

Rapport RSE Felps Group 2025 – 2026



L'exercice qui a fait reconnaître le travail de fond

L'exercice 2025 confirme la solidité de notre modèle. Dans un marché des ESN toujours sous tension, nous avons maintenu notre activité, porté par l'engagement et la fidélité de nos équipes. Multiculturelles, résilientes et de grande qualité, elles ont une nouvelle fois fait la différence, avec une progression dont nous sommes particulièrement fiers : la part des femmes dans nos effectifs est passée de 10 % en 2023 à plus de 39 % aujourd'hui.

En 2023, nous avons structuré notre politique RSE et pris des engagements publics forts, dont la signature du Pacte mondial des Nations Unies. En 2024, nous avons déployé nos projets prioritaires. 2025 fut l'année de la reconnaissance de ce travail de fond. Nous avons obtenu la certification B Corp, qui valide l'exigence de notre modèle dans son ensemble, ainsi que la certification ISO 27001, gage de confiance pour nos clients sur la

sécurité de leurs données. Notre notation EcoVadis a atteint le niveau Platinum, avec un score de 87/100 en progression de 18 points, plaçant FELPS GROUP parmi les entreprises les plus performantes évaluées par la plateforme.

Cette année a aussi été marquée par la signature de notre première Offre Solidaire, aux côtés de Gustave Roussy dans la lutte contre le cancer : désormais, une part de certains contrats contribue directement à l'intérêt général. Elle a également vu la création du BET Structure & Elle, qui élargit le périmètre de nos savoir-faire.

En 2026, nous poursuivrons avec la même ambition : consolider ces acquis, renforcer la formation de nos collaborateurs, notamment au numérique et à l'IA responsable, poursuivre notre trajectoire carbone et développer notre Offre Solidaire.

Sommaire

LE RÉCIT DE L'EXERCICE

Mot de la direction	2
Le récit de l'exercice	4
Le groupe	5
Ce sur quoi le groupe est audité	6
Les entités du groupe	7
Croissance, entités et métiers	8
Analyse de matérialité — méthode	9
Matrice de matérialité	10
Les onze enjeux et leur lecture	11
Environnement	12
Social et droits humains	17
Éthique et gouvernance	20
Contribution sociétale	23
Feuille de route à trois horizons	26
Cadence de gouvernance	28

INFORMATIONS VSME

Module de base — repères de lecture	29
Base d'établissement	30
Pratiques, politiques et initiatives	32
Énergie et émissions de GES	33
Pollution · Biodiversité	34
Eau · Économie circulaire	35
Effectif · Santé et sécurité	36
Conditions de travail · Corruption	37
Stratégie et modèle d'affaires	38
Pratiques et scope 3	39
Cibles de réduction et transition	40
Risques climatiques · Effectif	41
Droits humains — dispositifs	42
Incidents · Secteurs · Gouvernance	43
Table de correspondance	44
Indicateurs chiffrés	45
Plan d'action et récurrence des mesures	47

CERTIFICATIONS ET ENGAGEMENTS DU GROUPE



Le récit de l'exercice

Le groupe

Felps Group est une société par actions simplifiée créée le 21 avril 2021, au capital de 10 000 euros. Le siège est situé au 121 Avenue de Malakoff, dans le seizième arrondissement, sur 240 mètres carrés. Toutes les entités du groupe y sont domiciliées.

Le groupe opère dans trois domaines d'activité distincts. Une activité de conseil sur des environnements techniques ; une activité de conseil en stratégie RSE ; un bureau d'études en ingénierie structurelle.

La vision tient en une phrase reprise par les équipes : faire grandir les équipes pour évoluer ensemble. Cette évolution se traduit aussi dans un modèle d'associés intégrés, où les collaborateurs peuvent devenir co-actionnaires, et dans un vocabulaire d'équipage où chaque Squad a son Capitaine.

FICHE D'IDENTITÉ

Dénomination

Felps Group

Forme juridique

Société par actions simplifiée

Création

21 avril 2021

Capital social

10 000 euros

SIREN

898 871 918

Siège

**121 Avenue de Malakoff
75016 Paris, France**

Surface occupée

240 m², huitième étage

Effectif au 31.12.2025

23 salariés

34 ans

âge moyen des salariés

1,1 an

ancienneté moyenne

39,1 %

de femmes dans l'effectif

FORMATION INTERNE

Felps Academy



Felps Academy est le dispositif de formation interne du groupe. Il est certifié Qualiopi au titre des actions de formation, au sens de l'article L. 6313-1 1° du code du travail.

La certification porte sur le processus lui-même : conception des parcours, suivi des acquis et amélioration continue. Elle place la montée en compétences des équipes dans un cadre audité plutôt que déclaratif.

Nos engagements

Chaque démarche externe engagée par le groupe répond à un enjeu précis de l'analyse de matérialité.



ISO/IEC 27001

DNV Business Assurance · certificat C815927, valide jusqu'au 29 juin 2029, sur l'ensemble du groupe

ENJEU 01

Sécurité des données et cybersécurité, premier enjeu du classement de matérialité



Qualiopi

Certifopac, accréditation Cofrac 5-0620 · certificat 383211-1, actions de formation

ENJEU 07

Développement des compétences et employabilité



Charte Numérique Responsable

Institut du numérique responsable · signataire référencé

ENJEU 08

Réduction de l'empreinte environnementale du numérique



Charte de la Diversité

Les entreprises pour la Cité · signature renouvelée annuellement

ENJEU 09

Diversité, inclusion et égalité des chances

REGARDS PORTÉS SUR L'ENSEMBLE DU MODÈLE



Évaluation de la performance en matière de durabilité, 87 sur 100 au titre de 2024, niveau Platinum : 81 en environnement, 88 en social et droits humains, 91 en éthique.



Certification obtenue en 2025, portant sur le modèle d'affaires dans son ensemble. L'auto-évaluation préalable portait un score de 98,5.



Adhésion au réseau France depuis 2023, pour Felps Group et pour Nam & Kouji, cotisation 2026 appelée en janvier.

Les entités du groupe

Le groupe réunit cinq entités employeuses, toutes domiciliées au siège. Au 31 décembre 2025, elles comptent ensemble 23 salariés. Chacune dispose de son propre document unique d'évaluation des risques professionnels.



PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Les cinq entités employeuses, sur base consolidée.

DOMICILIATION

Un site unique, 240 m² au huitième étage du 121 Avenue de Malakoff.

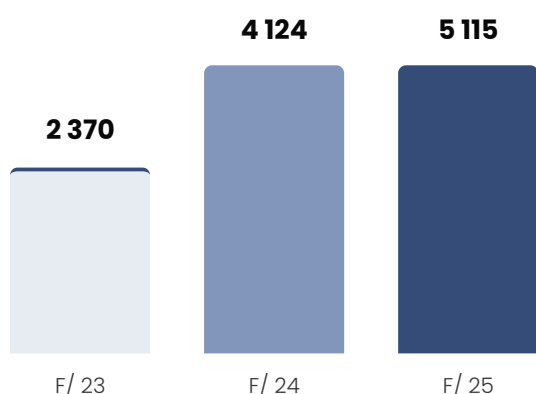
FORMATION INTERNE

Felps Academy, certifiée Qualiopi au titre des actions de formation.

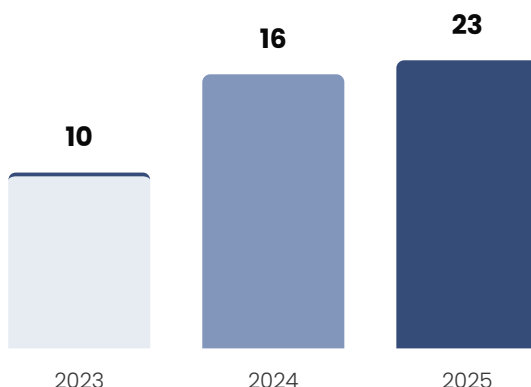
Croissance, entités et métiers

En trois exercices, l'effectif a plus que doublé et le chiffre d'affaires a été multiplié par 2,2. Cette forte croissance explique l'ancienneté moyenne de 1,1 an, la majorité des salariés ayant rejoint le groupe au cours des deux derniers exercices. Elle explique aussi pourquoi l'intégration et la formation occupent une place aussi importante dans les dispositifs décrits plus loin.

CHIFFRE D'AFFAIRES, EN MILLIERS D'EUROS



EFFECTIF AU 31/12



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ENTITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2025

7

Felps Group
direction et
support

7

Felps Télécom /
Security

6

Felps IT /
Digital

2

Structure & Elle
bureau d'études

1

Nam & Kouji
conseil RSE

Ingénierie IT et télécoms

Assistance technique et forfait sur les Télécoms, l'IT, la Cybersécurité, les Données, le Cloud et les Infrastructures.

Conseil en stratégie RSE

Stratégie, mesure et reporting de durabilité, portés par Nam & Kouji sur des marchés interentreprises.

Bureau d'études

Ingénierie structurelle, portée par Structure & Elle, en réponse à des appels d'offres publics et privés.

Analyse de matérialité — méthode

CONTINUITÉ D'UN EXERCICE À L'AUTRE

Exercice 2024

Matrice de double matérialité

Le rapport de performance ESG 2024 s'appuyait sur une analyse de double matérialité d'impacts. C'est cette lecture qui a fixé la direction environnementale de la politique du groupe.

Exercice 2025

Matrice de matérialité simple

L'exercice consolide cette direction avec une analyse à trois axes, risque interne, impact externe et performance, conduite sur la même base de onze enjeux aux libellés révisés.

Le changement d'instrument répond à un objectif de consolidation : resserrer la lecture sur les enjeux que l'entreprise pilote effectivement, sans rompre la trajectoire ouverte sur l'exercice précédent.

L'analyse repose sur des entretiens individuels. Onze enjeux ont été retenus puis notés de 1 à 5 sur trois axes distincts : le risque que l'enjeu représente pour l'entreprise, l'intensité de l'impact de l'organisation sur les parties prenantes, et le niveau de performance atteint.

Les parties prenantes internes ont évalué le risque à travers quatre angles pondérés : le risque financier compte pour trois, la continuité d'exploitation pour deux, l'image et la réputation pour un, la conformité réglementaire pour un. Six répondants ont contribué à cette notation. Le niveau de performance a été évalué auprès de dix-huit répondants.

L'axe d'impact externe repose sur trois parties prenantes externes, qui ont évalué l'intensité de l'impact de l'organisation sur elles. Ce nombre est faible et l'entreprise le signale : l'élargissement du panel externe est un objectif de la prochaine révision de l'analyse.

La numérotation des enjeux utilisée ici diffère de celle du rapport de performance ESG 2024. Le changement est volontaire et il est signalé afin que la trajectoire reste lisible d'un exercice à l'autre : les libellés retenus en 2025 sont ceux de l'analyse de matérialité conduite au titre de cet exercice.

11

enjeux notés de 1 à 5 sur trois axes

6

répondants sur l'axe de risque interne

18

répondants sur le niveau de performance

3

parties prenantes externes sur l'axe d'impact : panel à élargir

PONDÉRATION × 3

Risque financier

PONDÉRATION × 2

Continuité d'exploitation

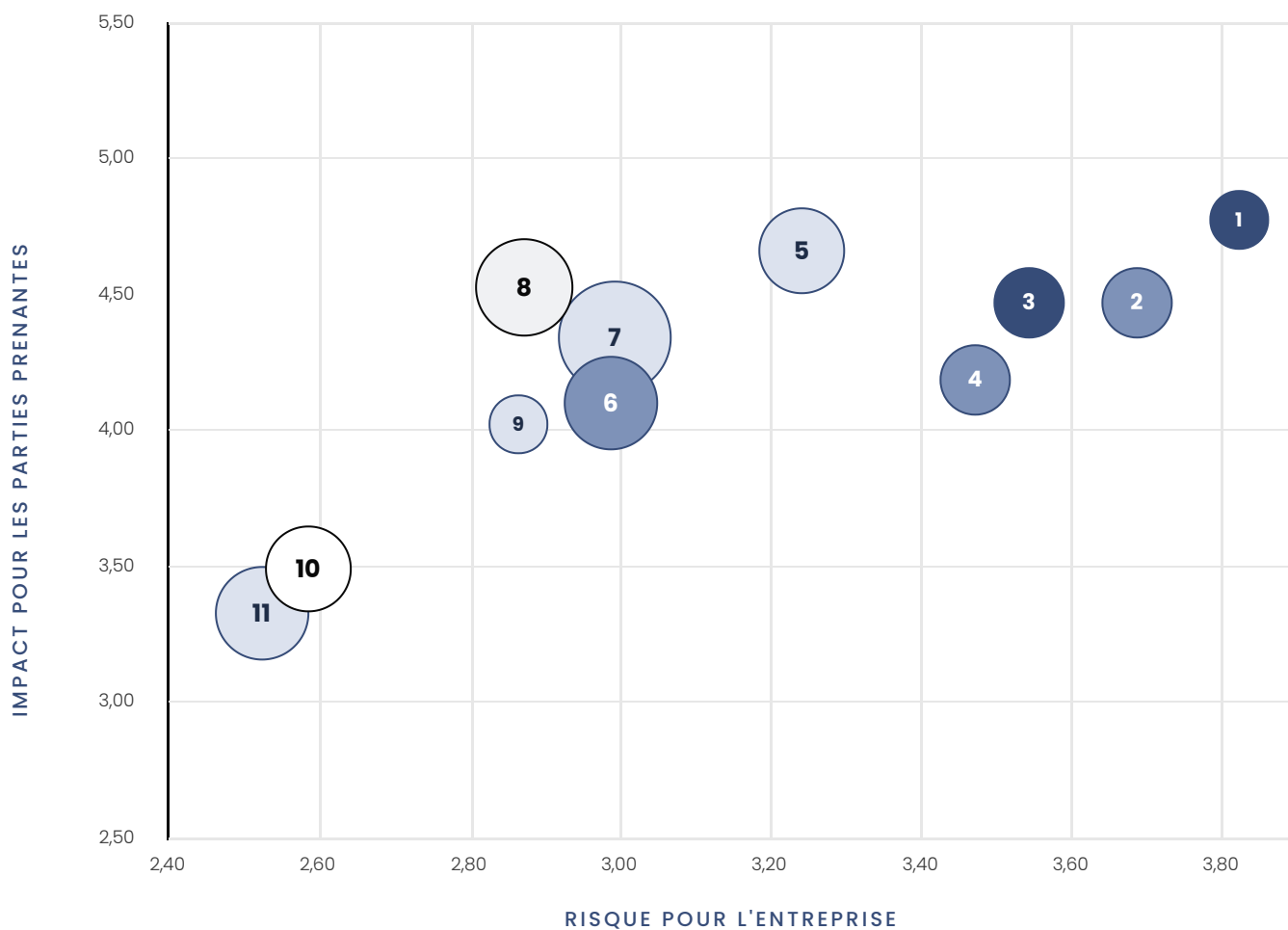
PONDÉRATION × 1

Image et réputation

PONDÉRATION × 1

Conformité
réglementaire

Matrice de matérialité



- | | |
|---|--|
| 1 Sécurité des données et cybersécurité | 7 Développement des compétences et employabilité |
| 2 Souveraineté numérique et maîtrise des infrastructures IT | 8 Réduction de l'empreinte environnementale du numérique |
| 3 Gouvernance responsable et éthique des affaires | 9 Diversité, inclusion et égalité des chances |
| 4 Satisfaction client et qualité des services | 10 Contribution sociétale et numérique solidaire |
| 5 Santé, sécurité et qualité de vie au travail | 11 Partage de la valeur et engagement des collaborateurs |
| 6 Innovation responsable et numérique à impact | |

PILIER ● Gouvernance ● Produit et service ● Social ● Environnement ● Sociétal

Le diamètre est proportionnel au niveau de performance : plus la bulle est grande, plus la marge de progression est forte.

Les onze enjeux et leur lecture

Sur les onze enjeux, sans exception, l'impact perçu par les parties prenantes externes dépasse le risque perçu en interne. L'entreprise évalue donc son exposition à un niveau plus bas que ne le font ceux sur qui son activité produit des effets.

L'écart le plus large porte sur la réduction de l'empreinte environnementale du numérique : 4,67 en impact contre 2,93 en risque. Le second constat de l'analyse tient à l'ordre des priorités. La sécurité des données et la souveraineté numérique arrivent devant les enjeux environnementaux, aussi bien en risque qu'en impact.

ÉCART LE PLUS LARGE

4,67 impact

2,93 risque

Réduction de l'empreinte environnementale du numérique : l'enjeu le plus fortement ressenti à l'extérieur, et l'un des moins bien évalués en risque interne.

N°	ENJEU	PILIER	RISQUE	IMPACT	PERFORMANCE
1	Sécurité des données et cybersécurité	Gouvernance	3,76	5,00	3,65
2	Souveraineté numérique et maîtrise des infrastructures IT	Produit	3,62	4,67	3,47
3	Gouvernance responsable et éthique des affaires	Gouvernance	3,55	4,33	3,47
4	Satisfaction client et qualité des services	Produit	3,45	4,33	3,47
5	Santé, sécurité et qualité de vie au travail	Social	3,21	4,67	3,29
6	Innovation responsable et numérique à impact	Produit	3,00	4,00	3,18
7	Développement des compétences et employabilité	Social	3,00	4,33	2,94
8	Réduction de l'empreinte environnementale du numérique	Environnement	2,93	4,67	3,12
9	Diversité, inclusion et égalité des chances	Social	2,90	4,00	3,65
10	Contribution sociétale et numérique solidaire	Sociétal	2,55	3,67	3,29
11	Partage de la valeur et engagement des collaborateurs	Social	2,52	3,33	3,18

La numérotation des enjeux diffère de celle du rapport de performance ESG 2024, établi sur une matrice de double matérialité ; l'analyse 2025 en reprend le périmètre et la trajectoire, avec des libellés révisés. Le tableau ci-dessus fait foi pour l'exercice 2025. Les libellés du précédent exercice restent consultables dans ce rapport, publié sur le site de l'entreprise.

Environnement



L'empreinte se joue dans les achats

155,4
tCO₂e

CONTEXTE

En l'absence de mesures fortes, la hausse de température attendue en 2100 atteint cinq degrés, selon les projections du premier groupe de travail du GIEC publiées en 2021. C'est le cadre dans lequel une entreprise de services numériques doit situer son propre profil d'émissions.

Ce profil ne se joue pas dans les locaux, il se joue dans les achats. Le groupe a établi son second bilan des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre du Diag Décarbon'Action, dispositif porté par Bpifrance en partenariat avec l'ADEME et l'Association Bilan Carbone. L'exercice couvre l'année fiscale 2025-2026 et sert de point de départ.

La place de l'environnement dans la politique du groupe vient de la lecture en double matérialité conduite au titre de 2024. L'analyse 2025 la confirme : la réduction de l'empreinte environnementale du numérique porte l'écart le plus large entre impact externe et risque interne, 4,67 contre 2,93. La lecture du bilan est nette. Les locaux et la flotte pèsent peu. Les achats pèsent presque tout : les services acquis, dont les logiciels, et les biens immobilisés, dont le parc informatique, forment les deux premiers postes du scope 3 amont.

93,5 %

des émissions du groupe relèvent du scope 3 amont. Les achats de services et les biens immobilisés en constituent les deux premiers postes.

Le levier principal est donc l'achat et la durée de vie du matériel : ce que l'entreprise décide d'acquérir, la façon dont elle le remplace, et le temps pendant lequel elle le garde en service.



CE QUE CELA CHANGE POUR L'ENTREPRISE

L'achat comme premier levier

La revue du parc logiciel et l'allongement de la durée de vie des équipements pèsent davantage que les gestes de sobriété au bureau.

La donnée avant le carbone

La hiérarchie exprimée par les parties prenantes place la sécurité des données et la souveraineté numérique au premier rang, devant les enjeux environnementaux.

Une chaîne de valeur à documenter

Les émissions se concentrant en amont, la qualité des données fournisseurs devient la condition de toute trajectoire chiffrée.

Engagements et actions

CADRE DE RÉFÉRENCE

La politique environnementale 2025-2026 a été approuvée le 1^{er} janvier 2025, révisée en 2026 et signée le 12 février 2026. Elle fixe le cadre des actions décrites ci-après. L'entreprise est par ailleurs signataire de la Charte Numérique Responsable de l'Institut du numérique responsable.

Le plan de transition issu du diagnostic se structure en six thématiques : pilotage, éco-conception, sous-traitance, déplacements, logistique et exemplarité. Chacune se retrouve, action par action, dans la feuille de route interne avec un pilote et un indicateur.

LES SIX THÉMATIQUES DU PLAN DE TRANSITION

Pilotage	Déplacements
Éco-conception	Logistique
Sous-traitance	Exemplarité

ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'EXERCICE

Matériel et logiciels

Revue du parc logiciel visant une couverture complète, externalisation de l'infogérance pour allonger la durée de vie des équipements, réemploi et recyclage des équipements électriques et électroniques.

Déplacements

Un vélo électrique partagé avec réservation, stationnement sécurisé et vestiaire, Pass Navigo remboursé à moitié, flotte de quatre véhicules hybrides, suppression de l'avion sur les trajets en France. Une limitation stricte des déplacements en voiture dans Paris intra-muros.

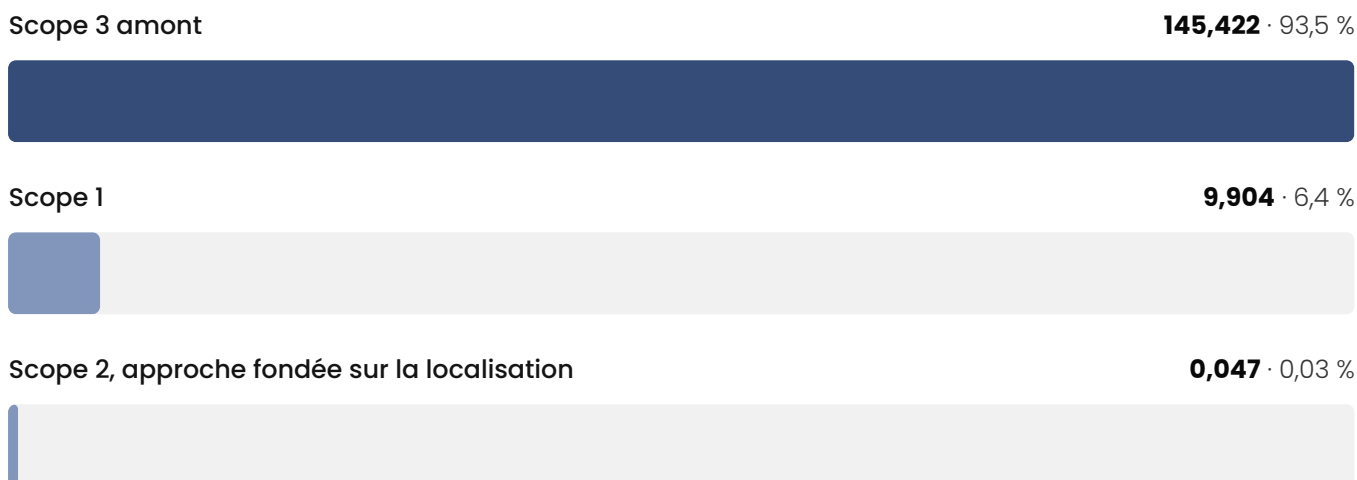
Sensibilisation

Fresque du Climat, ateliers sur le numérique responsable et la mobilité douce, bilan carbone personnel avec questionnaire de validation des acquis, bac de tri, suppression des dosettes de café.

Un ordinateur gardé un an de plus vaut davantage, pour le bilan du groupe, que l'ensemble des gestes de sobriété possibles au bureau.

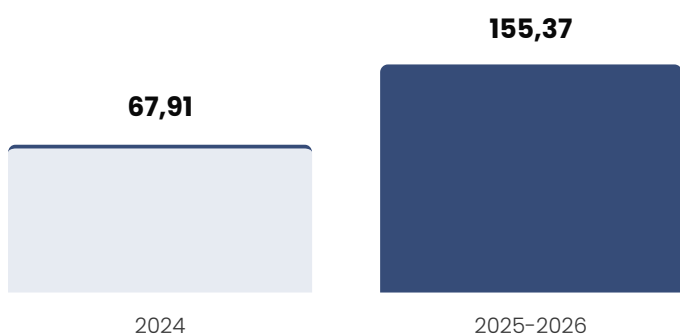
Résultats de l'exercice

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS PAR SCOPE, EN TONNES ÉQUIVALENT CO₂



Six des quinze catégories du GHG Protocol sont renseignées. Le scope 3 aval est nul sur l'exercice. Le détail par catégorie figure au point C2, page 39.

ÉMISSIONS TOTALES, DEUX EXERCICES



L'exercice antérieur se décompose en 2,08 de scope 1, 1,49 de scope 2 et 64,34 de scope 3 amont. L'effectif est passé de 16 à 23 salariés entre les deux clôtures et le périmètre du calcul a été étendu : les deux valeurs ne se comparent pas terme à terme.

INTENSITÉ

6,755

tCO₂e par équivalent temps plein, sur 23 équivalents temps plein retenus par le bilan

1,95

kgCO₂e par millier d'euros de chiffre d'affaires, pour les scopes 1 et 2 réunis

FIABILITÉ DES DONNÉES

Le poste des achats de services est évalué par ratios monétaires, avec une incertitude de soixante pour cent. Les biens immobilisés reposent pour deux tiers sur des facteurs monétaires, avec une incertitude de quarante et un pour cent. Le poste des déplacements est le mieux documenté, à onze pour cent, car il s'appuie sur les litres de carburant consommés.

DÉCHETS ET MATÉRIEL

Dix-huit kilogrammes de déchets ont été orientés vers la valorisation sur l'exercice, et un kilogramme et demi de déchets dangereux, piles et cartouches d'encre, a été collecté séparément. Aucun matériel informatique n'a été mis au rebut : le parc est réemployé ou reconditionné. Les déchets ordinaires du siège, dont la collecte relève du gestionnaire de l'immeuble, sont estimés à une tonne sur l'exercice.

Énergie et objectifs futurs

CONSOMMATION D'ÉNERGIE DE L'EXERCICE, EN MÉGAWATTHEURES

SOURCE	RENOUVELABLE	NON RENOUVELABLE	TOTAL
Électricité	0,295	1,092	1,387
Combustibles	3,896	35,062	38,958
Total	4,191	36,154	40,345

L'électricité nucléaire n'est pas comptée en source renouvelable : la part correspondante, de 0,991 mégawattheure, est portée en non renouvelable. L'électricité des locaux, soit 23 mégawattheures, relève d'une consommation non opérée par l'entreprise, qui occupe un étage d'un immeuble en multi-occupation ; elle est présentée distinctement de la consommation ci-dessus.

OBJECTIFS FUTURS

-18 %

d'émissions relatives à l'horizon 2030, cible inscrite au plan de transition issu du Diag Décarbon'Action.

*À activité constante

-5 %

d'émissions par équivalent temps plein et par an, trajectoire retenue par le comité de gouvernance RSE.

Les deux formulations coexistent dans les travaux du groupe. La première porte sur une réduction relative à l'horizon 2030, la seconde sur un rythme annuel rapporté à l'effectif. Aucune des deux n'est encore exprimée en valeur absolue par scope, avec une année de base chiffrée : l'entreprise se donne pour objectif de retenir une cible unique répondant à cette forme, ce qui suppose une décision de la direction et non un simple calcul.

Deux autres objectifs sont déjà datés et suivis : la revue complète du parc logiciel, avec une cible de couverture totale, et le passage de l'infogérance à un prestataire chargé d'allonger la durée de vie des équipements. Ce sont les deux actions qui agissent directement sur les postes d'émissions les plus lourds.

Une réserve de méthode est portée à la connaissance du lecteur : le numérateur des ratios d'intensité provient du bilan des émissions, établi sur l'année fiscale 2025-2026, tandis que le dénominateur, effectif, relève de l'année civile 2025. L'alignement des deux périmètres temporels fait partie des travaux inscrits à la feuille de route.

Social et droits humains

Une équipe qui a doublé en deux ans

1,1

an d'ancienneté moyenne
au 31 décembre 2025

CONTEXTE

Vingt-trois salariés, un âge moyen de 34 ans, une ancienneté moyenne de 1,1 an : la structure sociale du groupe est celle d'une entreprise jeune, en croissance rapide, où la majorité de l'équipe est arrivée récemment. Dix-huit salariés relèvent du statut cadre.

Cette situation dicte les priorités : accueillir, former, structurer. Elle explique aussi la place du dispositif Felps Academy et celle du livret d'accueil dans la vie interne. L'enjeu de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail est celui que les parties prenantes externes notent le plus haut parmi les enjeux sociaux, à 4,67 sur 5.

ENGAGEMENTS

La politique sociale et droits humains 2025-2026 couvre l'ensemble des salariés, des entités du groupe et des sous-traitants. Elle s'appuie sur le Pacte mondial des Nations unies et ses dix principes, dont les principes 1, 2, 3, 4, 5 et 10, cités nommément. Le groupe est adhérent du Pacte mondial depuis 2023.

Le règlement intérieur, en vingt-et-un articles, porte l'échelle des sanctions, la protection du lanceur d'alerte et le code de conduite anticorruption. Trois chartes le complètent : télétravail, droit à la déconnexion et usage de l'informatique. L'entreprise est signataire de la Charte de la Diversité.

ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'EXERCICE

Santé et sécurité

Les cinq documents uniques d'évaluation des risques professionnels ont été refondus le 16 février 2026, unité de travail par unité de travail, avec un plan d'actions de prévention. Un salarié compétent pour les activités de protection et de prévention est désigné dans chaque entité.

Compétences

Felps Academy, certifié Qualiopi au titre des actions de formation, porte le plan de développement des compétences. 43,5 % des salariés ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice, contre 37,5 % l'exercice précédent.

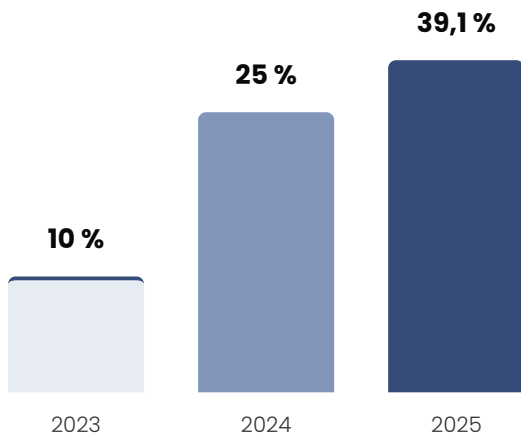
Cadre de travail

Tickets-restaurant, offre WellPass, transports remboursés à moitié, télétravail encadré par charte, droit à la déconnexion en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024. Des référents harcèlement et handicap sont nommés et connus des équipes.

Le mécanisme d'alerte fonctionne à trois niveaux, avec une adresse dédiée par entité pour les signalements et une autre pour les questions de données personnelles.

Résultats et objectifs futurs

PART DE FEMMES DANS L'EFFECTIF



Neuf femmes et quatorze hommes au 31 décembre 2025.

100 %

des salariés ont suivi au moins une formation en 2025, contre 37,5 % en 2024

-7,2 %

d'écart de rémunération entre femmes et hommes en 2025, après 1,3 % en 2023 et 6,4 % en 2024. Le signe négatif est favorable aux femmes.

Syntec

convention collective de référence : la grille salariale en tient compte et un audit annuel de l'écart de rémunération est conduit.

OBJECTIFS FUTURS

La formation de la totalité des managers est inscrite comme cible opérationnelle, au même titre que la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à la sécurité informatique. La cartographie de la parité, engagée sur l'exercice, se poursuit et servira de base au suivi de l'enjeu de diversité.

Deux chantiers de mesure sont ouverts. Le premier porte sur le volume d'heures de formation par salarié et par genre, que le dispositif actuel ne restitue pas encore. Le second porte sur la ventilation de l'effectif par nature de contrat, qui suppose un registre du personnel consolidé à la date de clôture. Les deux figurent à la feuille de route.

23

salariés répartis sur cinq entités employeuses

5

documents uniques d'évaluation des risques refondus en 2026

Éthique et gouvernance



La donnée avant tout le reste

5,00

note d'impact de la sécurité des données, la plus haute des onze

CONTEXTE

Les parties prenantes placent la sécurité des données au premier rang des onze enjeux, avec la note d'impact maximale, et la souveraineté numérique au second. Pour une entreprise dont le métier consiste à intervenir sur les systèmes de ses clients, ces deux enjeux sont indissociables de la conduite des affaires.

La gouvernance responsable et l'éthique des affaires arrivent au troisième rang. L'entreprise en tire une conséquence simple : les dispositifs de sécurité et les dispositifs éthiques relèvent du même chantier et du même comité.

ENGAGEMENTS

La politique éthique 2025-2026 et la politique générale de la sécurité de l'information encadrent les pratiques. Le code de conduite anticorruption figure à l'article 19 du règlement intérieur. La protection du lanceur d'alerte s'appuie sur la loi du 9 décembre 2016.

Un comité de gouvernance RSE, doté d'une charte adoptée en mars 2026, réunit cinq membres et couvre trois entités du groupe. La direction administrative et financière porte le déploiement de la politique d'achats responsables. Chaque action de la feuille de route a un pilote nommé.

ACTIONS CONDUITES

Sécurité de l'information

Le système de management de la sécurité de l'information a été certifié selon la norme ISO/IEC 27001:2022 par DNV Business Assurance, sur la base d'une déclaration d'applicabilité du 5 janvier 2026. Le certificat porte la date du 30 juin 2026.

Lutte contre la corruption

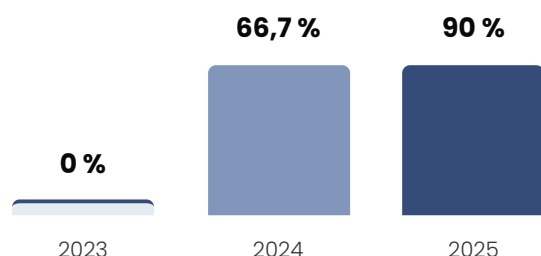
L'ensemble des collaborateurs a été formé à la lutte contre la corruption au cours de l'exercice et a reçu le code éthique. Le dispositif d'alerte permet de signaler un fait sans passer par la voie hiérarchique.

Achats

Les fournisseurs sont qualifiés par la plateforme Provigis et signent une charte d'achats responsables, dont la version 2025 les engage sur les dix principes du Pacte mondial et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Un questionnaire est adressé chaque année.

Résultats et objectifs futurs

FOURNISSEURS DE SERVICES
SIGNATAIRES DE LA CHARTE D'ACHATS
RESPONSABLES



ÉVALUATION EXTERNE ECOVADIS, AU TITRE DE 2024

87 / 100 au global



Pacte mondial

Adhésion au réseau France depuis 2023, pour Felps Group et pour Nam & Kouji, cotisation appelée en janvier 2026.

Certification B Corp

Certification obtenue en 2025. L'auto-évaluation B Impact Assessment préalable portait un score d'ensemble de 98,5, dont 19,9 en gouvernance et 39,8 sur le volet collaborateurs.

Numérique responsable

Signature de la Charte Numérique Responsable de l'Institut du numérique responsable, référencée sur le site de l'entreprise.

OBJECTIFS FUTURS

Trois cibles opérationnelles sont posées : la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à la cybersécurité, la signature de la charte d'achats responsables par la totalité des fournisseurs de prestation de services, et le maintien du système de management certifié au fil des audits de surveillance.

L'entreprise se donne également pour objectif d'ajouter à sa politique sociale une clause explicite sur la traite des êtres humains, sujet aujourd'hui couvert par renvoi aux principes du Pacte mondial et non par une disposition dédiée.

Contribution sociétale

Le partage comme mécanique, non comme intention

La coopération et le partage sont les deux piliers que l'entreprise met en avant. Ils prennent une forme concrète dans le modèle d'associés intégrés : des collaborateurs deviennent co-actionnaires du groupe, et cette part du capital est publiée : 6,3 % en 2023, 8,8 % en 2024, 12 % au 31 décembre 2025, pour une cible de 20 % à horizon 2030. L'enjeu du partage de la valeur reste, dans l'analyse de matérialité, le onzième des onze en risque perçu et le dernier en impact : l'entreprise le note et n'en fait pas un argument.

La contribution à l'extérieur passe par trois canaux. Une offre solidaire reverse un pour cent du montant d'un contrat à la lutte contre le cancer, au bénéfice de l'Institut Gustave Roussy. Un appel de fonds de 2 655 euros a été adressé au titre de 2026, en faveur d'APF France handicap et de Gustave Roussy.

Le recours à des établissements et services d'aide par le travail figure par ailleurs dans la politique d'achats, aux côtés du recours aux fournisseurs locaux. Ces deux orientations ne sont pas quantifiées à ce stade : leur suivi fait partie des travaux inscrits à la feuille de route.



RÉSULTATS

L'offre solidaire est formalisée et documentée par une plaquette commerciale. Le justificatif fiscal des dons est établi. L'intervention en lycée a eu lieu et figure au suivi de la feuille de route, avec un pilote désigné.

OBJECTIFS FUTURS

Étendre l'offre solidaire à un plus grand nombre de contrats, poursuivre les interventions auprès des établissements scolaires, et mesurer la part des achats confiés à des établissements et services d'aide par le travail.

Faisons grandir nos équipes pour évoluer ensemble : la phrase sert de vision au groupe, et le capital ouvert aux salariés en est la traduction la plus littérale.

— VIE D'ÉQUIPE

La coopération se travaille aussi hors des projets : les temps collectifs réunissent les cinq entités du groupe.

Un projet, un don

Felps Group et Gustave Roussy, pour la recherche contre le cancer.

Le principe tient en une phrase : un projet, un don. L'offre associe l'entreprise et son client autour d'une même cause, et transforme chaque collaboration en contribution. À chaque projet réalisé, une somme est reversée à Gustave Roussy sous forme de don, un pour cent du chiffre d'affaires dans le cas de référence, versé par les deux parties.

La contribution ne dépend donc pas d'un budget de mécénat voté en fin d'exercice, mais de l'activité elle-même. Le don devient un terme de la relation commerciale, mesurable et vérifiable des deux côtés. Chaque partie choisit par ailleurs la destination de son don : un service de soins, une recherche précise ou l'enseignement.

1 %

du chiffre d'affaires de la mission, reversé par chacune des deux parties

60 %

de réduction d'impôt sur le don, dans la limite de 20 000 euros par an ou de 0,5 % du chiffre d'affaires

LE PARTENAIRE



Premier centre européen de lutte contre le cancer, Gustave Roussy soigne les cancers rares et complexes, conduit ses propres programmes de recherche et forme les professionnels de la spécialité.

1^{er}

centre européen de lutte contre le cancer, quatrième au monde en cancérologie

49 000

patients pris en charge chaque année

40 %

des patients participent à des essais cliniques

3 290

médecins, soignants et personnels de recherche

FONCTIONNEMENT

01

Offre signée

Les deux parties s'engagent, dans la proposition commerciale, à reverser un montant à Gustave Roussy.

02

Décompte semestriel

Felps Group transmet le chiffre d'affaires de la période ; les appels de fonds suivent, au 31 juillet et au 31 janvier.

03

Versement

Chaque partie verse son don et en choisit la destination.

04

Reçu fiscal

Gustave Roussy délivre un reçu à chaque partie, puis un reporting annuel des dons.

Feuille de route, horizons 1 et 2

Les jalons ci-dessous sont des recommandations soumises à la validation de la direction. Ils ne constituent pas des engagements déjà pris. Chaque ligne indique l'indicateur qui permettra de constater que le jalon est atteint, et la fonction pressentie pour le porter.

0 À 6 MOIS

JALON	INDICATEUR DE RÉUSSITE	PILOTE
Trancher la frontière opérationnelle de l'électricité du siège	Relevé ou clé de répartition du bailleur obtenu, périmètre déclaré dans le rapport suivant	Services généraux
Arrêter une cible unique de réduction des émissions	Cible en valeur absolue par scope, avec année de base et année cible, consignée par la direction	Direction RSE
Faire adopter les versions signées des politiques éthique et sociale	Politiques signées, datées et diffusées à l'ensemble des salariés	Direction générale
Consolider le registre du personnel à la date de clôture	Ventilation de l'effectif par nature de contrat disponible sans retraitement	Responsable RH
Aligner les supports internes sur le score d'évaluation externe publié	Livret d'accueil et supports commerciaux portant la valeur de 87 sur 100	Direction RSE

6 À 18 MOIS

Élargir le panel de parties prenantes externes de l'analyse de matérialité	Nombre de répondants externes supérieur à trois, catégories de parties prenantes documentées	Direction RSE
Mettre en place le suivi des heures de formation par salarié et par genre	Export annuel disponible, cohérent avec le plan de développement des compétences	Felps Academy
Ajouter une clause dédiée à la traite des êtres humains	Clause figurant dans la politique sociale révisée	Direction générale
Étendre la charte d'achats responsables à tous les fournisseurs de services	Taux de signature porté de 90 % à 100 %	Direction administrative et financière
Collecter les données d'émissions des sous-traitants	Part du poste des achats de services évaluée sur données physiques plutôt que monétaires	Direction RSE
Nommer et former le référent santé et sécurité prévu par la politique sociale	Lettre de mission signée et attestation de formation au dossier	Responsable RH

Feuille de route, horizon 3

Le troisième horizon porte sur ce qui ne se constate qu'avec le temps : une trajectoire d'émissions sur plusieurs exercices, un cycle de certification mené à son terme, un périmètre de reporting stabilisé.

18 À 36 MOIS

Suivre la trajectoire de réduction arrêtée, exercice par exercice	Émissions publiées par scope sur trois exercices consécutifs, sur un périmètre stable	Direction RSE
Maintenir le système de management de la sécurité de l'information	Audits de surveillance passés sans écart majeur jusqu'au terme du cycle en 2029	Direction technique
Préparer le renouvellement de la certification B Corp	Dossier de suivi tenu à jour et pilote désigné	Direction générale
Aligner le périmètre de reporting sur le périmètre juridique du groupe	Statut des entités établies hors de France clarifié et reflété dans le périmètre publié	Direction administrative et financière
Publier une intensité d'émissions sur des périmètres temporels alignés	Numérateur et dénominateur portant sur le même exercice	Direction RSE et direction financière

CONDITIONS DE SUIVI

Chaque jalon suppose un périmètre de mesure stable d'un exercice à l'autre. Les changements de périmètre intervenus en 2025, extension du calcul des émissions et création d'une cinquième entité employeuse, sont signalés à chaque valeur concernée.

PORTÉE DE CES JALONS

Les trois horizons forment une proposition d'ordonnancement. Leur adoption, leur calendrier et l'attribution définitive des pilotes relèvent de la direction.

Cadence de gouvernance

Quatre rythmes structurent le pilotage de la durabilité. Les dispositifs en vigueur reposent sur des documents adoptés. Les rythmes proposés sont soumis à la validation de la direction, au même titre que la feuille de route.

RYTHME	OBJET	TRACE ATTENDUE	STATUT
Mensuelle	Revue de l'avancement des actions de la feuille de route par les pilotes désignés, et examen des signalements reçus sur les adresses d'alerte dédiées.	Tableau de bord actualisé, registre des signalements tenu à jour	Proposé
Annuelle	Séance plénière du comité de gouvernance RSE, telle que prévue par sa charte. Questionnaire adressé aux fournisseurs. Audit de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Renouvellement de la signature de la Charte de la Diversité et de l'adhésion au Pacte mondial.	Procès-verbal de séance, réponses au questionnaire fournisseurs, documents uniques datés	En vigueur
Biennale	Révision des politiques de durabilité, établies par cycle de deux ans, et de l'analyse de matérialité, dont la prochaine édition doit élargir le panel externe.	Politiques signées portant le nouveau millésime, matrice de matérialité révisée	En vigueur pour les politiques
Triennale	Cycle de certification du système de management de la sécurité de l'information, ouvert le 30 juin 2026 et courant jusqu'au 29 juin 2029, ponctué d'audits de surveillance.	Certificat en cours de validité, rapports d'audit de surveillance	En vigueur

Composition du comité

Cinq membres, couvrant trois entités du groupe. La direction administrative et financière et la direction générale y siègent pour Felps Group, la direction de Nam & Kouji pour le conseil en durabilité. Sa charte a été adoptée en mars 2026.

Évolution proposée

Porter la cadence du comité à deux séances par an, l'une consacrée à l'arrêté des indicateurs de l'exercice, l'autre à la revue de la feuille de route. Cette évolution suppose un avenant à la charte.

La partie qui suit reprend, dans l'ordre de la norme, les vingt points d'information du module de base et du module complet. Elle est destinée à la lecture point par point, y compris par un tiers qui vérifierait la présence de chaque sous-point.

Module de base — repères de lecture

Cette partie suit l'ordre numérique de la norme, du point B1 au point B11 puis du point C1 au point C9. Chaque point est présenté dans un bloc étiqueté, et chaque sous-point lettré est reproduit dans les termes de la norme, afin qu'un lecteur puisse vérifier sa présence ligne par ligne.

MODULE DE BASE

B1	Base d'établissement du rapport
B2	Pratiques, politiques et initiatives futures
B3	Énergie et émissions de gaz à effet de serre
B4	Pollution de l'air, de l'eau et du sol
B5	Biodiversité
B6	Eau
B7	Utilisation des ressources et économie circulaire
B8	Effectif : caractéristiques générales
B9	Effectif : santé et sécurité
B10	Effectif : rémunération, négociation collective et formation
B11	Condamnations et amendes pour corruption

Le rapport est établi selon l'option B : le module de base et le module complet sont publiés ensemble. La base d'établissement est consolidée. Les valeurs proviennent des systèmes de gestion du groupe, du bilan des émissions et des politiques adoptées ; le point de collecte est indiqué lorsque la valeur repose sur un périmètre particulier.

MODULE COMPLET

C1	Stratégie : modèle d'affaires et initiatives de durabilité
C2	Pratiques, politiques et initiatives futures
C3	Cibles de réduction des émissions et transition climatique
C4	Risques climatiques
C5	Caractéristiques additionnelles de l'effectif
C6	Politiques et processus en matière de droits humains
C7	Incidents graves en matière de droits humains
C8	Chiffre d'affaires de certains secteurs et exclusion des indices de référence
C9	Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance

B1

Base d'établissement du rapport

RÉF.	SOUS-POINT	INFORMATION PUBLIÉE
a	Option retenue : module de base seul, ou module de base et module complet	Option B : le module de base, points B1 à B11, et le module complet, points C1 à C9, sont publiés ensemble.
b	Informations omises car réputées classifiées ou sensibles	Le total du bilan, c'est-à-dire le total des actifs, est omis. L'entreprise range cette donnée parmi les informations financières sensibles, dont la diffusion relève de sa communication financière. Aucune autre information n'est omise à ce titre.
c	Base individuelle ou consolidée	Base consolidée. Le rapport couvre les cinq entités employeuses du groupe, dont la somme des effectifs à la clôture forme l'effectif publié de vingt-trois salariés.
d	Liste des filiales couvertes, avec leur siège social	Felps Group ; Felps Télécom / Security ; Felps IT / Digital ; Structure & Elle ; Nam & Kouji. Les cinq entités sont domiciliées 121 Avenue de Malakoff, 75016 Paris, France.
e i	Forme juridique	Société par actions simplifiée. Numéro d'identification 898 871 918, établissement du siège 898 871 918 00030, numéro de taxe sur la valeur ajoutée intracommunautaire FR 52 898 871 918. Capital social de 10 000 euros. Société créée le 21 avril 2021.
e ii	Codes de classification d'activité	Sous-point non renseigné dans la présente publication.
e iii	Total du bilan	Information omise au titre du sous-point b ci-dessus.
e iv	Chiffre d'affaires	5 115 milliers d'euros sur l'exercice fiscal. Rappel des deux exercices antérieurs : 4 124 milliers d'euros en 2024 et 2 370 milliers d'euros en 2023.
e v	Nombre de salariés, en effectif ou en équivalents temps plein	23 salariés en effectif au 31 décembre 2025. L'effectif est retenu plutôt que l'équivalent temps plein. Ventilations cohérentes avec ce total : 9 femmes et 14 hommes, 18 cadres et 5 non-cadres.
e vi	Pays des activités principales et localisation des actifs significatifs	France. Les activités sont conduites depuis le siège, 121 Avenue de Malakoff, 75016 Paris, qui accueille les cinq entités employeuses. L'entreprise ne détient pas d'actif immobilier ni d'installation industrielle.
e vii	Géolocalisation des sites détenus, loués ou gérés	Un site unique, pris à bail : 240 mètres carrés au huitième et dernier étage de l'immeuble situé 121 Avenue de Malakoff, 75016 Paris. Les coordonnées géographiques du site seront publiées à compter de l'exercice suivant.

B1 §25

Certifications et labels de durabilité

CERTIFICATION, LABEL OU ADHÉSION	ORGANISME	DATE ET NOTATION
ISO/IEC 27001:2022, système de management de la sécurité de l'information, portée : conseil en informatique, télécoms, cybersécurité, données, cloud, intelligence artificielle, responsabilité sociétale et bureau d'études	DNV Business Assurance	Certificat C815927, délivré le 30 juin 2026, valide jusqu'au 29 juin 2029
Qualiopi, actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 1° du code du travail	Certifopac, accréditation Cofrac 5-0620	Certificat 383211-1
Évaluation EcoVadis de la performance en matière de durabilité	EcoVadis	Score global de 87 sur 100 au titre de 2024, niveau Platinum : 81 en environnement, 88 en social et droits humains, 91 en éthique, thème des achats responsables non concerné
Pacte mondial des Nations unies, adhésion	Réseau France du Pacte mondial	Adhérent depuis 2023, identifiants 160631 et 160731, cotisation 2026 appelée le 20 janvier 2026
Charte Numérique Responsable	Institut du numérique responsable	Signataire référencé
Charte de la Diversité	Les entreprises pour la Cité	Signature renouvelée annuellement
Certification B Corp, obtenue en 2025	B Lab	Score d'ensemble de 98,5 à l'exercice clos le 30 juin 2024, dont 19,9 en gouvernance et 39,8 sur le volet collaborateurs

Le certificat ISO/IEC 27001 porte une date postérieure à la clôture de l'exercice : il est présenté au titre des événements postérieurs à la clôture.

B2

Sous-points a, b, c et d

- a** **Pratiques adoptées en vue de la transition vers une économie plus durable.** Mobilité : deux vélos électriques partagés avec système de réservation, stationnement sécurisé et vestiaire ; Pass Navigo remboursé à hauteur de la moitié ; flotte de quatre véhicules hybrides ; suppression de l'avion sur les trajets intérieurs. Matériel : réemploi et recyclage des équipements électriques et électroniques, revue du parc logiciel, externalisation de l'infogérance pour allonger la durée de vie des équipements. Achats : qualification des fournisseurs par la plateforme Provigis, charte d'achats responsables obligatoire, questionnaire adressé chaque année, recours à des établissements et services d'aide par le travail et à des fournisseurs locaux. Conditions de travail : tickets-restaurant, offre WellPass, droit à la déconnexion, télétravail encadré par charte.
- b** **Politiques adoptées sur les questions de durabilité.** Politique environnementale 2025-2026, signée le 12 février 2026. Politique éthique 2025-2026. Politique sociale et droits humains 2025-2026. Politique d'achats responsables 2024, complétée par la charte d'achats responsables fournisseurs 2025. Politique de mobilité douce. Charte informatique 2024. Charte du droit à la déconnexion, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024. Charte du télétravail 2024. Règlement intérieur en vingt-un articles, portant l'échelle des sanctions, la protection du lanceur d'alerte et le code de conduite anticorruption. Charte du comité de gouvernance RSE, adoptée en mars 2026. Politique générale de la sécurité de l'information.
- c** **Initiatives futures ou plans prospectifs déjà en place.** Une feuille de route de durabilité organisée en quatre thèmes, avec un pilote désigné pour chaque action. Actions engagées à la date de publication : revue du parc logiciel, externalisation de l'infogérance, sensibilisation au numérique responsable, ateliers Fresque du Climat, cartographie de la parité, intervention auprès d'établissements scolaires, certification B Corp, certification du système de management de la sécurité de l'information, offre solidaire reversant un pour cent du montant d'un contrat à la lutte contre le cancer.
- d** **Cibles définies pour suivre la mise en œuvre et mesurer les progrès.** Sur le climat, deux formulations coexistent : une réduction de 18 % des émissions relatives à l'horizon 2030, inscrite au plan de transition, et une réduction de 5 % des émissions par équivalent temps plein et par an, retenue par le comité de gouvernance RSE. Cibles opérationnelles : revue de la totalité du parc logiciel, formation de la totalité des managers, sensibilisation de la totalité des collaborateurs à la sécurité informatique, deux réunions du comité de gouvernance RSE par an.

NOTE DE LECTURE SUR LES CIBLES CLIMATIQUES

Les deux formulations de cible portent sur des grandeurs différentes : l'une sur une réduction relative à un horizon, l'autre sur un rythme annuel rapporté à l'effectif. Aucune n'est exprimée en valeur absolue par scope avec une année de base chiffrée, forme attendue au point C3. L'entreprise publie ici les cibles telles qu'elles existent et inscrit à sa feuille de route l'arrêté d'une cible unique répondant à cette forme.

11

politiques et chartes formalisées à la date de publication

4

thèmes structurant la feuille de route, chacun doté de pilotes

6

thématiques du plan de transition : pilotage, éco-conception, sous-traitance, déplacements, logistique, exemplarité

B3

Énergie et émissions de gaz à effet de serre

§29 Consommation totale d'énergie en mégawattheures, ventilée entre sources renouvelables et non renouvelables, et entre électricité et combustibles.

SOURCE D'ÉNERGIE	RENOUVELABLE	NON RENOUVELABLE	TOTAL
Électricité achetée	0,295	1,092	1,387
Combustibles	3,896	35,062	38,958
Électricité non opérée			23,000
Total	4,191	36,154	63,345

TRAITEMENT DE L'ÉLECTRICITÉ NUCLÉAIRE

La part d'origine nucléaire, soit 0,991 mégawattheure, n'est pas comptée en source renouvelable. Elle est portée en électricité non renouvelable, ce qui explique l'écart avec la ventilation issue de l'outil de calcul et porte le total à 40,345 mégawattheures.

ÉNERGIE NON OPÉRÉE

L'électricité des locaux, soit 23 mégawattheures, relève d'une consommation non opérée par l'entreprise : le siège occupe un étage d'un immeuble en multi-occupation et la fourniture est portée par le bailleur. Cette quantité est présentée distinctement du tableau ci-dessus.

BASE DE CALCUL DES COMBUSTIBLES

La ligne des combustibles est établie à partir des quantités physiques consommées par la flotte, soit 4 491,92 litres d'essence E10, réparties selon la définition de ce carburant entre quatre-vingt-dix pour cent d'essence d'origine fossile et dix pour cent de biocarburant, puis converties en contenu énergétique.

La frontière opérationnelle retenue pour l'électricité est celle des contrats souscrits par l'entreprise. Son élargissement à la consommation portée par le bailleur figure au premier horizon de la feuille de route, page 26.

B3

Suite : émissions brutes et intensité

RÉF.	SOUS-POINT	VALEUR
§30 a	Émissions brutes de gaz à effet de serre du scope 1. Elles proviennent en totalité des sources mobiles de combustion, soit la flotte de quatre véhicules. Les sources fixes, les procédés et les émissions fugitives sont nuls. Incertitude du poste : 1,066 tonne équivalent CO ₂ .	9,904 tCO ₂ e
§30 b	Émissions de gaz à effet de serre du scope 2, approche fondée sur la localisation. Elles portent sur l'électricité achetée par l'entreprise ; les postes vapeur, chaleur et froid sont nuls. L'approche fondée sur le marché donne la même valeur. La consommation d'électricité portée par le bailleur, soit 23 mégawattheures et 1,194 tonne équivalent CO ₂ , est classée en émissions indirectes amont du scope 3 : ce classement est réversible et n'affecte pas le total.	0,047 tCO ₂ e
§31	Intensité des émissions : somme des scopes 1 et 2 rapportée au chiffre d'affaires. Le numérateur porte sur l'année fiscale 2025-2026 du bilan des émissions et le dénominateur sur l'année civile 2025 : l'alignement des deux périmètres temporels figure à la feuille de route.	1,95 kgCO ₂ e par k€

Le détail des émissions du scope 3 par catégorie du GHG Protocol figure au point C2, page 39, conformément à la présentation conjointe prévue par la norme.

B4

Pollution de l'air, de l'eau et du sol

§32	Polluants rejetés dans l'air, l'eau et le sol, avec la quantité par polluant. Ce point s'applique aux entreprises qui déclarent déjà leurs rejets de polluants aux autorités compétentes, ou volontairement au titre d'un système de management environnemental. Felps Group n'est pas dans cette situation : son activité de services, conduite depuis un étage de bureaux, ne donne lieu à aucune déclaration de rejets. Le point est sans objet pour l'exercice.
------------	--

B5

Biodiversité

§33	Nombre et superficie des sites situés dans ou à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité. L'entreprise occupe un seul site, pris à bail, au huitième étage d'un immeuble de bureaux du seizième arrondissement de Paris. Elle ne détient ni ne gère de terrain.
§34	Indicateurs d'utilisation des terres : surface totale, surface imperméabilisée, surfaces respectueuses de la nature sur le site et hors site. Publication facultative au titre de la norme. L'entreprise n'utilise aucune surface de terrain : le point est sans objet pour l'exercice.

B6

Eau

- §35** **Prélèvements totaux d'eau, dont les prélèvements sur les sites situés en zone de stress hydrique élevé.** Le siège occupe 240 mètres carrés au huitième étage d'un immeuble en multi-occupation. L'alimentation en eau est portée par le bailleur et n'est pas comptée au niveau de l'entreprise : les usages se limitent aux sanitaires et à l'office. L'entreprise publiera un prélèvement dès qu'une donnée de facturation ou une clé de répartition établie par le bailleur sera disponible, sans recourir à une estimation.
- §36** **Consommation d'eau, soit les prélèvements diminués des rejets, pour les procédés de production fortement consommateurs d'eau.** Ce point s'applique aux entreprises exploitant de tels procédés. Les activités de conseil, d'ingénierie informatique et de bureau d'études n'en comportent aucun : le point est sans objet pour l'exercice.

B7

Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

- §37** **Application des principes de l'économie circulaire, et manière dont ils sont appliqués.** Les équipements électriques et électroniques sont réemployés ou orientés vers le recyclage ; aucun matériel informatique n'a été mis au rebut sur l'exercice. La revue du parc logiciel et l'externalisation de l'infogérance visent l'allongement de la durée de vie des équipements, qui est le premier levier de réduction des émissions du groupe. Une action déchets est inscrite à la feuille de route avec un pilote désigné, et les consommables jetables sont supprimés au fur et à mesure, la machine à café à dosettes ayant été remplacée par une machine à grains.
- §38 a** **Production annuelle totale de déchets, ventilée entre déchets non dangereux et déchets dangereux.** Déchets dangereux : 1,5 kilogramme, correspondant à des piles et des cartouches d'encre, collectés séparément. Déchets non dangereux : la collecte des déchets courants du siège relève du gestionnaire de l'immeuble et n'est pas pesée à l'échelle de l'entreprise ; leur volume est estimé à une tonne sur l'exercice, un tonnage consolidé devant être publié dès que le prestataire de collecte fournira les bordereaux correspondants.
- §38 b** **Quantité annuelle de déchets destinés au recyclage ou à la réutilisation.** 18 kilogrammes sur l'exercice. Le tonnage correspond à des objets réemployés dans le cadre d'une collecte solidaire ; aucun matériel informatique n'a été mis au rebut.
- §38 c** **Flux massique annuel des matières utilisées.** Ce point s'applique aux secteurs dont l'activité met en jeu des flux de matières importants, tels que la fabrication, la construction ou l'emballage. Les activités du groupe n'entrent pas dans ce champ : le point est sans objet pour l'exercice.

18 kg

de déchets orientés vers la valorisation

1,5 kg

de déchets dangereux, piles et cartouches d'encre

0

équipement informatique mis au rebut sur l'exercice

B8

Effectif : caractéristiques générales

- §39 a** **Effectif, ou équivalents temps plein, par type de contrat : contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée.** Les contrats à durée indéterminée à temps plein représentent 73,9 % de l'effectif à la clôture ; les autres formes de contrat, qui réunissent contrats à durée déterminée, temps partiels et contrats en alternance, en représentent 26,1 %. La ventilation attendue par la norme oppose les seuls contrats permanents aux contrats temporaires : elle sera publiée à compter de l'exercice au titre duquel le registre du personnel à la date de clôture permettra de l'établir sans retraitement.
- §39 b** **Effectif, ou équivalents temps plein, par genre.** 9 femmes et 14 hommes au 31 décembre 2025, soit 39,1 % de femmes. Progression sur trois exercices : 10 % en 2023, 25 % en 2024, 39,1 % en 2025.
- §39 c** **Effectif, ou équivalents temps plein, par pays du contrat de travail, lorsque l'entreprise exerce ses activités dans plusieurs pays.** Les cinq entités employeuses sont établies en France et l'ensemble des contrats de travail relève du droit français : les 23 salariés se rattachent à un seul pays. Le point sera renseigné par pays si le groupe emploie à l'avenir hors de France.
- §40** **Taux de rotation du personnel.** Ce point s'applique aux entreprises dont l'effectif atteint cinquante salariés. Avec 23 salariés à la clôture, Felps Group est en dessous de ce seuil : le point est sans objet pour l'exercice.

B9

Effectif : santé et sécurité

- §41 a** **Nombre et taux d'accidents du travail comptabilisables.** Le dispositif de prévention repose sur cinq documents uniques d'évaluation des risques professionnels, un par entité employeuse, refondus le 16 février 2026, avec une évaluation par unité de travail et un plan d'actions. Un salarié compétent pour les activités de protection et de prévention est désigné dans chaque entité. Le nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables seront publiés à compter de l'exercice au titre duquel le registre des accidents et le décompte des heures travaillées seront consolidés à l'échelle du groupe, le taux se calculant sur une base de deux cent mille heures.
- §41 b** **Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail.** Cette donnée sera publiée sur la base d'une attestation établie par l'entreprise, selon les mêmes modalités de consolidation que le sous-point précédent.

DISPOSITIF DE PRÉVENTION

Cinq documents uniques d'évaluation des risques professionnels, refondus en février 2026, validés au niveau de la direction administrative et financière, avec plan d'actions par unité de travail.

RÉFÉRENTS

Un salarié compétent pour les activités de protection et de prévention, au sens de l'article L. 4644-1 du code du travail, est désigné dans chaque entité employeuse. La désignation d'un référent santé et sécurité de groupe, distinct de cette fonction et doté d'une lettre de mission, figure au deuxième horizon de la feuille de route page 26.

B10

Effectif : rémunération, négociation collective et formation

- §42 a** **Rémunération de tous les salariés égale ou supérieure au salaire minimum applicable.** La grille salariale est alignée sur la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, dite Syntec, dont les minima s'appliquent à l'ensemble des salariés. Un audit de l'écart de rémunération est conduit chaque année.
- §42 b** **Écart de rémunération, en pourcentage, entre salariés féminins et masculins.** La norme dispense de cette publication les entreprises de moins de cent cinquante salariés, seuil ramené à cent salariés au 7 juin 2031. L'entreprise choisit de publier la donnée : l'écart s'établit à 7,2 % en 2025, après 1,3 % en 2023 et -6,4 % en 2024. Un signe positif est favorable aux femmes. La rémunération moyenne des femmes atteint 50 413 euros contre 46 796 euros pour les hommes, soit 62 220 euros en valeur sur l'exercice.
- §42 c** **Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives.** La convention Syntec est la convention de référence du groupe et elle est citée par le règlement intérieur, par la politique sociale et par le livret d'accueil. Le pourcentage de salariés couverts sera publié sur la base d'une attestation de la fonction ressources humaines, entité par entité.
- §42 d** **Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié, ventilé par genre.** Le dispositif de formation est porté par Felps Academy, certifié Qualiopi au titre des actions de formation. 43,5 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2025, contre 37,5 % en 2024, pour dix formations dispensées sur l'exercice contre six l'exercice précédent. La cible de 100 % est fixée à l'horizon 2030. Le volume horaire moyen par salarié, ventilé par genre, sera publié à compter de l'exercice au titre duquel l'outil de suivi de Felps Academy restituera les heures par salarié.

B11

Condamnations et amendes pour corruption et pots-de-vin

- §43** **Nombre de condamnations et montant total des amendes pour violation des dispositions relatives à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin.** Ce point appelle une publication lorsqu'une condamnation ou une amende est intervenue au cours de la période. Le dispositif de prévention repose sur le code de conduite anticorruption inscrit à l'article 19 du règlement intérieur, sur le dispositif d'alerte protégeant le lanceur d'alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016, et sur la remise du code éthique de déontologie à la totalité des collaborateurs, effective sur l'exercice. Une action de sensibilisation à l'éthique des affaires visant 100 % des collaborateurs, à récurrence annuelle, figure au plan d'action page 47.

ÉCART DE RÉMUNÉRATION



Hauteur proportionnelle à la valeur absolue ; un signe positif est favorable aux femmes, la barre évidée marque un écart en leur défaveur.

FORMATION

43,5 %

des salariés ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice, contre 37,5 % l'exercice précédent. Cible de 100 % à l'horizon 2030. Le dispositif interne est certifié Qualiopi au titre des actions de formation.

C1

Stratégie : modèle d'affaires et initiatives liées à la durabilité

- a** **Description des grands groupes de produits et services offerts.** Trois métiers. Prestations d'ingénierie informatique et de télécoms, vendues en assistance technique et au forfait, sur les domaines des télécoms, de l'informatique, de la cybersécurité, des données, du cloud et des infrastructures. Conseil en responsabilité sociétale et reporting de durabilité, porté par Nam & Kouji. Bureau d'études en ingénierie structurelle, porté par Structure & Elle.
- b** **Description des grands marchés sur lesquels l'entreprise opère.** Marchés interentreprises, en assistance technique et au forfait. L'entreprise répond à des appels d'offres publics et privés. Les activités sont conduites depuis le siège parisien.
- c** **Description des principales relations d'affaires.** Les fournisseurs sont qualifiés par la plateforme Provigis, signent la charte d'achats responsables et répondent chaque année à un questionnaire. La version 2025 de la charte engage les fournisseurs sur les dix principes du Pacte mondial et sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. La part des fournisseurs de prestation de services signataires s'établit à 90 % en 2025, après 66,7 % en 2024 et un point de départ nul en 2023. La création d'un tiers suit une fiche et un processus de référencement formalisés. La politique d'achats prévoit le recours à des établissements et services d'aide par le travail et à des fournisseurs locaux. Du côté du capital, le modèle d'associés intégrés associe des collaborateurs devenus co-actionnaires, à hauteur de 12 % du capital au 31 décembre 2025, après 8,8 % en 2024 et 6,3 % en 2023.
- d** **Éléments de stratégie se rattachant aux enjeux de durabilité.** La stratégie s'appuie sur l'analyse de matérialité présentée aux pages 10 à 11, qui classe onze enjeux sur trois axes. Les deux premiers, la sécurité des données et la souveraineté numérique, sont ceux que les parties prenantes notent le plus haut. Un comité de gouvernance RSE, doté d'une charte adoptée en mars 2026, réunit cinq membres et couvre trois entités. Une feuille de route à quatre thèmes attribue un pilote à chaque action. Les démarches externes sont l'évaluation EcoVadis, la certification B Corp, la certification du système de management de la sécurité de l'information, la certification Qualiopi du dispositif de formation et la Charte Numérique Responsable.

COMPARABILITÉ AVEC L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Le rapport de performance ESG 2024, publié par l'entreprise, décline sa politique en onze enjeux dont les libellés diffèrent de ceux retenus par l'analyse de matérialité 2025, et s'appuie sur une matrice de double matérialité d'impacts. La renumérotation est signalée ici afin que le lecteur puisse rapprocher les deux exercices sans confondre les enjeux.

3

métiers, cinq entités

90 %

de fournisseurs de services signataires de la charte

12 %

du capital détenu par les co-actionnaires salariés

5

membres au comité de gouvernance RSE

C2

Pratiques, politiques et initiatives futures, et émissions du scope 3

§48 **Description brève des pratiques, politiques et initiatives futures publiées au point B2.** Onze politiques et chartes encadrent la conduite des activités : environnement, éthique, social et droits humains, achats responsables, mobilité douce, informatique, droit à la déconnexion, télétravail, règlement intérieur, charte du comité de gouvernance RSE et politique générale de la sécurité de l'information. Les dispositifs opérationnels correspondants portent sur la mobilité, la durée de vie du matériel, la qualification des fournisseurs, la santé et la sécurité, la formation et la gouvernance de la démarche. Le détail figure à la page 32.

§49 **Niveau hiérarchique le plus élevé responsable de la mise en œuvre des politiques.** Le déploiement de la politique d'achats responsables relève de la direction administrative et financière. Le comité de gouvernance RSE réunit la direction administrative et financière et la direction générale pour Felps Group, ainsi que la direction de Nam & Kouji. Chaque action de la feuille de route a un pilote désigné, rattaché à l'une de ces directions.

§50 à §53 **Émissions de gaz à effet de serre du scope 3, par catégorie significative du GHG Protocol, présentées en même temps que les informations du point B3.** Six des quinze catégories sont renseignées, toutes situées en amont. Le scope 3 aval est nul sur l'exercice. Incertitude du scope 3 amont : 38,043 tonnes équivalent CO₂.

CAT.	CATÉGORIE DU GHG PROTOCOL	TCO ₂ E	PART
3.1	Produits et services achetés, dont les logiciels	84,585	58,2 %
3.2	Biens immobilisés, dont le parc informatique	50,186	34,5 %
3.3	Combustibles et énergie non inclus dans les scopes 1 et 2	2,229	1,5 %
3.5	Déchets générés par les activités	0,386	0,3 %
3.7	Déplacements domicile-travail	6,842	4,7 %
—	Autres émissions indirectes amont, dont l'électricité des locaux portée par le bailleur	1,194	0,8 %
Total	Scope 3, en totalité amont	145,422	100 %

MÉTHODE ET FIABILITÉ

Le poste des produits et services achetés est évalué en totalité par ratios monétaires, sur une base de 283,74 milliers d'euros hors taxes, avec une incertitude de soixante pour cent. Les biens immobilisés reposent pour deux tiers sur des facteurs monétaires, avec une incertitude de quarante et un pour cent. Les déplacements sont adossés aux litres de carburant consommés, avec une incertitude de onze pour cent.

PÉRIMÈTRE DE CALCUL

Les données propres aux sous-traitants ne sont pas encore intégrées au calcul. Leur collecte figure au deuxième horizon de la feuille de route : elle est la condition d'une évaluation du poste des achats appuyée sur des données physiques plutôt que monétaires.

C3**Cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre et transition climatique**

- §54 a** **Année cible et valeur de l'année cible.** Année cible : 2030. La valeur associée est exprimée en réduction relative de 18 % des émissions, telle qu'inscrite au plan de transition. La valeur absolue attendue par la norme sera publiée dès que la direction aura arrêté une cible sous cette forme, ce qui figure au premier horizon de la feuille de route.
- §54 b** **Année de base et valeur de l'année de base.** Le bilan des émissions de l'année fiscale 2025-2026 constitue le premier exercice de mesure du groupe : 155,373 tonnes équivalent CO₂ au total, soit 9,904 pour le scope 1, 0,047 pour le scope 2 selon l'approche fondée sur la localisation et 145,422 pour le scope 3. L'exercice antérieur, mesuré sur un périmètre plus étroit, s'établissait à 67,91 tonnes, soit 2,08 pour le scope 1, 1,49 pour le scope 2 et 64,34 pour le scope 3 amont. La désignation formelle d'une année de base au sens de la norme relève d'une décision de la direction, qui sera publiée avec la cible en valeur absolue.
- §54 c** **Unités utilisées pour les cibles.** Deux unités coexistent : le pourcentage de réduction relative à l'horizon 2030, retenu par le plan de transition, et la tonne équivalent CO₂ par équivalent temps plein et par an, retenue par le comité de gouvernance RSE.
- §54 d** **Part du scope 1, du scope 2 et, s'il est publié, du scope 3 concernée par la cible.** Les trois scopes sont séparés et publiés. Le périmètre de scopes couvert par la cible sera précisé en même temps que la cible en valeur absolue.
- §54 e** **Liste des principales actions prévues pour atteindre les cibles.** Six thématiques structurent le plan : pilotage, éco-conception, sous-traitance, déplacements, logistique et exemplarité. Actions : revue exhaustive du parc logiciel ; externalisation de l'infogérance pour allonger la durée de vie des équipements ; sensibilisation au numérique responsable ; sensibilisation à la mobilité douce ; bac de tri et sensibilisation à la gestion des déchets ; sensibilisation au poids carbone de l'alimentation et incitation aux alternatives végétariennes ; bilan carbone personnel accompagné d'un questionnaire de validation des acquis ; remplacement de la machine à café à dosettes par une machine à grains. Chaque action figure à la feuille de route avec un pilote, un indicateur et une récurrence.
- §55** **Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique.** Un plan de transition a été établi dans le cadre du Diag Décarbon'Action, dispositif porté par Bpifrance en partenariat avec l'ADEME et l'Association Bilan Carbone, avec l'accompagnement de Nam & Kouji. Il porte la cible de réduction relative de 18 % à l'horizon 2030 et les six thématiques d'action décrites ci-dessus.
- §56** **À défaut de plan de transition, indication précisant si et quand un tel plan sera adopté.** Un plan de transition existe et est décrit au sous-point précédent : ce point est sans objet.

C4

Risques climatiques

- §57 a** **Description des aléas climatiques et des événements liés à la transition auxquels l'entreprise est exposée.** Les points §57 a à d s'appliquent aux entreprises qui ont recensé de tels aléas et de tels événements. L'analyse conduite au titre de l'exercice porte sur onze enjeux de durabilité notés en risque, en impact et en performance ; elle ne constitue pas un recensement d'aléas physiques ni d'événements de transition. Le seul enjeu environnemental qu'elle retient, la réduction de l'empreinte environnementale du numérique, décrit l'effet de l'entreprise sur le climat et non l'exposition de l'entreprise au climat. Le recensement des aléas fera l'objet d'un exercice distinct.
- §57 b** **Méthode d'évaluation de l'exposition et de la sensibilité des actifs, des activités et de la chaîne de valeur.** La méthodologie en vigueur évalue le risque pour l'entreprise selon quatre angles pondérés : risque financier, continuité d'exploitation, image et réputation, conformité réglementaire. Elle ne comporte pas d'évaluation de l'exposition et de la sensibilité des actifs et de la chaîne de valeur aux aléas climatiques, qui est l'objet de ce sous-point.
- §57 c** **Horizons temporels des aléas et des événements recensés.** Sans objet en l'absence de recensement d'aléas. Les trois horizons de la feuille de route, de zéro à six mois, de six à dix-huit mois et de dix-huit à trente-six mois, sont des horizons de plan d'action et ne peuvent pas être reportés ici.
- §57 d** **Actions d'adaptation au changement climatique entreprises.** Les dispositifs en place, télétravail encadré, mobilité douce et sobriété numérique, relèvent de l'atténuation et non de l'adaptation : ils ne sont pas requalifiés en actions d'adaptation. Aucune action d'adaptation n'est publiée au titre de l'exercice.
- §58** **Impacts financiers négatifs potentiels des risques climatiques, qualifiés d'élevés, moyens ou faibles.** Publication facultative au titre de la norme, subordonnée au recensement prévu au §57 a. Le point est sans objet pour l'exercice.

C5

Caractéristiques additionnelles de l'effectif

- §59** **Ratio de femmes par rapport aux hommes au niveau de l'encadrement.** Ce point s'applique aux entreprises dont l'effectif atteint cinquante salariés, et sa publication y demeure facultative. Avec 23 salariés à la clôture, Felps Group est en dessous de ce seuil. La donnée est néanmoins renseignée dans la partie narrative : 83,3 % des dix-huit salariés cadres sont des femmes, contre 75 % à la clôture précédente.
- §60** **Nombre de travailleurs indépendants sans personnel travaillant exclusivement pour l'entreprise, et nombre de salariés temporaires mis à disposition.** Même condition d'effectif : le point est sans objet pour l'exercice. Le recours à des indépendants existe, par cooptation, et n'est pas quantifié au titre de l'exercice.

L'entreprise attire l'attention du lecteur sur un contraste utile à la compréhension de sa situation : la part de femmes dans l'encadrement, de 83,3 %, et celle du comité de gouvernance RSE, de 60 %, ne se confondent pas avec la composition de l'organe de gouvernance statutaire, traitée au point C9.

C6

Politiques et processus en matière de droits humains

RÉF.	SOUS-POINT	RÉPONSE
a	Existence d'un code de conduite ou d'une politique en matière de droits de l'homme applicable à son propre personnel. La politique sociale et droits humains 2025-2026 couvre l'ensemble des salariés, des entités du groupe et des sous-traitants. Elle est complétée par le code de conduite figurant au chapitre IV du règlement intérieur.	Oui
b i	Couverture du travail des enfants. Couverture assurée par la référence nominative au principe 5 du Pacte mondial, relatif à l'abolition effective du travail des enfants, dans la section des principes directeurs de la politique.	Oui
b ii	Couverture du travail forcé. Couverture assurée par la référence nominative au principe 4 du Pacte mondial, relatif à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Oui
b iii	Couverture de la traite des êtres humains. Les politiques en vigueur ne comportent pas de clause portant spécifiquement sur la traite des êtres humains. L'ajout d'une telle clause à la prochaine révision de la politique sociale figure au deuxième horizon de la feuille de route.	Non
b iv	Couverture de la discrimination. Couverture par la politique sociale, adossée à la Charte de la Diversité, et par le règlement intérieur, qui reprend les dispositions relatives au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes. Des référents harcèlement et handicap sont nommés.	Oui
b v	Couverture de la prévention des accidents. Couverture par la politique sociale, par le règlement intérieur et par les cinq documents uniques d'évaluation des risques professionnels, refondus le 16 février 2026, avec un salarié compétent désigné dans chaque entité pour les activités de protection et de prévention.	Oui
b vi	Autres thèmes couverts, à préciser. Droit à la déconnexion, en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2024 ; encadrement du télétravail ; protection des données personnelles, par la charte informatique et le dispositif de protection des données ; protection du lanceur d'alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016 ; lutte contre la corruption, par le code de conduite et l'article 19 du règlement intérieur.	Oui
c	Existence d'un mécanisme de traitement des plaintes accessible à son propre personnel. La politique sociale institue un mécanisme d'alerte à trois niveaux. Le livret d'accueil publie une adresse de signalement et une adresse dédiée aux données personnelles pour chaque entité, et nomme les référents compétents.	Oui

Les réponses ci-dessus se lisent par oui ou par non. Une réponse négative constitue une réponse conforme à la norme et non une information manquante : elle indique l'état réel de la couverture documentaire à la date de publication.

C7

Incidents graves en matière de droits humains

- a** **Incidents confirmés au sein de son propre personnel : travail des enfants, travail forcé, traite des êtres humains, discrimination, autres.** Le dispositif de remontée repose sur le mécanisme d'alerte à trois niveaux, avec une adresse de signalement par entité et des référents nommés. L'état des incidents confirmés sera publié sur la base d'une attestation établie par l'entreprise pour chacune des cinq catégories.
- b** **Actions mises en œuvre pour gérer les incidents confirmés.** Publication facultative, subordonnée à une réponse positive au sous-point a. Le point est sans objet pour l'exercice.
- c** **Incidents confirmés impliquant les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés affectées, les consommateurs et les utilisateurs finaux.** Les exigences contractuelles portées par la charte d'achats responsables, signée par 90 % des fournisseurs de prestation de services en 2025, engagent ces derniers sur les dix principes du Pacte mondial et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Un mécanisme de remontée d'incident propre à la chaîne de valeur reste à formaliser ; l'état des incidents confirmés sera publié selon les mêmes modalités qu'au sous-point a.

C8 Chiffre d'affaires réalisé dans certains secteurs et exclusion des indices de référence de l'Union

- | | | |
|----------|--|--------------|
| a | Chiffre d'affaires réalisé dans le secteur des armes controversées. Aucune des activités du groupe ne relève de ce secteur. | Néant |
| b | Chiffre d'affaires réalisé dans la culture et la production de tabac. Aucune des activités du groupe ne relève de ce secteur. | Néant |
| c | Chiffre d'affaires réalisé dans le secteur des combustibles fossiles, ventilé entre charbon, pétrole et gaz. Le secteur couvre la prospection, l'extraction, la production, la transformation, le stockage, le raffinage, la distribution, le transport et le commerce de ces combustibles. Aucune des activités du groupe n'entre dans ce champ. | Néant |
| d | Chiffre d'affaires réalisé dans la production de produits chimiques, pesticides et produits agrochimiques. Aucune des activités du groupe ne relève de ce secteur. | Néant |
-
- | | | |
|------------|--|---|
| §64 | Exclusion des indices de référence « accord de Paris » de l'Union. La déclaration relative aux critères d'exclusion sera publiée sur la base d'une position formelle de l'entreprise, examinée critère par critère. | — |
|------------|--|---|

C9

Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance

- §65** **Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance.** Le ratio se rapporte à l'organe de gouvernance statutaire de la société. Sa composition sera publiée telle qu'elle figure aux statuts, avec le ratio correspondant. Le ratio du comité de gouvernance RSE, qui compte 60 % de femmes, porte sur une instance distincte et n'en tient pas lieu.

Table de correspondance

Les vingt points de la norme, dans l'ordre, avec la page de la partie technique et, le cas échéant, la page de la partie narrative qui en développe le contenu.

POINT	INTITULÉ	PARTIE B	PARTIE NARRATIVE
B1	Base d'établissement du rapport	30 et 31	5 à 8
B2	Pratiques, politiques et initiatives futures	32	13 à 25
B3	Énergie et émissions de gaz à effet de serre	33 et 34	15 et 16
B4	Pollution de l'air, de l'eau et du sol	34	—
B5	Biodiversité	34	—
B6	Eau	35	—
B7	Utilisation des ressources, économie circulaire et déchets	35	14 et 15
B8	Effectif : caractéristiques générales	36	5 à 8 et 19
B9	Effectif : santé et sécurité	36	18
B10	Effectif : rémunération, négociation collective et formation	37	19
B11	Condamnations et amendes pour corruption et pots-de-vin	37	21 et 22
C1	Stratégie : modèle d'affaires et initiatives de durabilité	38	5 à 12, 24 et 25
C2	Pratiques, politiques et initiatives futures, et scope 3	39	13, 15 et 26
C3	Cibles de réduction des émissions et transition climatique	40	16 et 26
C4	Risques climatiques	41	13
C5	Caractéristiques additionnelles de l'effectif	41	19
C6	Politiques et processus en matière de droits humains	42	18
C7	Incidents graves en matière de droits humains	43	18
C8	Chiffre d'affaires de certains secteurs et indices de référence	43	8
C9	Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance	43	28

OPTION DE PUBLICATION

Option B : module de base B1 à B11 et module complet C1 à C9, publiés ensemble sur base consolidée pour cinq entités employeuses.

OMISSION DÉCLARÉE

Le total du bilan est omis au titre du point B1 b, comme information financière sensible. Aucune autre omission n'est revendiquée.

Indicateurs chiffrés

Chaque indicateur est donné à l'ouverture de la trajectoire, en 2023, puis à la clôture de l'exercice, puis la cible fixée à l'horizon 2030. Un tiret signale un indicateur dont le suivi a commencé après 2023. Première partie, gouvernance et social.

INDICATEUR	UNITÉ	2023	2025	CIBLE 2030
— GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION				
Chiffre d'affaires	k€	2 370	5 115	25 000
Présence aux assemblées générales	%	100	99,4	100
Dialogue avec les parties prenantes	—	Hebdo.	Hebdo.	Hebdo.
Litiges clients	#	0	0	0
— ÉTHIQUE DES AFFAIRES				
Collaborateurs destinataires du code éthique	%	0	100	100
Fournisseurs de services signataires de la charte d'achats	%	0	90	100
— PARTAGE DE LA VALEUR				
Part du capital détenue par les salariés	%	6,3	12	20
— EFFECTIF ET CONDITIONS DE TRAVAIL				
Effectif au 31 décembre	#	10	23	—
Part des femmes dans l'effectif	%	10	39,1	50
Part des femmes parmi les cadres	%	100	83,3	—
Contrats à durée indéterminée à temps plein	%	90	73,9	—
Autres contrats : durée déterminée, temps partiel, alternance	%	10	26,1	—
Âge moyen	ans	36	34	—
Ancienneté moyenne	ans	—	1,1	—
Collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé	%	0	0	—

Indicateurs chiffrés (suite)

Seconde partie, rémunération, santé et qualité de vie au travail, environnement et contribution sociale.

INDICATEUR	UNITÉ	2023	2025	CIBLE 2030
— RÉMUNÉRATION				
Écart de rémunération entre femmes et hommes	%	+ 1,3	+ 7,2	0
— SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL				
Taux d'absentéisme maladie	%	—	0,5	0
Salariés ayant suivi au moins une formation	%	—	43,5	100
Événements internes : séminaires, afterworks	#	—	12	—
Satisfaction des collaborateurs	%	—	97,4	100
— ENVIRONNEMENT				
Déchets orientés vers la valorisation	kg	—	18	—
Déchets dangereux collectés séparément	kg	—	1,5	—
Équipements informatiques mis au rebut	#	—	0	0
Véhicules électriques ou hybrides dans la flotte	%	—	100	100
Déplacements professionnels en avion en France métropolitaine	%	—	0	0
— CONTRIBUTION SOCIÉTALE				
Dons versés aux associations	€	—	2 250	0,25 % du CA
Collaborateurs ayant participé à une action solidaire	#	—	15	—

LECTURE DU TABLEAU

Un tiret en dernière colonne signale un indicateur suivi sans cible chiffrée, soit qu'il décrive une caractéristique de l'effectif, soit que sa cible reste à arrêter par la direction.

Plan d'action et récurrence des mesures

Le suivi opérationnel de la démarche action par action. Chaque ligne porte son indicateur, la cible retenue et la fréquence de mesure. L'unité indique si l'objectif se lit en nombre d'occurrences ou en pourcentage de la population concernée. Première partie, actions sociales et de gouvernance.

ACTION	UNITÉ	INDICATEUR	OBJECTIF 2030	RÉCURRENCE
Sensibilisation mobilité douce	#	Action de sensibilisation	1	1 fois/an
Participation aux évènements	%	Déploiement aux collaborateurs	100	1 fois/an
Participation des collaborateurs à l'amélioration de la visibilité de l'entreprise	%	Suivi de l'engagement	N/A	N/A
Formation managériale	%	Managers / responsables formés	100	1 fois/an
Sensibilisation au bien-être et QVT	#	Action de sensibilisation bien-être et QVT	1	1 fois/an
Accompagnement à l'insertion des ressortissants étrangers employés		N/A	N/A	N/A
Prise de parole dans une école sur la place des femmes au travail	#	Action de sensibilisation	1	1 fois/an
Améliorer / mettre à jour le DUERP	#	Action de mise à jour	1	1 fois/an
Désigner un référent santé et sécurité de groupe et former le collaborateur désigné	#	Formation d'un collaborateur	1	1 fois/2 ans
Sensibilisation sur la sédentarité au travail	%	Collaborateurs sensibilisés	100	1 fois/an
Conception d'une charte de l'IA	#	Conception et mise à jour	1	1 fois/an
Sensibilisation éthique des affaires	%	Collaborateurs formés	100	1 fois/an
Sensibilisation cybersécurité	%	Collaborateurs formés	100	1 fois/mois
Réunion du comité RSE	#	Nombre de réunions	1	2 fois/an
Webinar interne de suivi de projet RSE	%	Personnes présentes	100	1 fois/an

Plan d'action et récurrence des mesures (suite)

Seconde partie, actions de sécurité de l'information, de satisfaction client et de sobriété numérique et environnementale.

ACTION	UNITÉ	INDICATEUR	OBJECTIF 2030	RÉCURRENCE
Appliquer la feuille de route ISO 27001		N/A	N/A	N/A
Partage d'un formulaire de satisfaction de fin de mission	%	Personnes ayant reçu le formulaire	100	N/A
Partage d'un formulaire de satisfaction annuel pour les clients	%	Personnes ayant reçu le formulaire	100	1 fois/an
Partage d'un formulaire de satisfaction annuel pour les consultants	%	Personnes ayant reçu le formulaire	100	1 fois/an
Revue exhaustive des logiciels utilisés dans une démarche RSE	%	Logiciels audités	100	1 fois/an
Externaliser l'infogérance pour augmenter la durabilité des équipements informatiques	#	Signature d'un contrat	1	1 fois/an
Achat d'une machine à café à grain pour réduire les emballages liés aux dosettes	#	Achat de la machine à café	1	N/A
Sensibilisation au numérique responsable	%	Nombre de collaborateurs sensibilisés	1	1 fois/an
Mise en place d'une heure de nettoyage numérique	#	Application de cette heure de nettoyage	1	1 fois/mois
Sensibilisation à la gestion des déchets	%	Nombre de collaborateurs sensibilisés	1	1 fois/an
Mise en place d'un bac de tri dans les locaux	#	N/A	N/A	N/A
Sensibilisation au poids carbone général et focus nourriture	%	Nombre de collaborateurs sensibilisés	1	1 fois/an
Bilan carbone personnel	%	Personnes ayant réalisé leur bilan carbone	100	1 fois/an
Incitation aux alternatives végétariennes	%	Nombre de collaborateurs sensibilisés	1	1 fois/an
Questionnaire de validation des acquis des affichages de sensibilisation	%	Personnes ayant reçu le formulaire	100	1 fois/an

LECTURE DU TABLEAU

La mention N/A signale une action dont l'indicateur de suivi reste à définir. Ces lignes sont conservées dans le tableau pour que le périmètre du plan d'action apparaisse en entier, et leur formalisation figure parmi les jalons de la feuille de route.



Faisons grandir nos équipes pour évoluer ensemble.

Rapport de durabilité VSME — Exercice 2025
Achevé de rédiger le 1er juin 2026