

Rapport RSE 2025





Introduction

P.2

PeersGroup en quelques mots

P.2

Editorial

P.3

Notre engagement

P.4

Piloter nos enjeux ESG

P.5

Cartographie de nos parties prenantes

P.5

Matrice de matérialité

P.6

Gestion des risques

P.7

Volet social

P.8

Valorisation du capital humain

P.8

Attractivité et rétention des talents

P.8

Marque employeur & Attractivité

P.9

Accompagner le développement des compétences

P.9

Suivi de la performance

P.11

Rémunération, Egalité & Equité

P.11

Epargne salariale & Temps de travail

P.12

Autres avantages

P.13

Sécuriser le logement pour renforcer le bien-être des collaborateurs

P.13

Un environnement de travail inclusif

P.14

L'engagement au service de l'impact sociétal

P.17

Un dialogue social constructif

P.17

Santé & Sécurité

P.18

Volet environnemental

P.19

Bilan carbone & Neutralité climatique

P.19

Gestion des déchets

P.22

Volet Gouvernance

P.23

Ethique & Droits humains

P.24

Ethique & Anti-corruption

P.25

Dispositif d'alerte structuré & pleinement opérationnel

P.26

Achats responsables & Relations fournisseurs

P.27

Sécurité du système d'information

P.28

Annexes VSME

P.29

Table de correspondance VSME

P.30

Annexe A1 - Cadrage

P.31

Annexe A2 - Pratiques, politiques & initiatives

P.33

Annexes A3 - Indicateurs environnementaux

P.35

Annexe A4 - Indicateurs sociaux

P.38

Annexe A5 - Indicateurs gouvernance

P.40

Annexes A6 - Note méthodologique

P.43

PeersGroup

Cabinet de conseil en **Performance Opérationnelle**



Un modèle Strategy To Execution

Engagé auprès de ses clients depuis plus de 13 ans, PeersGroup est un acteur majeur de la Performance & de l'Excellence Opérationnelle, porté par son modèle singulier et intégré « Strategy to Execution », combinant ainsi vision stratégique et expertise opérationnelle.

3 Achats
Supply Chain
Finance
Expertises

2 Consulting **PeersAdvisory**
Support Opérationnel **PeersOperations**
Compétences

31m€
en 2025

+200
Consultants

3 Paris
Lyon
Nantes
Bureaux

Editorial

NewPeers, Accélérer la croissance par la collaboration interne et externe

2025 marque pour PeersGroup une année de croissance accélérée et de collaboration renforcée, où performance, innovation et responsabilité se conjuguent au service de nos clients et de nos équipes. Cette année s'inscrit dans la stratégie d'accélération initiée en juillet 2024, avec l'arrivée de NextStage AM et BNP Développement, fonds d'investissement minoritaires. Cette nouvelle étape de développement et de croissance, tant organique qu'externe, permet également d'organiser la transmission du cabinet vers les équipes de managers.

Aujourd'hui, être le partenaire de référence de nos clients en Achats, Supply Chain et Finance, c'est avoir à cœur d'aller au-delà de notre accompagnement traditionnel, en leur proposant des démarches environnementales et sociétales toujours plus ambitieuses et créatrices de valeur durable. Ainsi, notre quotidien vise à les accompagner dans le design et le déploiement de pratiques d'achats et de Supply Chain responsables, qui répondent à leurs enjeux de durabilité, de compétitivité et de souveraineté.

Nous permettons ainsi à nos clients d'identifier et de développer des sources alternatives efficaces, de mieux maîtriser leurs coûts par des pratiques d'achats innovantes et performantes, d'optimiser leurs modes de fonctionnement, leurs processus et l'usage de leurs outils digitaux comme de développer les meilleures stratégies de collaboration avec leurs écosystèmes de fournisseurs, de partenaires et de clients. Nous promovons des pratiques éthiques de gestion des tiers, des assets et gestion de la trésorerie, de financement et d'investissement qui tiennent compte des profils des intervenants de leurs chaînes de valeur et de production.

Notre croissance n'est pas seulement une affaire de chiffres.

Chez PeersGroup, notre responsabilité sociétale est au cœur de notre stratégie. C'est pourquoi nous avons lancé notre propre programme de certification Durabilité qui ambitionne de doter nos collaborateurs des meilleurs réflexes, pratiques et envies, ayant un impact chez nous comme auprès de nos clients pour réduire l'empreinte environnementale, créer plus de diversité et d'inclusion et contribuer au développement économique et social des territoires et des écosystèmes dans lesquels nous intervenons.

C'est d'ailleurs dans cette logique que nous avons accueilli en 2025 Hutisa (Cabinet de Conseil en Performance Industrielle) et Gioza (Data Intelligence) dans l'aventure. Ces équipes viennent renforcer nos savoirs, nos savoirs faire et nos connaissances en activation de leviers d'optimisation complexes (Make or Buy, Design To Cost / Value) comme en Intelligence Artificielle.

Dans ce rapport, nous partageons comment nos équipes allient performance et responsabilité pour accompagner vos enjeux stratégiques.

Celui-ci a été préparé en accord avec le référentiel VSME (Voluntary Standard for SMEs) développé par l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). L'option B - Compréhensive a été retenue. Un tableau de correspondance est disponible en annexe.

Nous restons à la disposition de tous pour enrichir notre quotidien de nouvelles idées et actions qui permettraient à PeersGroup d'aller encore plus loin.

Jérôme Pierucci | Président



Notre engagement RSE

NewPeers, Accélérer la croissance par la collaboration interne et externe

1

Valorisation du capital humain

Accompagner le développement des compétences de nos collaborateurs ;
Développer une fidélisation de nos collaborateurs et de nos partenaires ;
Promouvoir la diversité, l'inclusion & l'équité.

2

Engagement de confiance et de transparence

Former les équipes pour garantir un accompagnement juste et efficient ;
Promouvoir la transparence et l'équité sur l'ensemble du cycle recrutement, intégration, management, évaluation & évolution ;
Prévenir de potentielles corruptions et gérer la confidentialité des données (procédure d'alerte, RGPD...).

3

Responsabilité environnementale

Développer auprès des collaborateurs les meilleures pratiques de gestion des déchets et des ressources ;
Favoriser la réduction de notre impact environnemental par des processus de gestion de nos GES, de nos déchets, sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement ;
Promouvoir les meilleures approches de gestion des ressources auprès de notre écosystème de client et de partenaires.

4

Se développer durablement

Elargir le respect de nos engagements en matière ESG à l'ensemble de nos partenaires ;
Favoriser les collaborations avec et auprès de prestataires associatifs (QVCT, SEEPPH, plateforme KOMEET ...) ;
Assurer la croissance inspirante du groupe.



Piloter nos enjeux ESG

En tant qu'acteur du conseil, PeersGroup place les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au cœur de sa stratégie de développement. Conscient que la performance durable repose sur une compréhension fine de ses impacts, de ses risques et des attentes de son écosystème, PeersGroup s'inscrit dans une démarche structurée et évolutive de pilotage de ses enjeux ESG.

Cette approche se traduit par l'identification et la hiérarchisation de ses parties prenantes, l'analyse de ses enjeux matériels, ainsi que l'évaluation de ses risques ESG. Elle permet de prioriser les actions, d'orienter les décisions stratégiques et de renforcer la résilience de l'entreprise face aux transformations environnementales et sociétales.

Convaincu que la création de valeur durable repose sur une responsabilité partagée, PeersGroup agit activement pour réduire son empreinte environnementale, renforcer son impact sociétal et diffuser des pratiques responsables à l'ensemble de son écosystème et de sa chaîne de valeur.

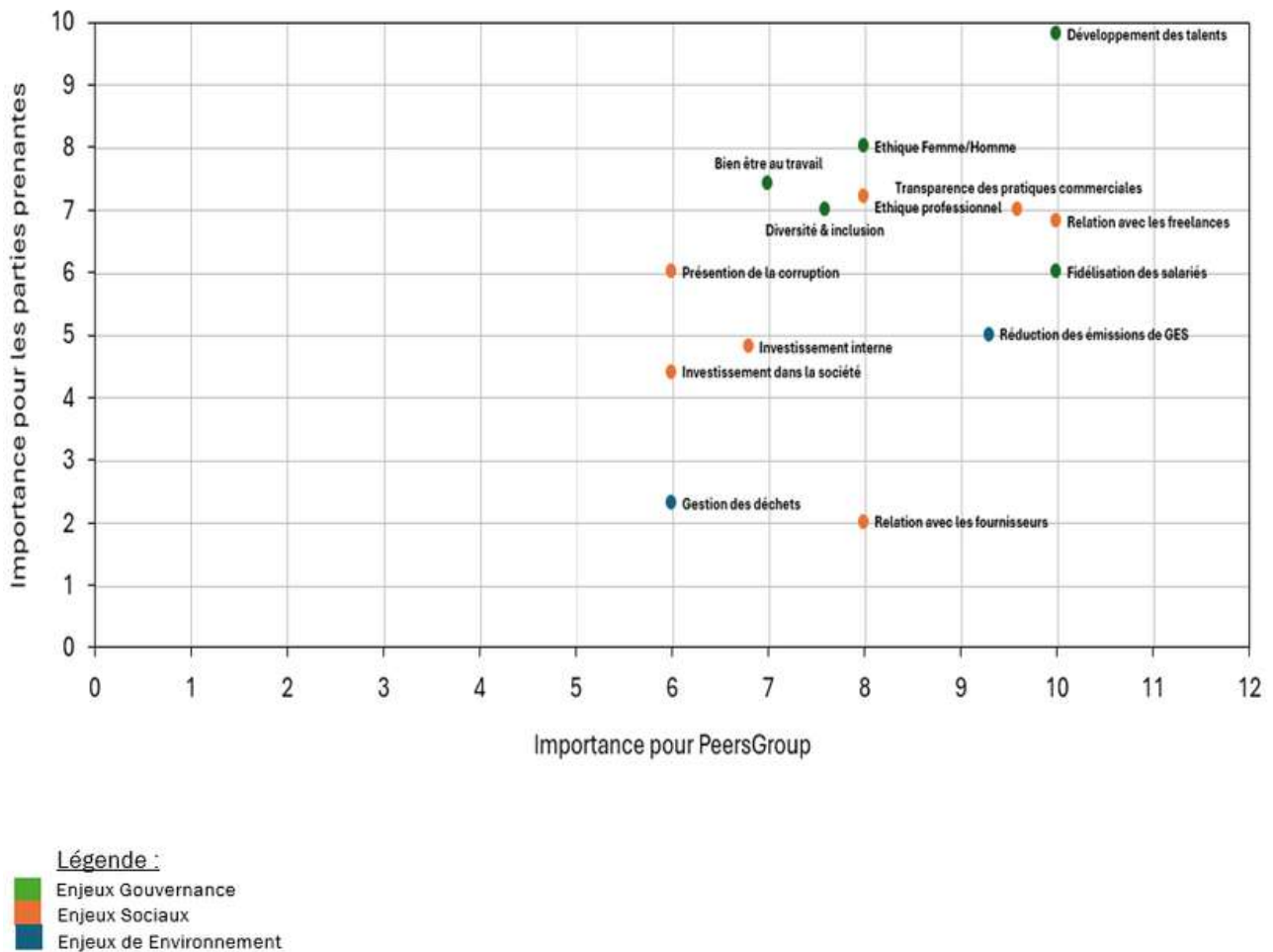
Cartographie de nos parties prenantes

PeersGroup a identifié ses parties prenantes et a entamé le dialogue avec une grande 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



Matrice de Matérialité

Notre matrice de matérialité 2025, indique que nos enjeux majeurs sont l'attraction et la fidélisation de nos talents et de nos collaborateurs, la collaboration avec les partenaires. La prise en compte de ces enjeux sociaux relatifs à l'équité, au bien-être au travail (flexibilité au travail, santé et sécurité), à la diversité et inclusion, aux enjeux relatifs à l'éthique des affaires, ainsi qu'à la réduction de notre empreinte carbone via des solutions bas carbone sont essentiels dans le cadre de notre développement :



Gestion des risques ESG

Le groupe réalise régulièrement une analyse des risques sur toute la chaîne de valeur. Notre matrice de risque identifie 8 types de risques ESG :

ENJEUX	RISQUE	INDICATEURS
Engagement des collaborateurs	Détérioration des relations de travail Image	Survey tous les 2 ans (2024) Entretien RH à 6 mois
Attractivité, fidélisation et développement des salariés	Stagnation de la croissance Développement et maintien des compétences insuffisant	Nombre de nouvelle embauche Nombre d'heures de formation Nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs Taux d'attrition Taux de TurnOver
Diversité et Inclusion	Manque de représentativité Marque employeur Attractivité Rétention Image	Répartition de l'effectif par genre % de femmes au sein de l'effectif % de femmes au COMEX Nombre de collaborateur en situation de handicap % de collaborateur >50 ans EGAPRO
Santé, Sécurité et bien-être au travail	Risques liés à la sécurité des personnes Rétention Absentéisme Risque Pénal	Taux d'absentéisme Evolution des arrêts maladie Taux AT/MP
Protection des données et Cyber Sécurité	Risque de fuites de données personnelles Risque Cyber client Risque Cyber interne	Campagne test de Phishing Evolution des incidents Temps de gestion et rétablissement des incidents
Conformité	Non-conformité réglementaire (droit du travail et environnement) Risque URSSAF Risque Inspection du travail	% de collaborateurs s'étant engagé envers notre code éthique % d'incident relevé lors des contrôles Pénalités
Ethique	Comportements contraires à l'éthique Relation de travail Relation client Image	Nombre d'alertes éthiques remontées
Changement Climatique Management Environnemental Aider les clients à atteindre leurs objectifs	Risques liés à la transition écologique Développement business Attractivité Rétention Image	Bilan Carbone Emissions des scopes 1,2,3 Emissions liées des déplacements professionnels des collaborateurs

Volet Social

L'Humain au coeur de la Performance Durable

Valorisation du capital humain

Notre activité repose avant tout sur **l'Humain**. Dans un environnement en mutation permanente, nous accompagnons nos clients face à des enjeux de plus en plus complexes. Cette réalité nous impose d'être collectivement à la hauteur des transformations de nos métiers, en cultivant l'exigence, l'engagement et le développement continu de nos talents.

Pour y répondre, nous avons structuré un parcours RH complet : compagnonnage, Onboarding sur un an, suivi des missions et entretien RH à six mois. Associés à un management participatif et supportif et à une attention portée au bien-être au travail, ces dispositifs visent à créer un environnement inspirant où chacun peut apprendre, progresser et prendre pleinement part à la dynamique collective.

Cette approche nourrit une culture d'entreprise à la fois exigeante et fédératrice, dans laquelle chaque collaborateur est encouragé à développer ses compétences, à partager ses envies et ses idées et à contribuer activement à la performance collective

Attractivité et rétention des talents

La fonction RH joue un rôle central dans la mise en œuvre de la stratégie et le développement des activités de PeersGroup. Elle s'articule autour de trois priorités :

Développer un vivier de compétences durable et évolutif, en mobilisant à la fois des talents internes et externes, notamment grâce à la diffusion d'offres sur différentes plateformes, aux dispositifs de cooptation et au développement de relations avec les écoles ;

Accompagner le développement des talents, en favorisant l'acquisition et le renforcement des savoirs, des savoirs faire et de développement des connaissances tout au long du parcours professionnel, notamment à travers les formations proposées par la PeersAcademy ;

Créer les conditions d'une performance durable, en permettant à chacun d'exercer son activité dans un cadre de travail adapté, fondé sur la flexibilité, l'attention portée à la santé et à la sécurité, ainsi que sur des trajectoires individualisées et adaptées.



Marque employeur & Attractivité

Rejoindre PeersGroup, c'est intégrer une entreprise en croissance **portée par un collectif d'entrepreneurs et d'experts engagés** à faire évoluer les standards du conseil. Cette dynamique attire des talents souhaitant contribuer à des projets à impact dans un environnement exigeant, collaboratif et entrepreneurial.

Convaincu que l'expérience collaborateur est un levier majeur d'engagement et de fidélisation, PeersGroup place la **TRAJECTOIRE individuelle** au cœur de sa marque employeur. Les parcours vécus par nos collaborateurs renforcent notre attractivité et notre positionnement d'employeur de référence.

Notre **programme d'Onboarding**, facilite l'intégration et l'appropriation de notre culture. Chaque nouvel arrivant participe à une journée dédiée à la découverte du cabinet, à la rencontre des fonctions, métiers et activités (Finance, Achats, Supply Chain). Dans ce cadre, un déjeuner avec les fondateurs permet de comprendre les origines de PeersGroup et de répondre aux questions d'hier, d'aujourd'hui et de demain. Cet onboarding est complété depuis 2025 par un **parcours e-learning autour des piliers ESG**.

L'intégration se poursuit avec un **accompagnement personnalisé** : chaque nouveau Peers est accompagné par un compagnon ou Team Leader et bénéficie d'échanges réguliers avec les RH, dont un **entretien structuré à six mois**.

Accompagner le développement des compétences

Le développement des compétences constitue un levier clé de la trajectoire et de l'évolution professionnelle et de la transformation durable de PeersGroup. À ce titre, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un accès à une offre de formation.

La PeersAcademy propose un catalogue de 42 formations couvrant des compétences techniques, et des compétences relationnelles. Depuis fin 2024, il intègre également des formations RSE obligatoires au travers de notre certification durabilité, telles que les fresques du climat, de la biodiversité, du numérique, l'atelier 2 Tonnes, ainsi que des modules sur les fondamentaux de la RSE et les achats responsables.

Accessibles à tous, ces modules visent à renforcer la compréhension des enjeux sociaux, énergétiques, environnementaux et éthiques.

Nos indicateurs de développement des compétences :

Indicateur	2023	2024	2025
 Nombre d'employés formes	150	175	180 ↑
 Heures moyennes de formation	3.3	5.1	14 ↑
 Heures totales de formation	494	794	2544 ↑

Le développement des compétences managériales constitue également un élément essentiel au développement des collaborateurs.

Un programme dédié accompagne les managers, combinant test de personnalité pour mieux se connaître, formation en présentiel et interactions avec ses pairs, évaluations 360° et feedbacks réguliers.

Ces dispositifs de formation contribuent à structurer une culture d'apprentissage continu, intégrée au quotidien de travail et nourrie par les échanges entre pairs, les communautés professionnelles et les partenaires technologiques.

Nos engagements en matière de Formation & Développement des compétences

Nous plaçons le **développement des compétences au cœur de notre stratégie RH**, avec une ambition claire : **former, accompagner et faire grandir 100 % de nos collaborateurs**.

Nous continuerons de déployer les leviers activés en 2024 et 2025 pour atteindre les objectifs suivants :

- Garantir la formation de **100 % des nouveaux collaborateurs** au programme durabilité chaque année ;
- Offrir à **100 % des collaborateurs** l'accès à 3 formations PeersAcademy par an, pour soutenir la montée en compétences continue ;
- Assurer la formation de **100 % des formateurs internes**, afin de garantir la qualité des dispositifs pédagogiques.

En parallèle, dès **2026**, nous nous engageons à **accueillir 5 apprentis par promotion**, affirmant ainsi notre volonté de **favoriser l'insertion professionnelle et de transmettre durablement nos expertises**.

Nous continuons d'accompagner nos managers et nous engageons à :

- Former **100 %** des managers PeersOperations **dès 2025** ;
- Former **100 %** des managers PeersAdvisory **d'ici 2026** ;
- Former **100 %** des équipes commerciales **d'ici 2026**.

Ces engagements traduisent notre volonté de **structurer des parcours exigeants et équitables**, de **sécuriser l'intégration et l'évolution de chacun**, et de **faire du développement des talents un levier clé de transformation et de performance collective**.

Suivi de la performance

Chez PeersGroup, l'évaluation est conçue comme un levier de développement et d'engagement, au-delà des seules obligations réglementaires, nous lançons chaque année une campagne d'évaluation et une campagne d'entretien professionnel. Résolument tourné vers l'avenir, ce modèle s'appuie des points de passage en avril et septembre permettant d'ajuster les priorités, de redéfinir les trajectoires et de projeter chacun dans une dynamique d'évolution à court et moyen terme.

Plus globalement, notre modèle repose sur une approche exigeante : **valoriser le potentiel et la progression plutôt que la seule performance passée**. Des objectifs de développement ciblés et challengeant sont définis par rôle et par grade, et les décisions de promotion sont examinées collectivement lors de revues annuelles, garantissant équité et transparence.

Ces dispositifs répondent à des enjeux clés :

- Renforcer et structurer la qualité du dialogue managérial ;
- Sécuriser les parcours et accompagner les trajectoires individuelles ;
- Développer les compétences et soutenir l'engagement dans la durée ;
- Donner de la visibilité aux collaborateurs.

L'ensemble des évaluations sont effectuées sur la base d'un référentiel de compétences PeersGroup, complété par des OKR spécifiques à l'activité du consultant. Dans cette dynamique, des objectifs structurants sont fixés en début d'année, puis ajustés lors de points semestriels pour inscrire chacun dans une dynamique d'évolution continue.

En parallèle, nous avons également **fait évoluer nos contrats de travail en 2025** afin d'y intégrer les éléments obligatoires relatifs aux entretiens professionnels, renforçant ainsi la transparence et la conformité de nos pratiques. Dans une logique de professionnalisation et de conformité (notamment RGPD), nous avons également fait évoluer notre SIRH en 2025 afin de mieux outiller ces processus et fiabiliser le pilotage des données.

Rémunération, Egalité et Equité

L'égalité salariale et l'équité constitue un engagement essentiel du modèle de rémunération de PeersGroup.

Nous évaluons chaque année notre performance à travers l'indice Egapro, garantissant un pilotage rigoureux et transparent de nos pratiques. En 2025, le Groupe atteint un score de **96/100**, avec des résultats particulièrement satisfaisant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (**36/40**) et sur les écarts d'augmentations individuelles (**35/35**), traduisant la solidité de notre démarche.

Notre politique de rémunération vise à concilier **attractivité, reconnaissance et équité**.

Elle repose sur trois principes clés :

- Attirer, fidéliser et engager durablement les talents,
- Valoriser les contributions individuelles et collectives à travers un modèle incitatif,
- Garantir des pratiques équitables, alignées avec les ambitions et la performance du Groupe

Nos engagements en matière d'Égalité & Mixité

En **2025**, nous avons engagé le développement d'un outil **d'analyse automatisée des salaires et des effectifs**, afin de **piloter avec précision nos enjeux d'équité, de transparence et de performance sociale**.

À ce titre, nous nous engageons à :

- Atteindre un index égalité professionnelle > **97/100 d'ici 2027**
- Analyser 100 % des salaires via notre outils d'analyse interne dès 2026
- Porter la représentation des femmes à **50 % au CODIR en 2027**
- Maintenir la parité au COMEX dans la durée

Ces engagements traduisent notre volonté de **faire de l'égalité professionnelle un levier stratégique**, en **objectivant nos décisions**, en **accélérant la transformation de nos pratiques** et en **garantissant des parcours équitables pour tous**.

Épargne salariale et Temps de travail

En 2025, PeersGroup a renforcé ses dispositifs d'épargne salariale en déployant un **Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERECO)**, en complément des dispositifs existants (PEE). Cette évolution permet désormais à l'ensemble des collaborateurs de **valoriser leurs jours de congés non pris sous forme monétaire**, tout en se constituant une épargne à long terme dans un cadre fiscal et social avantageux.

Dans une logique d'engagement durable, nous avons également intégré **des fonds d'investissement responsables**, permettant d'orienter l'épargne des collaborateurs vers des supports contribuant aux enjeux environnementaux et sociétaux.

En parallèle, nous avons fait évoluer notre organisation du temps de travail en **accordant 9 jours de repos supplémentaires par an**, renforçant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces dispositifs s'inscrivent dans notre volonté de proposer des solutions favorisant à la fois la **sécurisation des parcours professionnels, la préparation de l'avenir, la qualité de vie au travail et la flexibilité dans la gestion des rémunérations**, tout en alignant les pratiques avec nos engagements en matière de durabilité

Autres Avantages

Nous sommes convaincus que l'un des leviers de projection dans l'entreprise repose sur **la qualité de l'expérience collaborateur** : management, reconnaissance des moments clés du parcours, niveau de flexibilité et cohérence des engagements portés par l'entreprise.

Dans cette optique, nous déployons des politiques concrètes visant à répondre aux attentes de nos collaborateurs et à renforcer leur engagement dans la durée.

Nous avons notamment structuré une **politique de télétravail formalisée**, offrant davantage de flexibilité et contribuant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cette démarche participe également à soutenir l'égalité des chances, en facilitant notamment la conciliation des temps de vie.

Dans une approche plus inclusive, ce dispositif intègre **un jour de télétravail supplémentaire par mois pour les collaboratrices confrontées à des périodes menstruelles douloureuses**, reconnaissant ainsi des enjeux encore peu adressés en entreprise.

Enfin, PeersGroup est signataire de **la charte pour l'équilibre des temps de vie** et du **droit à la déconnexion**, affirmant son engagement en faveur de pratiques de travail responsables et durables.

À travers ces initiatives, nous renforçons un environnement de travail fondé sur la **confiance**, la **flexibilité et la reconnaissance**, leviers essentiels pour limiter l'attrition et soutenir l'engagement des équipes.

Sécuriser le logement pour renforcer le bien-être des collaborateurs

PeersGroup s'engage à **soutenir ses collaborateurs dans leur parcours résidentiel**, en facilitant l'accès à des solutions de logement adaptées via le dispositif **Action Logement**.

 Nos indicateurs de solution d'accès au logement

Indicateur	2024	2025
 Dispositifs déployés	6	6
 Aide attribuées (€)	127 573	134 873

À travers cette démarche, l'entreprise agit concrètement pour lever les freins liés au logement, sécuriser les parcours locatifs et accompagner les situations individuelles. Cet accompagnement contribue à améliorer la **qualité de vie des salariés**, à favoriser leur **mobilité professionnelle** et à renforcer leur **stabilité personnelle**.

L'impact est **mesurable et croissant**, ces chiffres traduisent une dynamique d'accompagnement renforcée et une **meilleure appropriation** des dispositifs par les salariés.

En valorisant ces dispositifs, PeersGroup affirme son **rôle d'employeur responsable**, attentif aux **enjeux sociaux** de ses collaborateurs et engagé en faveur de leur **bien-être durable**.

Un environnement de Travail Inclusif

Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail **représentatif, inclusif et équitable** constitue un levier essentiel de performance, d'innovation et de créativité.

Dans un secteur du conseil encore marqué par des déséquilibres, **la parité femmes-hommes** demeure une priorité stratégique.

Nous nous engageons à construire des équipes plus équilibrées, en favorisant la place des femmes à tous les niveaux de l'organisation, y compris au sein du **leadership**, entendu comme l'ensemble des fonctions de management, et dans les instances de décision, notamment le **Comité Exécutif** (Comex), qui réunit les hauts directeurs de chacune de nos activités.

À ce titre, les actions structurantes engagées ont produit des résultats significatifs depuis 2023, traduisant une dynamique concrète en faveur d'une gouvernance plus inclusive et équilibrée. Cette évolution contribue à garantir une participation pleine et équitable de chacune et chacun, tout en enrichissant les solutions apportées à nos clients.

 Nos indicateurs d'égalité

Indicateur	2023	2024	2025
 Femmes dans l'effectif (%)	52	53	53 ↑
 Femmes dans le leadership (%)	26	33	42 ↑
 Indice égalité professionnelle	93	94	96 ↑
 Écart de rémunération femmes-hommes (%)	13,4	9,7	3,3 ↓

Au-delà du genre, notre démarche s'inscrit dans une vision plus large de la diversité. Nous agissons pour **prévenir les discriminations et promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif**, où chaque collaborateur peut s'exprimer et évoluer pleinement.

Dans cette dynamique, nous avons structuré en 2024 une **politique handicap**, réévaluée chaque année, afin de renforcer l'inclusion et l'égalité des chances au sein de l'entreprise. Elle s'appuie sur des pratiques de recrutement plus inclusives, portées par des équipes Talent Acquisition et des managers formés à ces enjeux. En parallèle, nous avons nommé 6 Référents Handicap.

 Nos indicateurs d'inclusion des collaborateurs en situation de handicap :

Indicateur	2023	2024	2025
 Collaborateurs détenteurs d'une RQTH	1	1	4
	2023	2024	2025

En interne, des **actions de sensibilisation régulières** encouragent la prise de parole et contribuent à instaurer un climat de confiance durable entre les collaborateurs, leurs référents handicap — formés et pleinement impliqués dans leur rôle —, les managers et les équipes RH.

Les actions structurantes engagées ont produit des résultats significatifs depuis 2023, traduisant des avancées concrètes en matière d'accessibilité, d'inclusion et d'ouverture à tous les talents.



En 2025, PeersGroup s'est engagé comme **contributeur** à la plateforme AccesLibre, dédiée au **recensement de l'accessibilité** des lieux ouverts au public. Face à la diversité des situations de handicap, l'accès à ces informations est primordial.

Dans ce cadre, une **mobilisation interne** a été lancée pour enrichir la plateforme et rendre visible le niveau d'accessibilité de nombreux établissements (restaurants, commerces, cinémas...).

Dans le cadre de DuoDay, PeersGroup a accueilli un stagiaire en situation de handicap pour une journée d'immersion aux côtés de Marc-Eddy consultant en Achats IT.

Cette journée, **riche en échanges et mises en situation**, a permis de partager les réalités du métier créer une expérience humaine forte.

Portée en collaboration avec l'ALGEEI et les pouvoirs publics, cette initiative illustre notre engagement en **faveur de l'inclusion**, en encourageant la rencontre, en valorisant les talents et en contribuant activement à **faire évoluer les regards**.



À travers ces actions, PeersGroup affirme sa volonté de **construire une organisation plus inclusive**, en cohérence avec ses engagements sociaux et sociétaux.

Nos Engagements en matière de Diversité et inclusion :

1. Le Handicap

Dans la continuité de notre politique **handicap et des résultats obtenus en 2025**, nous poursuivons notre engagement pour faire du handicap un levier d'inclusion concret, en renforçant nos pratiques, nos partenariats et la sensibilisation de nos équipes.

Nous continuerons de déployer notre politique et nous engageons à :

- Porter à **80 %** la part de prestataires issus de l'ESS **d'ici 2027 (vs 65 %)** ;
- Augmenter de **10 %** par an la participation **aux actions de sensibilisation** ;
- Atteindre **70 %** de participation **aux ateliers d'ici 2027** ;
- Former **80 %** des collaborateurs aux **enjeux du handicap dès 2027** ;
- Maintenir un réseau de **6 référents handicap formés et actifs** ;
- Garantir que **100 %** des offres d'emploi soient **inclusives**.

2. La non-discrimination

- Former **100 %** des recruteurs/managers aux **enjeux de non-discrimination d'ici 2028** ;
- Sensibiliser **100 %** des collaborateurs aux **dispositifs d'alerte et de signalement**.

Ces engagements traduisent notre volonté de faire de **la diversité et de l'inclusion un levier durable de performance collective**, en structurant nos pratiques, en mobilisant l'ensemble des collaborateurs et en mesurant concrètement nos progrès

L'engagement au service de l'impact Sociétal

Dans le cadre du **renforcement de sa politique d'engagement sociétal**, PeersGroup a déployé en **2024** la plateforme **Komeet** (ex Vendredi), dédiée à l'**engagement citoyen des collaborateurs**.

Ce dispositif vise à favoriser la **contribution des équipes à des initiatives d'intérêt général**, en leur offrant la possibilité de consacrer, sur leur **temps de travail**, au moins **une journée par an à des projets associatifs**.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'**intégrer durablement les enjeux sociaux** au cœur des pratiques de l'entreprise, en facilitant le **passage à l'action** et en structurant l'**engagement individuel et collectif**. Elle contribue également au développement d'une **culture d'entreprise fondée sur la solidarité, la responsabilité et l'ancrage territorial**.

À travers cette initiative, PeersGroup entend **renforcer son impact sociétal positif**, en mobilisant ses collaborateurs au service des **besoins des associations et des territoires**.



Un dialogue social constructif

PeersGroup s'engage à entretenir un **dialogue social ouvert, constructif et durable** avec l'ensemble de ses collaborateurs, à tous les niveaux de l'entreprise. Convaincus que la qualité du dialogue social est un **levier essentiel de transformation**, nous favorisons des **échanges réguliers, transparents et structurés**, garants d'un **climat de confiance** et de coopération.

Dans cette dynamique, le **CSE** constitue un **partenaire stratégique**, pleinement associé aux évolutions **organisationnelles et opérationnelles** du Groupe. Cette collaboration étroite permet d'accompagner les transformations de manière **concertée**, en conciliant **performance collective** et **bien-être des collaborateurs**.

Afin de renforcer l'écoute et d'encourager l'**expression de chacun**, PeersGroup déploie plusieurs leviers :

- Une **enquête collaborateurs biennale**. Véritable **outil de dialogue et de pilotage**, cette démarche **participative** donne lieu à des **ateliers collaboratifs d'amélioration continue**, favorisant la co-construction de solutions concrètes et durables ;
- Une **enquête mensuelle** qui donne une voix à chacun. Chaque mois, 100 % des retours sont analysés et partagés avec les managers. L'objectif étant de transformer **chaque signal en opportunité d'échange**, déclencher le dialogue et agir concrètement auprès des collaborateurs concernés.

À travers ces dispositifs, PeersGroup affirme sa volonté de faire du **dialogue social** un moteur **d'engagement, d'innovation** et de **progrès partagé**.

Nos Engagements en matière de Dialogue social

Dans la continuité de notre engagement en faveur d'un dialogue social de qualité, nous continuerons nos entreprises et nous engageons à :

- Organiser au moins **5 temps d'échange annuels** avec les représentants des collaborateurs ;
- Déployer une enquête de satisfaction collaborateur de manière biennale et atteindre **90 % de participation d'ici 2027** ;
- Améliorer durablement la satisfaction collaborateurs, avec un objectif de **75 % en 2026 puis 85 % en 2028** ;
- Maintenir l'analyse de **100 % des données** issues de la **Survey mensuelle**, afin d'alimenter une démarche d'amélioration continue.

Ces engagements traduisent notre volonté de continuer à **structurer un dialogue social régulier et participatif**, fondé sur l'écoute, la transparence et la **co-construction**, afin d'en faire un **levier durable de confiance et de performance collective**.

Santé & Sécurité

En **2024**, nous avons **entièrement refondu notre DUERP, mis à jour en 2025** et étendu à nos nouveaux établissements de Lyon et Nantes, afin de garantir une **couverture homogène** et exigeante de nos enjeux de prévention.

10 collaborateurs formés aux procédures de sécurité (**guide-file / serre-file, risques incendie**) et **8 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** désormais opérationnels, pour agir au plus près du terrain.

Parce que la santé est l'affaire de tous, PeersGroup déploie des **campagnes régulières de sensibilisation (TMS, cancer du sein...)**, afin d'ancrer **durablement les bons réflexes au quotidien**.

Nos Engagements en matière de Santé & Sécurité

Dans la continuité de notre engagement en matière de santé, sécurité et bien-être, nous poursuivons une démarche proactive pour garantir un environnement de travail sûr et protecteur, et nous nous engageons à :

- Former **100 % des collaborateurs** aux enjeux de sécurité **d'ici 2027**
- Déployer des actions de **sensibilisation à la sécurité routière dès 2026**

Ces engagements traduisent notre volonté de **préserver durablement la santé physique et mentale de nos équipes**, en faisant de la prévention un levier essentiel de performance et de qualité de vie au travail.

Volet Environnemental

Agir pour un modèle durable et bas carbone au service de nos clients

Bilan Carbone & Neutralité Climatique

Au cœur de notre stratégie se trouve une ambition claire : **contribuer activement à la neutralité carbone**, tant à travers nos propres activités que dans l'accompagnement de nos clients dans leur trajectoire de décarbonation.

Dans cette perspective, PeersGroup a réalisé en 2024 son **bilan carbone**, conformément à la méthodologie de référence **Bilan Carbone®**, afin de mesurer de manière rigoureuse l'empreinte de ses activités et d'identifier ses principaux leviers d'action.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de **pilotage structuré et d'amélioration continue**, avec un renouvellement de cet exercice **tous les deux ans**, permettant de suivre l'évolution de nos émissions, d'évaluer l'efficacité des actions engagées et d'ajuster notre trajectoire en cohérence avec les enjeux climatiques.



Entre 2022 et 2024, nous avons structuré et accéléré notre démarche de pilotage de l'empreinte carbone, avec une volonté claire : agir là où notre impact est le plus significatif.

Si notre empreinte globale évolue de 522 à 554 tCO_{2e}, cette variation s'explique principalement par l'intégration et la montée en maturité de notre suivi des émissions directes (Scope 1). En parallèle, nous confirmons notre capacité à réduire nos émissions indirectes, notamment sur le Scope 2, qui passe de 4,48 à 2 tCO_{2e} soit une réduction de 55%.



Notre priorité stratégique porte sur le **Scope 3, qui représente la grande majorité de notre empreinte carbone (dont 90 % liée à nos achats)**. Sur ce périmètre clé, nous avons obtenu des résultats concrets et mesurables : **une réduction de 9,3 % de nos émissions, passant de 522 à 487 tCO₂e**. Cette performance traduit notre capacité à **activer des leviers structurants sur notre chaîne de valeur**.

Nous agissons également sur les comportements individuels en favorisant une mobilité plus responsable. Nous encourageons activement nos collaborateurs à privilégier **les transports en commun et les mobilités douces**. Les déplacements professionnels sont encadrés par des **politiques strictes**, avec une **priorité donnée** au train dès que cela est possible, en cohérence avec nos engagements et ceux de nos clients.

Au-delà de notre propre transformation, nous avons fait le choix d'**amplifier notre impact en accompagnant nos clients**. Dès 2022, nous avons structuré une offre dédiée à la **décarbonation des achats et de la supply chain**. En 2024, nous avons renforcé cette dynamique en **développant des offres RSE plus globales**, positionnant nos expertises au cœur des enjeux de transition. En parallèle, nous intégrons dans l'ensemble de nos offres une « **Calculatrice Carbone** », permettant de **mesurer et piloter l'empreinte carbone de chacune de nos missions auprès de nos clients**.

Dans la continuité de nos actions et pour **renforcer durablement nos partenariats**, nous avons renouvelé notre certification EcoVadis.

L'obtention de la **médaille d'or en 2025, après l'argent en 2024**, illustre la **progression continue de nos engagements RSE** et notre capacité à répondre à des exigences toujours plus élevées.



Ces avancées illustrent une trajectoire claire : **maîtriser notre impact, agir sur nos leviers les plus significatifs** et contribuer activement à la **transformation durable de notre écosystème**.

Nous poursuivrons cette **dynamique avec une nouvelle évaluation de notre bilan carbone en 2026**, avec l'ambition d'**aller encore plus loin dans la réduction de nos émissions et dans l'impact positif que nous générons**.

Nos Engagements en matière de Diversité et inclusion :

1. Une trajectoire alignée avec les objectifs internationaux



En 2025, nous inscrivons notre stratégie climat dans une logique de réduction significative de nos émissions, en nous appuyant sur des objectifs ambitieux, alignés avec les standards internationaux et validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

À ce titre, nous nous engageons à :

- Réduire de **42 % nos émissions de Scope 1 et 2 d'ici 2030** ;
- Réduire de **30 % nos émissions de Scope 3 liées à nos fournisseurs d'ici 2030**.

Ces engagements traduisent notre volonté de **structurer une trajectoire climat robuste**, fondée sur la science et pleinement **alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris**.

2. Mobilité durable : engager la transition vers des modes de transport responsables

En 2025, nous avons engagé la **transition de notre flotte de véhicules vers des solutions bas carbone**, en remplaçant progressivement l'ensemble des SUV thermiques arrivant à échéance par des **berlines hybrides**. Cette transformation se poursuivra jusqu'au **renouvellement complet de notre flotte**.

En parallèle, nous avons **renforcé et largement diffusé notre politique de déplacements**, afin d'ancrer durablement des pratiques plus responsables. Nous avons également internalisé le contrôle des déplacements, en mettant en place un **processus de validation systématique**, garantissant leur alignement avec nos engagements.

Ces actions structurantes s'inscrivent dans une trajectoire ambitieuse et nous permettront d'atteindre nos objectifs :

- **Réduction de 50 % des émissions liées aux déplacements professionnels d'ici 2030 ;**
- **100 % de flotte hybride (usage urbain) d'ici 2028**

3. Énergie : accélérer la transition vers un modèle sobre et responsable

En 2025, nous avons franchi une étape structurante en souscrivant à un **contrat d'énergie verte en partenariat avec EDF**, tout en déployant une formation dédiée à la **sensibilisation aux enjeux énergétiques** auprès de nos collaborateurs.

Ces initiatives constituent des leviers clés pour atteindre nos objectifs ambitieux :

- Diminution de **20 % de notre consommation énergétique d'ici 2026 ;**
- Réduction d'au moins **50 % de la part d'énergie non renouvelable d'ici 2027 ;**
- Sensibiliser **100 % de nos collaborateurs dès 2026.**

À travers cette double dynamique — **évolution de notre mix énergétique et mobilisation collective** — nous accélérons notre transition vers un **modèle plus responsable et bas carbone**.

Gestion des déchets



Dans une démarche structurée de réduction de notre empreinte environnementale, nous avons noué un **partenariat avec Lemon Tri** afin de garantir un recyclage de nos déchets à la fois rigoureux, continu et performant.

Au-delà de ce dispositif, nous déployons régulièrement des **actions de sensibilisation** auprès de nos équipes pour renforcer les bonnes pratiques de tri et en assurer la qualité dans la durée.

Ces engagements produisent des **résultats concrets et mesurables**. Grâce à l'efficacité de notre tri, nous avons contribué à :

- Économiser 7 638 litres d'eau ;
- Préserver 5 161,92 MWh d'énergie ;
- Éviter l'émission de 447,78 kg de CO₂.

Nos indicateurs de gestion des déchets :

Indicateur	2023	2024	2025
Déchets recyclés (kg)	276,12	361,68	320 ↓
Déchets non dangereux (kg)	587,5	548	468 ↓
Déchets non recyclés (%)	53	34	31 ↓
Taux de recyclage (%)	47	66	68 ↑

Ces indicateurs témoignent de l'impact réel de nos actions et renforcent notre volonté de poursuivre et d'amplifier nos efforts en faveur d'une gestion **responsable de nos ressources**.

Nos Engagements en matière de Gestion des déchets

Dans le cadre de notre démarche environnementale, nous déployons une trajectoire structurée visant à **réduire la production de déchets à la source et à renforcer leur valorisation**.

Afin d'accompagner cette dynamique, nous avons mis en place, fin **2025**, une **formation dédiée à la sensibilisation au tri et au recyclage**, destinée à l'ensemble des collaborateurs. Parallèlement, des **campagnes de communication interne** ont été initiées afin d'ancrer durablement ces enjeux dans les pratiques quotidiennes. Ces initiatives contribuent à **mobiliser les collaborateurs** et à soutenir l'atteinte de nos objectifs environnementaux.

Cette ambition se traduit par des objectifs concrets et exigeants :

- Une réduction de **20 % des déchets dès 2026, avec un objectif de 50 % en 2029** ;
- L'atteinte d'un taux de recyclage de **80 % d'ici 2028** ;
- La diminution des erreurs de tri à **10 % en 2027, puis à 5 % en 2029** ;
- La réalisation d'analyses de cycle de vie sur **80 % des équipements d'ici 2026**, afin d'identifier des leviers d'amélioration ;
- Le renforcement des compétences internes, avec **50 % des collaborateurs formés en 2026 et 100 % d'ici 2028**.

Ces engagements traduisent notre volonté de **structurer une gestion responsable des déchets**, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes et en inscrivant nos actions dans une logique d'amélioration continue.

Volet Gouvernance

Garantir l'éthique et la transparence au service de nos parties prenantes

PeersGroup dispose aujourd'hui d'une **gouvernance solide et pleinement opérationnelle**, portée par des dispositifs concrets et une réelle **appropriation par les équipes**.

Elle s'appuie sur une **approche intégrée**, combinant **éthique, conformité et achats responsables**. Cette articulation permet de faire de l'éthique et du **respect des droits humains un levier de différenciation et de performance**.

Portée **au plus haut niveau de l'organisation**, cette gouvernance garantit un alignement fort entre les engagements RSE et les décisions stratégiques. Les politiques sont diffusées, mises à jour régulièrement et suivies à travers des indicateurs, permettant un pilotage structuré et continu. Cette organisation favorise une **intégration concrète des enjeux ESG dans les opérations**.

Aujourd'hui, PeersGroup dispose des **fondations nécessaires pour changer d'échelle** : l'enjeu n'est plus de construire, mais **d'accélérer, structurer et mesurer, afin de transformer cette maturité en avantage compétitif durable**

Nos Engagements

- Renforcer les **indicateurs de pilotage ESG** afin de mieux mesurer et orienter la performance
- Structurer le **suivi de la performance RSE** en consolidant les outils et les processus de reporting
- Accroître la **transparence** vis-à-vis des parties prenantes en améliorant la qualité et la lisibilité des informations communiquées

Notre ligne directrice : faire de la gouvernance **un levier de performance durable en l'intégrant pleinement dans la stratégie et les décisions clés**.



Éthique et Droits Humains

Chez **PeersGroup**, **l'éthique** et le **respect des droits humains** sont déjà pleinement intégrés dans les pratiques quotidiennes.

En tant que **signataire** du **Pacte Mondial des Nations Unies**, le Groupe a inscrit ces principes au cœur de son modèle de fonctionnement, en veillant à leur application concrète dans l'ensemble de ses activités et relations d'affaires.

Cette intégration ne se limite pas à un cadre déclaratif : elle se traduit par des **pratiques opérationnelles solides**, diffusées à l'ensemble des collaborateurs et portées dans les missions réalisées chez les clients. Le respect des droits fondamentaux constitue ainsi un **standard de fonctionnement**, appliqué de manière systématique.

PeersGroup agit déjà concrètement pour garantir ces principes, en assurant un **cadre de travail respectueux, inclusif et sécurisé**, et en diffusant ces exigences à ses partenaires. Les enjeux de **non-discrimination**, de **respect des libertés fondamentales**, de **prévention du harcèlement** et de **vigilance** sur les **pratiques sociales** sont intégrés dans les processus internes comme dans la gestion de la chaîne de valeur.

Nos Engagements en matière d'éthique et droits humains

Dans la continuité de notre engagement en matière d'éthique et de droits humains, nous avons une **approche globale et exigeante**, visant à renforcer la vigilance et la **responsabilité sur l'ensemble de notre chaîne de valeur**.

A ce titre, nous nous engageons à :

- Renforcer la **traçabilité et le pilotage des enjeux** liés aux droits humains, afin de mieux en mesurer les impacts ;
- Étendre ces exigences à l'ensemble de nos partenaires, pour **garantir une cohérence et un niveau d'exigence élevé sur toute la chaîne de valeur** ;
- Structurer une approche mesurable des enjeux droits humains, en **développant des indicateurs de suivi dédiés**.

Ces engagements traduisent notre volonté de faire des droits humains un **pilier structurant de nos pratiques**, en garantissant une approche **rigoureuse, mesurable et alignée avec nos exigences éthiques**.

Éthique et Anti-Corruption

L'éthique constitue un **référentiel opérationnel structurant**, directement intégré dans les décisions et les comportements. Notre charte éthique mise en place en 2023 est revue tous les ans et est pleinement mobilisée dans les pratiques. Elle est communiquée dès l'Onboarding et l'intégralité de nos collaborateurs sont formés à ces enjeux. En faisant ainsi un **outil vivant au service de la performance et de la responsabilité**.

Une dynamique forte est engagée pour **ancrer durablement la culture d'intégrité** au sein des équipes. Les enjeux de fraude, de corruption et de conflits d'intérêts sont désormais intégrés dans les pratiques quotidiennes, avec une volonté claire : **faire de l'éthique un réflexe opérationnel et partagé**.

En parallèle, des **dispositifs de contrôle interne robustes** permettent de sécuriser les opérations et d'anticiper les risques.

L'approche dépasse la simple conformité pour s'inscrire dans une **logique de maîtrise active, continue et exigeante des risques**, renforçant la crédibilité et la résilience de l'organisation.



	2023	2024	2025
 Employés formés (%)	17	32	65
 Condamnations	0	0	0
 Alertes Éthique	0	0	0
 Employés ayant signé le code de conduite (%)	n.d.	100	100

Nos Engagements en matière d'éthique

Dans la continuité de notre engagement en matière **d'éthique**, nous renforçons notre cadre afin de garantir **l'intégrité et la confiance à tous les niveaux de l'entreprise**.

A ce titre, nous nous engageons à :

- Former **100 %** des collaborateurs **aux enjeux éthiques en 2026**, afin de développer une culture d'intégrité partagée ;
- Renforcer les **dispositifs de contrôle et de détection proactive**, pour anticiper et maîtriser les risques ;
- Formaliser et diffuser une **politique de tolérance zéro**, garantissant un cadre clair et exigeant pour l'ensemble des parties prenantes.

Ces engagements traduisent notre volonté de faire de l'éthique un **pilier structurant de notre fonctionnement**, en assurant des pratiques **responsables, transparentes et exemplaires**.

Un dispositif d'alerte structuré et pleinement opérationnel

Un **dispositif d'alerte éthique structuré et accessible** est pleinement déployé au sein de l'entreprise, permettant à l'ensemble des parties prenantes internes et externes de signaler toute situation à risque.

Ce dispositif incarne une exigence **forte de transparence, de responsabilité et de vigilance collective**.

Son fonctionnement repose sur une **organisation claire et opérationnelle** :

- Plusieurs canaux de **signalement disponibles** ;
- Alertes traitées selon un **processus rigoureux** ;
- **Comité éthique pluridisciplinaire** garantissant une analyse indépendante et approfondie.

Le tout encadré par des **standards élevés de confidentialité et de protection des lanceurs d'alerte**. Ce dispositif favorise la prise de parole et renforce la confiance des parties prenantes, constituant ainsi un **outil central de détection, de prévention et de pilotage des risques**.

Nos Engagements en matière d'alerte

Dans la continuité de notre engagement en matière d'alerte, **nous renforçons notre dispositif**, afin de garantir un cadre d'expression sécurisé pour l'ensemble des parties prenantes.

A ce titre, nous nous engageons à :

- Déployer des **canaux de signalement anonymes**, pour renforcer l'accessibilité et la confiance dans le dispositif ;
- Garantir le **traitement de 100 % des alertes** dans des délais maîtrisés, afin d'assurer une gestion **réactive et efficace** ;
- Renforcer la **communication et l'appropriation du dispositif**, pour en faire un réflexe partagé par tous.

Ces engagements traduisent notre volonté de faire du dispositif d'alerte un pilier de **transparence et de responsabilité**, en garantissant un environnement sûr, éthique et propice à l'expression.

Achats Responsables et Relations Fournisseurs

Convaincu que sa responsabilité s'étend au-delà de ses activités directes, **PeersGroup fait de ses achats un levier stratégique de transformation durable**, en mobilisant l'ensemble de sa **chaîne de valeur au service de ses engagements ESG**.

Dans cette dynamique, **2025 marque une étape clé avec la mise en place d'une charte des relations fournisseurs**, qui formalise des exigences élevées en matière d'éthique, de responsabilité sociale et d'impact environnemental. Son déploiement est engagé, avec une **démarche progressive de signature par nos prestataires**, afin d'ancrer un socle d'engagement commun et structurant.

Au-delà du cadre, ces exigences se traduisent concrètement dans nos pratiques : **les partenaires sont sélectionnés, évalués et pilotés selon des critères de responsabilité exigeants**, avec des attentes fortes sur les **droits humains, l'éthique des affaires et l'impact environnemental**.

En parallèle, nous accélérons l'évolution de nos pratiques d'achats, notamment à travers un recours renforcé à l'économie sociale et solidaire.

Cette orientation traduit une ambition claire : **aligner durablement nos décisions économiques avec nos engagements responsables et générer un impact positif à chaque étape de notre chaîne de valeur**.

Nos Engagements en matière d'Achats Responsables

Dans la continuité de notre engagement en matière d'achats responsables, nous renforçons notre démarche, afin de faire de **notre chaîne de valeur un levier d'impact durable**.

A ce titre, nous nous engageons à :

- Atteindre **90 %** de fournisseurs engagés via un code de conduite durable en **2027** ;
- Intégrer des clauses **ESG dans 100 %** des contrats **d'ici 2028** ;
- Former **100 %** des acheteurs aux achats responsables en **2027** ;
- Porter à **80 %** la part d'achats issus de l'économie sociale et solidaire **d'ici 2027**.

Ces engagements traduisent notre volonté d'aligner durablement nos décisions **d'achats avec nos exigences éthiques, sociales et environnementales**, en faisant de nos partenaires des acteurs clés de notre **performance responsable**.

Sécurité du Système d'Information

PeersGroup a structuré une politique de sécurité des systèmes d'information robuste, intégrant les enjeux de cybersécurité, de protection des données et de conformité RGPD.

Cette démarche repose d'abord sur une organisation renforcée, avec l'externalisation du service informatique auprès d'experts capables d'intervenir immédiatement en cas d'incident, garantissant une réactivité optimale face aux risques. Elle est complétée par des solutions de sauvegarde avancées, assurant une protection quotidienne des données sensibles et la continuité des activités.

En 2025, l'obtention de la certification CyberVadis vient reconnaître le niveau de maturité atteint en matière de cybersécurité. Cette dynamique est renforcée par la souscription à une assurance cyber via Stoïk, permettant de déployer des actions concrètes de prévention et de test.



Nos indicateurs de Sécurité de l'Information

Indicateur	2023	2024	2025
 Employés formés (%)	17	32	64
 Alertes	0	0	0
 Incidents confirmés	0	0	0

Des campagnes des tests de type phishing sont menées et analysées, avec une réduction de 30 % des clics à risque en un an, traduisant une amélioration tangible des pratiques.

La montée en compétence des équipes constitue également un levier clé : un module e-learning cybersécurité a été déployé en 2024, complété en 2025 par un module dédié à la protection des données clients.

L'ensemble de ces actions permet de sécuriser durablement les systèmes et les données, tout en renforçant la culture de vigilance à tous les niveaux de l'organisation.

Nos Engagements en matière de protection des données

Dans la continuité de notre engagement en matière de protection des données, nous renforçons notre **approche** afin de **sécuriser durablement nos systèmes et les informations sensibles**.

A ce titre, nous nous engageons à :

- Former **100 %** des collaborateurs aux **enjeux de cybersécurité d'ici 2027** ;
- Former **100%** des collaborateurs aux **enjeux de sécurité des données d'ici 2026** ;
- Réduire significativement les risques cyber, grâce à une démarche de **prévention et d'anticipation** (Stoïk) ;
- Déployer des solutions avancées de **protection des données sensibles**, pour garantir leur confidentialité et leur intégrité en interne comme en externe ;
- Renforcer la **sensibilisation des clients**, afin de partager les bonnes pratiques en matière de sécurité.

Ces engagements traduisent notre volonté de faire de la **protection des données un pilier de confiance**, en garantissant un haut niveau de **sécurité, de transparence et de responsabilité**.

PeersGroup France

Annexes VSME

Complément au Rapport RSE 2025

Exercice 2025

Table de correspondance VSME

Le standard VSME (EFRAG, décembre 2024) prévoit deux modules.

PeersGroup applique l'Option B : Module de Base (B1 à B11) + Module Compréhensif (C1 à C9). Le tableau ci-dessous renvoie chaque disclosure à sa localisation dans le présent document.

Code	Disclosure	§ VSME	Localisation
Module de Base			
B1	Cadrage / Base	§24–25	Annexe A1
B2	Pratiques, politiques et initiatives	§26–28, §78–79	Annexe A2
B3	Énergie et émissions de GES	§29–31	Annexe A3
B4	Pollution air, eau, sol	§32	Omise — A6
B5	Biodiversité	§33–34	Annexe A3
B6	Eau	§35–36	Annexe A3
B7	Ressources, économie circulaire, déchets	§37–38	Annexe A3
B8	Effectifs — caractéristiques générales	§39–40	Annexe A4
B9	Santé et sécurité	§41	Annexe A4
B10	Rémunération, conventions, formation	§42	Annexe A4
B11	Condamnations et amendes anti-corruption	§43	Annexe A5
Module Compréhensif			
C1	Stratégie : modèle d'affaires et durabilité	§47, §212	Annexe A5
C2	Description approfondie des pratiques	§48–49, §213	Annexe A2
C3	Objectifs GES et transition climatique	§54–56	Annexe A3
C4	Risques climatiques	§57–58	Annexe A3
C5	Effectifs supplémentaires	§59–60	Annexe A4
C6	Droits humains — politiques	§61	Annexe A5
C7	Incidents graves liés aux droits humains	§62	Annexe A5
C8	Revenus secteurs sensibles + EU Benchmarks	§63–64	Annexe A5
C9	Diversité de l'organe de gouvernance	§65	Annexe A5

Annexe A1 — Cadrage

Option et base de préparation

Option de module	Option B — Base + Compréhensif
Base de préparation	Individuelle (PeersGroup France SAS)
Période de reporting	1er janvier 2025 – 31 décembre 2025

Carte d'identité

Raison sociale	PEERS GROUP France SAS
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	102 060€
SIREN	788 747 368
Code NACE	70.22
Bilan total 2025	40 000 000€
Chiffre d'affaires 2025	31 000 000€
Effectif au 31/12/2025	202 salariés
Pays d'opérations	France

Site	Adresse	Pays	Coordonnées GPS
Siège — Paris	14-16 Boulevard Poissonnière, 75009 Paris	France	48,87196 N — 2,34547 E
Lyon	81 Boulevard de la Bataille de Stalingrad, 69100 Villeurbanne	France	45,76783 N — 4,88386 E
Nantes	49 Quai Emile Cormerais, 44800 Saint Herblain	France	47,19458 N -1,62580 E

Certifications et labels

Certification / Label	Émetteur	Année	Niveau / Score
EcoVadis	EcoVadis SAS	2026	Médaille d'argent 77/100
Science Based Targets initiative	SBTi	2025	Engagement signé

Annexe A2 – Pratiques, politiques et initiatives

Thème	Pratiques	Politiques publiques	Initiatives futures	Cibles	Description et cibles spécifiques	Responsable
Changement climatique	Oui	Oui	Oui	Oui	Politique environnementale, Plan d'action environnemental, engagement SBTi, Politique déplacements. Cibles : -42 % Scopes 1+2 d'ici 2030, 100 % flotte hybride/électrique en 2028, -50 % émissions déplacements d'ici 2030.	Directeur RSE
Pollution	Non	Non	Non	Non	—	—
Eau et ressources marines	Non	Non	Non	Non	—	—
Biodiversité et écosystèmes	Non	Non	Non	Non	—	—
Économie circulaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Procédure gestion des déchets, Procédure DEEE, partenariat Lemon Tri. Cibles : -20 % déchets d'ici 2026, taux de recyclage 80 % d'ici 2028, ACV 80 % équipements d'ici 2026.	Directeur RSE

Effectifs propres	Oui	Oui	Oui	Oui	Politique sociale, Manuel des employés, Politique handicap, Procédure D&I, Procédure SST, Politique de rémunération, Accord de participation, DUE Prévoyance, Charte télétravail et déconnexion. Cibles : Index Egapro > 97/100 d'ici 2027, 50 % femmes au CODIR d'ici 2027, 100 % collaborateurs formés sécurité d'ici 2027.	Directeur RSE
Travailleurs chaîne de valeur	Oui	Oui	Oui	Oui	Politique d'achats responsables, Charte des relations client/fournisseurs, Cartographie des risques RSE, Questionnaire RSE fournisseur, Contrat fournisseur-type. Cibles : 90 % fournisseurs engagés code de conduite d'ici 2027, 100 % clauses ESG d'ici 2028, 80 % achats ESS d'ici 2027.	Directeur RSE
Communautés affectées	Non	Non	Non	Non	—	—
Consommateurs et utilisateurs finaux	Oui	Oui	Oui	Oui	Charte relation client/fournisseurs, Procédure RGPD, Politique cybersécurité, certification CyberVadis, calculatrice carbone intégrée à 100 % des offres. Cibles : 100 % collaborateurs formés cybersécurité d'ici 2027, 100 % formés protection des données d'ici 2026.	Directeur Général
Conduite des affaires	Oui	Oui	Oui	Oui	Charte éthique, Procédure d'éthique, Procédure d'alerte, Procédure de signalement et de remédiation, Calendrier d'audit fraude/corruption. Signataire du Pacte Mondial ONU. Cibles : 100 % collaborateurs formés éthique d'ici 2026, déploiement de canaux de signalement anonymes.	Directeur RSE et DRH

Annexe A3 — Indicateurs environnementaux

Energie

Type	Renouvelable (MWh)	Non renouvelable (MWh)	Total 2025 (MWh)
Électricité	0	50,9	50,9
Combustibles (flotte)	0	38	38
Total	0	88,9	88,9

Emissions de gaz à effet de serre

Scope	Émissions (tCO ₂ e)	Méthode
Scope 1	65	Bilan Carbone® ADEME
Scope 2 (location-based)	2	Bilan Carbone® ADEME
Total Scopes 1 + 2	67	—
Scope 3 (volontaire)	487	Bilan Carbone® ADEME
Total Scopes 1 + 2 + 3	554	—

Intensité GES

Intensité Scopes 1+2 (tCO ₂ e par M€ de chiffre d'affaires)	2,16
--	-------------

Scope 3 - décomposition par catégories GHG Protocol

Catégorie	tCO ₂ e	% du Scope 3
Cat. 1 — Achats de biens et services	290	52%
Cat. 6 — Déplacements professionnels	110	23%
Cat. 7 — Déplacements domicile-travail	131	27%
Cat. 2 — Immobilisations	17	3,50%
Cat. 5 — Déchets générés	4	< 1 %
Total	487	100%

Objectifs de réduction GES

Année de base	2024
Valeur de base	Scope 1 = 65 ; Scope 2 = 2 ; Scope 1+2 = 67 ; Scope 3 = 487 ; Total = 554 tCO ₂ e
Année cible	2030
Valeur cible	Scope 1+2 = 39 tCO ₂ e (-42 % vs base) ; Scope 3 = engagement à mesurer et réduire
Unités utilisées	Pourcentage de réduction en valeur absolue (tCO ₂ e)
Couverture Scope 1	100%
Couverture Scope 2	100%
Couverture Scope 3	Catégories 1, 6 et 7 du GHG Protocol
Actions principales prévues	Contrat EDF électricité verte, flotte hybride/électrique, politique voyage restrictive, réduction de 20 % de la consommation énergétique d'ici 2026, 100 %

Risques climatiques

Aléas physiques identifiés	Aucun
Événements de transition identifiés	Aucun
Exposition / sensibilité des actifs	Non applicable
Horizons temporels	Non applicable
Actions d'adaptation	Non applicable
Effets adverses potentiels	Aucun

Biodiversité

Nombre de sites en ou à proximité de zones biodiversité-sensibles	0
Superficie totale (hectares)	0

Eau

Prélèvement d'eau total (m³)	365,98
Prélèvement en zones de stress hydrique élevé (m³)	0

Déchets et économie circulaire

Principes appliqués : tri à la source via Lemon Tri (entreprise sociale et solidaire), allongement de la durée de vie des terminaux informatiques, Procédure DEEE.

Type	Générés (t)	Recyclés (t)	Éliminés (t)
Déchets non dangereux	0,468	0,32	0,149
Déchets dangereux	Non quantifié	—	—

Annexe A4 — Indicateurs sociaux

Effectifs par type de contrat

Type de contrat	Effectif	Part
Permanent (CDI)	199	98,50%
Temporaire (apprentissage)	3	1,50%
Total	202	1

Effectifs par genre

Genre	Effectif	Part
Hommes	96	47,50%
Femmes	106	52,50%
Autre	Non applicable	—
Non déclaré	0	0
Total	202	100,00%

Effectifs par pays

France	202	1
--------	-----	---

Taux de rotation

Taux de rotation 2025	0,2
-----------------------	-----

Santé et sécurité

Indicateur	Valeur 2025
Nombre d'accidents du travail enregistrables	1
Taux d'accidents (× 200 000)	0,67
Décès dus à un accident du travail	0
Décès dus à une maladie professionnelle	0

Rémunération, conventions et formation

Tous les salariés perçoivent un salaire au moins égal au minimum légal	Oui (100 %)
Écart salarial femmes/hommes	3,3 % (favorable aux femmes)
Pourcentage de salariés couverts par convention collective (BETIC / Syntec)	100,00%
Heures moyennes de formation par salarié (moyenne)	14 h
Heures moyennes de formation par salarié — Hommes	13h
Heures moyennes de formation par salarié — Femmes	15h

Effectifs supplémentaires

Ratio femmes/hommes au niveau management (CODIR)	0,43 (30 % de femmes)
Indépendants travaillant exclusivement pour PeersGroup	Environ 60
Travailleurs intérimaires	0,00%

Annexe A5 – Indicateurs gouvernance

Stratégie et relations commerciales

Groupes significatifs de produits et services	Cabinet de conseil en Performance Opérationnelle — expertises Achats, Supply Chain et Finance. Modèle Strategy to Execution. Deux lignes de métier : PeersAdvisory (conseil), PeersOperations (accompagnement opérationnel).
Marchés significatifs	B2B France. Clients majoritairement CAC 40. Secteurs : industrie, public, agroalimentaire, pharmaceutique, luxe, cosmétique, armement & défense, énergie, banque & assurance, télécom, aéronautique, oil & gas, BTP, transport, retail.
Principales relations commerciales	Clients : grandes entreprises CAC 40 multi-secteurs. Fournisseurs : environ 60 indépendants/freelances (contrats de prestation de services), 10 fournisseurs corporate (matériel bureautique, énergie, mobilier, immobilier, IT, recrutement, formation).
Éléments clés de la stratégie liés à la durabilité	Programme Durabilité interne, engagement SBTi 2025, EcoVadis Gold 2025, CyberVadis 2025, Pacte Mondial ONU, French Business Climate Pledge. 100 % des offres clients intègrent une solution de réduction d'impact (calculatrice carbone). 35 projets durabilité vendus en 2025.
Nombre estimé de fournisseurs	Environ 70 (60 freelances + 10 corporate). Géographie : France.

Condamnations et amendes anti-corruption

Nombre de condamnations pénales	0
Montant total des amendes (€)	0

Droits humains - politiques et processus

Question	Réponse
Existence d'un code de conduite ou d'une politique droits humains pour les effectifs propres	Oui
Couvre le travail des enfants	Oui
Couvre le travail forcé	Oui
Couvre la traite des personnes	Non
Couvre la discrimination	Oui
Couvre la prévention des accidents	Oui
Couvre d'autres thèmes (corruption, RGPD, harcèlement)	Oui
Mécanisme de traitement des plaintes pour les effectifs propres	Oui

Question	Réponse
Existence d'un code de conduite ou d'une politique droits humains pour les effectifs propres	Oui
Couvre le travail des enfants	Oui
Couvre le travail forcé	Oui
Couvre la traite des personnes	Non
Couvre la discrimination	Oui
Couvre la prévention des accidents	Oui
Couvre d'autres thèmes (corruption, RGPD, harcèlement)	Oui
Mécanisme de traitement des plaintes pour les effectifs propres	Oui

Incidents graves liés aux droits humains

Type d'incident confirmé	Réponse
Travail des enfants	Non
Travail forcé	Non
Traite des personnes	Non
Discrimination ou harcèlement	Non
Autre	Non
Incidents impliquant travailleurs chaîne de valeur, communautés affectées, consommateurs	Non

Revenus issus de secteurs sensibles

Secteur	Revenus 2025	% du CA
Armes controversées	0	0
Tabac	0	0
Combustibles fossiles — total	0	0
dont charbon	0	0
dont pétrole	0	0
dont gaz	0	0
Chimie agricole (pesticides, agrochimie)	0	0
Exclusion des EU Paris-Aligned Benchmarks	Non exclu	

Diversité de l'organe de gouvernance

Organe de gouvernance	COMEX
Composition par genre	30 % femmes / 70 % hommes
Ratio de diversité de genre (femmes / hommes)	0,43

Annexe A6 — Note méthodologique

Référentiel

Standard EFRAG VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), décembre 2024. Option B : Module de Base (B1 à B11) et Module Compréhensif (C1 à C9).

Périmètre

Rapport individuel — PeersGroup France SAS. Période : 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Trois sites opérés en France : Paris (siège), Lyon, Nantes. Périmètre opérationnel des indicateurs Énergie et Eau : siège Poissonnière.

Omissions

Disclosure	Motif
B4 — Pollution	Activité tertiaire hors champ IED 2.0, sans EMS de type EMAS ou ISO 14001.
B6.3 — Consommation d'eau	Pas de processus de production consommateur d'eau.
B7.5 — Flux de matières	NACE 70.22 hors secteurs concernés (manufacturing, construction, packaging).
C3.10 / C3.11 — Plan de transition climatique	NACE 70.22 hors secteurs à fort impact climatique (Sections A à H et L).
Énergie sites Lyon et Nantes	Données non disponibles : compteurs partagés sans relevé dédié. À intégrer N+1.
B5.3 à B5.6 — Utilisation des sols	Datapoints optionnels. Bureaux loués en immeubles tertiaires multi-occupants.

Sources internes

Reporting interne 2025, Bilan Carbone® 2024 (méthodologie ADEME v8.9), Récapitulatif Index Égalité Professionnelle 2025, facture EDF du siège Poissonnière, Rapport Lemon Tri 2025, DUERP version 8, politiques RH et environnementales 2025, Charte éthique 2023, Accord de participation du 23/04/2025, états financiers 2025.

Cohérence avec les états financiers

Les valeurs de chiffre d'affaires et de bilan total utilisées sont issues des états financiers 2025 audités par le commissaire aux comptes.



PeersGroup

Transforme les Engagements en Performances Durables

