborateurs et notamment aux femmes pour concilier leur ambition professionnelle et leur vie professionnelle
- Cette politique télétravail inclut un jour de télétravail supplémentaire par mois pour toutes les femmes pour les périodes menstruelles douloureuses.
- Nous sommes signataires de la charte pour l'équilibre des temps de vie et du droit à la déconnexion

Notre modèle de compagnonnage porte ses fruits et permet à chaque nouveau collaborateur de se sentir « chez lui » dès son arrivée dans les équipes PeersGroup. 100% de nos collaborateurs considèrent que le nouveau process d'on-boarding favorise une bonne intégration au sein du cabinet (résultat de notre enquête de perception 2023).

# 100%

de nos collaborateurs considèrent que le nouveau process d'on-boarding favorise une bonne intégration au sein du cabinet.

### Développer les compétences de nos collaborateurs

Notre ambition est de former les managers Achat, Supply Chain et Finance de demain. PeersGroup s'engage à améliorer sans relâche les compétences de ses collaborateurs, en commençant par le renforcement des compétences de management et des pratiques de leadership de nos team leader.

En 2023, nous avons renforcé notre référentiel de compétences ; au-delà des compétences technique, nous valorisons fortement les compétences relationnelles et aidons nos collaborateurs à développer leur expertise technique tout au long de leurs missions. Des repères métier Durabilité ont également été ajouté à ce référentiel de compétence afin de préparer nos collaborateurs aux enjeux RSE de leur fonction et à l'évolution de leur métier.

Ces repère métier sont le point de départ d'une évolution de notre programme de formation interne qui verra le jour en 2024 pour intégrer un parcours de formation RSE renforcé.

Notre catalogue de formation interne s'est déjà fortement enrichi sur ces notions de durabilité. Nous y avons intégré les formations suivantes : Fresque du Climat, les bases de la décarbonation, les Achats Durables, les fondamentaux de l'entreprise durable.

Nous continuons à développer la culture de l'apprentissage en continue en favorisant les échanges entre pairs, les communautés professionnelles et les partenariats technologiques.

## En chiffres

**165**

collaborateurs (indicateur effectifs moyen en France)

**629,5h**

Nombre total d'heures de formation

**30**

Indicateur âge moyen

**4**

Nombre moyen d'heure de formation par collaborateurs

**74**

Nombre d'embauches externes

**68**

Nombre de personnes formées RSE

**45%**

Taux de départ volontaire

## Programme d'évaluation de la performance et des compétences

Notre modèle est axé sur la progression plutôt que sur la performance passée. Ce modèle précise un ensemble standard et restreint de besoins/objectifs de développement par rôle et par grade et il examine les décisions de promotions lors des tables rondes annuelles (People Review).

En début d'année, des objectifs sont fixés pour chaque collaborateur. Notre modèle se veut orienté vers l'avenir et les évaluations semestrielles permettent de refixer des caps et de projeter nos collaborateurs dans leur projet professionnel. Leur expertise technique tout au long de leurs missions.

En 2023, nous avons renforcé notre référentiel de compétences ; au-delà des compétences technique, nous valorisons fortement les compétences relationnelles et aidons nos collaborateurs à développer leur expertise technique tout au long de leurs missions.

L'équité salariale est un domaine d'attention majeur au sein de PeersGroup. En France, nous procédons à une évaluation annuelle de l'indice d'équité, dont l'équité salariale, en suivant la méthodologie Egapro. En 2023, PeersGroup obtient le score de 93/100.

**100%**

de nos collaborateurs ont un entretien annuel et semestriel

**93/100**

Index Egapro 2023

## Favoriser un environnement de travail prônant la sécurité, la diversité, l'équité et l'inclusion

Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail représentatif, inclusif et équitable stimule la créativité et l'innovation.

L'inclusivité débute dès la phase de recrutement aussi nous avons formé nos recruteurs, rédigeons nos offres d'emploi neutres en genre et assurons une plus grande diversité dans les jurys d'entretien.

La mixité constitue un enjeu particulier dans le secteur du conseil. Il est donc essentiel pour nous d'avoir des relations équilibrées en termes de genre, qui façonnent notre culture et développent les bonnes solutions pour nos clients. Nous voulons faire en sorte que nos collaboratrices participent pleinement à la vie de l'entreprise et aux processus décisionnels à tous les niveaux, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins.

Mais notre vision de la diversité va bien au delà du genre. Nous nous engageons à jouer notre rôle pour mettre fin à l'intolérance et aux discriminations en construisant un modèle plus inclusif.

Notre politique de santé et sécurité au travail doit créer les conditions nécessaires au bien-être de nos collaborateurs au travail.

Nos collaborateurs sont sensibilisés à la nécessité de connaître et d'appliquer les règles de santé, sécurité et d'urgence en vigueur des clients chez les clients pour qu'ils travaillent directement.

Les risques majeurs identifiés dans notre DUER sont ceux des risques psycho-sociaux ainsi que les troubles musculo squelettiques.

Des informations régulières sont communiquées à nos collaborateurs sur ces 2 thématiques, une initiation à la sophrologie leur a également été proposée.

Notre partenariat avec Jeffrey Lami, guide de Timothée Adolphe, athlète handi-sport nous permet de renforcer des messages positifs autour des valeurs du sport.

Nous avons pu accompagner et célébrer nos deux athlètes lors des Championnats du monde de para-athlétisme en 2023.



# FAVORISER

## DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC TOUS NOS PARTENAIRES

### Entretenir le dialogue social



Nous nous engageons à entretenir un dialogue social constructif avec nos collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise. Convaincus que le dialogue social constitue un puissant accélérateur de changement sain et sans conflit, nous avons des échanges réguliers avec le CSE qui est un partenaire stratégique pour toute transformation organisationnelle et opérationnelle.

Le CSE en France constitue un canal pour assurer une communication ouverte entre nos collaborateurs. Il permet d'établir une communication directe entre les collaborateurs et la direction. En complément, les informations relatives aux performances et à la stratégie de l'entreprise sont communiquées soit par écrit ou lors de sessions questions-réponses.

La communication ouverte, l'échange et la confiance font partie des valeurs fondamentales de PeersGroup. Nous pensons que ce cadre est nécessaire à l'accomplissement du meilleur travail.

### Renforcer les relations avec nos partenaires externes, freelances

En 2023, nous avons renforcé le processus de gestion de nos partenaires externes intervenant sur nos missions.

Nous savions déjà que nous avons un rôle à jouer auprès de cette communauté d'indépendants au-delà de la simple relation économique.

Aussi, notre processus d'intégration de nos partenaires freelance a été renforcé. Nous assurons notre devoir de diligence raisonnable tous les 3 mois en réalisant les contrôles administratifs réglementaires. Nous assurons également le respect de notre code et de notre charte de la relation client-fournisseur en récoltant la signature de ces documents par nos partenaires freelances.

Nous organisons des événements dédiés à cette communauté afin de créer des conditions propices aux échanges entre experts du même métier. Ces événements sont l'occasion pour cette communauté de freelance de se retrouver et d'échanger autour de leur enjeux spécifiques. Via des partenaires externes nous apportons des services à nos freelances pour les aider dans leur gestion administrative.

## Agir aux côtés et en faveur des communautés

Depuis 2022, notre plateforme d'engagement citoyen Vendredi permet à nos collaborateurs de s'engager auprès d'association. Nous avons pris la décision de donner la possibilité à nos collaborateurs de s'engager au moins une journée par an sur le temps de travail pour contribuer à des projets associatifs.

En complément, nous avons assuré des missions en Mécénat de Compétences auprès de la SPA et de Solidarités Internationales.

**31**

collaborateurs ont réalisé  
et terminé une mission

**103h**

heures d'impact généré

**2**

missions de mécénat  
de compétences

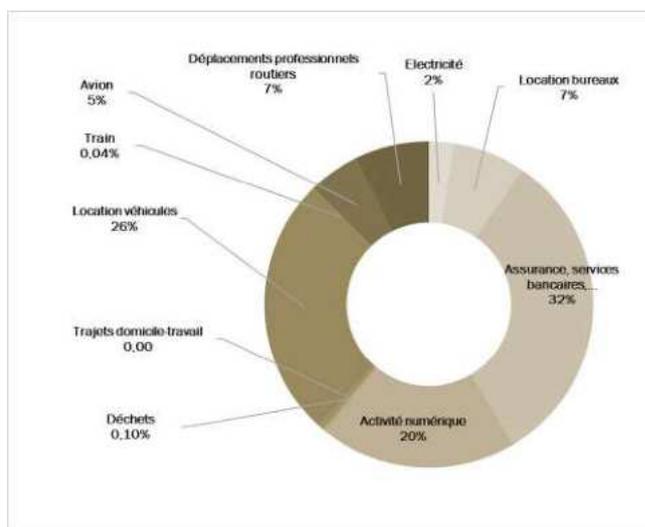
# MINIMISER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET ORIENTER NOS CLIENTS

## Notre engagement pour le climat

Au cœur de notre ambition réside notre volonté de contribuer directement à la neutralité carbone tout en aidant nos clients à faire de même. Nous avons réalisé notre comptabilité carbone sur notre activité française en 2021 selon la méthodologie du Bilan Carbone. Nos émissions représentent 527teqCO2 en 2021 avec un scope 3 représentant 90%.

En 2023 nous avons poursuivi la mise en place d'actions en faveur de la décarbonation de nos activités. Notre politique voyage est désormais formalisée et encourage clairement nos collaborateurs à avoir recours aux transports en commun ou à la mobilité douce. Pour les déplacements professionnels l'usage du train est obligatoire pour tous les trajets le permettant. Notre politique de tri des déchets se poursuit et nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs.

Nous avons également renforcé nos actions liées au numérique responsable. Notre politique IT a été repensée afin d'allonger la durée de vie de nos équipements existants passant ainsi de 3 à 4 ans. Notre partenariat avec notre fournisseur de device nous a permis de mettre en place un contrat de location de nos machines. Ainsi, notre fournisseur nous assure la récupération du matériel en fin de vie, la remise à niveau et la vente sur la marché de la seconde main.



# 100%

Des membres du ComEx formés à la fresque du Climat

# 50

collaborateurs formés à la Fresque du Climat depuis le lancement en 2022

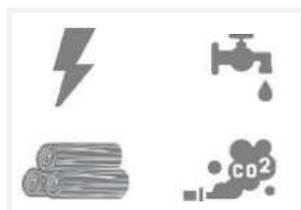
## Tri des déchets

Depuis maintenant 3 ans, notre partenariat avec Lemon Tri nous permet de recycler nos déchets. Nous réalisons régulièrement des actions de sensibilisation afin de s'assurer de la qualité du tri de nos déchets.



**Le tri en 2023 nous a permis de collecter 515 kg de matière :**

- **78 kg** de verre
- **57kg** de papiers confidentiels
- **76 kg** de bouteilles cannettes
- **382 kg** de papier et cartons



Ce tri nous a permis de sauver 10554 L d'eau, 3726MW/H d'énergie économisées, 1262 kg de CO2 évités, 1269 kg de matières non extraites \*

Ce partenariat nous a également permis de générer 11h de travail en insertion.

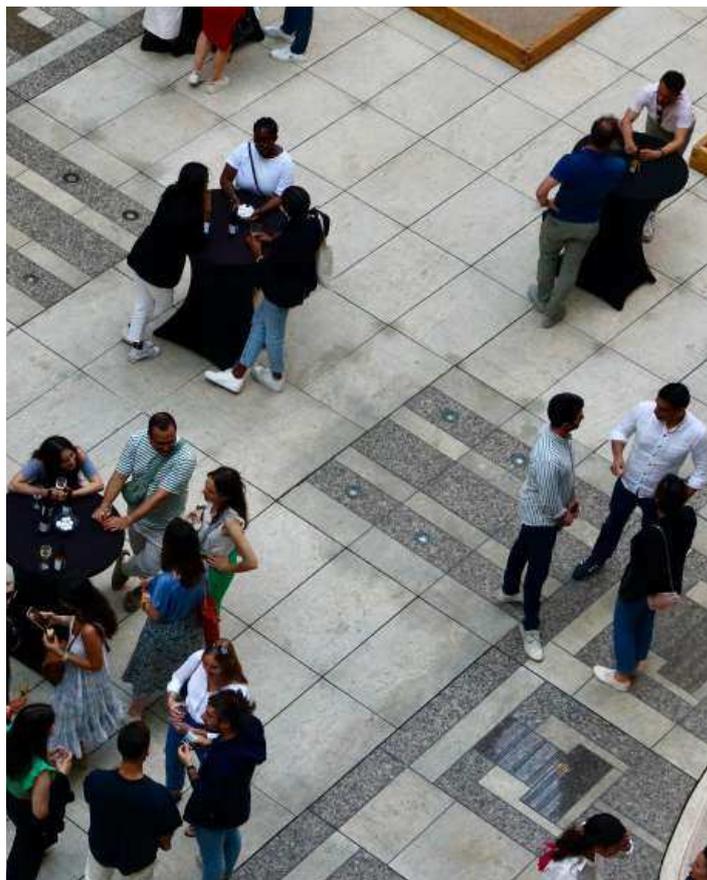
\*données fournies par LemonTri

## Être impactant auprès de nos clients

Nous sommes convaincus que l'impact de PeersGroup se fera au travers des missions que nous réaliserons auprès de nos clients. Aussi, c'est bien par le développement des compétences RSE de nos collaborateurs que nous aurons la plus grande valeur ajoutée sur les enjeux de décarbonation et de préservation de l'environnement.

En 2022, nous avons commencé à nous interroger sur l'impact que nous pourrions avoir auprès de nos clients et ainsi formulé une première offre d'accompagnement pour la décarbonation des achats et de la supply chain de nos clients. En 2023, nous avons décidé d'inclure la RSE et les enjeux de décarbonation dans notre catalogue de formation interne. Fin 2023, nous avons volontairement décidé de mettre la RSE au cœur de nos pratiques de recrutement et d'évaluation des compétences. Aussi nos futurs collaborateurs sont évalués sur leur sensibilité à la RSE et le référentiel de compétence contient désormais un volet RSE.

En 2024, cette approche sera renforcé par la mise en œuvre d'un programme de formation RSE obligatoire.



## Numérique responsable

Notre activité nécessite l'utilisation du numérique au quotidien : matériel, données... Nos collaborateurs doivent donc être sensibilisés à l'impact environnemental de ces outils.

Nous avons déployé un module de formation spécifique sur cette thématique. Tous nos collaborateurs doivent suivre cette sensibilisation dès leur on-boarding.

# VOLET GOUVERNANCE

## CONFIANCE ET TRANSPARENCE

Nous avons connu une croissance constante depuis 10 ans ce qui nous a permis d'étendre notre réseau, nos contacts et exigé que nous gérons nos activités avec une diligence renforcée.

En 2023, nous avons mis en place un nouveau système d'information RH nous permettant de renforcer les échanges avec nos collaborateurs. Nous avons également réalisé une enquête de perception auprès de nos collaborateurs dans le but de toujours améliorer la relation avec nos collaborateurs et la liberté de parole.

### Donner la parole à nos collaborateurs

En 2023, nous avons lancé notre première grande étude de perception et sommes fiers d'avoir obtenu le score de 42 au Employee Net Promoter Score.

70% de nos collaborateurs présent ont répondu à cette enquête qui comptait 106 questions couvrant 13 thématiques.

Cette enquête fut pour nous l'occasion de recueillir les opinions et perceptions des Peers et de construire ensemble le PeersGroup de demain.

# 42

Employee Net Promoter Score.

### Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes

PeersGroup s'attache constamment à encourager les comportements éthiques au sein de ses activités.

Notre démarche éthique repose sur la sensibilisation de nos collaborateurs pour les aider à prendre des décisions conformes à nos valeurs.

Notre démarche repose sur trois initiatives :

- Notre code éthique : le guide du Peers pour un comportement responsable tous les jours. Il définit clairement la tolérance zéro du Groupe à l'égard de la corruption et a été communiqué à tous les collaborateurs du Groupe ainsi qu'à l'ensemble des partenaires externes freelance
- Notre procédure de remontée d'alertes éthiques, permettant à toutes nos parties prenantes de signaler, par différents biais (réfèrent éthique, manager direct, rh) tout agissement ou suspicion d'agissement non éthique.
- Notre charte de la relation clients fournisseurs partagée en interne comme en externe avec nos collaborateurs et nos fournisseurs. Nous partons du principe que, si nos collaborateurs interviennent pour un client n'ayant pas formalisé sa charte de la relation fournisseurs alors notre collaborateur devra appliquer celle de PeersGroup.

# 1

alerte éthique

### Confidentialité des données et sécurité informatique

PeersGroup a défini une politique de protection des données personnelles définissant les règles et procédures qui garantissent sa conformité au droit applicable.

Nous avons renforcé notre sécurité informatique et physique afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques de sécurisation de nos données et de celles de nos clients.

## Achats responsables

PeersGroup s'est doté d'une charte des achats responsables afin de guider nos pratiques.

Nous avons formalisé une charte de la relation client-fournisseur afin de partager les exigences que nous souhaitons appliquer et faire appliquer dans nos relations d'affaire avec les fournisseurs. Les termes de cette charte définissent les impératifs requis en terme d'éthique et de conformité, de responsabilité sociale et de développement durable.

Pour tous nos achats de prestations de services ou de produits relatifs au fonctionnement de notre cabinet, nous intégrons à nos appel d'offres des critères RSE. Nous faisons par exemple appel à des fournisseurs engagés pour l'achat de nos goodies, nous avons mis en place en partenariat avec LemonTri, entreprise de l'ESS pour le tri de nos déchets. Nous faisons également appel à des entreprises gérées par des femmes pour nos prestations de communication.

Notre plus gros poste de dépense en matière d'achats est représenté par nos achats de prestations freelance. Ces freelances nous représentent lors des missions que PeersGroup réalise pour le compte de ses clients. Aussi nous avons renforcé nos liens et notre approche de la gestion de cette relation par la mise en place d'un guide du partenaire freelance. Ces processus renforcés nous assurent le respect de notre devoir de vigilance et un lien fort avec nos partenaires.



2023 a marqué la continuité et le renforcement de toutes les actions que nous avons engagées. Le dialogue avec nos collaborateurs fut la clé de voûte de cette année notamment grâce à la réalisation de notre première enquête de perception que nous ambitionnons de renouveler régulièrement.

2024 est l'année des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. Le soutien que nous apportons à Jeffrey Lami sera au coeur de nos actions RSE et jalonnera notre engagement tout au long de l'année.



PeersGroup, liés jusqu'à la ligne d'arrivée