



# Rapport RSE 2025

KLEE GROUP



# Sommaire

<b>1. Modèle d'affaire</b>	<b>5</b>
1.1 Notre marché, nos clients	5
1.2 Notre offre	7
1.3 Nos ressources	9
1.4 Notre création de valeur	10
<b>2. Notre démarche RSE</b>	<b>12</b>
2.1 Gouvernance de la RSE	12
2.2 Dialogue avec les parties prenantes	13
2.3 Matrice de matérialité	14
2.4 Analyse des risques	14
2.5 Feuille de route RSE	16
<b>3. Responsabilité sociale</b>	<b>18</b>
3.1 Attractivité et fidélisation des collaborateurs	18
3.2 Formation et développement des compétences	20
3.3 Diversité et inclusion	21
3.3.1 La mission handicap	21
3.3.2 Égalité Femmes-Hommes	21
3.3.3 Diversité culturelle	22
3.3.4 Pyramide des âges	23
3.4 Assurer la santé et la sécurité	23
3.5 Dialogue social et engagement des collaborateurs	25
3.6 Garantir les comportements éthiques	26
<b>4. Responsabilité environnementale</b>	<b>28</b>
4.1 Notre approche environnementale	28
4.2 Salariés acteurs de la démarche environnementale	28
4.3 La sobriété énergétique	28
4.4 Gestion des ressources de bureau	29
4.5 Gestion des déchets	29
4.6 Incitation à la mobilité douce	31
4.7 Bilan Carbone	32
<b>5. Responsabilité sociétale</b>	<b>35</b>
5.1 Financements durables	35
5.2 Engagement solidaire	35
5.3 Actions école	35
5.4 Mécénat de compétences	35
5.5 Communauté Klee Soror'IT	36

5.6	Engagements externes _____	36
5.6.1	Planet Tech'Care _____	36
5.6.2	Le Grand défi des entreprises _____	37
5.6.3	Charte Numérique Responsable _____	37
5.7	Achats responsables _____	37
<b>6.</b>	<b>Numérique responsable _____</b>	<b>40</b>
6.1	Réduire les impacts négatifs liés à notre fonctionnement en interne _____	40
6.2	Rendre nos offres plus vertueuses en y intégrant la dimension Numérique Responsable _____	41
6.2.1	Écoconception — une méthodologie structurée dès la phase de cadrage _____	41
6.2.2	Accessibilité numérique — une exigence croissante, portée par nos clients _____	42
6.3	Maintenir notre positionnement sur les projets à forts impacts _____	42
6.4	Développer l'expertise en numérique responsable _____	43
6.4.1	Klee Academy : le socle de la montée en compétences _____	43
6.4.2	Cybersécurité et protection des données : des compétences au cœur du Numérique Responsable _____	44
<b>7.</b>	<b>Indicateurs _____</b>	<b>46</b>
7.1	Indicateurs transverses – Groupe _____	46
7.2	Indicateurs Sociaux _____	46
7.3	Indicateurs Gouvernance et Achats responsable _____	64
7.4	Indicateurs Numérique Responsable _____	68
7.5	Indicateurs Environnementaux _____	70
<b>8.</b>	<b>ANNEXE 1 – Rapport d'audit _____</b>	<b>78</b>
<b>9.</b>	<b>ANNEXE 2 - Procédure de reporting _____</b>	<b>83</b>
<b>10.</b>	<b>ANNEXE 3 - Note méthodologique _____</b>	<b>97</b>



# 1. MODÈLE D'AFFAIRE

# 1. Modèle d'affaire

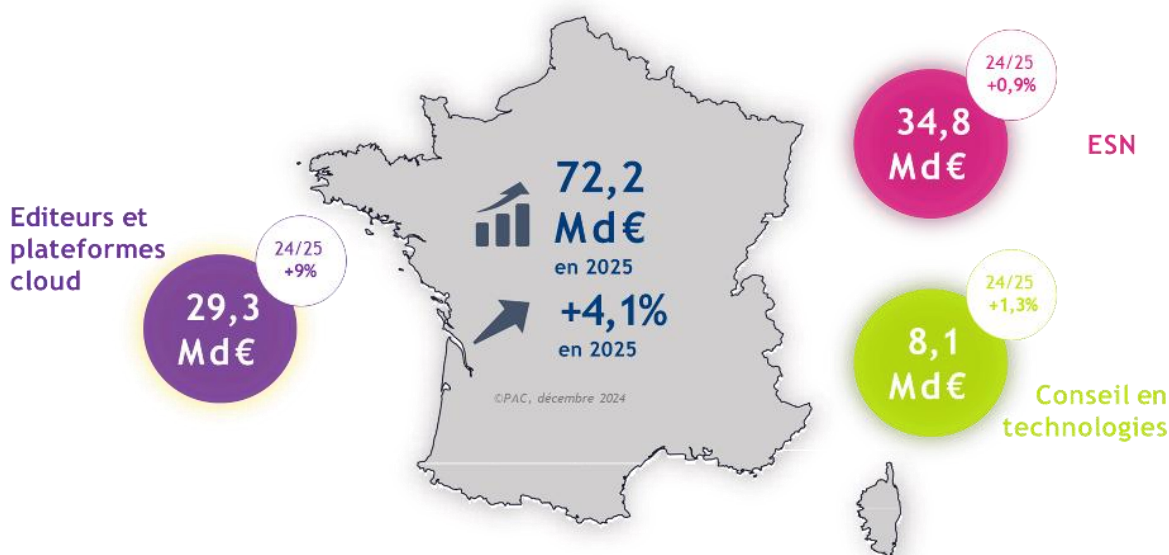
## 1.1 Notre marché, nos clients

Un secteur numérique en pleine croissance

Klee Group est positionné sur un marché en pleine transformation, porté par la numérisation accélérée des entreprises et des organisations. Selon les estimations de Numeum (source PAC, décembre 2024), le marché du numérique en France atteint 72,2 Md€ en 2025, en croissance de +4,1 % par rapport à 2024.

Cette dynamique globale masque des évolutions contrastées selon les segments :

- **Éditeurs et plateformes cloud : 29,3 Md€** (+9 % en 2024/2025) — segment le plus dynamique, porté par l'adoption massive du SaaS et des infrastructures cloud ;
- **Entreprises de Services du Numérique (ESN) : 34,8 Md€** (+0,9 % en 2024/2025) — croissance modérée dans un contexte de normalisation après plusieurs années de forte expansion ;
- **Conseil en technologies (ICT) : 8,1 Md€** (+1,3 % en 2024/2025) — progression stable, tirée par les besoins en transformation et accompagnement technologique.



Source : Numeum (tendances et perspectives numériques – Décembre 2024)

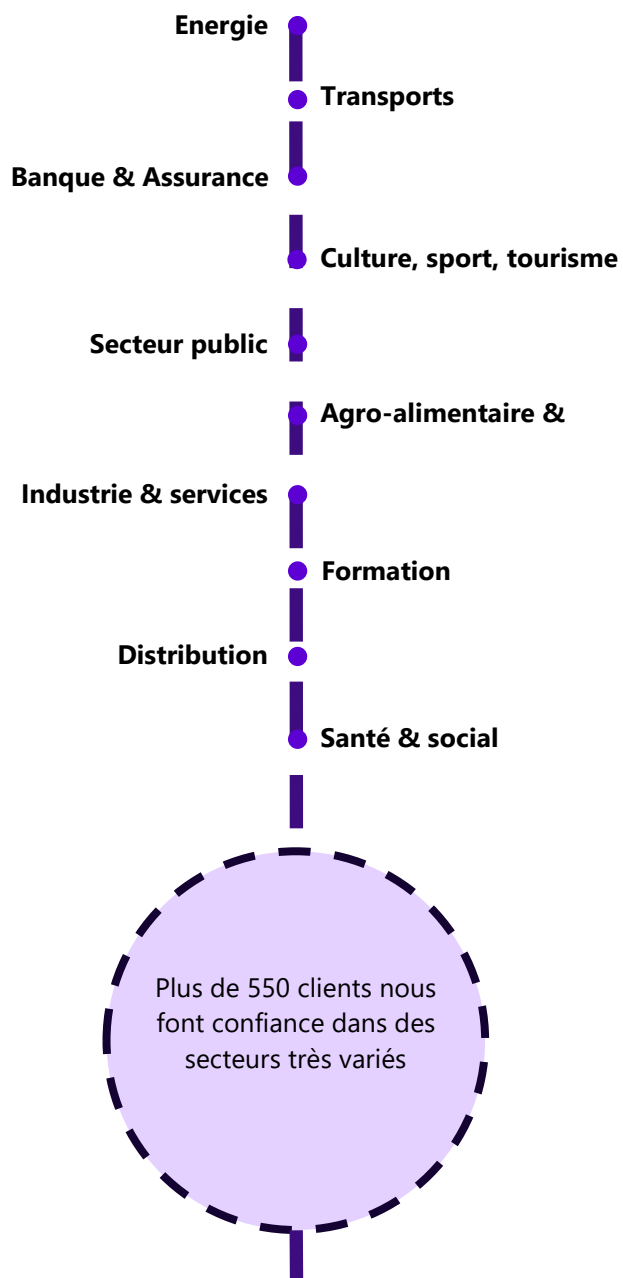
Créateur de solutions digitales métier, Klee Group accompagne depuis 38 ans ses clients, de l'idée à la mise en œuvre d'une solution opérationnelle et durable. Le Groupe opère principalement sur les segments ESN et conseil en technologies, qui représentent ensemble plus de 59 % du marché national.

Dans un contexte de ralentissement relatif de ces segments (+0,9 % et +1,3 % respectivement en 2025), la capacité du Groupe à maintenir sa croissance témoigne de la pertinence de son positionnement différenciant, articulé autour de l'expertise métier, du numérique responsable et de la proximité client — et de la confiance durable de ses clients comme de l'expertise de ses collaborateurs.

## Profil du groupe



## Secteurs d'activités



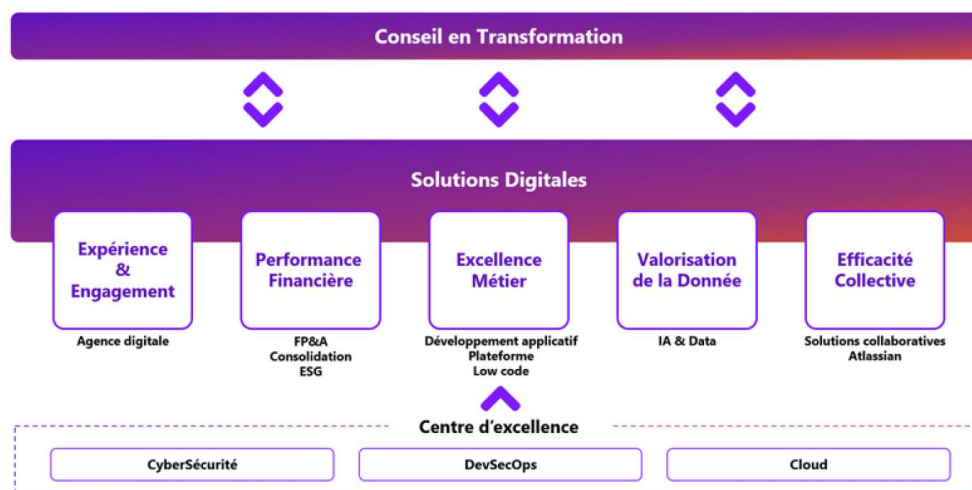
## 1.2 Notre offre

Klee Group propose un portefeuille d'offres complet et différenciant, organisé autour de deux activités complémentaires — Services et Produits — couvrant l'ensemble du cycle de vie d'un projet digital.

En 2025, l'offre de Klee Group a connu une évolution structurante avec l'intégration d'Alenium Consultants au sein du périmètre du groupe, renforçant ses expertises en conseil et en transformation digitale. Cette évolution de périmètre se reflète dans l'ensemble des données présentées dans ce rapport, qui intègrent désormais les effectifs et activités de ces entités.

### SERVICES (90% du CA en 2025)

## Les offres Service de Klee Group : une approche globale couvrant tout le cycle de vie d'un projet digital



L'offre de services s'articule autour de trois niveaux :

*Conseil en Transformation* — via **Alenium**, Klee Group accompagne ses clients dans la formalisation et la mise en œuvre de leur stratégie de transformation digitale.

*Solutions Digitales* — le Groupe imagine et développe des solutions couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de ses clients, autour de cinq domaines d'expertise :

- **Expérience & Engagement** : expériences digitales personnalisées pour les clients, collaborateurs, agents et citoyens, portées par notre Agence Digitale
- **Performance Financière** : accompagnement FP&A, consolidation et reporting ESG grâce à l'expertise des plateformes de pilotage de la performance, via **Klee Performance**
- **Excellence Métier** : développement applicatif sur-mesure, solutions plateforme et low code pour cultiver la différence métier de nos clients
- **Valorisation de la Donnée** : stratégie IA & Data, IA Science et Data Management pour booster la performance par la valorisation des données
- **Efficacité Collective** : accélération de la performance des équipes, en tant que partenaire **Platinum Atlassian**

Centre d'Excellence — transversal à l'ensemble des solutions, il regroupe les expertises **Cybersécurité**, **DevSecOps** et **Cloud** pour concevoir, sécuriser et fiabiliser chaque réalisation.

## PRODUITS (10% du CA en 2025)

### Les offres Produit de Klee Group : adoptez nos solutions logicielles "user centric"



**SOLUTION  
FRONT TO BACK**  
dédiée aux métiers du  
Capital Investissement



**PILOTAGE  
COMMERCIAL &  
MERCHANDISING**  
pour Industriels & PGC



**SOLUTION DE  
GOUVERNANCE &  
D'ARCHIVAGE**  
de l'information

- **Capital Venture** : solution Front to Back dédiée aux métiers du Capital Investissement.
- **Klee Commerce** : pilotage commercial et merchandising pour Industriels & PGC.
- **Spark Archives** : solution de gouvernance et d'archivage de l'information.

## 1.3 Nos ressources

### Capital Humain

- 1 075 talents issus des meilleures écoles d'ingénieurs ou de management.
- Répartis sur 11 sites en France dont le Plessis-Robinson, Boulogne Billancourt, Nantes, Lyon... et une présence en Espagne, en Italie et aux Etats Unis.



KLEE  
GROUP

### Capital Intellectuel

- Investissement continu en R&D pour nos activités produits
- Propriété intellectuelle liée aux logiciels développés
- Partenariats avec des leaders technologiques et Lab technique interne



### Capital Financier

- Stabilité et indépendance de l'actionariat : les trois fondateurs sont toujours actionnaires majoritaires du Groupe
- Trésorerie consolidée du groupe au 31/12/2025 : 35 M€



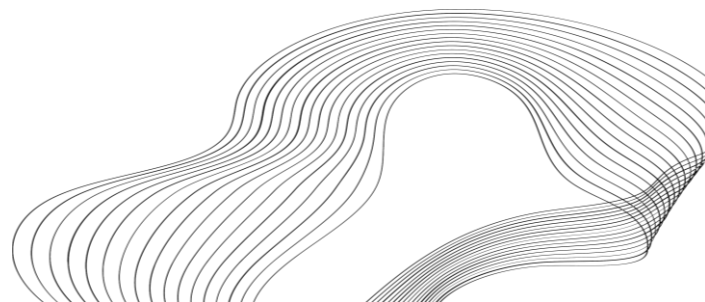
### Capital Durable et Responsable

- Renouvellement en cours du Label Numérique Responsable niveau 2
- Renouvellement certification ISO 27001 et HDS
- Adhérent au Global Compact des Nations Unies
- Obtention et maintien de la certification Qualiopi (Klee Performance)



### Valeurs

Engagement  
Intelligence collective  
Innovation



## 1.4 Notre création de valeur



### Stratégie

Du fait de notre expertise en transformation digitale, notre portefeuille d'offres diversifiées et notre base de clientèle solide, le Groupe entend poursuivre son développement et sa croissance et adresser les enjeux du secteur par les actions suivantes :

**Prendre en compte les impacts environnementaux et sociétaux** par la mise en œuvre d'un numérique responsable au service d'une société plus inclusive, plus éthique et plus écologique :

- Impliquer les collaborateurs par la montée en compétences sur l'écoconception et l'accessibilité numérique
- Intégrer le numérique responsable dans nos offres de produits et services
- Attirer et retenir les talents en mettant en place une politique de recrutement ambitieuse et en favorisant la formation, la diversité, l'inclusion autour de nos valeurs partagées d'engagement, d'intelligence

### Résultats

#### Capital financier

- Croissance régulière du chiffre d'affaires

#### Capital humain

- 47 nationalités représentées en 2025
- 3 partenariats conclus avec des écoles d'ingénieurs

#### Capital immatériel

- Démarche d'écoconception mise en œuvre dans nos offres
- Investissements sur les Practices data et cybersécurité

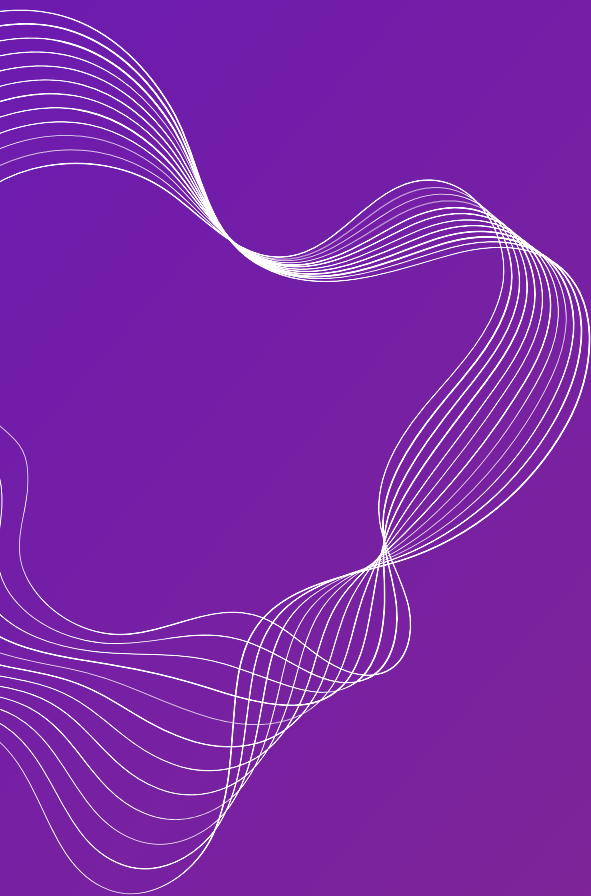
#### Capital durable et responsable

- Engagements label numérique responsable niveau 2 sur 3 ans. Renouvellement du label après audit courant 2026
- Niveau Platine Ecovadis 2025 (Klee Conseil & Intégration + Spark Archives)
- Niveau Gold Ecovadis 2025 (Klee Performance + Klee Commerce)



## **2. NOTRE DÉMARCHE**

### **RSE**



## 2. Notre démarche RSE

### 2.1 Gouvernance de la RSE

La responsabilité sociétale de l'entreprise est intégrée à la stratégie du Groupe avec un fort engagement de l'ensemble de nos salariés et de la direction générale. Convaincus que le numérique permet de répondre aux grands enjeux du développement durable auxquels nous devons faire face, l'ambition du Groupe est de contribuer au développement d'un numérique plus sobre, inclusif et éthique, avec l'implication de nos principales parties prenantes.

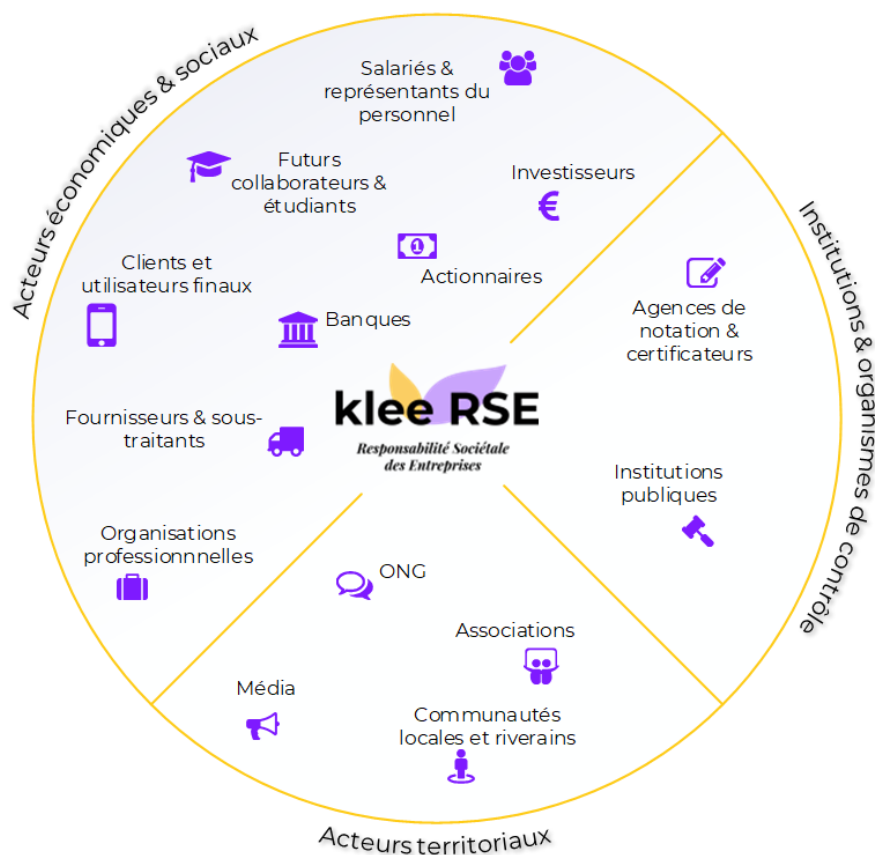
La RSE est pilotée par le directeur général délégué. Des réunions régulières entre ce dernier, le Directeur des Ressources Humaines, la Directrice Administrative et Financière ainsi que la responsable RSE permettent de définir des orientations RSE alignées avec la stratégie globale du Groupe. Ces rencontres permettent non seulement de définir les objectifs et ambitions du groupe mais aussi de garantir un suivi rigoureux et continu des initiatives mises en œuvre.

L'exercice 2025 a été marqué par une vacance du poste de Responsable RSE pendant plusieurs mois, entraînant un ralentissement de certaines actions planifiées — notamment le renouvellement du Label Numérique Responsable et la mise à jour de la stratégie RSE.

Cette situation a été résolue en cours d'année avec la nomination d'une nouvelle responsable, qui a engagé dès sa prise de poste un travail de priorisation et de relance des chantiers en attente. L'un de ses 1ers chantiers a été de publier le présent Rapport RSE, sur une base volontaire — Klee Group n'étant plus soumis à l'obligation réglementaire de déclaration de performance extra-financière — et de le faire auditer volontairement par un commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité témoignant de l'exigence de transparence et de fiabilité que le Groupe s'impose.

## 2.2 Dialogue avec les parties prenantes

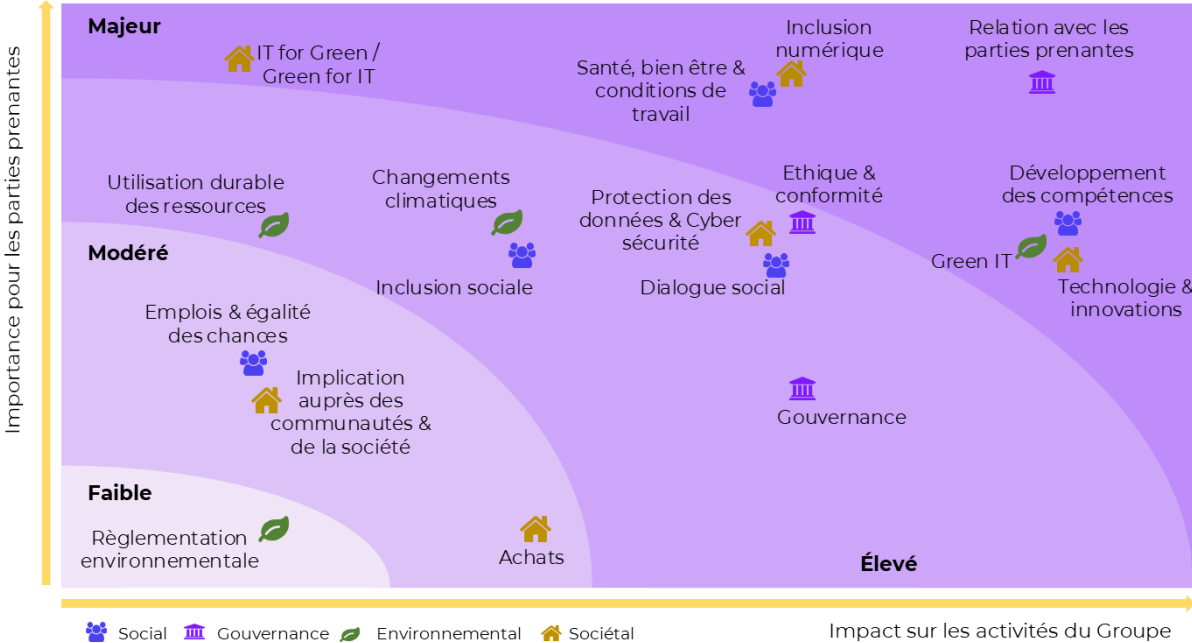
Un dialogue régulier avec nos principales parties prenantes permet de prendre en compte leurs attentes dans notre stratégie RSE. Afin d'entretenir ce dialogue nous avons mis en place plusieurs canaux de communication, à l'exemple du canal Teams interne qui permet aux salariés d'échanger sur la démarche du groupe, de proposer des actions à déployer et de partager des bonnes pratiques RSE.



**Cartographie des principales parties prenantes**

### 2.3 Matrice de matérialité

Le dialogue avec nos parties prenantes a permis d'établir une matrice des enjeux RSE les plus pertinents pour le Groupe. Les actions déployées pour répondre à ces enjeux sont décrites tout au long de notre Rapport RSE. Notre ambition est d'actualiser ces enjeux courant 2026 en réalisant une analyse de double matérialité.



### 2.4 Analyse des risques

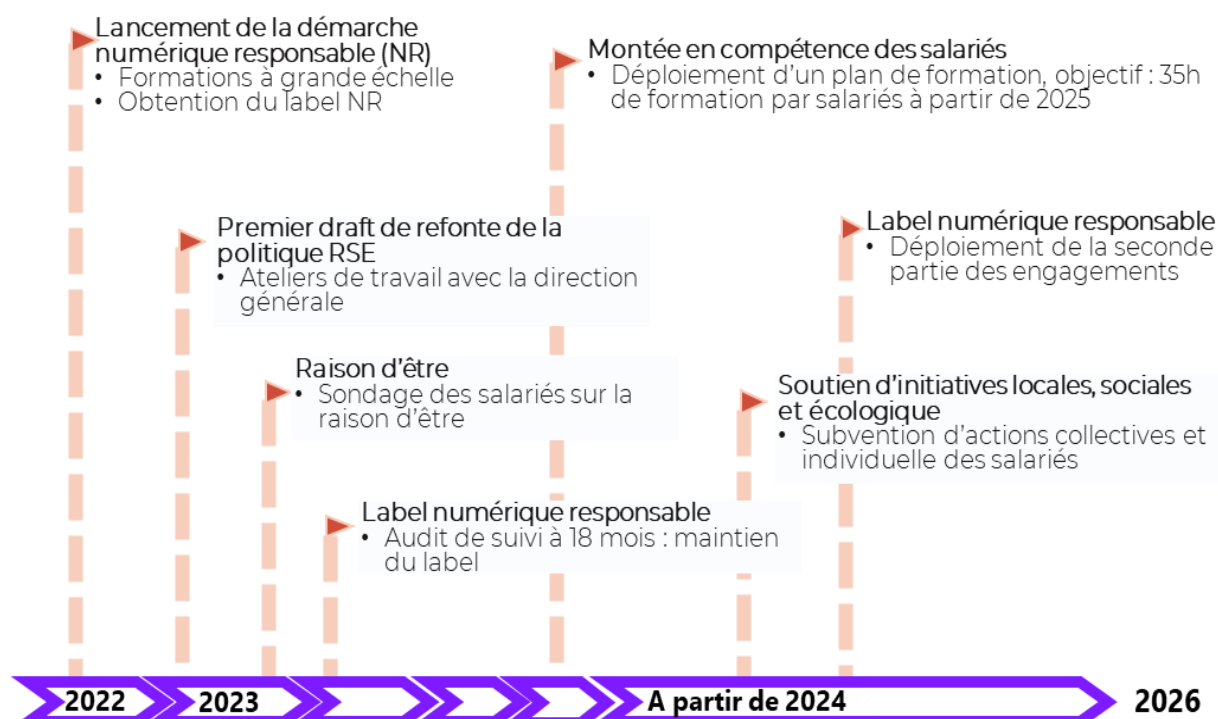
L'analyse des risques ci-dessous montre les risques RSE identifiés par le Groupe et les actions en place pour y remédier. Cette analyse des risques a été réalisée en co-construction entre l'équipe de la RSE et la direction générale : le directeur délégué, la directrice administrative et financière ainsi que le directeur des ressources humaines.

	Enjeux	Risques	Exposition	Criticité	Plan de remédiation	Paragraphe associé
SOCIAL	<b>Attirer, former &amp; fidéliser</b>	Difficulté à recruter et à retenir les talents, perte de productivité	Elevé	Moyenne	Déploiement d'actions pour favoriser l'attractivité et la rétention des talents Renforcement de la marque employeur	<a href="#">3.1 Attractivité et fidélisation des collaborateurs</a> <a href="#">3.3 Diversité et inclusion</a>
	<b>Améliorer la qualité de vie au travail</b>	Absentéisme, maladies, accidents, diminution de la productivité	Faible	Faible	Mise en place de mesures de prévention, formation des salariés	<a href="#">3.4 Assurer la Santé et la Sécurité au travail</a>
	<b>Promouvoir l'inclusion &amp; la diversité</b>	Litiges et plaintes, impact négatif sur la marque employeur et l'image	Faible	Moyenne	Mise en place d'actions pour favoriser la non-discrimination	<a href="#">3.4 Assurer la santé et la sécurité</a> <a href="#">3.6 Garantir les comportements éthiques</a>
SOCIÉTAL	<b>Avoir un Impact sociétal positif</b>	Faible empreinte territoriale	Faible	Faible	Mise en place d'actions pour favoriser l'ancrage territorial	<a href="#">5.2 Engagement solidaire</a> <a href="#">5.3 Actions écoles</a> <a href="#">5.4 Mécénat de compétences</a> <a href="#">5.5 Communauté Klee Soror'IT</a>
ENVIRONNEMENTAL	<b>Limiter l'empreinte écologique de notre activité</b>	Impacts négatifs sur l'environnement	Moyenne	Moyenne	Déploiement d'actions pour limiter l'empreinte environnementale des activités	<a href="#">4. Responsabilité environnementale</a> <a href="#">6. Numérique Responsable</a>
SECURITE	<b>Assurer la confidentialité et la sécurité des données</b>	Non-respect ou fuites de données, cyber-attaques	Elevé	Elevé	Déploiement d'actions pour sécuriser les systèmes, protéger les données et lutter contre les cyber-attaques	<a href="#">6.4.2 Cybersécurité et protection des données ; des compétences au cœur du Numérique Responsable</a>
COMMERCIAL	<b>Evolution du modèle économique et concurrence</b>	Perte de contrats et parts de marché	Elevé	Elevé	Mise en place de solution et technologies innovantes adaptées aux besoins du marché et intégration des attentes clients en matière de RSE	<a href="#">1. Modèle d'affaire</a>
REGLEMENTAIRE	<b>Suivre et anticiper la réglementation</b>	Sanctions financières liées à la non-conformité réglementaire, impact négatif sur la réputation	Moyenne	Moyenne	Veille réglementaire sur les sujets RSE et mise en conformité aux réglementations dont la loi Sapin II	<a href="#">2.1 Gouvernance de la RSE</a>

## 2.5 Feuille de route RSE

Une feuille de route articulée autour de quatre axes :

- Le **numérique responsable**, pour contribuer à un numérique **plus sobre, inclusif et éthique**.
- La **formation**, afin de maintenir la **compétitivité** de l'entreprise et une meilleure **employabilité** des salariés.
- La **mission handicap**, pour rendre l'entreprise plus **inclusive** et favoriser l'intégration de salariés en situation de handicap.
- Le **soutien d'initiatives locales, sociales et écologiques** pour apporter une contribution positive à la société et favoriser **l'ancrage territorial**.



En 2025, cette feuille de route a été mise en œuvre et elle évoluera en 2026. Elle fera l'objet d'une refonte stratégique, avec pour socle méthodologique : la réalisation d'une analyse de double matérialité conforme aux exigences des référentiels européens CSRD/VSME. Cette approche, qui évalue à la fois les impacts du Groupe sur la société et l'environnement (matérialité d'impact) et les risques / opportunités ESG susceptibles d'affecter la performance et la valeur de l'entreprise (matérialité financière), permettra de refondre la hiérarchisation des enjeux RSE de Klee Group sur une base plus rigoureuse et alignée avec les attentes de ses parties prenantes.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de mise en conformité volontaire et anticipée avec les obligations de reporting extra-financier applicables aux entreprises de notre taille, dans le prolongement de la directive CSRD et du référentiel simplifié VSME destiné aux PME et ETI. Elle permettra également d'ajuster nos publications extra-financières.

# 3. RESPONSABILITE SOCIALE



### 3. Responsabilité sociale

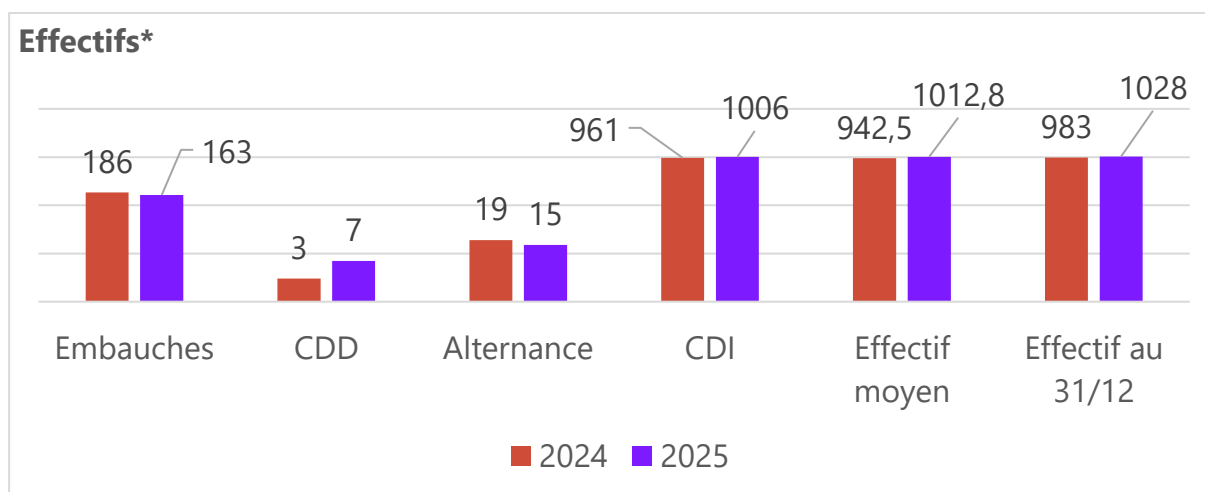


Klee Group mène une politique sociale proactive guidée par des enjeux que sont l'attractivité et la fidélisation des talents, le développement des compétences, l'égalité des chances ainsi que la santé sécurité au travail.

En 2025, Klee Group a poursuivi le recentrage stratégique de sa politique de recrutement engagé en 2024, en privilégiant les profils expérimentés au détriment des recrutements juniors. Cette orientation se traduit par une réduction de 12,4 % du nombre de recrutements par rapport à l'année précédente.

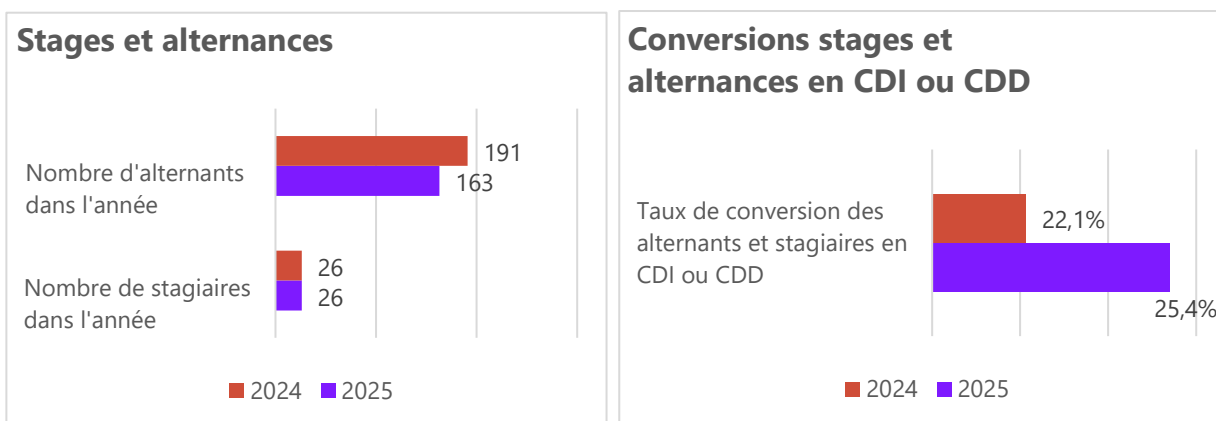
Loin de signifier un repli, cette évolution reflète une croissance maîtrisée et qualitative des effectifs : l'effectif total au 31 décembre 2025 s'établit à 1 028 collaborateurs, contre 983 en 2024, soit une progression de 45 personnes (+4,6 %). Les CDI, qui constituent 97,9 % de l'effectif, progressent de 4,7 % (961 → 1 006), témoignant de la solidité et de la stabilité du modèle social du Groupe. L'effectif moyen en ETP atteint 1 012,8, en hausse de 7,5 % par rapport à 2024. Cette dynamique se reflète également dans la masse salariale, qui progresse de 11 % pour atteindre 64,8 M€ (+6,4 M€), en cohérence avec la montée en gamme des profils recrutés et la croissance des équipes.

#### 3.1 Attractivité et fidélisation des collaborateurs



\* Les effectifs pris en compte ainsi que toutes les données de ce Rapport RSE n'intègrent pas les sociétés Klee 3D et Klee Innovation Service, ni les mandataires sociaux et les stagiaires.

Notre stratégie de recrutement axée sur les profils expérimentés se traduit concrètement par une légère réduction du recours à l'alternance et aux stages en 2025 : l'alternance diminue de 15 % (163 alternants en 2025, contre 191 en 2024), tandis que le nombre de stagiaires reste stable (26 chaque année). Signe de l'attractivité du Groupe auprès des jeunes talents. Le taux de conversion stagiaires et alternants en CDI ou CDD progresse de 22,1 % à 25,4 % en 2025, soit 48 personnes intégrées dont 15 anciens stagiaires et 33 anciens alternants.



Ce recentrage reflète un choix assumé en faveur de profils permanents capables d'encadrer les jeunes talents et non une réponse au ralentissement du marché, même si ce dernier pousse l'ensemble du secteur dans la même direction : 36 % des entreprises du numérique prévoient en 2025 de réduire leurs recrutements de jeunes diplômés et d'alternants (Numeum).

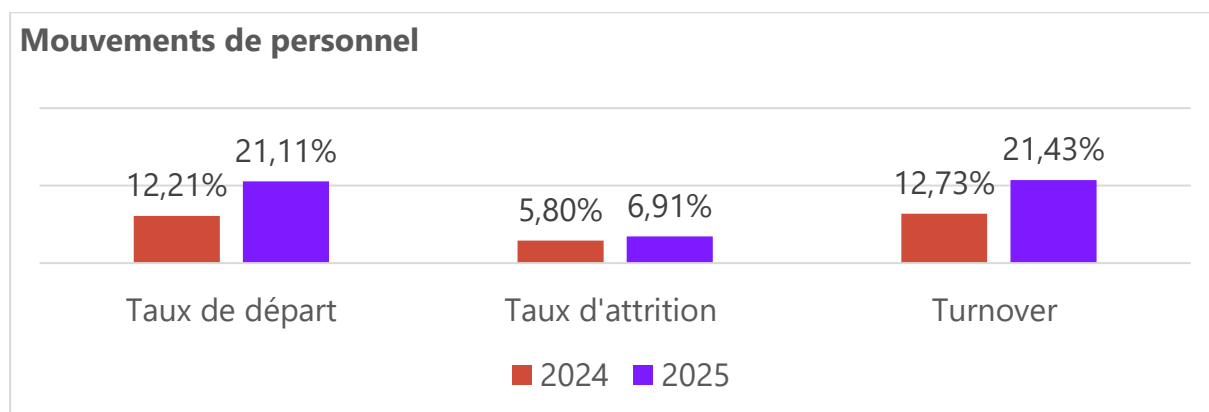


Notre engagement envers l'emploi de jeunes talents a été reconnu pour la 6e année consécutive par l'obtention du label Happy Trainees Platinum (note de 473,0 / 500).

Ces résultats globaux découlent d'actions menées sur plusieurs axes : une marque employeur renforcée auprès des écoles, appuyée par une présence digitale active, la cooptation (20 % des recrutements), un programme de relations écoles *School Ambassador*, des offres claires et attractives, une présence lors des salons écoles et un process de recrutement fluide. La fidélisation débute dès l'intégration avec une expérience collaborateur soignée incluant un programme de parrainage (Kompleece), portée par un onboarding structuré.

En 2025, les indicateurs de mobilité externe ont été significativement impactés par le contexte de restructuration lié à l'intégration d'Alenium au sein de Klee Conseil & Intégration.

Le taux de turnover s'établit à 21,4 % (contre 12,7 % en 2024) et le taux de départ à 21,1 % (contre 12,2 %), reflétant une hausse des ruptures conventionnelles, des démissions et des fins de période d'essai. Ces niveaux sont à lire au regard du contexte propre à Klee Group plutôt qu'à celui du marché : en 2024, le taux de turnover du secteur numérique était tombé à 16 %, un niveau historiquement bas, les salariés préférant rester en poste dans un contexte économique incertain, les ESN encaissant par ailleurs un décrochage de leur activité de -2,1 % et près d'un tiers des entreprises signalant un manque de charge de travail (Numeum).



Hors effet intégration Alenium/Klee Conseil & Intégration, le taux de départ des autres entités du Groupe reste dans la norme sectorielle des ESN (12–15 %).

Le taux d'attrition, qui mesure les seuls départs volontaires, progresse plus modestement, de 5,8 % à 6,9 %, dans un secteur où un taux de 20 à 30 % reste la norme historique.

Ces chiffres témoignent d'une fidélisation globalement maîtrisée sur l'ensemble du Groupe.

## 3.2 Formation et développement des compétences



L'adaptation et le développement des compétences représentent aujourd'hui un double enjeu : un réel avantage compétitif pour l'entreprise et une meilleure employabilité pour les salariés.

Notre politique de formation vise à assurer la montée en compétences de nos collaborateurs, l'amélioration de leur performance et le partage de connaissances au sein du Groupe.

Plusieurs chantiers structurants ont été déployés en 2025 :

- Déploiement du parcours Manager incluant les thématiques de la gestion de conflits, comment mener les entretiens annuels, du leadership, etc.
- Sensibilisation aux risques de cybersécurité auprès des métiers opérationnels : développeurs, chefs de projet, directeurs de projet, leaders techniques et consultants fonctionnels – l'objectif étant de sensibiliser 100 % de nos développeurs. Ce chantier est poursuivi en 2026.
- Mise en place d'un nouvel LMS plus innovant et ergonomique, tout en assurant une meilleure fiabilité et accessibilité des données.
- Le déploiement d'un nouvel outil de gestion du temps a mené à l'accompagnement à la prise en main de cet outil par le public de référence : chefs de projets, directeurs de projets et référents.
- Formalisation de 5 parcours métiers clés : développeur, chef de projet, consultant fonctionnel, directeur de projet et leader technique. Les thématiques manquantes (notamment pour le leader technique) feront l'objet d'un déploiement ultérieur, à l'image du cycle dédié au chef de projet, déjà proposé chaque année en blended learning.

En 2025, 92,4 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année (e-learning inclus). Le volume total d'heures de formation s'établit à 13 396 heures, en légère baisse de 2,4 % par rapport à 2024 (13 731 heures), dans un contexte de forte croissance des effectifs qui mécaniquement dilue le ratio individuel : le nombre d'heures de formation par salarié formé passe ainsi de 14,31 heures à 13,23 heures (-9,2 %). Le nombre d'actions de formation recule de 8,5 % (7 036 en 2025, contre 7 687 en 2024).

En revanche, les dépenses liées à la formation progressent de 5,5 % pour atteindre 1 626 643 € en 2025 (contre 1 541 596 € en 2024), portées notamment par un recours accru aux organismes externes (+37,4 %) et une meilleure mobilisation des droits OPCO (+87,2 %). Le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation s'établit à 1,40 %, en croissance par rapport à 2024 (0,70 %).

Formation	2024	2025
Nombre total d'heures de formation	13 731 h	13 396h
Nombre total d'heures de formation par salarié	14,57 h	13,23 h
Nombre total d'actions de formation	7 687	7 036
% de la masse salariale dédié à la formation	0,70	1,40
Total des dépenses liées à la formation	1 541 596,08 €	1 626 643,00 €



### 3.3 Diversité et inclusion

#### 3.3.1 La mission handicap

La mission handicap a pour objectif de favoriser le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap, et de les accompagner dès la phase de recrutement.

Des actions sont déployées en interne à destination des salariés et en externe à destination des candidats : formation et sensibilisation des équipes, accompagnement des collaborateurs dans leurs parcours de reconnaissance de leur handicap et publication d'offres sur des jobboards spécialisés.

En 2025, la part des salariés en situation de handicap s'établit à 1,07 % (contre 1,6 % en 2024 et 1,2 % en 2023), en recul du fait de départs non compensés par de nouveaux recrutements BOETH sur l'exercice. Les dépenses de sous-traitance en milieu protégé s'élèvent à 16 182 €, en baisse par rapport à 2024 (46 324 €), en lien avec une réduction des achats passés auprès des ESAT et entreprises adaptées.

Ces évolutions appellent un renforcement de la politique handicap du Groupe, tant sur le volet recrutement — en intégrant systématiquement la piste BOETH dans les processus de sourcing — que sur le volet achats responsables, en structurant davantage le recours aux structures du secteur protégé et adapté.

Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, avec pour ambition de créer un environnement de travail équitable et solidaire pour tous ses collaborateurs.

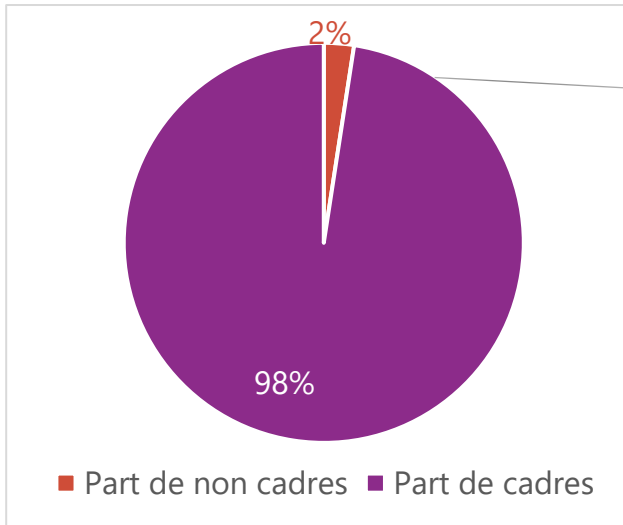
Handicap	2024	2025
Part de salariés en situation de handicap	1,63%	1,07%
Dépenses de sous-traitance en milieu protégé	46 324 €	16 182 €

#### 3.3.2 Égalité Femmes-Hommes

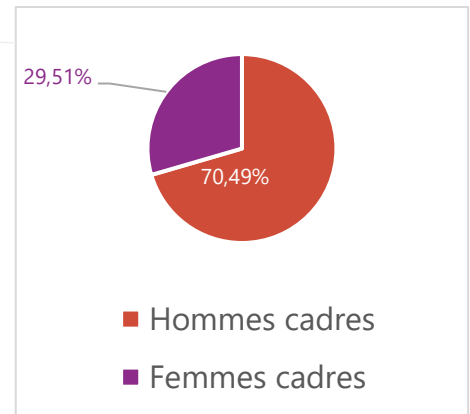
Le domaine du numérique reste majoritairement masculin et pour les ESN spécifiquement, la part de femmes se situe entre 16 % et 20 % chez les ingénieurs (Numeum/IESF, 2023). Klee Group se distingue nettement de cette réalité sectorielle : en 2025, les femmes représentent 30,25 % de l'effectif total (contre 30,01 % en 2024), soit 311 collaboratrices sur 1 028, en progression de 5,4 %. Elles constituent par ailleurs 29,4 % des effectifs cadres, témoignant d'une représentation féminine cohérente à tous les niveaux de qualification.

La part des femmes parmi les managers s'établit à 30,2 % en 2025 (contre 39,4 % en 2024). Cette évolution s'explique par une forte croissance du nombre total de managers (132 → 172, +30 %), non accompagnée d'une progression équivalente des femmes managers (52 en 2024, 52 en 2025). Ce point fait l'objet d'un suivi dans le cadre de notre feuille de route égalité.

### % de cadres et de non-cadres dans l'effectif



### % de femmes cadres dans l'effectif



S'agissant de l'index d'égalité professionnelle, Klee Conseil & Intégration enregistre une baisse de 12 points (87/100 → 75/100), tandis que Klee Performance accuse un recul plus marqué de 31 points (98/100 → 67/100). Aucun incident de discrimination n'a été remonté en 2025.

Sur le volet rémunération, les évolutions 2025 traduisent une convergence significative : la rémunération annuelle moyenne des femmes progresse de +4,1 % (50 381 € → 52 444 €), tandis que celle des hommes recule de 5,4 % (64 987 € → 61 483 €), sous l'effet d'une recomposition des effectifs masculins vers des profils moins seniors. L'écart de rémunération passe ainsi de 124,67 € à 10,14 €, marquant une quasi-suppression de l'écart brut au niveau du Groupe. On note également que 2 femmes figurent parmi les 10 collaborateurs les mieux rémunérés du Groupe en 2025.

Égalité	2024	2025	Var
Index égalité professionnelle Klee Conseil & Intégration	87/100	75/100	-12 pts
Index égalité professionnelle Klee Performance	98/100	67/100	-31 pts
Rémunération annuelle des hommes	64 987 €	61 483 €	-5%
Rémunération annuelle des femmes	50 381 €	52 444 €	4%

### 3.3.3 Diversité culturelle

Le Groupe est activement engagé en faveur de l'égalité des chances et de la diversité — de nationalité, de genre, de parcours. La richesse des profils au sein des équipes crée un environnement de travail dynamique où chacun contribue par sa singularité à la performance collective et au bien-être au travail.

En 2025, 47 nationalités sont représentées au sein du Groupe, dont 33 hors d'Europe, un niveau stable par rapport à 2024 (48 nationalités, dont 34 hors Europe), témoignant d'une diversité culturelle durablement ancrée dans le modèle social de Klee Group.

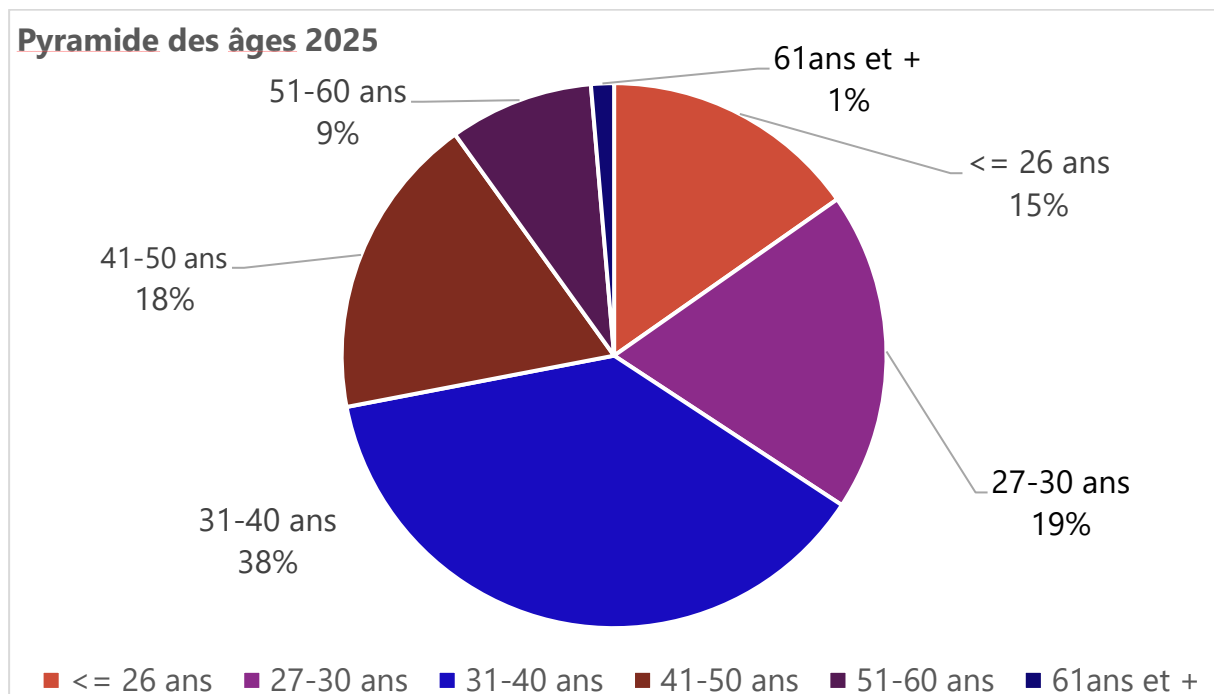
Diversité de culture	2024	2025
Nombre de nationalités représentées	48	47
Nombre de nationalités hors Europe représentées	34	33

### 3.3.4 Pyramide des âges

Le Groupe privilégie un recrutement fondé sur l'expérience et les compétences, tout en veillant à maintenir la représentativité de toutes les générations en son sein. Ce modèle favorise les échanges intergénérationnels, le transfert de savoir-faire et l'épanouissement de chacun dans un environnement de travail stimulant.

La pyramide des âges 2025 reflète fidèlement la stratégie de recrutement engagée depuis 2024 : la tranche des 31-40 ans demeure la plus représentée (37,7 % de l'effectif), tandis que la tranche des 41-50 ans enregistre la plus forte progression (+14,1 %, soit 186 collaborateurs), traduisant la montée en puissance des profils expérimentés au sein du Groupe. La part des moins de 30 ans s'établit à 34,3 % (contre 37,0 % en 2024), en cohérence avec le recentrage des recrutements vers des profils plus seniors. L'âge médian reste stable aux alentours de 36 ans, témoignant d'un équilibre générationnel préservé malgré la croissance des effectifs.

Les six tranches d'âge sont toutes représentées, des moins de 26 ans aux plus de 61 ans, ce qui traduit l'engagement du Groupe en faveur d'une diversité générationnelle réelle et durable.



### 3.4 Assurer la santé et la sécurité

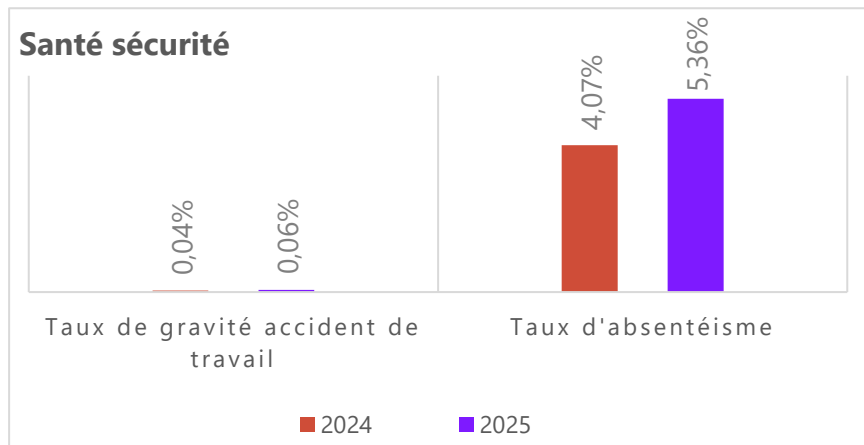
La santé et la sécurité des collaborateurs constituent une priorité fondamentale pour Klee Group. Notre démarche repose sur une culture de prévention structurée, des dispositifs d'écoute et des actions concrètes de qualité de vie au travail qui produisent des résultats tangibles en 2025.

En 2025, le Groupe enregistre 2 accidents du travail avec arrêt, pour un taux de fréquence de 0,58 — quasi-identique à 2024 et nettement inférieur à la moyenne nationale des services. Ce maintien à un niveau très bas, dans un contexte de croissance des effectifs et d'extension du périmètre de reporting, témoigne de l'efficacité des dispositifs de prévention en place. Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée, et le taux d'heures supplémentaires reste stable et marginal (0,02 %), reflet d'une organisation du travail équilibrée.

Les accidents de trajet (4 en 2025, contre 2 en 2024) font l'objet d'une attention renforcée dans notre programme de prévention, notamment à travers la promotion des mobilités douces et alternatives.

Plusieurs actions concrètes ont été mises en place dans ce cadre : des sessions de sensibilisation ont été proposées à nos collaborateurs — gestion du stress, santé mentale, addictions, sexisme ordinaire, risques psychosociaux — ainsi qu'une campagne de communication dédiée à la sécurité routière. Nous avons également encouragé la participation à des courses et actions solidaires, et mis à disposition une Consult Station sur le site de la Boursidière, permettant d'accéder à une téléconsultation médicale directement sur le lieu de travail.

S'agissant des accidents du travail, 2 accidents avec arrêt ont été enregistrés en 2025 (contre 1 en 2024). Le taux de fréquence s'établit à 0,58 (contre 0,62 en 2024), en légère amélioration portée par la croissance des effectifs. Le taux de gravité s'établit à 0,06 (contre 0,04 en 2024) : cette hausse est liée à un accident unique de longue durée, concentré sur une entité de petite taille — un effet de structure qui ne reflète pas une dégradation généralisée des conditions de travail. Les accidents de trajet sont au nombre de 4 en 2025 (contre 2 en 2024), répartis entre trois entités distinctes, sans concentration identifiée.



En 2025, Klee Group a poursuivi le déploiement de son Enquête de Satisfaction Collaborateurs via l'outil Supermood au sein de plusieurs entités du Groupe. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de l'écoute active engagée en 2024 et du processus d'amélioration continue associant les managers, les équipes et les ressources humaines.

Les différentes consultations réalisées au cours de l'année ont confirmé l'engagement des collaborateurs avec un taux de participation global de 73 %. Ces résultats traduisent la confiance accordée à la démarche ainsi que la volonté des salariés de contribuer activement à l'amélioration de leur environnement de travail et de leur expérience collaborateur.

Les retours recueillis ont permis d'identifier plusieurs axes de progrès et de mettre en œuvre des actions concrètes au sein des équipes. Certaines initiatives ont notamment porté sur l'amélioration des espaces et conditions de travail dans les locaux, afin de renforcer le confort et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Les restitutions des résultats et les plans d'actions associés continuent d'être menés avec l'appui des managers et des ressources humaines, dans une logique de proximité et de co-construction. Cette dynamique d'amélioration continue se reflète également dans les résultats obtenus : sur une échelle de 1 à 5, l'ensemble des thématiques évaluées obtient des résultats positifs, avec une note de 4,5/5 concernant l'ambiance au sein des équipes.

Par ailleurs, Klee Group a mis en place une communauté dédiée aux femmes dans l'IT, favorisant les échanges, le partage d'expériences et le développement d'un environnement de travail toujours plus inclusif. Les enquêtes de satisfaction collaborateurs continueront à être progressivement déployées dans les différentes entités du Groupe.

### **3.5 Dialogue social et engagement des collaborateurs**

Le Groupe s'attache à maintenir un dialogue social de qualité, en favorisant la communication transparente entre la direction et les représentants du personnel. Des instances régulières permettent de traiter les questions relatives aux conditions de travail, à la rémunération et aux évolutions organisationnelles.

En 2025, 874 entretiens annuels ont été conduits au sein du Groupe, contre 655 en 2024 (+33 %). Cette progression s'explique par l'augmentation du nombre de managers (+40), qui élargit mécaniquement le périmètre de tenue des entretiens, ainsi que par la montée en maturité du processus grâce à l'outil RH dédié. Ces entretiens constituent un levier essentiel de développement individuel et de dialogue managérial au quotidien.

Un avenant à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail a été conclu en 2025 chez Klee Conseil & Intégration. Le nombre de litiges sociaux en cours recule de 3 à 2, portés par Klee Conseil & Intégration dans le contexte de l'intégration Alenium/Klee Conseil & Intégration. Aucun nouveau litige n'a été ouvert au cours de l'exercice.

Sur le plan du partage de la valeur, le montant global de la participation versée en 2025 (au titre de l'année 2024) aux salariés progresse de 13 % pour atteindre 1 638 375 € en 2025 (contre 1 449 674 € en 2024), reflétant la croissance de l'effectif CDI (hors Alenium, Klee 3D et KIS) et du chiffre d'affaires du Groupe.

Klee Group a mis en place deux autres dispositifs complémentaires permettant aux collaborateurs de bénéficier de la création de valeur par l'entreprise.

Le premier est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE), à destination des salariés de la branche service (entité KIS incluse). Ce dispositif permet aux collaborateurs de devenir indirectement porteurs de titres du Groupe dans un cadre collectif et sécurisé. Il concerne 135 salariés, représentant 0,5 % de détention des titres de participation.

Le second concerne 51 managers qui détiennent des parts, au travers d'une société de management appelée CoKleeCo, traduisant un alignement fort entre la direction opérationnelle et les intérêts à long terme de l'entreprise.

Par l'ensemble de ces initiatives aux cibles et mécanismes distincts, le Groupe entend renforcer l'association des collaborateurs à sa performance, favoriser un meilleur alignement des intérêts et promouvoir une répartition plus inclusive de la valeur créée, à tous les niveaux de l'organisation.

### 3.6 Garantir les comportements éthiques



L'éthique constitue un pilier fondamental de la gouvernance de Klee Group. Fondée sur des valeurs d'intégrité, de transparence et de responsabilité, notre démarche éthique vise à garantir des comportements exemplaires dans toutes nos relations — avec nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires.

En 2025, Klee Group a engagé une démarche structurante pour formaliser ses engagements éthiques, qui aboutiront début 2026 à la publication de sa Charte Éthique au quotidien — première édition, qui sera déployée à l'ensemble des collaborateurs et entités du Groupe. Ce document de référence couvrira cinq grandes thématiques :

- éthique et responsabilité,
- respect des personnes,
- respect de l'environnement,
- numérique responsable,
- et modalités d'application.

Il formalise notamment un dispositif d'alerte éthique accessible à tous, avec garantie d'anonymat et protection des lanceurs d'alerte.

Sur le plan des affaires, les résultats 2025 confirment la solidité des pratiques du Groupe : aucun litige, aucun cas avéré de corruption et aucun incident éthique confirmé n'ont été enregistrés.

Ces résultats s'inscrivent dans le cadre des engagements de Klee Group au Pacte Mondial des Nations Unies, qui affirme son adhésion aux dix principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

La Charte Éthique formalisera des règles précises sur la prévention de la corruption, le traitement des cadeaux et invitations (plafond fixé à 80 € par personne et par an), la concurrence loyale et la gestion des conflits d'intérêts, en référence à la loi Sapin II.

# 4. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



## 4. Responsabilité environnementale



### 4.1 Notre approche environnementale

La politique environnementale de Klee Group couvre 5 domaines sur lesquels le Groupe agit pour limiter l'impact carbone de ses activités :

- Les achats responsables
- Les déchets
- L'énergie
- La mobilité
- Le numérique responsable

### 4.2 Salariés acteurs de la démarche environnementale

Chaque année, nos salariés sont sensibilisés à la RSE par le biais d'ateliers, de challenges, de jeux ou encore de conférences.

En septembre 2025, les semaines de la RSE ont réuni plus de 200 participants autour de 8 évènements sur ces sujets : développement durable, mobilité douce, numérique responsable et solidarité. Grâce à la mobilisation des collaborateurs, ce sont 3 000 € de dons qui ont pu être versés dans le cadre de courses solidaires et 37 kg de jouets récoltés pour la P'tite Boutique, ressourcerie membre de l'association Espaces (Association pour l'insertion par l'écologie urbaine).

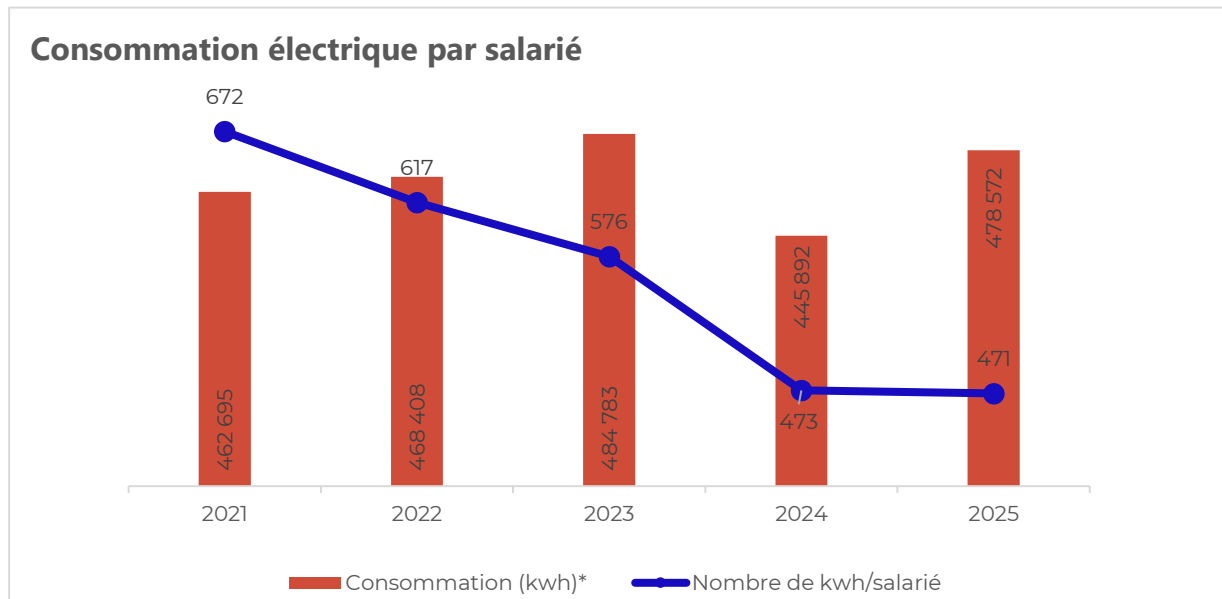
Tout au long de l'année, d'autres évènements sont proposés tels que : « Mai à Vélo », la fresque du climat et du numérique. Depuis leur lancement en 2022, 375 salariés ont pu être sensibilisés. L'engagement des collaborateurs nous a permis de constituer en interne un réseau de fresqueurs volontaires pour animer ces sensibilisations auprès des salariés du groupe et de ses clients.

### 4.3 La sobriété énergétique

Axe clé de notre démarche d'amélioration continue, nous nous attachons à poursuivre nos efforts de sobriété énergétique sur les actions suivantes :

- **Formations et sensibilisation** des salariés aux écogestes et bonnes pratiques de sobriété énergétique ;
- **Optimisation des équipements numériques** : achat de matériels moins énergivores et écolabellisés (TCO et Energy Star), prolongation de la durée de vie des équipements et optimisation des serveurs (workflow de suppression automatique, suivi détaillé des consommations...) ;
- **Centre de données responsables** : collaboration avec des centres de données engagés dans une démarche d'amélioration continue et ayant des certifications environnementales ;
- **Gestion des locaux** : limitation des températures de chauffage et de climatisation, mise en place de systèmes d'éclairage basse consommation et recours aux contrats d'électricité renouvelables sur nos sites principaux qui couvrent 70% de nos collaborateurs.

En 2025, nous observons une baisse de la consommation d'électricité de 5 % par salarié, en continuité de la baisse initiée depuis 2021 par le groupe.



\* Consommation électrique hors consommation des parties communes du site de la Boursidière. L'exclusion des extrapolations associées à ce site permet au Groupe de mesurer de façon précise les résultats des actions de sobriété déployées et qu'il maîtrise.

#### 4.4 Gestion des ressources de bureau



Les principales ressources matérielles du groupe sont les équipements informatiques et les fournitures de bureau. Nous avons pris plusieurs décisions au fil des années pour parvenir à une gestion plus responsable des ressources :

- Le **projet Ecoprint** : déploiement d'imprimantes à cartes afin de limiter les impressions et la quantité de cartouches d'encre utilisées.
- Un **kit de bienvenue** intégrant entre autres une tasse et une gourde pour limiter la consommation de gobelets en carton et de bouteilles d'eau sur nos différents sites.
- Des **ordinateurs certifiés TCO** et **écrans certifiés Energy Star** depuis 2021.
- **Prolonger la durée de vie** des ordinateurs, écrans et téléphones portables grâce au reconditionnement et au don.

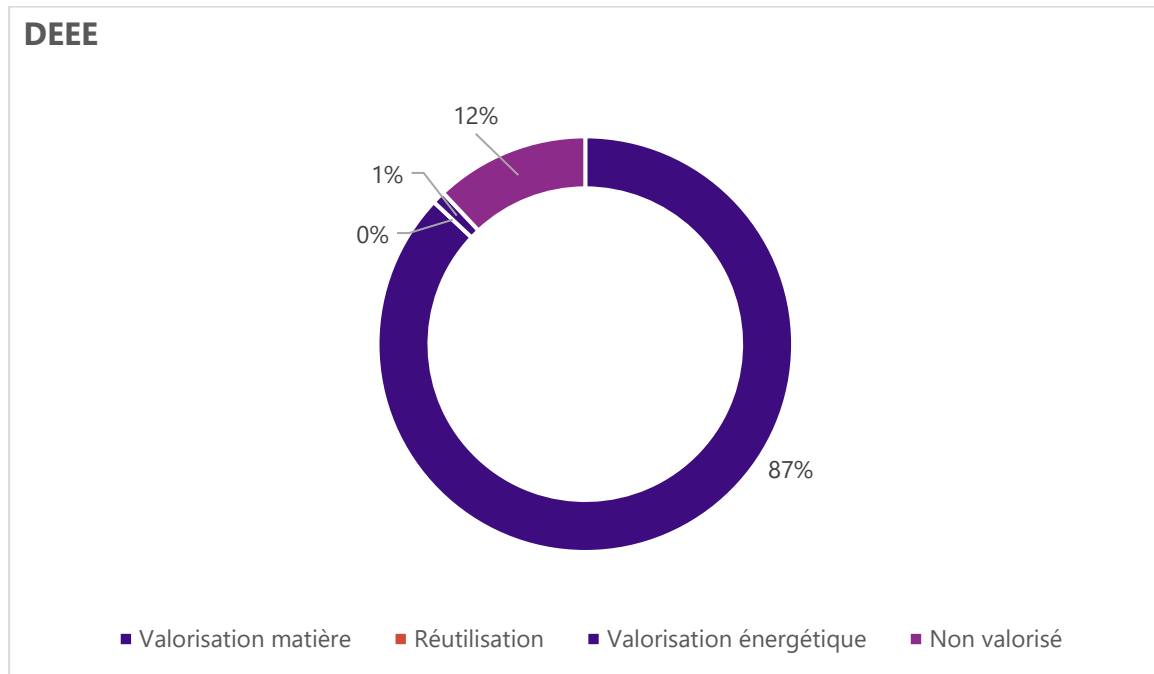
#### 4.5 Gestion des déchets



Klee s'est fixé l'objectif de réduire les déchets électriques et électroniques (DEEE) en favorisant le reconditionnement et la réutilisation. Depuis 2022, nous soutenons l'association ANS (Action Numérique

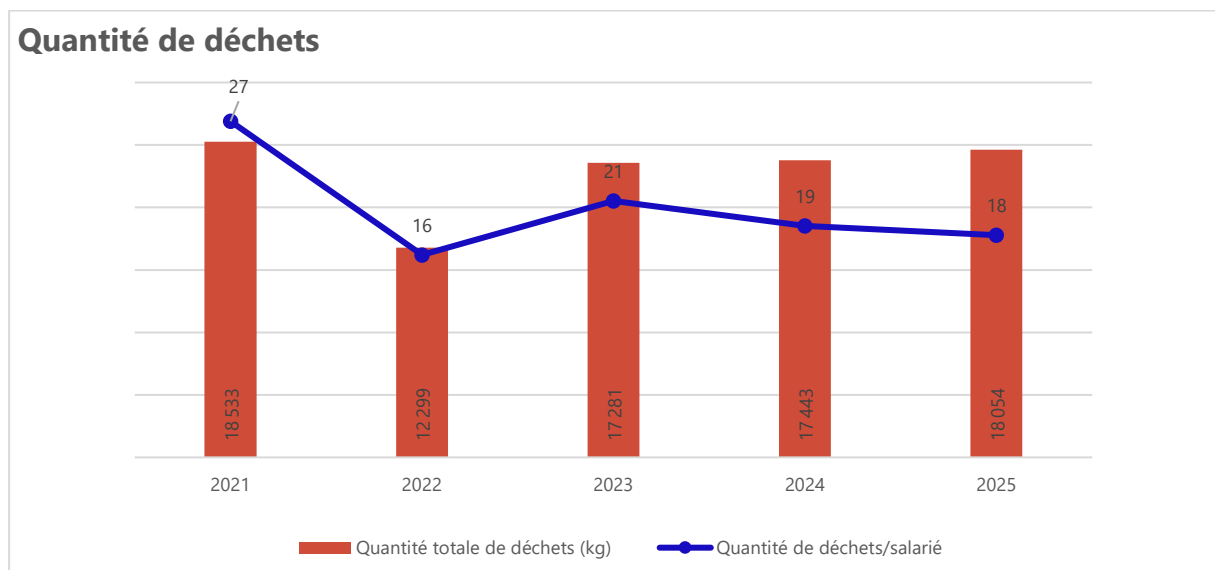
Solidaire) via le don d'ordinateurs et écrans. En 2025, 142 PC portables et 43 écrans ont été offerts à l'association, qui les a redistribués à des étudiants en situation de précarité.

Les PC portables et écrans, qui ne sont pas en état d'être donnés, ainsi que les autres DEEE sont dirigés vers Videal78, une entreprise adaptée, experte en recyclage et valorisation. Parmi les 2 556 kg de DEEE envoyés vers cette filière, 88 % ont pu être valorisés.



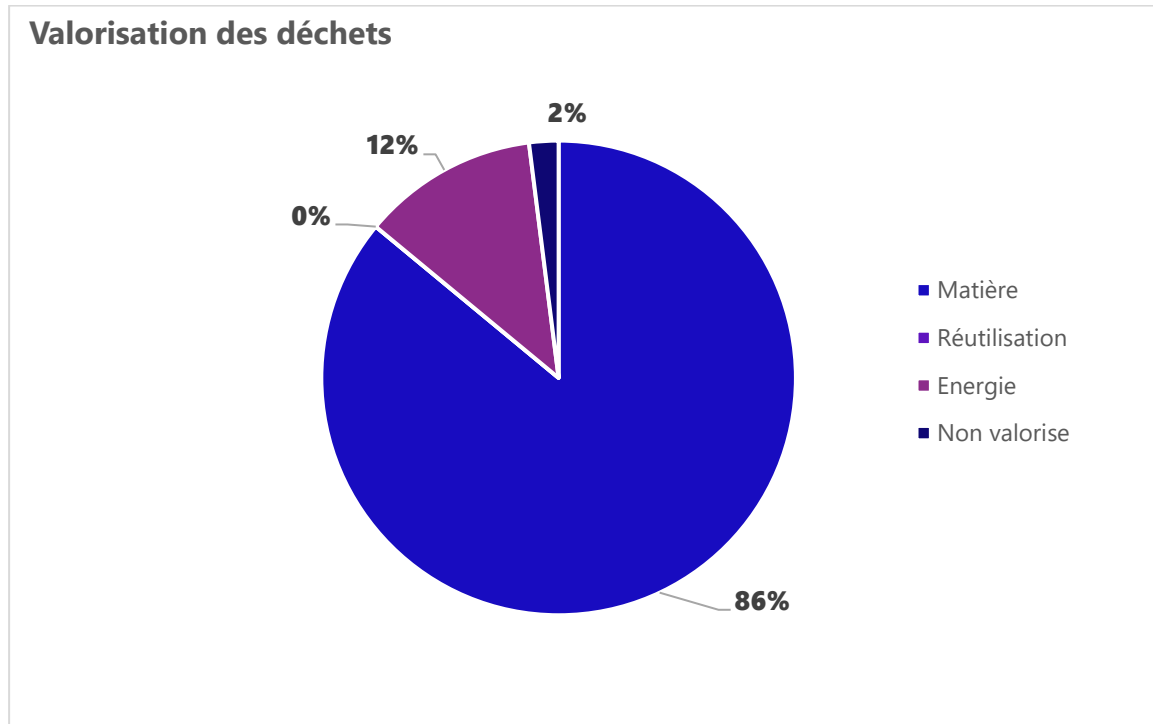
Les autres déchets sont collectés via notre prestataire de déchets Triethic ou via les prestataires de déchets de nos sites. Ces deux sources nous permettent de trier et suivre les types de déchets suivants :

- DEEE
- Carton
- Papier
- Capsules de café et canettes
- Verre
- Déchet tout venant (DIB)



Entre 2024 et 2025, nous observons une légère hausse globale des déchets. Cela s'explique en partie par l'augmentation des déchets papiers et des DEEE. Sur cette dernière catégorie de déchets, Videal78 est notre unique prestataire. Dans un objectif d'optimisation des processus, notre direction SI sollicite ses services uniquement lorsque le stock est assez conséquent. En 2024, le stock étant jugé insuffisant, il a été conservé dans nos locaux. Les DEEE collectés en 2025 sont donc un cumul des déchets stockés entre 2024 et 2025.

Parmi tous les déchets collectés, 98% ont pu être valorisés.



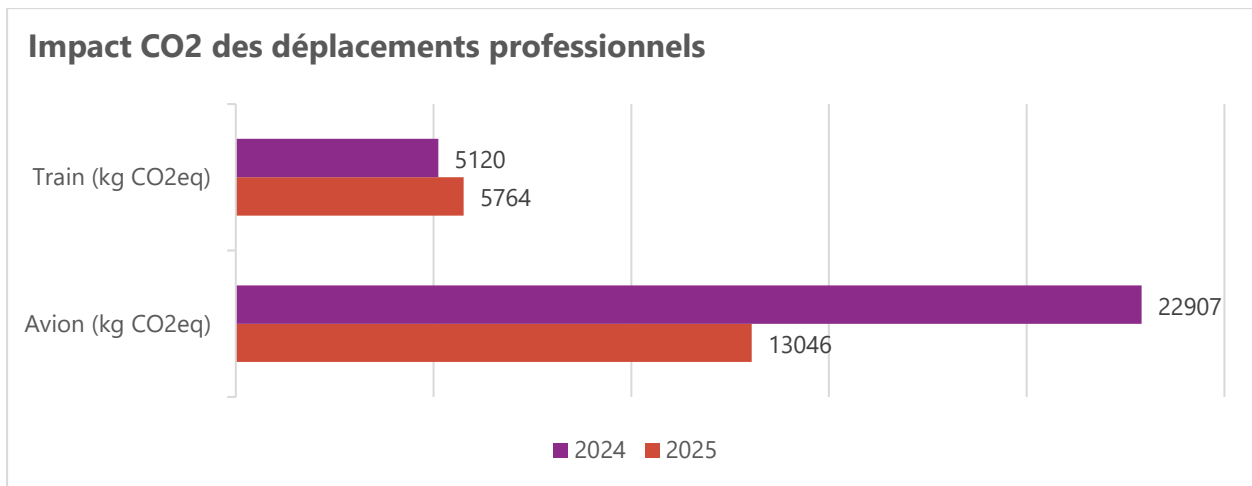
## 4.6 Incitation à la mobilité douce



Le Groupe incite depuis plusieurs années ses salariés à recourir à la mobilité douce.

Cette initiative a longtemps été soutenue par la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo. En 2024, nous avons introduit le forfait mobilité durable pour encourager les collaborateurs à se rendre au travail via des modes de transport plus durables. Chaque salarié bénéficie d'une enveloppe annuelle de 600 à 800 € qu'il peut utiliser pour l'achat et/ou entretien d'un vélo, le remboursement de ses titres de transports en commun ou encore des indemnités kilométriques vélo ou covoiturage. Une application digitale a été développée en interne afin de faciliter la transmission des informations entre les collaborateurs et l'équipe paie.

Concernant les déplacements professionnels, il est demandé de les limiter au strict nécessaire. Nous observons une baisse de 33 % des émissions de CO2 entre 2024 et 2025 liée aux déplacements professionnels en avion et en train. Cela s'explique à la fois par la réduction de cette catégorie de déplacements, mais également par la substitution de l'avion par le train.



## 4.7 Bilan Carbone

Le Groupe utilise la Méthode Bilan Carbone® développée par l'ADEME pour la mesure annuelle de ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Nous avons fait le choix depuis 2020 d'intégrer le Scope 3. Ce premier bilan carbone nous a permis d'identifier nos principaux postes d'émissions et de définir une politique environnementale.

Depuis, nous réalisons volontairement des BEGES annuels afin de mesurer au mieux les évolutions et pouvoir mettre en œuvre les actions adaptées.

Entre 2024 et 2025, le Bilan Carbone® du groupe a augmenté pour une grande partie de ses sociétés.

L'écart se retrouve surtout dans les achats de services, notamment les licences. D'abord car il y a eu une augmentation de cette catégorie d'achat, mais également car une partie des licences avaient été exclues du périmètre ces dernières années. Ce choix s'explique par le fait qu'il n'existait pas de facteur d'émission monétaire dans le tableur carbone qui estimait le coût moyen de l'usage d'une licence. Nous avons donc intégré ces achats dans le facteur « produits informatiques électronique et optiques », ce qui n'était pas représentatif d'une utilisation digitale mais plutôt d'un équipement physique.

Grâce à la mise à jour du tableur en 2025, il existe aujourd'hui le facteur d'émission « Programmation, conseil IT/services d'information » qui se rapproche davantage de l'usage d'une licence. Nous avons donc choisi de comptabiliser toutes les dépenses en licences avec ce nouveau facteur dès cette année.

Aussi, l'acquisition de nouveaux espaces de travail pour accueillir le nombre grandissant de collaborateurs nous a conduit à investir dans des travaux d'aménagement et du mobilier de bureau. Ces dépenses sont également des facteurs d'augmentation de notre Bilan Carbone® global.

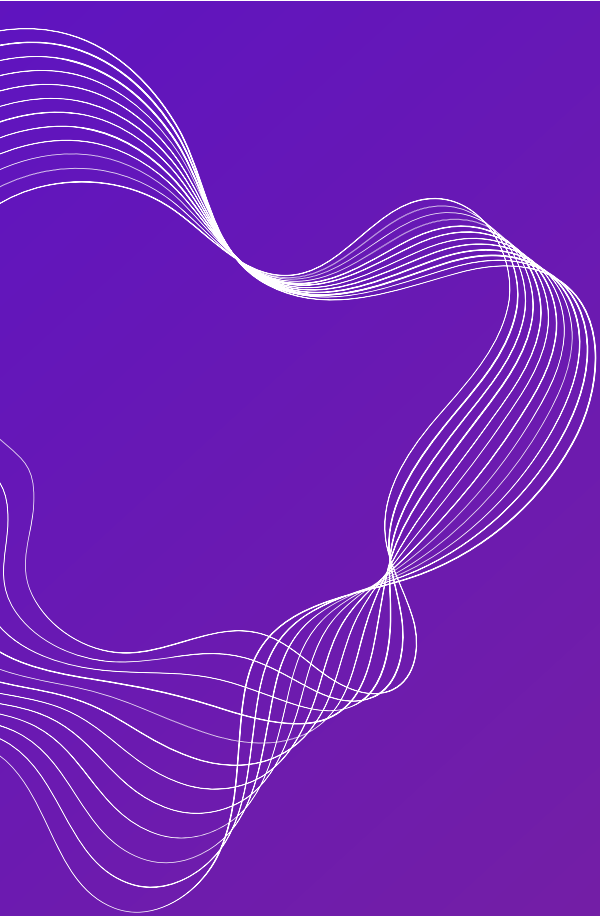
Enfin, la croissance du groupe et de son nombre de collaborateurs ont contribué à l'augmentation des déplacements domicile-travail et des émissions de gaz à effet de serre associées. Nous avons également investi dans des véhicules de fonction pour permettre aux nouveaux collaborateurs de l'équipe commerciale d'exercer leurs fonctions, ce qui a contribué à accroître nos émissions sur les scopes 1 et 2.

Sur l'année 2025, les achats de services, les déplacements domicile-travail, et les achats de biens représentent 90% de nos émissions.

		<b>Groupe</b>			
		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Var</b>	
		<i>tCO2e</i>	<i>tCO2e</i>	<b>%</b>	
		<b>Catégories</b>			
Émissions directes	Scope 1	1. De GES	18,8	31,8	+69%
	Scope 2	2. Associées à l'énergie	30,1	30,1	+3%
Émissions indirectes (Amont)		3. Associées au transport	646,9	729,9	+21%
	Scope 3	4. Associées aux produits achetés	1 146,8	2 913,2	+154%
		6. Autres	101	85,4	-15%
<b>Total</b>			<b>1 944</b>	<b>3 791</b>	<b>+95%</b>
<b>Total par salarié</b>			<b>2,1</b>	<b>3,7</b>	<b>+80%</b>

Dans un objectif d'amélioration continue et de réduction de notre impact carbone, un plan de transition est en cours de rédaction, qui inclura des actions de réduction sur les thématiques suivantes :

- Numérique
- Achats
- Energie
- Mobilité



# **5. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE**

## 5. Responsabilité sociétale

Nous avons mis en place plusieurs programmes d'engagement sociétal afin d'entretenir, de contribuer au développement de l'écosystème local et de nous impliquer au service du bien commun.

### 5.1 Financements durables

Deux critères RSE indexés aux conditions de crédit de la branche service à échéance de 2027 : ***l'amélioration de la note Ecovadis et la formation des salariés.***

Le bonus associé à l'atteinte de ces objectifs est utilisé pour soutenir les initiatives internes en matière de RSE.

### 5.2 Engagement solidaire

Le Groupe développe des partenariats actifs avec des établissements d'enseignement supérieur (3 partenariats avec des écoles d'ingénieurs en 2025 : Centrale Supélec, IMT Business School et Polytech Paris Saclay) : interventions pédagogiques, accueil de stagiaires et alternants, participation à des jurys, soutien à des projets étudiants à impact social ou environnemental.

### 5.3 Actions école

La taxe d'apprentissage constitue un levier concret de notre politique de relations écoles et de contribution à la formation des futurs talents du numérique. En 2025, Klee Group a consacré 52 000 € à la taxe d'apprentissage, budget calculé sur la base de la masse salariale 2024 consolidée du Groupe.

Cette enveloppe a été intégralement fléchée vers plus de 18 écoles d'ingénieurs et de commerce partenaires, sélectionnées en cohérence avec notre stratégie de recrutement. Il s'agit des établissements au sein desquels nous recrutons nos stagiaires, alternants et, pour certains profils, nos futurs collaborateurs en CDI. Ce ciblage garantit que notre contribution financière s'inscrit dans une relation partenariale active et durable.

Ce soutien financier est complété par le programme School Ambassador, à travers des interventions de nos collaborateurs en cours, des conférences et des retours d'expérience, la participation à des forums et jurys ainsi que l'accueil d'étudiants en stage et en alternance. Nos collaborateurs contribuent ainsi à la professionnalisation des étudiants et au renforcement des liens entre le Groupe et les établissements partenaires.

L'association de ces deux dispositifs favorise le partage de compétences, contribue à l'insertion professionnelle des jeunes talents et permet de faire découvrir les métiers et les expertises du Groupe.

### 5.4 Mécénat de compétences

En juillet 2025, le groupe a lancé le mécénat de compétences pour une phase de test d'un an auprès des collaborateurs de Klee Conseil & Intégration en période d'intercontrat. Ce projet sociétal a pour ambition de soutenir des associations proches des sites d'implantation de Klee via la mise à disposition des compétences et du temps de nos collaborateurs. Pour les salariés de ce périmètre, ce projet contribue à apporter du sens dans leur quotidien, leur offre l'opportunité de mettre à profit et développer leurs compétences auprès de causes choisies par eux. Afin d'assurer au mieux le suivi de ce dispositif, nous

nous sommes appuyés sur l'accompagnement de Komeet, une plateforme digitale spécialisée dans l'engagement sociétal, qui regroupe un catalogue de missions auprès de plus de 3000 associations et offre une mesure d'impact complète.

En 2025, les collaborateurs se sont positionnés sur des missions de refonte d'un réseau social solidaire (piloteage, développement frontend), le suivi et l'amélioration d'un site internet ou encore l'animation d'un atelier CV pour les personnes éloignées de l'emploi.

## 5.5 Communauté Klee Soror'IT

Octobre 2025 marque le lancement de la communauté interne de femmes dont l'ambition est double : contribuer à l'enjeu sociétal de la sous-représentation des femmes dans le secteur de l'IT et favoriser la mixité en interne. Après un appel à volontaires auprès des collaboratrices du groupe, une trentaine se sont inscrites à la communauté dont le nom – Klee Soror'IT – a été choisi à l'unanimité.

Les axes d'action sont les suivants :

- Partenariat avec des écoles et associations : participer à des forums, intervenir auprès des jeunes femmes pour présenter les métiers de l'IT, accueillir des stagiaires, faire des portes ouvertes entreprise ;
- Communication interne et externe : mettre en avant les parcours des femmes chez Klee via des interviews, des vidéos « vis ma vie », tenir des conférences inspirantes ;
- Animation interne de la communauté : proposer des sessions de codéveloppement et coaching, organisation des groupes de travail pour la définition des actions, faire de la veille et pousser des contenus ou des bonnes pratiques, proposer des moments de convivialité réguliers...

## 5.6 Engagements externes

Pour faire face aux enjeux majeurs de la RSE, notamment la problématique du réchauffement climatique, le groupe a fait le choix de collaborer avec son écosystème afin de mutualiser les connaissances, de contribuer aux initiatives locales, de coordonner ses efforts et d'amplifier les impacts positifs de ses actions.

### 5.6.1 Planet Tech'Care

Klee Group est signataire du manifeste Planet Tech'Care depuis 2021. Lancée par Numeum (anciennement Syntec Numérique) sous l'impulsion du Conseil National du Numérique, cette initiative fédère aujourd'hui plus de 950 signataires et 55 partenaires engagés pour un numérique innovant et éco-responsable.

En signant le manifeste, les signataires s'engagent à mesurer puis réduire l'empreinte environnementale de leurs produits et services numériques. En contrepartie, ils ont accès à un programme d'accompagnement composé d'ateliers mensuels conçus par les experts du numérique et de l'environnement, partenaires de l'initiative. Ces partenaires incluent des référents de premier plan : l'Alliance GreenIT, la Fing, GreenIT.fr, l'Institut Numérique Responsable, The Shift Project, le Cigref et la Société Informatique de France.

Pour Klee Group, cette adhésion se traduit concrètement par l'accès à des ressources méthodologiques — notamment des outils de mesure d'impact environnemental et de bonnes pratiques d'écoconception — qui alimentent directement notre démarche interne de numérique responsable : utilisation de

l'EcolIndex pour évaluer nos sites, intégration du RGEN dans nos projets clients, et sensibilisation de nos équipes via les Fresques du Numérique.

### **5.6.2 Le Grand défi des entreprises**

Klee Group a participé au Grand Défi des entreprises pour la planète, initiative participative inédite portée par l'association ENGAGE, qui a réuni une centaine de représentants d'entreprises tirés au sort pour formuler ensemble 100 propositions concrètes et mesurables visant à accélérer la transition écologique.

Depuis 2023, Le Grand Défi travaille à la diffusion et à la mise en œuvre de ces propositions, à l'échelle des territoires, des secteurs et des entreprises.

Klee Group s'inscrit dans cette dynamique en traduisant concrètement plusieurs de ces propositions dans sa propre démarche RSE, notamment autour de quatre axes directement issus du corpus du Grand Défi :

- Former massivement les collaborateurs aux enjeux environnementaux
- Écoconcevoir les services numériques
- Construire la stratégie de transition avec l'ensemble de son écosystème
- Allonger la durée de vie des équipements

### **5.6.3 Charte Numérique Responsable**

Klee Group est signataire de la Charte Numérique Responsable depuis 2022, portée par l'Institut du Numérique Responsable (INR), think tank de référence sur les enjeux du numérique éthique, sobre et inclusif.

Cet engagement volontaire et public couvre concrètement la prise en compte du cycle de vie des équipements et logiciels, l'adoption d'une démarche d'achats responsables, la conception d'applications accessibles, le respect du RGPD et l'adoption d'une politique RSE globale.

Il s'articule avec les autres engagements de Klee Group vis-à-vis de l'INR : le Label Numérique Responsable, obtenu en 2023 et dont le renouvellement est planifié d'ici fin 2026.

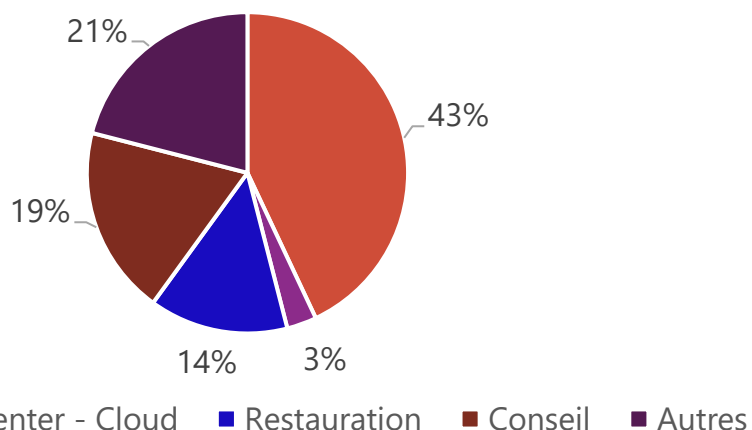
## **5.7 Achats responsables**

Depuis 2024, Klee Group a adopté une charte achats responsables avec pour objectifs de clarifier nos attentes à l'égard de nos prestataires et fournisseurs, de préciser nos engagements et d'intégrer la RSE dans les critères de sélection de nos produits et services, de construire des relations durables et responsables avec l'ensemble de nos fournisseurs.

Les fournisseurs concernés par cette démarche sont nos principaux fournisseurs, sélectionnés selon la méthodologie suivante :

- Échantillonnage des fournisseurs représentant 90 % du total des achats par entité ;
- Sélection des 10 principaux fournisseurs par société (hors freelance et portage salarial), ou à défaut, de l'échantillonnage ;
- Consolidation de ces données pour avoir une base groupe de nos principaux fournisseurs.

### Principaux fournisseurs par catégorie



Cette catégorisation nous a permis d'isoler les fournisseurs représentant 66 % de nos dépenses en 2025. Après étude des questionnaires EcoVadis, sites internet et documentations corporate, nous avons pu identifier la part de nos achats principaux orientés vers des fournisseurs responsables. Ainsi, 77 % de nos dépenses sont réalisées auprès de fournisseurs ayant une démarche RSE formalisée.

#### Achats Responsables

	Dépenses	% des achats
Montant total des achats envers nos principaux fournisseurs	19 378 738 €	100%
Auprès de fournisseurs engagés	14 966 684 €	77%
Auprès de fournisseurs non engagés	4 412 054 €	23%

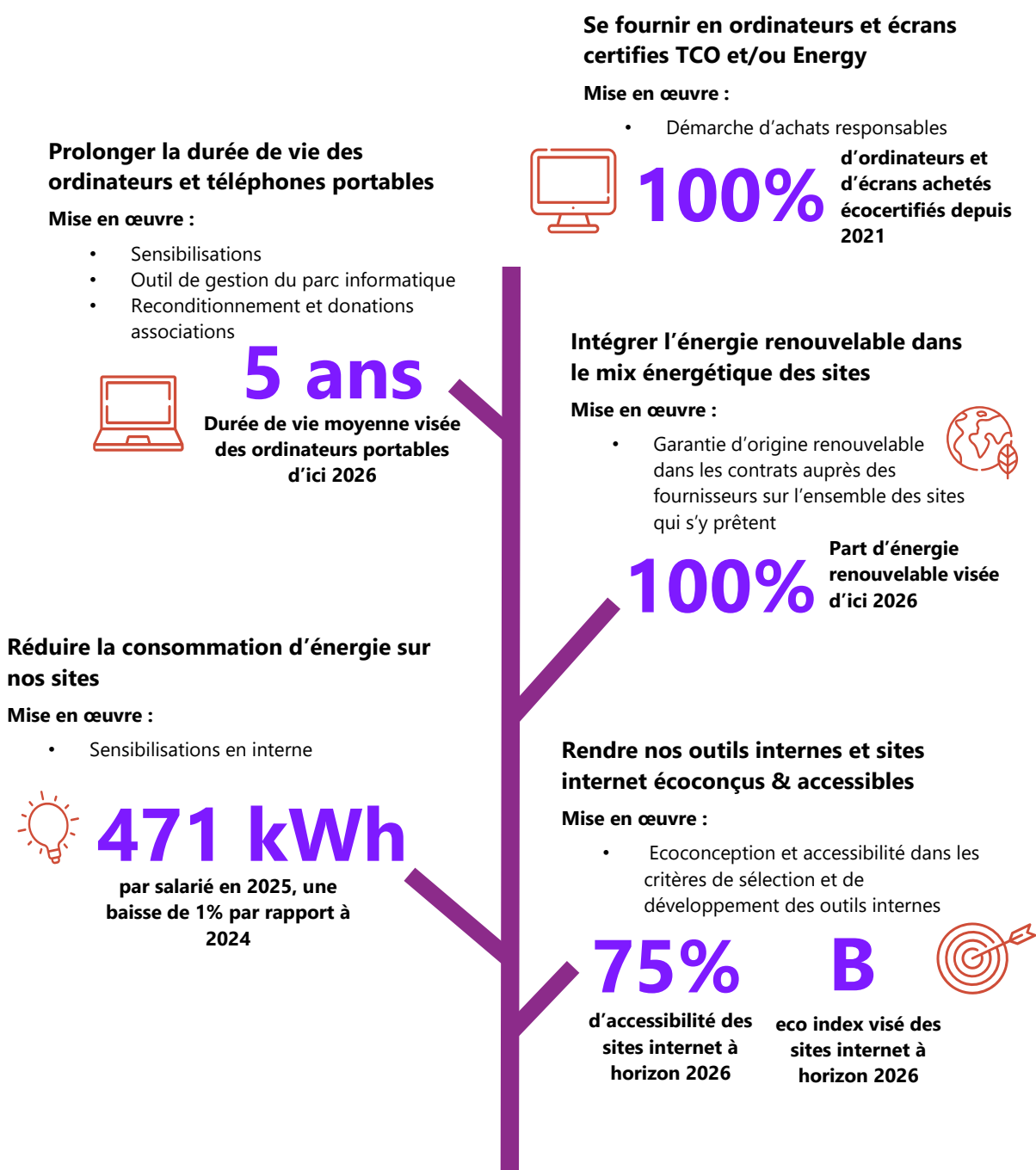
# 6. NUMERIQUE RESPONSABLE



## 6. Numérique responsable

Le numérique responsable constitue l'un des quatre axes stratégiques de la démarche RSE de Klee Group. En tant qu'ESN, notre impact numérique se manifeste à deux niveaux : en interne, à travers la gestion de notre parc informatique et nos pratiques numériques quotidiennes ; et en externe, à travers les missions, projets, que nous livrons à nos clients et l'influence que nous exerçons sur leurs pratiques.

### 6.1 Réduire les impacts négatifs liés à notre fonctionnement en interne



En 2025, Klee Group collecte pour la première fois des données complètes sur son parc informatique : 1 331 PC portables en opération, dont 320 achetés dans l'année et 327 sortants. L'ensemble des PC sortants est revalorisé — soit par reconditionnement, soit par don à des associations — portant le taux de revalorisation à 100 %. Le taux de renouvellement du parc s'établit à 24 %, reflet d'une politique d'allongement de la durée de vie des équipements et de réallocation en fonction des usages.

## 6.2 Rendre nos offres plus vertueuses en y intégrant la dimension Numérique Responsable

01.

### Intégrer les dimensions sociales, sociétales et environnementales dans nos offres

#### Approche transversale à toutes les offres :

- Ecoconception dans tous les projets
- Maintenir et développer l'expertise en accessibilité
- RGPD : vigilance sur la sécurité des données

02.

### S'outiller afin de mesurer les bénéfices associés à nos efforts

#### Mise en œuvre :

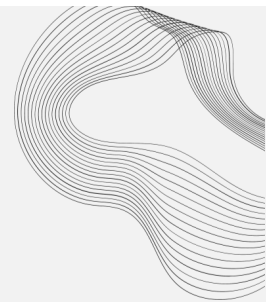
- Création de l'Ecoscore dans les projets agiles
- Création d'un référentiel numérique responsable by Klee
- Création d'un Magic Quadrant

03.

### Accompagner nos clients dans l'intégration des enjeux sociaux sociétaux et environnementaux dans leurs projets de transformation digitale

#### Mise en œuvre :

- Nouvelles offres de formation et sensibilisation à destination des clients
- Création d'une offre sur le reporting RSE afin d'accompagner les clients sur la CRSD :
  - Conseil en reporting RSE
  - Création d'un module de reporting RSE dans les outils de reporting financier



Pour Klee Group, le numérique responsable n'est pas seulement une démarche interne : c'est une dimension intégrée à la conception même des produits numériques que nous livrons à nos clients. Deux principes structurent cette approche : l'écoconception et l'accessibilité numérique.

### 6.2.1 Écoconception — une méthodologie structurée dès la phase de cadrage

Depuis 2020, Klee Group a formalisé une démarche d'écoconception applicable à l'ensemble de ses produits digitaux, enrichie en 2021 d'un catalogue d'outils et de pratiques opérationnelles. Cette démarche s'appuie sur le Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques (RGESN), référentiel de référence qui définit plus de 80 critères permettant d'évaluer la responsabilité environnementale d'un service numérique tout au long de son cycle de vie.

Concrètement, Klee Group intègre cette dimension à chaque étape du projet :

En phase de cadrage, les parties prenantes — y compris les équipes client — sont sensibilisées aux enjeux du numérique responsable via des ateliers dédiés (Fresque du Numérique, ateliers d'introduction

à l'écoconception et à l'accessibilité). Des objectifs d'impact environnemental sont définis dès le départ, mesurés à l'aide d'indicateurs reconnus : l'EcolIndex (note d'impact des interfaces web), Lighthouse (bonnes pratiques web) et le taux d'utilisation CPU (coût énergétique du rendu).

En phase de conception, la méthodologie Klee introduit la notion de "Responsible Citizen Stories" : les spécifications fonctionnelles intègrent explicitement des critères environnementaux et sociétaux à côté du besoin métier. Chaque fonctionnalité se voit attribuer un éco-score (transferts, stockage, parcours, maintenabilité, compatibilité) qui permet au chef de projet d'arbitrer en connaissance de cause et de prioriser son backlog en limitant l'empreinte globale de chaque sprint.

En phase de développement, les équipes appliquent systématiquement les bonnes pratiques du RGENS et des "115 bonnes pratiques d'écoconception web" (GreenIT) : limitation du code au strict nécessaire, optimisation du cache à tous les niveaux, choix de formats d'images performants (WebP), architecture micro-services favorisant la durabilité et l'évolutivité, et revues de code intégrant les critères de responsabilité numérique.

Cette transparence se traduit enfin par la publication d'une déclaration environnementale, document à destination du grand public qui communique sur les impacts mesurés des services livrés — équivalent numérique de la politique de confidentialité RGPD.

## 6.2.2 Accessibilité numérique — une exigence croissante, portée par nos clients

L'accessibilité numérique — permettre à toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, d'utiliser efficacement les services digitaux — constitue l'axe de sensibilisation prioritaire de 2025. Klee Group s'appuie sur le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) et les standards internationaux WCAG pour intégrer ces exigences dès la conception. La forte progression des sensibilisations internes en 2025 (166 collaborateurs) reflète une demande croissante de la part de nos clients, notamment publics, pour qui l'accessibilité devient une obligation réglementaire.

## 6.3 Maintenir notre positionnement sur les projets à forts impacts

### Projets IT for Green

**Contribuer au développement d'innovations permettant de limiter/réduire l'impact environnemental des activités humaines**

**Mise en œuvre :**

- Positionnement sur des secteurs tels que le transport et l'énergie, en lien avec nos objectifs

**7%**

du CA réalisé grâce à des projets IT for Green

### Projets IT for Good

**Faire du numérique un facteur d'innovation sociale en concevant des outils numériques vertueux, facilitant la vie et le quotidien des utilisateurs/usagers**

**Mise en œuvre :**

- Positionnement sur des secteurs comme le public, la santé et l'associatif, en lien avec nos objectifs

**27%**

du CA réalisé grâce à des projets IT for Good

Au-delà de l'intégration du numérique responsable dans nos méthodes de travail, Klee Group s'engage à sélectionner et contribuer à des projets dont la finalité génère un impact positif pour la société.

Cette dimension fait partie intégrante de notre positionnement depuis notre adhésion à Planet Tech'Care et au Pacte Mondial des Nations Unies en 2021.

Parmi les réalisations emblématiques portant cet engagement, Klee Group a développé pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 deux applications de mesure de l'empreinte carbone : Coach Climat Partenaires, à destination des partenaires officiels des JO, et Coach Climat Évènement, permettant aux fédérations sportives de mesurer l'empreinte carbone de leurs manifestations. Ces deux outils incarnent notre conviction que la technologie peut être un levier concret de réduction des émissions, et non seulement un contributeur au problème.

Plus largement, notre approche sectorielle — secteur public, santé, finance, industrie — nous positionne sur des projets à forte utilité sociale et environnementale : systèmes d'information citoyens, plateformes de service public, outils de pilotage de la performance ESG pour nos clients.

## 6.4 Développer l'expertise en numérique responsable

Pour que le numérique responsable soit une réalité opérationnelle — et pas seulement un engagement affiché — Klee Group investit dans le développement continu des compétences de ses collaborateurs sur l'ensemble des dimensions du NR : écoconception, accessibilité, protection des données et cybersécurité. Ces quatre piliers forment un ensemble cohérent, à la croisée de l'impact environnemental, de l'inclusion numérique et de la confiance dans les systèmes d'information.



### 6.4.1 Klee Academy : le socle de la montée en compétences

Les formations NR sont portées par Klee Academy, dispositif interne de développement des compétences qui structure les parcours selon le modèle 70-20-10 : 70 % d'apprentissage par la pratique et l'expérience terrain, 20 % par le partage entre pairs et le mentorat, 10 % par des formations formelles. Ce cadre garantit que les connaissances acquises en formation se traduisent concrètement dans les pratiques projet.

En 2025, 8 collaborateurs ont été formés au numérique responsable (contre 0 en 2024), signe d'un intérêt naissant pour ces enjeux. La formation à l'écoconception se stabilise à 8 participants (contre 2 en 2024, +300 %), témoignant d'une montée en charge progressive. En revanche, la formation à l'accessibilité numérique enregistre un recul marqué (14 collaborateurs formés en 2025 contre 46 en 2024, -70 %), qui s'explique par le déploiement massif réalisé lors de l'exercice précédent — les formations 2025 ciblent principalement les nouveaux arrivants et les profils non encore couverts.

## **6.4.2 Cybersécurité et protection des données : des compétences au cœur du Numérique Responsable**

La cybersécurité et la protection des données personnelles sont des dimensions indissociables d'un numérique responsable. Pour une ESN comme Klee Group, qui intervient sur les systèmes d'information de ses clients dans des secteurs sensibles (secteur public, santé, finance), la maîtrise de ces enjeux est à la fois une exigence réglementaire et un engagement de confiance vis-à-vis de nos parties prenantes.

En 2025, 12 collaborateurs ont été formés à la cybersécurité à un niveau expert (contre 34 en 2024, -65 %) et 276 ont été sensibilisés (contre 374, -26 %). Il s'agit de personnes formées en complément de celles formées ou sensibilisées en 2024. La sensibilisation à la protection des données personnelles enregistre également un léger recul (139 collaborateurs sensibilisés en 2025 contre 160 en 2024, -13 %).

Sur le plan des résultats, les mesures de sécurité déployées ces dernières années ont démontré leur efficacité : 28 incidents de cybersécurité ont été traités en 2025 (contre 50 en 2024), sans qu'aucun n'ait nécessité de déclaration à la CNIL et sans qu'aucun litige relatif aux données personnelles ne soit en cours. Ces résultats attestent de la robustesse des dispositifs en place et de la réactivité des équipes.

# 7. INDICATEURS



## 7. Indicateurs

Cette section présente les indicateurs clés de performance (KPI) RSE de Klee Group pour l'exercice 2025. Les données sont organisées en cinq familles : indicateurs transverses Groupe, indicateurs sociaux, indicateurs de gouvernance et achats responsables, indicateurs numérique responsable et indicateurs environnementaux.

Le reporting porte sur l'ensemble des entités françaises opérationnelles du Groupe :

- AC — Alenium
- KC — Klee Commerce
- KCI — Klee Conseil & Intégration
- KCV — Klee Capital Venture
- KP — Klee Performance
- KS — Klee Studio
- KSA — Klee SA
- SPARK — Spark Archives

Les indicateurs sont consolidés à trois niveaux :

- Entité — valeur propre à chaque entité ;
- Branche — Produit (Klee Commerce, Klee Capital Venture, Klee Studio, Spark Archives) et Service (Klee Conseil & Intégration, Klee Performance et Alenium) ;
- Klee Groupe — total consolidé des 8 entités incluses.

### 7.1 Indicateurs transverses – Groupe

	2024	2025
Nombre de nationalités représentées	48	47
Nombre de personnes composant le Conseil d'Administration	3	3
Nombre de femmes composant le Conseil d'Administration	0	0
Part de femmes dans le Conseil d'Administration (%)	0	0
Nombre d'incidents de cybersécurité	50	28
Nombre de déclarations faites à la CNIL et équivalents pays	0	0
Nombre de litiges en cours relatifs à l'utilisation ou à la protection des données personnelles	0	0

### 7.2 Indicateurs Sociaux

#### 7.2.1 Effectif

	Année	Effectif en CDD	Effectif en CDI	Effectif en alternance	Nombre de stagiaires	Effectif permanent	Effectif non permanent
<b>Branche Service</b>	2024	1	813	16	25	813	17
	2025	5	860	12	2	860	17
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	21	-	-	21	-
KP	2024	1	122	3	4	122	4
	2025	-	137	3	-	137	3

KCI	2024	-	691	13	21	691	13
	2025	5	702	9	2	702	14
<b>Branche</b>	2024	-	109	3	2	109	3
<b>Produit</b>	2025	-	108	2	-	108	2
Spark	2024	-	39	1	1	39	1
	2025	-	41	1	-	41	1
KC	2024	-	40	1	-	40	1
	2025	-	36	-	-	36	-
KS	2024	-	15	-	-	15	-
	2025	-	15	-	-	15	-
KCV	2024	-	15	1	1	15	1
	2025	-	16	1	-	16	1
KSA	2024	2	39	-	-	39	2
	2025	2	38	1	-	38	3
<b>Klee Group</b>	2024	3	961	19	27	961	22
	2025	7	1 006	15	2	1 006	22

### 7.2.1.1 Effectif total

	Année	Effectif au 31/12	Effectif moyen (ETP)	Effectif permanent (%)	Effectif non permanent (%)	Masse salariale (€)
<b>Branche</b>	2024	830	791,57	97,95	2,05	49 021 357,08 €
<b>Service</b>	2025	877	864,82	98,06	1,94	55 317 910,36 €
AC	2024	-	-	-	-	-
	2025	21	27,15	100	-	1 915 738,13 €
KP	2024	126	117,51	96,83	3,17	8 045 903,21 €
	2025	140	131,21	97,86	2,14	9 407 293,74 €
KCI	2024	704	674,06	98,15	1,85	40 975 453,87 €
	2025	716	706,47	98,04	1,96	43 994 878,49 €
<b>Branche</b>	2024	112	113,39	97,32	2,68	7 233 884,18 €
<b>Produit</b>	2025	110	110,06	98,18	1,82	7 204 390,70 €
Spark	2024	40	42,48	97,5	2,5	2 748 104,68 €
	2025	42	41,03	97,62	2,38	2 698 225,96 €
KC	2024	41	41,03	97,56	2,44	2 897 997,56 €
	2025	36	37,85	100	-	2 780 166,07 €
KS	2024	15	14,77	100	-	588 319,92 €
	2025	15	14,80	100	-	619 562,32 €
KCV	2024	16	15,11	93,75	6,25	999 462,02 €
	2025	17	16,38	94,12	5,88	1 106 436,35 €
KSA	2024	41	37,49	95,12	4,88	2 110 354,78 €
	2025	41	37,89	92,68	7,32	2 294 094,55 €
<b>Klee Group</b>	2024	983	942,45	97,76	2,24	58 365 596,04 €
	2025	1 028	1 012,77	97,86	2,14	64 816 395,61 €

### 7.2.1.2 Genre

	Année	Nombre de femmes	Part des femmes dans l'effectif total (%)
<b>Branche Service</b>	2024	234	28,19
	2025	245	27,94
AC	2024	-	-
	2025	6	28,57
KP	2024	61	48,41
	2025	61	43,57
KCI	2024	173	24,57
	2025	178	24,86
<b>Branche Produit</b>	2024	31	27,68
	2025	29	26,36
Spark	2024	11	27,5
	2025	10	23,81
KC	2024	6	14,63
	2025	5	13,89
KS	2024	8	53,33
	2025	8	53,33
KCV	2024	6	37,5
	2025	6	35,29
KSA	2024	30	73,17
	2025	37	90,24
<b>Klee Group</b>	2024	295	30,01
	2025	311	30,25

### 7.2.1.3 Cadres

	Année	Nombre de cadres	Nombre de femmes	Part des femmes cadres (%)	Part de l'effectif cadre (%)	Nombre de non-cadres	Nombre de femmes non-cadres
<b>Branche Service</b>	2024	807	223	27,63	97,23	23	11
	2025	859	245	27,59	97,95	18	8
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	21	6	28,57	100	-	-
KP	2024	123	60	48,78	97,62	3	1
	2025	137	61	43,8	97,86	3	1
KCI	2024	684	163	23,83	97,16	20	10
	2025	701	178	24,39	97,91	15	7
<b>Branche Produit</b>	2024	107	27	25,23	95,54	5	4
	2025	106	29	23,58	96,36	4	4
Spark	2024	39	10	25,64	97,5	1	1
	2025	41	10	21,95	97,62	1	1
KC	2024	40	6	15	97,56	1	-
	2025	36	5	13,89	100	-	-
KS	2024	13	6	46,15	86,67	2	2
	2025	13	8	46,15	86,67	2	2

KCV	2024	15	5	33,33	93,75	1	1
	2025	16	6	31,25	94,12	1	1
KSA	2024	34	27	79,41	82,93	7	3
	2025	38	37	89,47	92,68	3	3
Klee Group	2024	948	277	29,22	96,44	35	18
	2025	1 003	311	29,42	97,57	25	15

#### 7.2.1.4 Effectifs par tranche d'âge

	Année	26 ans et moins	27 ans à 30 ans	31 ans à 40 ans	41 ans à 50 ans	51 ans à 60 ans	61 ans et plus
Branche Service	2024	149	176	316	135	48	6
	2025	142	173	344	156	54	8
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	1	8	9	1	1	1
KP	2024	25	26	48	19	7	1
	2025	26	33	54	17	9	1
KCI	2024	124	150	268	116	41	5
	2025	115	132	281	138	44	6
Branche Produit	2024	13	14	32	21	28	4
	2025	9	17	32	19	28	5
Spark	2024	8	6	16	6	4	-
	2025	7	10	14	6	5	-
KC	2024	-	3	9	9	17	3
	2025	-	1	9	7	15	4
KS	2024	-	2	3	4	5	1
	2025	-	-	5	4	5	1
KCV	2024	5	3	4	2	2	-
	2025	2	6	4	2	3	-
KSA	2024	3	9	12	7	6	4
	2025	6	5	12	11	6	1
Klee Group	2024	165	199	360	163	82	14
	2025	157	195	388	186	88	14

## 7.2.2 Mouvements de personnels

### 7.2.2.1 Embauches

	Année	Nombre d'emb. effectif permanent	Nombre d'emb. effectif non-permanent	Nombre d'emb. reconversion professionnelle	Nombre d'emb. insertion professionnelle	Nombre de conversions de stages et alternances en CDI	Nombre total d'embauche
Branche Service	2024	153	13	-	-	15	166
	2025	12	132	-	-	15	163
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	1	-	-	1	1

KP	2024	35	3	-	-	3	38
	2025	3	40	-	-	3	43
KCI	2024	118	10	-	-	12	128
	2025	9	91	5	-	11	100
<b>Branche Produit</b>	2024	9	2	-	-	1	11
	2025	2	8	-	-	-	10
Spark	2024	7	-	-	-	-	7
	2025	1	7	-	-	-	8
KC	2024	-	1	-	-	-	1
	2025	-	1	-	-	-	-
KS	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-	-
KCV	2024	2	1	-	-	1	3
	2025	1	1	-	-	-	2
KSA	2024	7	2	-	-	-	9
	2025	3	6	-	-	-	9
<b>Klee Group</b>	2024	169	17	-	-	16	186
	2025	17	146	10	-	15	163

#### 7.2.2.2 Départs

	Année	Nombre total de départs	Nombre de départs - Effectif permanent	Nombre de départs suite à fin de contrat (CDD)	Nombre de départs à l'initiative du salarié	Nombre de départs - à l'initiative de l'employeur
<b>Branche Service</b>	2024	98	88	10	50	23
	2025	191	191	21	61	29
AC	2024	-	-	-	-	-
	2025	13	13	-	9	-
KP	2024	22	19	3	11	4
	2025	28	28	3	12	7
KCI	2024	76	69	7	39	19
	2025	150	150	18	40	22
<b>Branche Produit</b>	2024	11	9	2	5	-
	2025	13	13	3	6	-
Spark	2024	10	8	2	4	-
	2025	7	7	1	4	-
KC	2024	1	1	-	1	-
	2025	5	5	1	2	-
KS	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
KCV	2024	-	-	-	-	-
	2025	1	1	1	-	-
KSA	2024	11	10	1	2	3
	2025	13	13	1	4	-

<b>Klee Group</b>	2024	120	107	13	57	26
	2025	217	217	25	71	29

### 7.2.2.3 Départs par motifs

	Année	Nombre de départs pour licenciement	Nombre de départs pour fin de période d'essai employeur	Nombre de départs pour démission	Nombre de départs pour retraite	Nombre de départs pour fin de période d'essai salarié	Nombre de départs autres (ruptures conventionnelles, décès,...)
<b>Branche Service</b>	2024	3	20	41	1	8	15
	2025	2	27	51	-	30	-
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	-	9	-	-	-
KP	2024	-	4	10	-	1	4
	2025	-	7	10	-	6	-
KCI	2024	3	16	31	1	7	11
	2025	2	20	32	-	20	-
<b>Branche Produit</b>	2024	-	-	4	-	1	4
	2025	-	-	6	1	3	-
Spark	2024	-	-	3	-	1	4
	2025	-	-	4	-	1	-
KC	2024	-	-	1	-	-	-
	2025	-	-	2	1	2	-
KS	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-	-
KCV	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-	-
KSA	2024	-	3	1	-	1	5
	2025	-	-	4	-	2	-
<b>Klee Group</b>	2024	3	23	46	1	10	24
	2025	2	27	61	1	35	-

### 7.2.2.4 Turnover et attrition

	Année	Création nette d'emploi	Turnover calculé (%)	Taux de départ (%)	Taux d'attrition (%)
<b>Branche Service</b>	2024	68	12,38	11,81	6,02
	2025	-47	22,09	21,78	6,91
AC	2024	-	-	-	-
	2025	-12	47,89	61,9	42,86
KP	2024	16	18,72	17,46	8,73
	2025	15	21,34	20	8,57
KCI	2024	52	11,27	10,8	5,54
	2025	-50	21,23	20,95	5,59
<b>Branche Produit</b>	2024	-	9,7	9,82	4,46
	2025	-3	11,81	11,82	5,45

Spark	2024	-3	23,54	25	10
	2025	1	17,06	16,67	9,52
KC	2024	-	2,44	2,44	2,44
	2025	-5	13,21	13,89	5,56
KS	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KCV	2024	3	-	-	-
	2025	1	6,1	5,88	-
KSA	2024	-2	29,34	26,83	4,88
	2025	-4	34,31	31,71	9,76
<b>Klee Group</b>	2024	66	12,73	12,21	5,8
	2025	-54	21,43	21,11	6,91

#### 7.2.2.5 Départs par année d'ancienneté

	Année	Nombre de départs avec une ancienneté de moins de 3 ans	Nombre de départs avec une ancienneté de 3 à 5 ans	Nombre de départs avec une ancienneté de 6 à 10 ans	Nombre de départs avec une ancienneté de 11 à 20 ans	Nombre de départs avec une ancienneté de 21 à 30 ans	Nombre de départs avec une ancienneté de 31 à 40 ans
<b>Branche Service</b>	2024	63 (64%)	23 (23%)	8 (8%)	2 (2%)	2 (2%)	1 (1%)
	2025	103 (54%)	50 (26%)	24 (13%)	9 (5%)	3 (2%)	2 (1%)
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	5 (38%)	4 (31%)	3 (23%)	0 (0%)	1 (8%)	0 (0%)
KP	2024	16 (70%)	3 (13%)	3 (13%)	0 (0%)	1 (4%)	0 (0%)
	2025	23 (82%)	4 (14%)	0 (0%)	1 (4%)	0 (0%)	0 (0%)
KCI	2024	47 (62%)	20 (26%)	5 (7%)	2 (3%)	1 (1%)	1 (1%)
	2025	75 (50%)	42 (28%)	21 (14%)	8 (5%)	2 (1%)	2 (1%)
<b>Branche Produit</b>	2024	6 (55%)	0 (0%)	4 (36%)	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	4 (31%)	5 (38%)	2 (15%)	1 (8%)	1 (8%)	0 (0%)
Spark	2024	6 (60%)	0 (0%)	4 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	2 (29%)	4 (57%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
KC	2024	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	0 (0%)
KS	2024	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
KCV	2024	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
KSA	2024	10 (91%)	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	2025	3 (23%)	6 (46%)	3 (23%)	0 (0%)	1 (8%)	0 (0%)
<b>Klee Group</b>	2024	79 (65%)	24 (20%)	12 (10%)	3 (2%)	2 (2%)	1 (1%)
	2025	110 (51%)	61 (28%)	29 (13%)	10 (5%)	5 (2%)	2 (1%)

### 7.2.2.6 Mobilité interne

	Année	Nombre de salariés ayant fait une mobilité géographique	Nombre de salariés ayant fait une mobilité horizontale	Nombre de salariés ayant fait une mobilité verticale
<b>Branche Service</b>	2024	3	-	1
	2025	1	1	-
AC	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KP	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KCI	2024	3	-	1
	2025	1	1	-
<b>Branche Produit</b>	2024	1	1	1
	2025	-	-	-
Spark	2024	1	1	-
	2025	-	-	-
KC	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KS	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KCV	2024	-	-	1
	2025	-	-	-
KSA	2024	-	3	1
	2025	-	-	-
<b>Klee Group</b>	2024	4	4	3
	2025	1	1	-

## 7.2.3 Formation

### 7.2.3.1 Formation

	Année	Effectifs formés au moins 1 fois	Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année (%)	Nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation par salarié	Nombre d'heures de formation par salarié formé	Nombre d'actions de formation
<b>Branche Service</b>	2024	764	96,52	12 399	15,66	16,23	6 734
	2025	848	97,06	12 735	14,73	15,02	6 499
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	65	238,91	1 002	36,91	15,42	289
KP	2024	96	81,70	1 056	8,99	11,00	812
	2025	148	112,81	2 735	20,84	18,48	1 370
KCI	2024	668	99,10	11 343	16,83	16,98	5 922
	2025	635	89,91	8 998	12,74	14,17	4 840
<b>Branche Produit</b>	2024	87	76,73	874	7,71	10,05	710
	2025	65	59,09	332	3,02	5,11	202
Spark	2024	31	72,98	275	6,47	8,87	218
	2025	28	68,29	202	4,92	7,21	72

KC	2024	42	102,36	507	12,36	12,07	416
	2025	29	80,56	97	2,56	3,34	99
KS	2024	10	67,70	48	3,25	4,80	58
	2025	8	54,05	33	2,23	4,13	31
KCV	2024	4	26,47	44	2,91	11,00	18
	2025	-	-	-	-	-	-
KSA	2024	37	98,69	458	12,22	12,38	243
	2025	23	60,69	329	8,68	14,30	335
<b>Klee Group</b>	2024	888	94,22	13 731	14,57	15,46	7 687
	2025	936	92,42	13 396	13,23	14,31	7 036

### 7.2.3.2 Coûts de formation

	Année	Total des dépenses liées à la formation (€)	Dépenses moyennes de formation par salarié (€/salarié)	Part de la masse salariale dédiée à la formation (%)
<b>Branche Service</b>	2024	1332314,62	1683,13	0,65
	2025	57197,00	2107,09	2,00
AC	2024	-	-	-
	2025	316586,00	2412,85	2,23
KP	2024	209621,82	1783,86	0,15
	2025	1089456,00	1542,12	1,34
KCI	2024	1122692,80	1665,57	1,63
	2025	1463239,00	1691,92	2,64
<b>Branche Produit</b>	2024	136858,60	1206,97	0,84
	2025	163404,00	1104,45	1,72
Spark	2024	54082,00	1273,12	0,91
	2025	57622,00	1404,39	1,09
KC	2024	55706,52	1357,70	0,89
	2025	41748,00	1103,03	0,45
KS	2024	7831,08	530,02	0,31
	2025	7836,00	529,46	0,21
KCV	2024	19239,00	1273,26	0,82
	2025	9663,00	589,78	0,19
KSA	2024	72422,86	1931,79	2,72
	2025	46535,00	1228,32	0,97
<b>Klee Group</b>	2024	1541596,08	1635,73	0,70
	2025	1626643,00	1606,13	1,40

(€)	Année	Coûts organismes externes	Coûts heures suivies	Coûts heures (de contribution)	Coûts licence plateforme e-learning	Coûts légaux (cotisations sociales & patronales)	Coûts pris en charge par l'OPCO	Coûts supra légaux
<b>Branche Service</b>	2024	243 000	383 353	120 408	43 554	542 000	26 572	286 554
	2025	382 681	379 715	6 236	35 614	625 318	72 507	418 295
AC	2024	-	-	-	-	-	-	-
	2025	-	3 476	-	1 113	18 933	-	1 113
KP	2024	79 000	35 123	33	6 466	89 000	4 533	85 466
	2025	111 113	93 446	-	5 419	106 608	4 000	116 532
KCI	2024	164 000	348 230	120 375	37 088	453 000	22 039	201 088
	2025	271 568	282 793	6 236	29 082	499 777	68 507	300 650
<b>Branche Produit</b>	2024	24 000	30 620	-	6 239	76 000	10 287	30 239
	2025	42 027	22 289	-	6 068	95 921	10 979	48 095
Spark	2024	14 000	8 745	-	2 337	29 000	2 331	16 337
	2025	21 253	9 256	-	1 683	28 331	2 500	22 936
KC	2024	4 000	19 449	-	2 258	30 000	4 000	6 258
	2025	7 264	3 740	-	1 552	29 192	-	8 816
KS	2024	-	1 018	-	813	6 000	-	813
	2025	117	607	-	607	6 505	-	724
KCV	2024	6 000	1 408	-	831	11 000	3 956	6 831
	2025	1 479	-	-	672	7 512	-	2 151
KSA	2024	42 000	13 360	-	2 063	15 000	7 738	44 063
	2025	11 914	8 686	-	1 554	24 381	8 479	13 468
<b>Klee Group</b>	2024	309 000	427 332	120 408	51 856	633 000	44 597	360 856
	2025	424 708	432 778	6 236	41 682	721 239	83 486	466 390

## 7.2.4 Santé sécurité

### 7.2.4.1 Nombre d'heures travaillées

	Année	Nombre d'heures annuelles théoriques travaillées	Heures de travail par jour	Nombre d'heures supplémentaires payées	Taux d'heures supplémentaires (%)
<b>Branche Service</b>	2024	1344735,34	7,65	233,5	0,02
	2025	1 469 184,76	7,65	340,76	0,03
AC	2024	-	-	-	-
	2025	46114,70	7,65	-	-
KP	2024	199628,34	7,65	-	-
	2025	222900,46	7,65	-	-
KCI	2024	1145107	7,65	233,5	0,02
	2025	1200168,58	7,65	340,76	0,03
<b>Branche Produit</b>	2024	192629,19	7,65	166,5	-
	2025	186996	7,65	171,5	0,01
Spark	2024	72165,87	7,65	-	-
	2025	69702,93	7,65	-	-

KC	2024	69702,58	7,65	46,5	0,07
	2025	64297,83	7,65	36	0,06
KS	2024	25091,57	7,65	-	-
	2025	25142,66	7,65	3,5	0,01
KCV	2024	25669,17	7,65	120	0,47
	2025	27833,89	7,65	132	0,47
KSA	2024	63688,76	7,65	-	-
	2025	64360,12	7,65	-	-
<b>Klee Group</b>	2024	1601053,29	7,65	400	0,02
	2025	1 720 521,20	7,65	512,26	0,02

#### 7.2.4.2 Accidents de travail

	Année	Nombre d'accident du travail avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24h (%)	Taux de gravité (%)
<b>Branche Service</b>	2024	-	-	-	-
	2025	1	1	0,78	0,00
AC	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KP	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KCI	2024	-	-	-	-
	2025	1	1	0,83	0,00
<b>Branche Produit</b>	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
Spark	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KC	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KS	2024	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-
KCV	2024	1	63	38,96	2,45
	2025	-	-	-	-
KSA	2024	-	-	-	-
	2025	1	212	14,34	3,04
<b>Klee Group</b>	2024	1	63	0,62	0,04
	2025	2	213	0,58	0,06

### 7.2.4.3 Accidents de trajet

	Année	Nombre d'accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
<b>Branche Service</b>	2024	2	2
	2025	2	2
AC	2024	-	2
	2025	-	-
KP	2024	1	-
	2025	-	-
KCI	2024	1	-
	2025	2	2
<b>Branche Produit</b>	2024	-	2
	2025	2	2
Spark	2024	-	2
	2025	1	1
KC	2024	-	1
	2025	1	1
KS	2024	-	1
	2025	-	-
KCV	2024	-	-
	2025	-	-
KSA	2024	-	-
	2025	-	-
<b>Klee Group</b>	2024	2	2
	2025	4	4

### 7.2.4.4 Absences

	Année	Nombre d'heures d'absence pour congés maternité/paternité	Nombre d'heures d'absence suite à un accident du travail	Nombre d'heures d'absence pour maladie	Nombre d'heures d'absence pour autre raison	Nombre de maladies professionnelles déclarées	Nombre total d'heures d'absence	Taux d'absentéisme (%)
<b>Branche Service</b>	2024	15918	-	26649	9700	-	52 267	3,89
	2025	18550	7	39767	17262	-	75 586	5,14
AC	2024	-	-	-	-	-	-	-
	2025	-	-	2499	98	-	2 597	5,63
KP	2024	2933	-	3766	250	-	6 949	3,48
	2025	5712	-	7735	4830	-	18 277	8,20
KCI	2024	12985	-	22883	66150	-	45 318	3,96
	2025	12838	7	29533	12334	-	54 712	4,56
<b>Branche Produit</b>	2024	1806	441	6860	721	-	9 828	5,10
	2025	1295	-	7938	679	-	9 912	5,30
Spark	2024	350	-	2149	147	-	2 646	3,67
	2025	784	-	3353	374,5	-	4 512	6,47

KC	2024	462	-	4123	308	-	4 893	7,02
	2025	-	-	3906	168	-	4 074	6,34
KS	2024	721	-	483	14	-	1 218	4,85
	2025	-	-	105	91	-	196	0,78
KCV	2024	273	441	105	252	-	1 071	4,17
	2025	511	-	574	45,5	-	1 131	4,06
KSA	2024	1001	-	1589	553	-	3 143	4,93
	2025	2058	1484	2163	1022	-	6 727	10,45
<b>Klee Group</b>	2024	18725	441	35098	10974	-	65 238	4,07
	2025	21903	1491	49868	18963	-	92 225	5,36

#### 7.2.4.5 Congé parental

	Année	Nombre total de salariés éligibles à un congé parental	Nombre total de salariés ayant pris un congé parental	Taux de prise de congé parental (%)
<b>Branche Service</b>	2024	74	4	5,41
	2025	63	9	14,29
AC	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KP	2024	11	3	27,27
	2025	16	3	18,75
KCI	2024	63	1	1,59
	2025	47	6	12,77
<b>Branche Produit</b>	2024	7	-	-
	2025	2	1	50,00
Spark	2024	2	-	-
	2025	1	-	-
KC	2024	3	-	-
	2025	-	-	-
KS	2024	1	1	100,00
	2025	-	-	-
KCV	2024	1	-	-
	2025	1	1	100,00
KSA	2024	2	2	100,00
	2025	3	1	33,33
<b>Klee Group</b>	2024	83	7	8,43
	2025	68	11	16,18

## 7.2.5 Diversité et inclusion

### 7.2.5.1 Egalité hommes/femmes

	Année	Index de l'Égalité professionnelle femmes hommes	Nombre d'incidents de discrimination remontés
<b>Branche Service</b>	2024	/	1
	2025	/	-
AC	2024	/	-
	2025	/	-
KP	2024	98	-
	2025	67	-
KCI	2024	87	1
	2025	75	-
<b>Branche Produit</b>	2024	/	-
	2025	/	-
Spark	2024	/	-
	2025	/	-
KC	2024	/	-
	2025	/	-
KS	2024	/	-
	2025	/	-
KCV	2024	/	-
	2025	/	-
KSA	2024	/	-
	2025	/	-
<b>Klee Group</b>	2024	/	1*
	2025	/	-

\* Incident signalé en 2024, non confirmé après instruction

### 7.2.5.2 Egalité hommes/femmes (suite)

	Année	Nombre de femmes managers	Nombre de managers	Part de femmes managers (%)	Nombre de femmes parmi les 10 personnes les plus rémunérées	Part de femmes parmi les 10 personnes les plus rémunérées (%)
<b>Branche Service</b>	2024	36	100	36,00	1	10
	2025	41	147	27,89	2	20
AC	2024	-	-	-	-	-
	2025	3	8	37,50	2	20
KP	2024	8	14	57,14	5	50
	2025	12	23	52,17	4	40
KCI	2024	28	86	32,56	1	10
	2025	26	116	22,41	2	10

<b>Branche Produit</b>	2024	10	21	47,62	NC	NC
	<b>2025</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>18,75</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
Spark	2024	3	10	30,00	3	30
	<b>2025</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33,33</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
KC	2024	2	10	20,00	1	10
	<b>2025</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12,50</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
KS	2024	-	NC	-	3	30
	<b>2025</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
KCV	2024	5	1	5,00	3	30
	<b>2025</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
KSA	2024	6	11	54,55	4	40
	<b>2025</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>88,89</b>	<b>5</b>	<b>50</b>
<b>Klee Group</b>	2024	52	132	39,39	NC	NC
	<b>2025</b>	<b>52</b>	<b>172</b>	<b>30,23</b>	<b>2</b>	<b>20</b>

### 7.2.5.3 Rémunération

	Année	Rémunération horaire moyenne des hommes (€)	Rémunération horaire moyenne des femmes (€)	Ecart de rémunération non ajusté entre les sexes (%)	Rémunération annuelle moyenne des hommes (€)	Rémunération annuelle moyenne des femmes (€)	Ecart de rémunération non ajusté entre les sexes (sur la rémunération annuelle) (%)
<b>Branche Service</b>	2024	33,35	29,77	21,44	60564,9	51640,23	29,47
	<b>2025</b>	<b>32,54</b>	<b>30,36</b>	<b>6,89</b>	<b>60266,86</b>	<b>54128,9</b>	<b>6,89</b>
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	<b>37,79</b>	<b>35,25</b>	<b>6,71</b>	<b>70316,43</b>	<b>64044,02</b>	<b>8,92</b>
KP	2024	35,24	31,15	11,61	64076,8	54048,45	15,65
	<b>2025</b>	<b>35,21</b>	<b>32,83</b>	<b>6,76</b>	<b>61680,23</b>	<b>56714,2</b>	<b>8,05</b>
KCI	2024	31,45	28,39	9,73	57053	49232	13,71
	<b>2025</b>	<b>32,08</b>	<b>29,35</b>	<b>8,52</b>	<b>59980,56</b>	<b>52908,71</b>	<b>11,79</b>
<b>Branche Produit</b>	2024	33,17	28,86	51,97	63223,05	51850,05	71,95
	<b>2025</b>	<b>34,77</b>	<b>27,26</b>	<b>10,32</b>	<b>65893,53</b>	<b>47294,73</b>	<b>21,58</b>
Spark	2024	31,57	32,4	-2,63	57621,54	65184,69	-13,13
	<b>2025</b>	<b>31,71</b>	<b>30,94</b>	<b>2,41</b>	<b>59085,87</b>	<b>51758,74</b>	<b>12,4</b>
KC	2024	37,76	41,8	-10,67	70279,8	68361,46	2,73
	<b>2025</b>	<b>38,51</b>	<b>38,12</b>	<b>1</b>	<b>72332,6</b>	<b>68598,53</b>	<b>5,16</b>
KS	2024	27,41	15,8	42,36	53122,28	27058	49,06
	<b>2025</b>	<b>28,12</b>	<b>16,32</b>	<b>41,96</b>	<b>54974,36</b>	<b>29342,72</b>	<b>46,62</b>
KCV	2024	35,93	25,44	29,2	71868,59	46796,03	34,89
	<b>2025</b>	<b>37,36</b>	<b>26,67</b>	<b>28,61</b>	<b>74499,75</b>	<b>46037,57</b>	<b>38,2</b>
KSA	2024	42,9	24,14	43,73	80885,49	41983,75	48,09
	<b>2025</b>	<b>54,72</b>	<b>25,1</b>	<b>54,12</b>	<b>102705,05</b>	<b>39145,22</b>	<b>61,89</b>
<b>Klee Group</b>	2024	34,61	28,45	124,67	64986,79	50380,63	157,33
	<b>2025</b>	<b>33,08</b>	<b>29,72</b>	<b>10,14</b>	<b>61483,25</b>	<b>52444,33</b>	<b>14,91</b>

#### 7.2.5.4 Rémunération minimale

	Année	Salaire brut annuel du statut le plus bas dans les effectifs (€)	SMIC brut annuel (€)	Ratio entre le salaire au premier échelon comparé au salaire minimum (SMIC)	Rapport entre la rémunération totale annuelle la mieux payée et la médiane de tous les salariés (%)
<b>Branche Service</b>	2024	28905,00	22635,88	27,70	-
	2025	42186,72	22857,12	84,57	534,95
AC	2024	-	-	-	-
	2025	42349,53	22857,12	85,28	368,17
KP	2024	30000,00	22635,88	32,53	477,00
	2025	42186,72	22857,12	84,57	410,37
KCI	2024	27810,00	22635,88	22,86	588,00
	2025	28580,84	22857,12	25,04	536,17
<b>Branche Produit</b>	2024	33438,90	22635,88	47,73	-
	2025	24358,37	22857,12	6,57	354,96
Spark	2024	35000,04	22635,88	54,62	383,00
	2025	36682,23	22857,12	60,48	378,13
KC	2024	28213,20	22635,88	24,64	278,00
	2025	30326,59	22857,12	32,68	308,73
KS	2024	28542,35	22635,88	26,09	264,00
	2025	24358,37	22857,12	6,57	271,51
KCV	2024	42000,00	22635,88	85,55	284,00
	2025	46081,99	22857,12	101,61	277,37
KSA	2024	33368,50	22635,88	47,41	508,00
	2025	21117,76	22857,12	-7,61	409,20
<b>Klee Group</b>	2024	32133,44	22635,88	41,96	-
	2025	42186,72	22857,12	84,57	535,99

#### 7.2.5.5 Personnes en situation de handicap

	Année	Nombre de salariés en situation de handicap	Part de salariés en situation de handicap (%)	Dépenses de sous-traitance en milieu protégé (€)
<b>Branche Service</b>	2024	11	1,33	38625,56
	2025	8	-	-
AC	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KP	2024	-	-	18005,14
	2025	1	0,71	1113,05
KCI	2024	11	1,56	20620,42
	2025	7	0,98	2909,02
<b>Branche Produit</b>	2024	3	2,68	4337,89
	2025	1	0,91	5332,31
Spark	2024	1	2,50	1447,72
	2025	-	-	2921,44

KC	2024	1	2,44	2890,17
	2025	-	-	2410,87
KS	2024	1	6,67	-
	2025	1	6,67	-
KCV	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KSA	2024	2	4,88	3360,96
	2025	2	4,88	6827,74
<b>Klee Group</b>	2024	16	1,63	46324,41
	2025	11	1,07	16182,12

#### 7.2.5.6 Partage de la valeur

	Année	Montant global de la participation	Salariés actionnaires	Part des salariés actionnaires (%)
<b>Branche Service</b>	2024	1198397,46	1,00	0,12
	2025	1380163,90	4,00	0,46
AC	2024	-	-	-
	2025	-	1,00	4,76
KP	2024	168621,62	-	-
	2025	218735,51	2,00	1,43
KCI	2024	1029775,84	1,00	0,14
	2025	1161428,39	1,00	0,14
<b>Branche Produit</b>	2024	194498,65	-	-
	2025	202355,27	15,00	13,64
Spark	2024	76067,15	-	-
	2025	75488,34	1,00	2,38
KC	2024	75608,10	-	-
	2025	78484,19	1,00	2,78
KS	2024	20328,49	-	-
	2025	19910,98	12,00	80,00
KCV	2024	22494,91	-	-
	2025	28471,76	1,00	5,88
KSA	2024	56777,49	11,00	26,83
	2025	55855,59	1,00	2,44
<b>Klee Group</b>	2024	1449673,60	12,00	1,22
	2025	1638374,76	20,00	1,95

### 7.2.5.7 Dialogue social et engagement des collaborateurs

	Année	Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux dans l'année	Nombre d'entretiens annuels	Nombre de litiges sociaux en cours
<b>Branche Service</b>	2024	-	555	2
	2025	1	748	2
AC	2024	-	-	-
	2025	-	-	-
KP	2024	-	90	-
	2025	-	116	-
KCI	2024	-	465	2
	2025	1	632	2
<b>Branche Produit</b>	2024	-	85	1
	2025	-	98	-
Spark	2024	-	35	-
	2025	-	39	-
KC	2024	-	26	1
	2025	-	31	-
KS	2024	-	15	-
	2025	-	15	-
KCV	2024	-	9	-
	2025	-	13	-
KSA	2024	-	15	-
	2025	-	28	-
<b>Klee Group</b>	2024	-	655	3
	2025	1	874	2

### 7.2.5.8 Stages et alternances

	2024	2025
Stagiaires contractualisés	26	26
Alternants (entrées)	191	163
Conversion de stagiaires en CDD ou CDI	16	15
Conversion d'alternants en CDD ou CDI	32	33
Nombre total de conversions dans l'année	48	48
Taux de conversion	22,12%	25,40%

## 7.3 Indicateurs Gouvernance et Achats responsable

### 7.3.1 Gouvernance

	Année	Nombre de femmes dans les instances de Gouvernance	Nombre de membres dans les instances de Gouvernance	Part de femmes dans les instances de Gouvernance (%)
<b>Branche Service</b>	2024	NC	NC	NC
	2025	0	5	-
AC	2024	-	-	-
	2025	2	4	50
KP	2024	2	4	50
	2025	3	7	42,86
KCI	2024	3	9	33,3
	2025	3	11	27,27
<b>Branche Produit</b>	2024	NC	NC	NC
	2025	NC	NC	NC
Spark	2024	2	10	20
	2025	2	8	25
KC	2024	1	4	25
	2025	1	4	25
KS	2024	-	-	-
	2025	0	1	-
KCV	2024	-	-	-
	2025	0	1	-
KSA	2024	-	-	-
	2025	0	3	-
<b>Klee Group</b>	2024	8	27	30
	2025	NC	NC	NC

Évolutions de l'indicateur en 2025 : 1/ Le périmètre de comptabilisation a été élargi : il ne se limite plus aux seuls membres du CODIR, mais englobe désormais l'ensemble des instances de gouvernance au sens large. 2/ La donnée consolidée au niveau Groupe n'est pas disponible en 2025 (NC) : il n'existe pas d'instance de gouvernance propre à la structure Groupe ni à la Branche Produit. Les données sont renseignées par entité et ne peuvent pas être agrégées au niveau Groupe.

### 7.3.2 Sécurité de l'information

#### 7.3.2.1 Cybersécurité

	Année	Nombre de collaborateurs formés sur la cybersécurité	Nombre de collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité
<b>Branche Service</b>	2024	32	340
	2025	12	254
AC	2024	-	-
	2025	-	21
KP	2024	1	28
	2025	-	39
KCI	2024	31	312
	2025	12	194

Branche Produit	2024	2	28
	2025	-	16
Spark	2024	-	12
	2025	-	7
KC	2024	2	14
	2025	-	8
KS	2024	-	1
	2025	-	1
KCV	2024	-	1
	2025	-	-
KSA	2024	-	6
	2025	-	6
<b>Klee Group</b>	2024	34	374
	2025	12	276

### 7.3.2.2 Protection des données personnelles

	Année	Nombre de salariés sensibilisés à la protection des données personnelles	
<b>Branche Service</b>	2024		150
	2025		132
AC	2024		-
	2025		1
KP	2024		26
	2025		27
KCI	2024		124
	2025		104
<b>Branche Produit</b>	2024		7
	2025		1
Spark	2024		5
	2025		-
KC	2024		1
	2025		1
KS	2024		-
	2025		-
KCV	2024		1
	2025		-
KSA	2024		3
	2025		6
<b>Klee Group</b>	2024		160
	2025		139

### 7.3.3 Ethique

#### 7.3.3.1 Ethique des affaires

<b>Ethique des affaires</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Nombre de litige en cours en matière de déontologie des affaires	0	0
Nombre de litige en cours en matière de déontologie des affaires	0	0

L'éthique des affaires fait l'objet d'un suivi rigoureux au sein de Klee Group, en cohérence avec les engagements pris dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies et formalisés dans la Charte Éthique au quotidien, qui sera publiée début 2026.

En 2025, aucun litige, aucun cas avéré de corruption et aucune alerte éthique n'ont été enregistrés. La publication début 2026 de la Charte Éthique, sera accompagnée de la mise en place d'un canal dédié et confidentiel ([compliance@kleegroup.com](mailto:compliance@kleegroup.com)) de signalement, accessible à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes du Groupe.

Aucune formation spécifique à la lutte anti-corruption n'a été dispensée en 2025 au sein du CODIR ou auprès de l'ensemble des salariés — un axe de renforcement identifié pour 2026 dans le prolongement du déploiement de la Charte Éthique.

#### 7.3.3.2 Lutte contre la corruption

<b>Ethique des affaires</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Nombre de litige en cours en matière de déontologie des affaires	0	0
Nombre total de litige terminé en matière de déontologie des affaires	0	0

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence fait partie des engagements fondamentaux de Klee Group, ancrés dans le respect de la loi Sapin II et des réglementations nationales et internationales en vigueur. Ces principes seront formalisés dans la Charte Éthique au quotidien (début 2026), qui constituera le cadre de référence opposable à l'ensemble des collaborateurs, partenaires et prestataires du Groupe.

La Charte définira des règles claires sur trois registres à risque : l'attribution des marchés et appels d'offres, les relations avec les fournisseurs et partenaires, et les relations clients. Elle fixe notamment un plafond strict de 80 € par personne et par an pour les cadeaux et invitations, et interdit explicitement tout cadeau en période de négociation commerciale. Tout comportement suspect doit être signalé via le canal éthique dédié ([compliance@kleegroup.com](mailto:compliance@kleegroup.com)), avec garantie de confidentialité.

En 2025, aucune formation à la lutte anti-corruption n'a été dispensée — ni auprès des membres du CODIR, ni auprès de l'ensemble des salariés. Le déploiement de ces modules est planifié en 2026, en lien avec le déploiement opérationnel de la Charte Éthique auprès de l'ensemble des entités du Groupe.

### 7.3.3.3 Ethique interne

<b>Ethique interne</b>	2024	2025
Nombre d'alerte Ethique	0	0
Nombre d'incident Ethique avéré	0	0

L'éthique interne se traduit par une vigilance constante sur les comportements au sein du Groupe : respect des personnes, lutte contre le harcèlement et les discriminations, et garantie d'un environnement de travail sûr et équitable pour tous.

En 2025, aucune alerte éthique interne n'a été remontée. Ce résultat est cohérent avec les autres indicateurs sociaux du Groupe : 0 cas de discrimination avéré, 0 litige lié à des faits de harcèlement, et une politique de tolérance zéro sur ces sujets, portée par la direction et relayée par l'ensemble du management. La montée en puissance du dispositif d'alerte en 2026, dans le cadre du déploiement opérationnel de la Charte Éthique, permettra de renforcer encore la capacité de détection et de traitement de ces situations.

### 7.3.4 Achats responsables

	Année	Nombre de fournisseurs actifs	Nombre de nouveaux fournisseurs	Montant total des achats réalisés
<b>Branche Service</b>	2024	N/A	N/A	31 820 656,66 €
	2025	N/A	N/A	20 811 782,00 €
AC	2024	-	-	-
	2025	35	-	503 450,00 €
KP	2024	114	59	3 652 660,90 €
	2025	36	12	3 236 571,00 €
KCI	2024	475	275	28 167 995,76 €
	2025	152	46	17 071 761,00 €
<b>Branche Produit</b>	2024	N/A	N/A	2 983 145,87 €
	2025	N/A	N/A	1 408 346,00 €
Spark	2024	70	38	917 329,39 €
	2025	81	36	396 716,00 €
KC	2024	67	21	1 192 209,48 €
	2025	64	16	424 704,00 €
KS	2024	45	17	246 764,13 €
	2025	45	13	232 037,00 €
KCV	2024	25	17	626 842,87 €
	2025	20	4	354 889,00 €
KSA	2024	210	126	6 022 423,75 €
	2025	189	63	7 149 123,00 €
<b>Klee Group</b>	2024	N/A	N/A	40 826 226,28 €
	2025	N/A	N/A	29 369 251,00 €

## 7.4 Indicateurs Numérique Responsable

### 7.4.1 Formation

	2024	2025
Collaborateurs formés Numérique Responsable	0	8
Collaborateurs formés écoconception	2	8
Collaborateurs formés accessibilité numérique	46	14

En 2025, 8 collaborateurs ont été formés au numérique responsable pour la première fois (aucune formation sur ce thème en 2024), signe d'un intérêt naissant pour ces enjeux.

La formation à l'écoconception progresse nettement, avec 8 participants en 2025 contre 2 en 2024 (+300 %), témoignant d'une montée en charge continue de cette compétence au sein du Groupe.

La formation à l'accessibilité numérique enregistre en revanche un recul marqué (14 collaborateurs formés en 2025 contre 46 en 2024, -70 %), qui s'explique par le déploiement massif réalisé lors de l'exercice précédent — les sessions 2025 ciblent principalement les nouveaux arrivants et les profils non encore couverts.

### 7.4.2 Sensibilisation

#### 7.4.2.1 Fresques du climat et du numérique

	2024	2025
Participants Fresque du Numérique	44	40
Participants Fresque du Climat	35	5
Fresques du Numérique animées chez nos clients	1	15

En 2025, 40 collaborateurs ont participé à une Fresque du Numérique (contre 44 en 2024, -9 %), un léger recul qui s'explique par la base déjà large de collaborateurs sensibilisés lors des exercices précédents. La Fresque du Climat enregistre également une forte baisse de participation (5 en 2025 contre 35 en 2024, -86 %), la majorité des équipes ayant déjà suivi cet atelier.

15 Fresques du Numérique ont été animées en 2025 pour le compte de clients (Ministère de la Culture, Ville de Paris, etc.), renforçant le positionnement de Klee Group comme acteur de sensibilisation NR auprès de ses partenaires (contre 0 en 2024). En revanche, les événements écoles orientés numérique responsable n'ont pas été organisés en 2025 (contre 10 en 2024), faute de ressource dédiée.

#### 7.4.2.2 Parcours Klee Academy

	2024	2025
Collaborateurs sensibilisés accessibilité	164	166
Collaborateurs sensibilisés écoconception	13	3

La sensibilisation à l'accessibilité numérique se maintient à un niveau élevé : 166 collaborateurs sensibilisés en 2025 contre 164 en 2024 (+1 %), confirmant l'ancrage de cet enjeu dans les pratiques du Groupe. La sensibilisation à l'écoconception recule en revanche fortement (3 collaborateurs en 2025 contre 13 en 2024, -77 %), en lien avec la réduction du nombre de formations sur ce thème.

### 7.4.2.3 Communication autour du NR

	2024	2025
Webinaire Numérique Responsable organisé	-	6
Nombre d'articles de blog	12	3
Nombre de personnes ayant lu les articles de blog	592	222
Nombre de consultation de la page RSE	1116	1085

6 nouveaux webinaires dédiés au numérique responsable ont été organisés en 2025, marquant une forte montée en cadence de la communication externe sur ces sujets. La production d'articles de blog recule à 3 publications (contre 12 en 2024, -75 %), avec 222 lectures cumulées (contre 592 en 2024). La page RSE du site du Groupe a enregistré 1 085 consultations, un niveau stable par rapport à 2024 (1 116).

### 7.4.3 Sites internet

	Année	Note Ecoindex	Taux d'accessibilité du site
<b>Branche Service</b>	2024	N/A	N/A
	2025	N/A	N/A
AC	2024	-	-
	2025	28,98	NC
KP	2024	NC	NC
	2025	75,58	NC
KCI	2024	66	66
	2025	58,64	NC
<b>Branche Produit</b>	2024	N/A	N/A
	2025	N/A	NC
Spark	2024	NC	56,86
	2025	49,43	NC
KC	2024	33	32,6
	2025	54,8	NC
KS	2024	NC	NC
	2025	49,63	NC
KCV	2024	NC	N/A
	2025	71,6	NC
KSA	2024	NC	NC
	2025	NC	NC
<b>Klee Group</b>	2024	NC	155.46
	2025	75,65	NC

### 7.4.4 Environnement de travail

	Année	Nombre de PC portables sortant pour reconditionnement	Part de PC portables sortant pour reconditionnement
<b>Klee Group</b>	2023	30	23,6
	2025	327	100

## 7.5 Indicateurs Environnementaux

### 7.5.1 Consommation de carburant

	Année	Consommation de diesel	Consommation d'essence
<b>Branche Service</b>	2024	687,95	2 810,00
	2025	3 919,00	3 236,00
AC	2024	-	-
	2025	-	-
KP	2024	-	2 810,00
	2025	-	2 796,00
KCI	2024	687,95	-
	2025	3 919,00	440,00
<b>Branche Produit</b>	2024	-	-
	2025	-	800,00
Spark	2024	-	-
	2025	-	-
KC	2024	-	-
	2025	-	-
KS	2024	-	1 181,00
	2025	-	800,00
KCV	2024	-	-
	2025	-	-
KSA	2024	N/A	N/A
	2025	N/A	N/A
<b>Klee Group</b>	2024	687,95	3 991,00
	2025	3 919,00	4 036,00

### 7.5.2 Emissions de GES

	Année	Total des émissions de GES tCO2e	Emissions de GES par salarié (tCO2e)	Chiffre d'affaires total (€)	Intensité carbone (kgCO2e/€)
<b>Branche Service</b>	2024	1 391,26	1,76	122 812 000 €	0,01
	2025	3 213,30	3,71	139 715 000 €	0,02
AC	2024	-	-	-	-
	2025	40,50	1,49	3 724 000 €	0,01
KP	2024	170,54	1,45	19 400 000 €	0,01
	2025	184,30	1,40	24 247 000 €	0,01
KCI	2024	1 220,72	1,81	103 412 000 €	0,01
	2025	2 988,50	4,22	111 744 000 €	0,03
<b>Branche Produit</b>	2024	234,73	2,07	14 595 000 €	0,02
	2025	578,00	5,22	24 223 000 €	0,02
Spark	2024	103,13	2,43	4 195 000 €	0,02
	2025	91,30	2,23	4 030 000 €	0,02
KC	2024	93,13	2,27	5 642 000 €	0,02
	2025	92,30	2,44	6 113 000 €	0,02

KS	2024	24,10	1,63	1 936 000 €	0,01
	2025	<b>23,20</b>	<b>8,86</b>	<b>1 839 000 €</b>	<b>0,01</b>
KCV	2024	14,37	0,95	2 822 000 €	0,01
	2025	<b>35,50</b>	<b>2,17</b>	<b>3 141 000 €</b>	<b>0,01</b>
KSA	2024	317,40	8,45	8 258 000 €	0,04
	2025	<b>335,70</b>	<b>8,86</b>	<b>9 100 000 €</b>	<b>0,04</b>
<b>Klee Group</b>	2024	1 943,40	2,06	145 665 000 €	0,01
	2025	<b>3 791,30</b>	<b>3,73</b>	<b>163 938 000 €</b>	<b>0,02</b>

TCO2e	Année	Scope 1	Scope 2	Scope 3			
<b>Branche Service</b>	2024	8,4	21,9	513,0	770,8	-	77,1
	2025	<b>21,4</b>	<b>23,4</b>	<b>602,9</b>	<b>2498,9</b>	-	<b>66,7</b>
AC	2024	-	-	-	-	-	-
	2025	-	<b>0,2</b>	<b>16,1</b>	<b>24,2</b>	-	-
KP	2024	6,7	1,1	91,9	70,9	-	-
	2025	<b>9,0</b>	<b>1,3</b>	<b>74,4</b>	<b>99,6</b>	-	-
KCI	2024	1,7	20,8	421,1	699,9	-	77,1
	2025	<b>12,4</b>	<b>21,9</b>	<b>512,4</b>	<b>2375,1</b>	-	<b>66,7</b>
<b>Branche Produit</b>	2024	3,5	6,8	103,8	103,3	-	17,4
	2025	<b>3,5</b>	<b>6,2</b>	<b>97,7</b>	<b>120,9</b>	-	<b>13,8</b>
Spark	2024	-	1,8	41,6	52,3	-	7,5
	2025	-	<b>1,6</b>	<b>33,3</b>	<b>50,6</b>	-	<b>5,8</b>
KC	2024	-	1,7	42,8	41,7	-	6,9
	2025	-	<b>1,4</b>	<b>44,5</b>	<b>41,0</b>	-	<b>5,3</b>
KS	2024	3,5	2,6	10,7	7,0	-	0,4
	2025	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>11,1</b>	<b>5,7</b>	-	<b>0,3</b>
KCV	2024	-	0,6	8,8	2,3	-	2,7
	2025	-	<b>0,6</b>	<b>8,8</b>	<b>23,6</b>	-	<b>2,4</b>
KSA	2024	6,9	1,5	30,1	272,8	-	6,1
	2025	<b>6,9</b>	<b>1,4</b>	<b>29,2</b>	<b>293,3</b>	-	<b>4,9</b>
<b>Klee Group</b>	2024	18,8	30,1	647,0	1146,9	-	100,6
	2025	<b>31,8</b>	<b>31,0</b>	<b>729,8</b>	<b>2913,1</b>	-	<b>85,4</b>

### 7.5.3 Consommation d'énergie (électricité)

kWh	Année	Consommation d'électricité	Part de la consommation d'électricité d'origine renouvelable (hors mix énergétique)
<b>Branche Service</b>	2024	312 017	32 376
	2025	<b>352 672</b>	<b>258 216</b>
AC	2024	-	-
	2025	<b>5 040</b>	-
KP	2024	26 085	317
	2025	<b>33 461</b>	<b>5 304</b>
KCI	2024	285 932	32 059
	2025	<b>314 171</b>	<b>252 912</b>

<b>Branche</b>	2024	115 514	20 624
<b>Produit</b>	2025	108 415	108 415
Spark	2024	21 449	2 756
	2025	18 934	18 934
KC	2024	20 722	2 663
	2025	17 456	17 456
KS	2024	65 705	14 224
	2025	64 082	64 082
KCV	2024	7 638	981
	2025	7 943	7 943
KSA	2024	18 361	2 284
	2025	17 485	16 510
<b>Klee Group</b>	2024	445 892	55 284
	2025	478 572	383 141

#### 7.5.4 Consommation de ressources

Kg	Année	Quantité de papier recyclé ou certifié acheté (kg)	% de papier recyclé ou certifié acheté
<b>Klee Group</b>	2024	747	100
	2025	535	100

#### 7.5.5 Déchets générés

(kg)	Année	DEEE	Carton	Papier	Capsules de café	Verre	Autres	Total
<b>Branche</b>	2024	128,20	2777	2 068,10	184,90	75,10	9 084,60	14 317,70
<b>Service</b>	2025	1 997,34	2911,17	772,73	192,15	8,18	9 150,16	15 333,24
AC	2024	-	-	-	-	-	-	-
	2025	-	98,25	25,30	6,81	-	323,62	453,98
KP	2024	61,30	61	27,90	-	36,60	1 413,30	1 600,10
	2025	7,56	453,61	119,27	30,27	0,95	1 440,64	2 052,29
KCI	2024	66,90	2 716,00	2 040,2	184,90	38,50	7 671,3	12 717,60
	2025	1 989,68	2358,17	628,16	155,07	7,23	7 385,90	12 525,21
<b>Branche</b>	2024	7,10	357,80	460,10	42,60	4,30	1 446,20	2 318,10
<b>Produit</b>	2025	411,71	534,45	137,86	36,94	0,07	1 754,88	3 107,34
Spark	2024	-	151,00	192,90	18,00	-	541,70	903,60
	2025	172,25	147,84	38,08	10,24	-	486,95	855,36
KC	2024	-	145,90	186,40	17,40	-	523,30	873,00
	2025	158,80	136,3	35,10	9,44	-	448,95	788,60
KS	2024	7,10	7,10	12,10	0,80	4,30	188,30	219,70
	2025	8,40	53,62	13,81	3,72	-	176,60	256,15
KCV	2024	-	53,80	68,70	6,40	-	192,90	321,80
	2025	72,26	62,02	15,97	4,30	-	204,29	358,83
KSA	2024	0,20	163,50	157,00	14,60	0,10	472,30	807,70
	2025	147,00	134,67	34,90	9,24	0,07	438,09	763,97
<b>Klee</b>	2024	135,50	3 298,30	2 685,20	242,10	79,50	11 069,90	17 443,50
<b>Group</b>	2025	2 556,00	3445,62	910,59	229,09	8,25	10 905,04	18 054,59

## 7.5.6 Traitement des déchets

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Klee Group</b>	2024	14 299,30	-	3 121,80	22,80	17 443,90
	<b>2025</b>	<b>15 497,10</b>	<b>2</b>	<b>2 198,60</b>	<b>357,80</b>	<b>18 054,59</b>
<b>Branche Service</b>	2024	11 592,40	-	2 704,10	21,40	14 317,90
	<b>2025</b>	<b>12 900,30</b>	<b>1,6</b>	<b>1 845,60</b>	<b>282,90</b>	<b>15 030,40</b>
<b>Branche Produit</b>	2024	2 019,50	-	297,40	1,40	2 318,30
	<b>2025</b>	<b>1 939,00</b>	<b>0,3</b>	<b>264,50</b>	<b>55,20</b>	<b>2 258,90</b>

### 7.5.6.1 Traitement des déchets (détails par entité)

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Klee Performance</b>	2024	1 200,6	-	388,10	11,40	1 600,10
	<b>2025</b>	<b>1 757,49</b>	<b>0,13</b>	<b>288,61</b>	<b>8,34</b>	<b>2 051,31</b>
DEEE	2024	49,90	-	-	11,40	61,30
	<b>2025</b>	<b>6,59</b>	<b>0,01</b>	<b>0,04</b>	<b>0,93</b>	<b>7,56</b>
Carton	2024	61,00	-	-	-	61,00
	<b>2025</b>	<b>452,64</b>	-	<b>0,04</b>	-	<b>452,64</b>
Papier	2024	27,90	-	-	-	27,90
	<b>2025</b>	<b>118,76</b>	-	-	<b>0,51</b>	<b>119,27</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	<b>25,06</b>	-	-	<b>5,21</b>	<b>30,27</b>
Verre	2024	36,60	-	-	-	36,60
	<b>2025</b>	<b>0,95</b>	-	-	-	<b>0,95</b>
Autres déchets	2024	1 025,20	-	388,10	-	1 411,60
	<b>2025</b>	<b>1 152,16</b>	-	<b>288,47</b>	-	<b>1 438,86</b>

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Klee Conseil et Intégration</b>	2024	10 391,80	-	2 316,00	10,00	12 717,80
	<b>2025</b>	<b>10 755,85</b>	<b>1,56</b>	<b>1 492,60</b>	<b>274,20</b>	<b>12 524,21</b>
DEEE	2024	56,90	-	-	10,00	66,90
	<b>2025</b>	<b>1 734,35</b>	<b>1,56</b>	<b>10,12</b>	<b>243,65</b>	<b>1 989,68</b>
Carton	2024	2 716,00	-	-	-	2 716,00
	<b>2025</b>	<b>2 358,17</b>	-	-	-	<b>2 358,17</b>
Papier	2024	2 040,20	-	-	-	2 040,20
	<b>2025</b>	<b>624,28</b>	-	-	<b>3,88</b>	<b>628,16</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	184,90	-	-	-	184,90
	<b>2025</b>	<b>128,40</b>	-	-	<b>26,67</b>	<b>155,07</b>
Verre	2024	38,50	-	-	-	38,50
	<b>2025</b>	<b>7,23</b>	-	-	-	<b>7,23</b>
Autres déchets	2024	5 355,30	-	2 316,00	-	7 652,00
	<b>2025</b>	<b>5 903,42</b>	-	<b>1 482,49</b>	-	<b>7 385,91</b>

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Spark Archives</b>	2024	795,30	-	108,30	-	903,60
	<b>2025</b>	<b>734,47</b>	<b>0,13</b>	<b>97,90</b>	<b>22,85</b>	<b>855,36</b>
DEEE	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	<b>150,14</b>	<b>0,13</b>	<b>0,88</b>	<b>21,09</b>	<b>172,25</b>
Carton	2024	151,00	-	-	-	151,10
	<b>2025</b>	<b>147,84</b>	-	-	-	<b>147,84</b>
Papier	2024	192,90	-	-	-	192,90
	<b>2025</b>	<b>38,08</b>	-	-	-	<b>38,08</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	18,00	-	-	-	18,00
	<b>2025</b>	<b>8,48</b>	-	-	<b>1,76</b>	<b>10,24</b>
Verre	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Autres déchets	2024	433,30	-	108,30	0,0	541,60
	<b>2025</b>	<b>389,92</b>	-	<b>97,03</b>	-	<b>486,95</b>

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Klee Commerce</b>	2024	768,40	-	104,70	-	873,10
	<b>2025</b>	<b>677,14</b>	<b>0,12</b>	<b>90,26</b>	<b>21,00</b>	<b>788,60</b>
DEEE	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	<b>138,43</b>	<b>0,12</b>	<b>0,81</b>	<b>19,45</b>	<b>158,80</b>
Carton	2024	145,90	-	-	-	145,90
	<b>2025</b>	<b>136,30</b>	-	-	-	<b>136,30</b>
Papier	2024	186,40	-	-	-	186,40
	<b>2025</b>	<b>35,10</b>	-	-	-	<b>35,10</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	17,40	-	-	-	17,40
	<b>2025</b>	<b>7,82</b>	-	-	<b>1,62</b>	<b>9,44</b>
Verre	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Autres déchets	2024	418,70	-	104,70	-	523,30
	<b>2025</b>	<b>359,49</b>	-	<b>89,45</b>	-	<b>448,95</b>

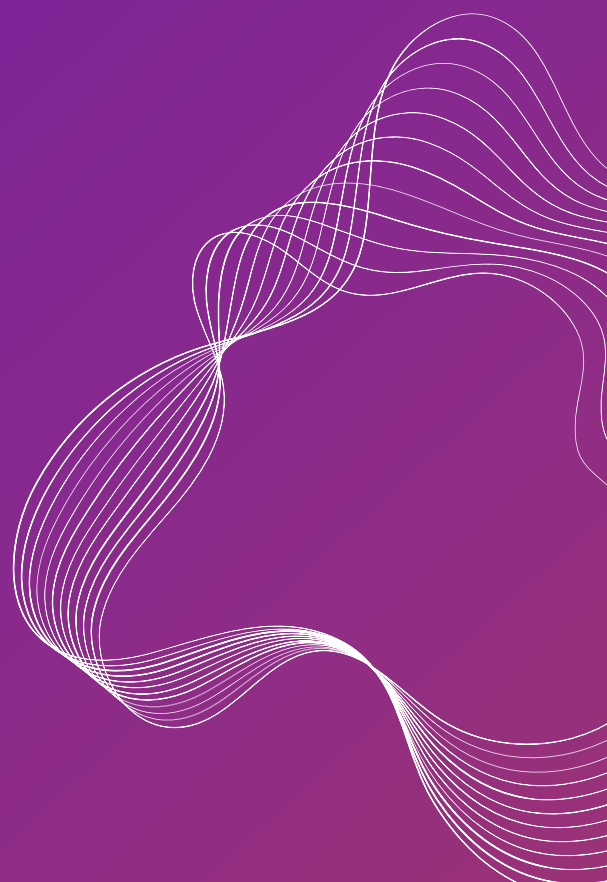
(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Klee Studio</b>	2024	172,60	-	45,80	1,40	219,80
	<b>2025</b>	<b>219,25</b>	<b>0,01</b>	<b>35,23</b>	<b>1,67</b>	<b>256,15</b>
DEEE	2024	5,80	-	-	1,40	7,20
	<b>2025</b>	<b>7,32</b>	<b>0,01</b>	<b>0,04</b>	<b>1,03</b>	<b>8,40</b>
Carton	2024	7,10	-	-	-	7,10
	<b>2025</b>	<b>53,62</b>	-	-	-	<b>53,62</b>
Papier	2024	12,10	-	-	-	12,10
	<b>2025</b>	<b>13,81</b>	-	-	-	<b>13,81</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	0,80	-	-	-	0,80
	<b>2025</b>	<b>3,08</b>	-	-	<b>0,64</b>	<b>3,72</b>
Verre	2024	4,30	-	-	-	4,30
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Autres déchets	2024	142,50	-	45,80	-	188,30
	<b>2025</b>	<b>141,42</b>	-	<b>35,19</b>	-	<b>176,61</b>

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>Capital Venture</b>	2024	283,20	-	38,60	-	321,80
	<b>2025</b>	<b>308,12</b>	<b>0,06</b>	<b>41,07</b>	<b>9,59</b>	<b>358,83</b>
DEEE	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	<b>62,99</b>	<b>0,06</b>	<b>0,37</b>	<b>8,85</b>	<b>72,26</b>
Carton	2024	53,80	-	-	-	53,80
	<b>2025</b>	<b>62,02</b>	-	-	-	<b>62,02</b>
Papier	2024	68,70	-	-	-	68,70
	<b>2025</b>	<b>15,97</b>	-	-	-	<b>15,97</b>
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	6,40	-	-	-	6,40
	<b>2025</b>	<b>3,56</b>	-	-	<b>0,74</b>	<b>4,30</b>
Verre	2024	-	-	-	-	-
	<b>2025</b>	-	-	-	-	-
Autres déchets	2024	154,30	-	38,60	-	192,90
	<b>2025</b>	<b>163,58</b>	-	<b>40,70</b>	-	<b>204,28</b>

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>KSA</b>	2024	687,40	-	120,30	-	807,70
	2025	655,79	0,12	88,47	19,64	764,01
DEEE	2024	0,20	-	-	-	0,20
	2025	128,18	0,12	0,75	18,01	147,05
Carton	2024	163,50	-	-	-	163,50
	2025	134,67	-	-	-	134,67
Papier	2024	157,00	-	-	-	157,00
	2025	34,86	-	-	0,04	34,90
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	14,60	-	-	-	14,60
	2025	7,66	-	-	1,59	9,25
Verre	2024	0,10	-	-	-	0,10
	2025	0,07	-	-	-	0,07
Autres déchets	2024	352,00	-	120,30	-	472,30
	2025	350,35	-	87,72	-	438,07

(kg)	Année	Matière	Réutilisation	Energie	Non valorisé	Total
<b>AC</b>	2025	388,33	-	64,48	1,17	453,98
DEEE	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Carton	2024	-	-	-	-	-
	2025	98,25	-	-	-	98,25
Papier	2024	-	-	-	-	-
	2025	25,30	-	-	-	25,30
Cartouches	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Capsules de café	2024	-	-	-	-	-
	2025	5,64	-	-	1,17	6,81
Verre	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Autres déchets	2024	-	-	-	-	-
	2025	259,14	-	64,48	-	323,62

# **8. ANNEXE 1 - Rapport d'audit**



## 8. ANNEXE 1 – Rapport d’audit

**Deloitte.**

Deloitte & Associés  
6 place de la Pyramide  
92908 Paris-La Défense Cedex  
France  
Téléphone : + 33 (0) 1 40 88 28 00  
www.deloitte.fr

Adresse postale :  
TSA 20303  
92030 La Défense Cedex

**KLEE**

Société Anonyme

La Boursidière

92350 Le Plessis Robinson

---

### **Rapport d’assurance limitée de l’un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d’informations ESG**

Exercice clos le 31 décembre 2025

---

Au Président,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre Société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d’assurance limitée sur une sélection d’informations ESG déterminés dans le rapport RSE 2025 ci-joint et détaillée en Annexe et établies volontairement par KLEE (ci-après « l’Entité »), au regard de la note méthodologique figurant dans le rapport RSE 2025 ci-joint (ci-après le « Référentiel »), pour l’exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans le rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment il ne nous appartient pas de nous prononcer sur la conformité du rapport RSE, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

#### **Conclusion d’assurance limitée**

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n’avons pas relevé d’anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n’exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans le rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Société par actions simplifiée au capital de 2 201 424 €  
Société d’Expertise Comptable inscrite au Tableau de l’Ordre d’Île-de-France  
Société de Commissariat aux Comptes inscrite à la Compagnie Régionale de Versailles et du Centre  
572 028 041 RCS Nanterre  
TVA: FR 02 572 028 041  
Une entité du réseau Deloitte

# Deloitte.

Notamment, nous n'exprimons pas de conclusion sur la conformité du rapport RSE, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

## Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note méthodologique du rapport RSE qui précise que les Informations ont été établies dans le contexte d'une démarche volontaire de publication d'informations de durabilité et selon le Référentiel. A ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon les normes ESRS ou la norme VSME.

## Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la note méthodologique du rapport RSE.

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement. De plus, la quantification des émissions de gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente, car les connaissances scientifiques utilisées pour déterminer les facteurs d'émission ainsi que les valeurs nécessaires pour agréger les émissions de différents gaz sont incomplètes.

## Responsabilité de l'entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

## Responsabilité de l'un des commissaires aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

# Deloitte.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## Doctrine professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) et à la norme ISAE 3410 relative à la vérification des déclarations d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- sélectionné sur la base de notre jugement professionnel les informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
  - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction RSE, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;

# Deloitte.

- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
  - pour les estimations, par entretien avec la Direction RSE, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées.
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

En notre qualité de commissaire aux comptes de KLEE, notre responsabilité à l'égard de KLEE et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de KLEE.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

A Paris, le 5 juin 2026

L'un des commissaires aux Comptes

Hélène de BIE



Audit et ESG

# **9. ANNEXE 2 – Procédure de reporting**



## 9. ANNEXE 2 - Procédure de reporting

### 9.1 Contexte et cadre légal

Le paysage réglementaire du reporting extra-financier a profondément évolué. La directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, UE 2022/2464), transposée en droit français par l'ordonnance du 6 décembre 2023 et le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023, a remplacé la directive NFRD de 2014 et supprimé l'obligation d'établir une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) à compter du 1er janvier 2025. La CSRD ne s'applique, dans un premier temps, qu'aux grandes entreprises dépassant deux des trois seuils suivants : plus de 1 000 salariés, un chiffre d'affaires supérieur à 450 M€ ou un total de bilan supérieur à 25 M€ — seuils confirmés par l'accord politique Omnibus de décembre 2025. Klee Group, dont la taille est en deçà de ces seuils, n'est soumis ni à l'obligation d'un rapport RSE annuel ni à celle d'un rapport de durabilité CSRD.

Pour autant, Klee Group fait le choix délibéré de renouveler cet exercice de reporting extra-financier et de le soumettre à une vérification par un Organisme Tiers Indépendant. Cette démarche volontaire de transparence traduit notre engagement vis-à-vis de nos parties prenantes — clients, partenaires, évaluateurs RSE et collaborateurs — et notre conviction que la performance extra-financière est un levier de confiance et de progrès continu, indépendamment de toute contrainte légale. Klee Group publie ainsi des informations détaillées sur ses principaux risques et politiques environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que les résultats associés sous forme d'indicateurs clés de performance (KPI).

Ce protocole constitue le référentiel de collecte, de consolidation et de publication des données extra-financières du Groupe. Il a été remis au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité (Deloitte) dans le cadre de la vérification annuelle réalisée à l'initiative de Klee Group, sur une base volontaire, afin d'attester la fiabilité et la sincérité des informations publiées dans le présent Rapport RSE.







### 9.2 Objectifs et principes directeurs

Le protocole vise à garantir que les indicateurs suivis sont exhaustifs et pertinents au regard des enjeux RSE matériels du Groupe, cohérents d'un exercice à l'autre, traçables et rattachés à une source documentaire vérifiable, et transparents sur les méthodes de calcul et les périmètres retenus. Les conventions NC (Non Calculable) et ND (Non Disponible) sont appliquées systématiquement.

## 9.3 Processus de collecte

Le reporting extra-financier suit un processus annuel en six étapes :

### Processus de collecte et de vérification des données extra-financières

1	2	3	4	5	6
					
<b>Ouverture campagne</b>	<b>Collecte données</b>	<b>Extraction &amp; Consolidation</b>	<b>Import Tennaxia</b>	<b>Contrôle qualité</b>	<b>Vérification OTI</b>
Ouverture de la campagne dans Tennaxia par l'équipe RSE Groupe	Collecte par les personnes ressources dans chaque entité	Retraitement et consolidation (SILAE, compta, RH)	Import et saisie des données consolidées dans Tennaxia	Contrôle qualité et revue par le Service RSE Groupe	Vérification par commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité et finalisation du Rapport RSE

L'outil de collecte retenu est Tennaxia. Toutes les saisies et consolidations finales passent par cette plateforme, qui constitue la source primaire de référence pour la vérification d'un **commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité**.

## 9.4 Acteurs du reporting

Le tableau ci-dessous recense les acteurs impliqués dans le processus de reporting extra-financier, leurs rôles et les thématiques dont ils sont responsables.

Rôle / Fonction	Périmètre & responsabilités
Équipe RSE Groupe	Pilotage global du reporting, consolidation toutes thématiques, import dans Tennaxia, interface OTI Saisie des indicateurs Gouvernance, Éthique, Achats responsables, Numérique Responsable dans Tennaxia
Référente RH & Paie	Extractions SILAE (Fiche salariés 31/12, Registre du personnel, ETP, Journal de paie, Mouvements) ; saisies Tennaxia entités Alenium et Klee Capital Venture
Chargée de projets RH — QVT & Handicap	Managers (nombre, répartition H/F), Handicap (RQTH/OETH), Sous-traitance milieu protégé (ESAT/EA), Participation financière, Entretiens
Responsable Formation & Développement des compétences	Formation (effectifs formés, heures, coûts, actions par entité) ; Suivi formations RSE, cybersécurité, numérique responsable
Responsable Recrutement & Marque employeur	Mobilités (géographiques, horizontales, verticales, reconversions)
Organisme Tiers Indépendant	Vérification indépendante des données extra-financières publiées dans le Rapport RSE

## 9.5 Référentiels normatifs et réglementaires

Le présent protocole et le reporting extra-financier publié par Klee Group s'appuient sur les référentiels suivants :

### 9.5.1 Cadre réglementaire français et européen

- Ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 et décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023 transposant en droit français la directive CSRD (UE 2022/2464) — suppression de l'obligation de DPEF à compter du 1er janvier 2025.
- Articles 70 et 173 de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la Transition Énergétique pour la Croissance Verte (TECV).
- Directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 (CSRD — Corporate Sustainability Reporting Directive), remplaçant la directive NFRD 2014/95/UE, et normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) adoptées par la Commission européenne le 31 juillet 2023.
- Directive « Stop-the-Clock » du 3 avril 2025, transposée par la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 (DDADUE 5) — report de deux ans de l'application de la CSRD pour les grandes entreprises (vague 2, désormais 2028) et les PME cotées (vague 3, désormais 2029).
- Accord politique « Omnibus » du 9 décembre 2025 (en cours de finalisation législative) — relèvement des seuils d'assujettissement à la CSRD à 1 000 salariés et 450 M€ de chiffre d'affaires, excluant définitivement les PME non cotées.
- Note : Klee Group est en deçà de ces seuils et n'est soumis à aucune obligation légale de reporting de durabilité. Le présent Rapport RSE est réalisé et audité sur une base entièrement volontaire.

### 9.5.2 Standards et référentiels internationaux

- GRI Standards (Global Reporting Initiative) — versions 2016 à 2021.
- Normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) publiées par l'EFRAG.
- Cadre TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) pour les informations climatiques.
- Cadre CDSB (Climate Disclosure Standards Board) — exigences REQ-01 à REQ-12.
- ISO 26000 : lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.
- Pacte Mondial des Nations Unies — 10 principes (droits humains, normes internationales du travail, environnement, lutte contre la corruption).
- Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies — Agenda 2030.
- SASB Standards (Sustainability Accounting Standards Board) secteur Software & IT Services.

### 9.5.3 Méthodologie environnementale

- Méthodologie Bilan Carbone® développée par l'ADEME (Agence de la Transition Écologique).
- Base Empreinte® (anciennement Base Carbone®) de l'ADEME — facteurs d'émission de référence.
- GHG Protocol — Corporate Accounting and Reporting Standard (Scopes 1, 2 et 3).
- Référentiel BEGES (Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre) — article L. 229-25 du Code de l'environnement.

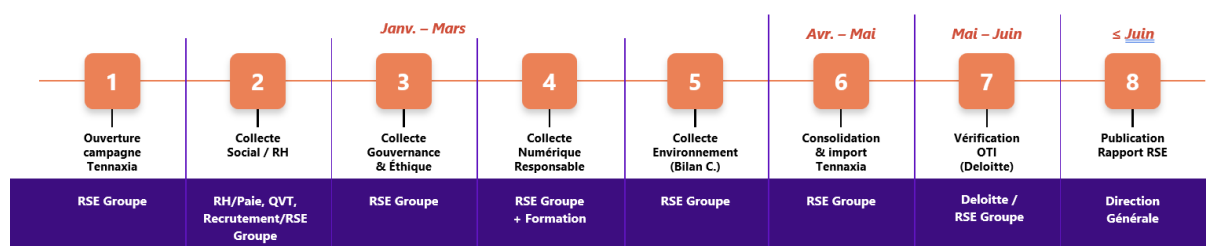
## 9.6 Exigences de reporting

### 9.6.1 Fréquence et planning

Le reporting extra-financier est annuel. Les données collectées portent sur l'exercice civil N (1er janvier – 31 décembre). La campagne de collecte est ouverte au début du premier trimestre N+1 et clôturée avant la publication du Rapport RSE.

Étape	Période indicative	Responsable
Ouverture de la campagne Tennaxia	Janvier – Février N+1	RSE Groupe
Collecte données RH / Social	Janvier – Mars N+1	RH/Paie, QVT/Handicap, Formation, Recrutement
Collecte données Gouvernance, Éthique & AR	Janvier – Mars N+1	DAF / RSE entités
Collecte données Numérique Responsable	Janvier – Mars N+1	RSE entités + Responsable Formation
Collecte données Environnement (Bilan Carbone)	Février – Avril N+1	RSE Groupe
Consolidation et import Tennaxia	Avril – Mai N+1	RSE Groupe
Vérification du commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité (Deloitte)	Mai – Juin N+1	Deloitte / RSE Groupe
Publication Rapport RSE	Juin N+1 au plus tard	Direction Générale / RSE Groupe

#### Frise chronologique — Calendrier annuel du reporting extra-financier (exercice N+1)



Les périodes sont indicatives et s'entendent sur l'exercice N+1. Le responsable principal est indiqué sous chaque étape.

### 9.6.2 Périmètre organisationnel

Le reporting porte sur l'ensemble des entités françaises opérationnelles du Groupe :

- AC — Alenium
- KC — Klee Commerce
- KCI — Klee Conseil & Intégration
- KCV — Klee Capital Venture

- KP — Klee Performance
- KS — Klee Studio
- KSA — Klee SA
- SPARK — Spark Archives

Sont expressément exclus du périmètre de consolidation : KIS (Klee Innovation Service) et K3D (Klee 3D) car elles comportent chacune moins de 10 salariés et n'ont pas de locaux spécifiques. Aucune donnée de ces deux entités n'entre dans les calculs consolidés du Groupe, conformément aux règles méthodologiques définies par le Service RSE.

Les indicateurs sont consolidés à trois niveaux :

- Entité — valeur propre à chaque entité ;
- Branche — Produit (Klee Commerce, Klee Capital Venture, Klee Studio, Spark Archives) et Service (Klee Conseil & Intégration, Klee Performance et Alenium) ;
- Klee Groupe — total consolidé des 8 entités incluses.

### 9.6.3 Périmètre temporel

Les indicateurs de stock (effectifs, répartitions, certifications, gouvernance) sont arrêtés au 31 décembre de l'exercice. Les indicateurs de flux (recrutements, départs, formations, absences, accidents, déplacements, achats) sont cumulés sur l'ensemble de l'exercice civil.

## 9.7 Indicateurs et règles de saisie

Cette section décrit, famille par famille, les indicateurs suivis, les sources de données, les méthodes de calcul et les règles de saisie dans Tennaxia. Pour chaque indicateur, les colonnes Définition, Périmètre, Méthode de calcul, Source / Fichier et Contrôles sont documentées dans les feuilles de consolidation Excel, et constituent la référence méthodologique à destination du commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité.

## 9.8 Indicateurs sociaux

### 9.8.1 Sources et processus de collecte

En 2025, faute de tableaux de bord PowerBI opérationnels, la collecte, les calculs et la consolidation des indicateurs sociaux ont été réalisés entièrement sous Excel, en étroite collaboration entre la Référente RH & Paie et la Responsable RSE Groupe. La source primaire est le logiciel de paie SILAE.

Le fichier source social annuel (transmis au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité avec la note méthodologique sociale) consolide les données brutes SILAE, les retraitements et les calculs aboutissant à la feuille « Conso Social ».

Extractions SILAE réalisées par la Référente RH & Paie :

- FICHE SALARIES 31.12.2025 - GRP
- REGISTRE DU PERSONNEL GRP - 2025
- ETP Groupe 2025 V2
- JOURNAL DE PAIE 2025 - GRP
- MOUVEMENTS DU PERSONNEL 2025 - GRP

Retraitements réalisés par la Responsable RSE Groupe : harmonisation des libellés entités, ajout des matricules (clé de jointure), codification des types de contrat (CDI/CDD/Alternance/Stage), consolidations par branche, normalisation des genres (M/F), traitement du temps de travail

(plein/partiel), statut cadre/non-cadre, homogénéisation des absences en heures. Tous les retraitements sont documentés en commentaires dans les en-têtes de colonnes du fichier de consolidation source.

## 9.8.2 Architecture du fichier de consolidation sociale

Le fichier est organisé en onglets par niveau :

Catégorie	Onglet(s)	Rôle
Base données — Personnel	DB Fiche salariés 31-12 / DB Registre du personnel / DB Personnel présent	Données brutes issues de SILAE — fiche salarié au 31/12, registre des mouvements, présents en cours d'année
Base données — Paie & temps	DB Journal de paie / DB ETP	Journal de paie annuel (heures théoriques, supplémentaires) pour les indicateurs de rémunération et de temps de travail ; DB ETP (issue de l'extraction SILAE ETP) pour le calcul de l'ETP moyen annuel
Base données — Mouvements	DB Mvt personnel / DB Motifs Mvts	Détail de tous les mouvements (entrées/sorties) avec motifs codifiés
Base données — Absences	DB Absences 2025	Registre détaillé des absences par salarié et entité (maladie, maternité/paternité, AT, autre)
Saisies manuelles	Onglets Handicap-Entretiens-Participation, Mobilités, Formation	Données fournies par les personnes ressources : entretiens, participation, handicap, mobilités, formation
TCD de calcul	Tableaux croisés dynamiques de calcul (effectifs, mouvements, paie, ETP, absences, managers)	Tableaux croisés dynamiques calculant les agrégats par entité, sexe, type de contrat, etc.
Fiche salariés enrichie	Fiche salariés retraitée	Version enrichie avec rémunération horaire/annuelle, ancienneté, branche. Source pour les indicateurs de rémunération (moyennes pondérées par ETP).
Consolidation finale	Feuille de consolidation sociale	Feuille de synthèse — colonnes C→J = entités, L = Produit, M = Service, N = Groupe

## 9.8.3 Familles d'indicateurs et règles de calcul

### 9.8.3.1 Effectifs

Effectifs au 31/12 (total CDI, CDD, alternants, mais hors stagiaires et mandataires sociaux) par entité, sexe, statut cadre/non-cadre, tranche d'âge et ancienneté. Source : extraction SIRH (fiche salariés au 31/12), consolidée par tableau croisé dynamique.

### 9.8.3.2 ETP (Équivalent Temps Plein)

ETP moyen annuel calculé à partir de l'export SILAE ETP dédié (heures théoriques / heures théoriques temps plein annuelles). Source : extraction SILAE ETP. Pour les entités Alenium et Klee Capital Venture, la saisie est réalisée directement dans Tennaxia par la Référente RH & Paie.

### 9.8.3.3 *Mouvements de personnel*

Entrées (embauches CDI/CDD/alternance) et sorties (démissions, licenciements, fins de CDD, retraites, ruptures conventionnelles) sur l'exercice. Taux de turnover = (Entrées + Sorties) / 2 / Effectif moyen. Source : registre des mouvements consolidé. Saisie Tennaxia : Mobilités & Embauches consolidées par la Responsable RSE Groupe pour toutes les entités ; entités Alenium et Klee Capital Venture saisies par la Référente RH & Paie.

### 9.8.3.4 *Rémunérations*

Masse salariale brute, salaire brut annuel moyen (total et par sexe, cadre/non-cadre), salaire brut annuel le plus bas. Source : Fiche salariés retraitée (calculs par formules AVERAGEIFS). Pour les entités Alenium et Klee Capital Venture : saisie directe dans Tennaxia par la Référente RH & Paie.

### 9.8.3.5 *Formation professionnelle*

Nombre de salariés formés, nombre total d'heures de formation, dépenses formation, nombre d'actions de formation par entité. Source : fichier de campagne formation annuel tenu par la Responsable Formation, intégré dans l'onglet Formation du fichier source social.

### 9.8.3.6 *Absentéisme*

Taux d'absentéisme = heures d'absence / heures théoriques. Décomposé par type (maladie, maternité/paternité, accident du travail, autre). Source : registre des absences extrait du SIRH. Les heures d'absence sont homogénéisées (conversion jours → heures appliquées pour assurer la comparabilité 2024/2025 ; retraitements signalés en commentaires dans les cellules concernées).

### 9.8.3.7 *Handicap (RQTH/OETH)*

Nombre de travailleurs reconnus handicapés (RQTH), taux d'emploi OETH, dépenses de sous-traitance en milieu protégé (ESAT/EA). Source : fichier de suivi tenu par la Chargée de projets RH — QVT & Handicap, intégré dans l'onglet Handicap-Entretiens-Participation du fichier source social.

### 9.8.3.8 *Entretiens professionnels*

Taux de réalisation des entretiens annuels, professionnels, forfait jours et entretiens à 6 ans. Source : Chargée de projets RH — QVT & Handicap, via l'onglet Handicap-Entretiens-Participation du fichier source social.

### 9.8.3.9 *Managers*

Nombre total de managers et part de femmes managers par entité. Source : extraction SIRH consolidée par tableau croisé dynamique, alimentée par la Chargée de projets RH (QVT & Handicap).

### 9.8.3.10 *Mobilités internes*

Mobilités géographiques, horizontales, verticales et reconversions. Source : fichier de suivi tenu par la Responsable Recrutement, intégré dans l'onglet Mobilités du fichier source social. Saisie Tennaxia consolidée par la Responsable RSE Groupe pour toutes les entités.

### 9.8.3.11 *Participation financière*

Montants de participation et d'intéressement par entité. Source : Chargée de projets RH — QVT & Handicap.

## 9.8.4 Formules de calcul normalisées

Les indicateurs de santé et sécurité au travail sont calculés selon les formules suivantes, conformes aux standards GRI 403 et aux pratiques de place : Taux de fréquence des accidents du travail (TF) = (Nb d'AT avec arrêt × 1 000 000) / Nb d'heures travaillées sur l'exercice.

## 9.9 Gouvernance, Éthique des affaires et Achats Responsables

### 9.9.1 Sources et processus de collecte

Les indicateurs Gouvernance, Éthique et Achats Responsables sont collectés dans l'outil Tennaxia par l'équipe RSE. Les données sont ensuite exportées sous forme tabulaire (1 ligne = 1 indicateur × 1 entité) et déposées dans l'onglet source du fichier de consolidation.

Le fichier d'analyse des écarts Gouvernance, Éthique & Achats Responsables (volet annuel transmis au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité I) consolide les valeurs publiées et calcule les écarts N/N-1.

### 9.9.2 Architecture du fichier

Niveau	Feuille(s)	Rôle
Sources brutes	Export Tennaxia de l'exercice / Export Tennaxia N-1	Exports ligne à ligne de Tennaxia — 1 ligne = 1 indicateur × 1 entité. Ne pas modifier manuellement.
Source complémentaire	Formations Cybersécurité & Protection des données	Données individuelles issues du fichier de suivi des formations RSE tenu par la Responsable Formation — calcul des indicateurs Cybersécurité et Protection des données personnelles
Consolidation	Conso Gouv, Ethique & AR 2025 / Conso Gouv, Ethique & AR 2024	Tables multi-entités avec définitions, périmètres, méthodes de calcul et référentiels (GRI, SASB, ODD, CSRD)
Analyse	Analyse écarts 2024-2025	Comparaison N-1/N : écarts absolus et relatifs, tendances, commentaires contextuels

### 9.9.3 Familles d'indicateurs et règles de calcul

#### 9.9.3.1 Achats et fournisseurs

Nombre total de fournisseurs actifs sur l'exercice, nombre de nouveaux fournisseurs, nombre de fournisseurs engagés RSE. Les données proviennent des extractions comptables annuelles (fichier « SociétéX\_Balance Fournisseur\_brut »). Les fournisseurs sont dédoublonnés par libellé ou SIREN, après exclusion des notes de frais et refacturations intra-groupe. Les nouveaux fournisseurs sont identifiés par croisement du fichier N avec le fichier N-1 (absence dans la base N-1 → nouveau fournisseur). Les fournisseurs engagés RSE sont qualifiés manuellement (Rapport RSE, certifications, site internet) et tracés dans une colonne binaire du fichier Achats.

### 9.9.3.2 Gouvernance (CODIR)

Nombre de membres du CODIR et part de femmes, par entité. Données déclaratives saisies directement dans Tennaxia par la Responsable RSE. Le pourcentage de femmes CODIR est calculé par formule : Nb femmes CODIR / Nb membres CODIR (avec gestion des cas de division par zéro). Note : les données CODIR Groupe 2025 sont partiellement NC, il n'existe pas d'instance de gouvernance de niveau Groupe consolidable.

### 9.9.3.3 Sécurité de l'information & Protection des données personnelles

Ces indicateurs font l'objet d'un traitement en quatre étapes :

- Le fichier pluriannuel de suivi des formations RSE (tenu par la Responsable Formation) liste les formations et sensibilisations individuelles avec leur durée ;
- Ce fichier alimente une feuille dédiée Formations Cybersécurité & Protection des données (une ligne par collaborateur et par action) ;
- Les données sont agrégées par entité dans la feuille de consolidation selon le critère de durée :  $\geq 3h \rightarrow$  Formation /  $< 3h \rightarrow$  Sensibilisation ;
- Les valeurs consolidées dans l'export Tennaxia de l'exercice reprennent ces agrégats avec un commentaire de traçabilité.

### 9.9.3.4 Éthique des affaires et éthique interne

Nombre de litiges commerciaux terminés (comptage cumulatif sur 3 ans), signalements via le dispositif d'alerte, conformité Code de conduite. Données déclaratives collectées auprès de la Direction juridique et du DRH, saisies dans Tennaxia.

## 9.9.4 Contrôles intégrés

Chaque indicateur dispose d'une règle de contrôle documentée dans la colonne « Contrôles » des feuilles de consolidation :

- Total Groupe = somme des entités ; absence de doublons inter-entités ;
- Nouveaux fournisseurs + fournisseurs récurrents = total fournisseurs N ;
- Nb collaborateurs formés  $\leq$  effectif total ; Nb sensibilisés  $\geq$  Nb formés ;
- $0\% \leq$  tous les ratios  $\leq 100\%$ , avec gestion systématique des divisions par zéro.

## 9.10 Numérique Responsable

### 9.10.1 Sources et processus de collecte

Les indicateurs Numérique Responsable (NR) sont collectés dans Tennaxia par l'équipe RSE. Pour les indicateurs de formation et de sensibilisation, les données proviennent du fichier pluriannuel de suivi des formations RSE tenu par la Responsable Formation. Le fichier d'analyse des écarts Numérique Responsable / Klee Group (volet annuel transmis au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité I) consolide les valeurs publiées et calcule les écarts N/N-1.

## 9.10.2 Architecture du fichier

Niveau	Feuille(s)	Rôle
Sources brutes	Export Tennaxia de l'exercice / Export Tennaxia N-1	Exports Tennaxia — source de référence pour toutes les valeurs entités.
Source formation	Suivi des formations et sensibilisations NR / Registre des certifications	Détail des formations, sensibilisations et certifications NR par collaborateur et entité
Source Ecoindex	Audits Ecoindex par entité	Résultats d'audit Ecoindex par entité — non consolidable au niveau Groupe
Consolidation	Conso NR 2025 / Conso NR 2024	Tableau de consolidation – une colonne par entité (référence directe vers l'export Tennaxia), puis colonnes d'agrégats : Branche Produit, Branche Service, Total Groupe
Analyse	Analyse écarts 2024-2025	5 sections thématiques, formules dynamiques, commentaires manuels

## 9.10.3 Familles d'indicateurs et règles de calcul

### 9.10.3.1 Formation au Numérique Responsable

Nombre de salariés formés au numérique responsable, à l'écoconception et à l'accessibilité numérique. Source : suivi des formations et sensibilisations NR, filtré par type de formation. Calcul : comptage des lignes uniques (matricule × module) dans le TCD intégré, agrégé par entité.

### 9.10.3.2 Certifications Numérique Responsable

Nombre de salariés ayant obtenu une certification NR (accessibilité, écoconception, numérique responsable). Source : onglet 2025\_Certifications.

### 9.10.3.3 Sensibilisation au Numérique Responsable

Participants aux ateliers Fresque du Climat et Fresque du Numérique, salariés sensibilisés à l'écoconception et à l'accessibilité, webinaires et événements. Source : suivi des formations et sensibilisations NR filtré par type de sensibilisation, complété par des données saisies manuellement dans Tennaxia.

### 9.10.3.4 Sites internet — Ecoindex

Note Ecoindex du site corporate Klee Group. Les audits sont consignés par entité dans une feuille dédiée. Cette note n'est pas consolidable au niveau Groupe (chaque entité possède son propre site) ; la valeur Groupe reportée est celle du site corporate Klee Group.

### 9.10.3.5 Environnement de travail — Parc informatique

Parc de PC portables : total en opération, achetés sur l'exercice, sortants, reconditionnés, taux de renouvellement. Téléphones donnés pour seconde main. Indicateurs nouvellement collectés en 2025 — pas de comparaison 2024 disponible (NC). Source : saisie manuelle consolidée dans Tennaxia.

## 9.11 Indicateurs environnementaux

### 9.11.1 Présentation et contexte

Le reporting environnemental de Klee Group repose sur la réalisation d'un Bilan Carbone® annuel conforme à la méthodologie développée par l'ADEME, qui vise à comptabiliser les émissions de GES de l'ensemble des activités du Groupe. Klee Group a fait le choix d'intégrer les Scopes 1, 2 et 3. Les facteurs d'émission utilisés sont ceux de la Base Empreinte® de l'ADEME.

Périmètre organisationnel : sociétés Klee Group basées en France (Klee Conseil & Intégration, Klee Performance, Klee Commerce, Spark Archives, Klee SA), selon le périmètre défini en §3.2. La collecte couvre les principaux sites : La Boursidière, Boulogne-Billancourt, Lyon, Lille, Amiens, Le Mans. Des extrapolations par effectif sont réalisées pour les données manquantes.

Périmètre temporel : exercice du 1er janvier au 31 décembre.

Postes non comptabilisés dans le périmètre :

- Refacturation et sous-traitance intra-entités
- Impôts, taxes et charges sociales
- Partenariats et sponsoring
- Déplacements visiteurs
- Investissements
- Fluides frigorigènes
- Fret amont – aval
- Utilisation des produits et services vendus

### 9.11.2 Architecture du fichier

Le Bilan Carbone est structuré en plusieurs niveaux de fichiers :

Fichier	Rôle
Tableur Récap données par entité (tableur récapitulatif annuel par entité)	Centralisation des données par entité et poste d'émission avant saisie ADEME. Constitue l'étape intermédiaire entre collecte et calcul.
Tableur Bilan Carbone par entité (tableur ADEME)	Conversion des données d'activité en teqCO2. Ventilation par poste : énergie, intrants, déchets, déplacements, immobilisations. Données à saisir via référence vers le tableur récapitulatif.
Tableur Bilan Carbone Groupe (tableur multisite ADEME)	Consolidation des tableurs entités. Modification des liaisons du tableur multisite pour intégrer chaque fichier entité.
Fichier des écarts N et N-1	Comparatif annuel : reprise des totaux d'émissions (t CO2e) par poste, conformément au cadre BEGES. Calcul de la variation : $(N - N-1) / N-1$ . Soirée annuelle intégrée séparément (émissions électricité, déplacements, achats).

### 9.11.3 Collecte et traitement des données

La collecte des données est réalisée chaque année par l'équipe RSE du Groupe, en lien avec les office-managers des sites et les interlocuteurs métiers. Chaque poste d'émission fait l'objet d'un traitement spécifique.

### 9.11.3.1 Énergie — électricité

Consommation en kWh par site, issue des factures et des données des bailleurs (parties communes). Répartition par entité selon les effectifs sur site. Pour les sites sans données brutes (Lille, Amiens, Montpellier), extrapolation sur la base du ratio de consommation par salarié du site de Lyon (site référence). Consolidation finale : somme des consommations par site = total par entité.

### 9.11.3.2 Énergie — gaz

Consommation uniquement pour le site de La Boursidière. Répartition par entité en fonction des effectifs présents sur ce site. Aucune extrapolation pour les autres sites.

### 9.11.3.3 Intrants — immobilisations de biens

A partir des données brutes comptables, un TCD est réalisé pour synthétiser les achats par catégorie et année d'achat. Chaque ligne est catégorisée selon les postes d'émission du tableur ADEME et une quantité est associée. Les immobilisations des années précédentes sont reconduites (copier-coller du tableau N-1) ; les nouvelles immobilisations de l'année en cours sont signalées en rouge. Durée d'amortissement retenue : 3 ans. Montants saisis en k€.

### 9.11.3.4 Intrants — autres achats

Intégrés sous forme de ratios monétaires (en k€) pour les postes sans données physiques alternatives. Une formule d'automatisation (CHERCHE) identifie automatiquement les lignes « Licences » et « Produits informatiques, électroniques et optiques » dans les extractions comptables. Le reste est catégorisé manuellement selon les postes d'émission applicables.

### 9.11.3.5 Eau

Données disponibles pour les sites de La Boursidière, Le Mans, Lyon et Nantes. Répartition par entité en fonction des effectifs sur site. Pour les autres sites, extrapolation sur la base du ratio de consommation par salarié de La Boursidière. Pour le site du Mans, si la dernière facture semestrielle n'est pas disponible au moment de la réalisation du Bilan Carbone, un prorata est appliqué. Eau usée = consommation d'eau.

### 9.11.3.6 Papier

Données disponibles pour les sites de La Boursidière, Lyon, Nantes et Boulogne. Une fois l'information reçue des office managers, la quantité achetée est répartie par entité en fonction des effectifs présents sur le site.

### 9.11.3.7 Déchets

Les types suivis sont : DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), carton, papier, plastique, cartouches d'encre, capsules de café, verre, DIB (déchet industriel banal). Les données du site de La Boursidière sont issues du prestataire Triethic et du bailleur du centre d'affaires et constituent la base pour les affectations et extrapolations. Le site de Lyon dispose d'un suivi propre via le bailleur. Pour les autres sites, des extrapolations sont réalisées par ratio effectifs.

### 9.11.3.8 Déplacements domicile-travail

Les distances sont calculées via l'outil Bilan Carbone Plus (copier-coller des adresses domicile et des sites de rattachement). Le nombre de jours effectifs travaillés est issu du fichier paie. Une hypothèse de 2 jours de télétravail par semaine est appliquée pour calculer le nombre de jours sur site et les trajets annuels. Les km sont répartis par mode de transport (voiture, transports en commun, vélo, marche) selon les déclarations individuelles (mois TC remboursés, km vélo déclarés via KFMD) et les ratios de l'enquête mobilité 2020. Les trajets domicile-travail supérieurs à 80 km sont exclus du calcul final.

### 9.11.3.9 Déplacements professionnels

Données issues des notes de frais, des contrats de leasing et des billets de transport (avion, train). Les véhicules de leasing font l'objet d'un traitement spécifique (calcul des km parcourus sur la base des conditions contractuelles ou factures). Les déplacements liés à la soirée annuelle du Groupe sont intégrés séparément dans le fichier des écarts N/N-1 (émissions indirectes électricité, déplacements, achats de biens et de services).

### 9.11.4 Processus de consolidation

Une fois les données collectées et traitées par entité, les étapes de consolidation sont les suivantes :

1. Saisie dans le tableur récapitulatif : toutes les données d'activité par entité sont rassemblées dans le tableur récapitulatif annuel.
2. Saisie dans le tableur Bilan Carbone par entité (ADEME) : les données du récapitulatif sont reportées par référence dans le tableur ADEME. Chaque ligne saisie est surlignée pour une meilleure identification visuelle. Le tableur calcul automatiquement les émissions en teqCO<sub>2</sub>.
3. Intégration des données de la soirée annuelle : pour chaque entité, les impacts CO<sub>2</sub> de la soirée annuelle (émissions indirectes d'électricité, déplacements professionnels, achats de biens et services) sont intégrés à partir du fichier Excel dédié.
4. Consolidation Groupe : à partir du tableur multisite ADEME, les liaisons vers chaque fichier entité sont mises à jour pour générer les totaux Groupe. Un fichier des écarts N / N-1 est renseigné en reprenant les totaux d'émissions (t CO<sub>2</sub>e) par poste de chaque bilan carbone entité, conformément au cadre BEGES.
5. Analyse des écarts et rédaction des explications : les catégories présentant des écarts significatifs par rapport à l'exercice précédent sont identifiées, analysées et expliquées dans un document dédié, communiqué dans le Rapport RSE.

### 9.11.5 Traçabilité et auditabilité

Chaque valeur intégrée dans le Bilan Carbone est traçable jusqu'à sa source primaire : factures d'énergie, exports paie (ETP, déplacements domicile-travail), notes de frais (déplacements professionnels), données de bailleur (eau, déchets), extractions comptables (achats). Le niveau d'incertitude associé à chaque donnée est documenté dans le tableur récapitulatif selon les catégories suivantes :

- Aucune incertitude : donnée brute disponible
- Incertitude faible : calcul estimatif basé sur un prix moyen ou un ratio appliqué à une donnée brute voisine.
- Incertitude moyenne : extrapolation par ratio effectif ou surface (déplacements domicile-travail, eau, déchets).

Le Bilan Carbone de Klee Group est réalisé et tenu à jour par la Chargée de Mission RSE (Tiphaine). L'ensemble des fichiers sources et tableurs de calcul est archivé et mis à la disposition du commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité dans le cadre de la vérification annuelle.

# 10. ANNEXE 3 - Note méthodologique



## 10. ANNEXE 3 - Note méthodologique

La présente partie décrit la procédure générale de reporting extra-financier du Groupe Klee. Il est complété, pour chaque volet thématique (Social, Gouvernance/Éthique/Achats Responsables, Numérique Responsable, Environnement), par une note méthodologique dédiée détaillant les définitions précises de chaque indicateur, ses sources, ses retraitements, ses formules de calcul et ses contrôles. Ces notes méthodologiques sont remises au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité accompagnées des fichiers de consolidation correspondants.

Les indicateurs publiés sont structurés selon trois niveaux de traitement : (i) collecte de la donnée brute dans son système source (SILAE, comptabilité, Tennaxia, fichiers de suivi métier), (ii) retraitement et consolidation Groupe selon les règles documentées dans les notes méthodologiques par volet, et (iii) calcul des agrégats Produit / Service / Groupe et des écarts N/N-1. Toutes les valeurs consolidées restent traçables jusqu'à leur source primaire.

### 10.1 Conventions NC et ND

Deux conventions encadrent les valeurs non publiables :

- NC (Non Calculable) : données hétérogènes, manquantes ou non consolidables au niveau Groupe — par exemple, première année de collecte sans base N-1, ou indicateur propre à chaque entité non agrégable.
- ND (Non Disponible) : indicateur non mesuré sur l'exercice considéré.

### 10.2 Table de concordance

Le tableau ci-dessous présente la correspondance entre les thématiques et indicateurs du reporting Klee Group et les référentiels normatifs internationaux : ODD (Objectifs de Développement Durable de l'ONU), GRI (Global Reporting Initiative — Standards 2021), CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive — ESRS 2025) et les 10 Principes du Pacte Mondial.

Thématique	Indicateurs clés	ODD	GRI (2021)	CSRD / ESRS	Pacte Mondial	TCFD / CDSB
Social — Effectifs & diversité	Effectif CDI, % femmes, % cadres, ETP moyen	ODD 5, 8	GRI 2-7, 405-1	ESRS S1	Principe 6	—
Social — Santé & sécurité	Taux fréquence AT, taux gravité AT, taux absentéisme	ODD 3, 8	GRI 403-2, 403-9	ESRS S1-8	Principe 1	—
Social — Formation & développement	Heures de formation, % salariés formés, coût formation	ODD 4, 8	GRI 404-1, 404-2	ESRS S1-9	Principe 6	—
Social — Handicap	TETH, nb RQTH, dépenses milieu protégé	ODD 8, 10	GRI 405-1	ESRS S1-5	Principe 6	—
Social — Relations sociales	Entretiens annuels, entretiens professionnels, participation financière	ODD 8	GRI 402-1, 404-3	ESRS S1-4	Principe 3	—

Gouvernance — CODIR	Nb membres CODIR, % femmes CODIR	ODD 5, 16	GRI 2-9, 405- 1	ESRS G1 / ESRS S1-5	Principe 10	—
Achats responsables	Nb fournisseurs, nb nouveaux, nb engagés RSE, dépenses ESAT/EA	ODD 12, 17	GRI 204-1, 308-1, 414-1	ESRS G1-2 / ESRS S2	Principes 2, 7	—
Éthique & cybersécurité	Nb litiges, nb salariés formés cybersécurité, nb sensibilisés	ODD 16	GRI 205-3, 418-1	ESRS G1-4	Principes 10	—
Numérique responsable	Nb formés NR, nb certifiés NR, note Ecoindex, parc informatique	ODD 9, 12, 13	GRI 305-1, 305-2	ESRS E1 / ESRS G1	Principe 7, 8, 9	REQ-04, REQ-05
Environnement — Bilan Carbone	Émissions Scope 1, 2, 3 (teqCO2), réduction vs N-1	ODD 13, 12	GRI 305-1, 305-2, 305-3	ESRS E1-6	Principes 7, 8, 9	REQ-01 à REQ- 12

Cette table de concordance est mise à jour annuellement en lien avec les évolutions des référentiels et des politiques RSE du Groupe. Pour toute question relative au présent protocole, contacter le Service RSE Groupe.

### 10.3 Glossaire et définitions clés

Le présent glossaire précise les définitions des principaux termes et indicateurs utilisés dans le protocole. Pour les définitions exhaustives, se reporter aux notes méthodologiques par thématique transmises au commissaire aux comptes habilité à certifier des informations de durabilité.

### 10.4 Définitions sociales

- Contrat permanent (CDI) : Contrat de travail à durée indéterminée. Inclut les CDI à temps plein et à temps partiel.
- Contrat temporaire : Contrat de travail à durée déterminée (CDD), contrat d'alternance (apprentissage, professionnalisation) et stage.
- Effectif au 31/12 : Nombre de salariés sous contrat actif (CDI + CDD + alternance) à la date du 31 décembre de l'exercice, hors stagiaires et mandataires sociaux.
- ETP (Équivalent Temps Plein) : Unité de mesure proportionnelle à la charge de travail d'un salarié rapportée à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 1 607 heures annuelles en France, conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail). Calculé comme le rapport entre les heures travaillées sur la période et les heures correspondant à un temps plein sur la même période ; l'ETP moyen annuel correspond à la moyenne des ETP mensuels sur les 12 mois de l'exercice. La population concernée est la même que celle de l'Effectif au 31/12 : CDI + CDD + alternance, hors stagiaires et mandataires sociaux.
- Cadre : Salarié relevant de la convention collective de la métallurgie ou Syntec en classification cadre (position 1.1 et supérieure).
- Accident du travail (AT) : Accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins un jour, déclaré à la CPAM.
- Bénéficiaire OETH : Personne reconnue travailleur handicapé au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (article L. 5212-13 du Code du travail).
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé délivrée par la CDAPH.

## 10.5 Définitions environnementales

- Scope 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre (GES) provenant de sources possédées ou contrôlées par l'organisation (combustion fixe et mobile, fluides frigorigènes).
- Scope 2 : Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (électricité, chaleur, vapeur, froid achetés).
- Scope 3 : Autres émissions indirectes sur la chaîne de valeur (achats, déplacements, déchets, immobilisations, utilisation et fin de vie des produits).
- teqCO2 : Tonne équivalent CO2 — unité de mesure des émissions de GES, ramenée au pouvoir de réchauffement global du CO2.
- BEGES : Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre — obligation réglementaire (article L. 229-25 du Code de l'environnement).
- Base Empreinte® : Base de facteurs d'émission de référence publiée par l'ADEME (anciennement Base Carbone®).

## 10.6 Référentiels et acronymes

- DPEF : Déclaration de Performance Extra-Financière (article L. 225-102-1 du Code de commerce).
- GRI : Global Reporting Initiative — référentiel international de reporting de durabilité (versions 2016-2021).
- ESRS : European Sustainability Reporting Standards — normes européennes de reporting de durabilité publiées par l'EFRAG dans le cadre de la CSRD.
- CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive — directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022.
- TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures — cadre de reporting climatique.
- CDSB : Climate Disclosure Standards Board — exigences REQ-01 à REQ-12 sur le climat.
- ODD : Objectifs de Développement Durable des Nations Unies — Agenda 2030 (17 objectifs).
- Pacte Mondial : Initiative des Nations Unies — 10 principes en matière de droits humains, normes du travail, environnement et lutte contre la corruption.
- ISO 26000 : Norme internationale de lignes directrices sur la responsabilité sociétale des organisations.

## 10.7 Contacts

Pour toute question relative au reporting extra-financier du Groupe Klee, à la méthodologie ou à l'accès aux notes méthodologiques par volet, les parties prenantes peuvent contacter le Service RSE Groupe à l'adresse : [rse@klee-group.com](mailto:rse@klee-group.com).

Le tableau ci-dessous récapitule les fonctions internes contributrices au reporting et leurs périmètres de responsabilité respectifs.

Fonction	Périmètre de responsabilité
Équipe RSE Groupe	Coordination générale du reporting, consolidation Tennaxia, OTI, indicateurs Gouvernance / NR / Éthique / Achats
Référente RH & Paie	Extractions SILAE, retraitements RH, saisies Tennaxia (Alenium, Klee Capital Venture)
Chargée de projets RH — QVT & Handicap	Données managers, handicap (RQTH/OETH), dépenses milieu protégé, entretiens, participation financière

Responsable Formation & Développement des compétences	Données formation, sensibilisations Numérique Responsable, Cybersécurité, Protection des données
Responsable Recrutement & Marque employeur	Données mobilités (géographiques, horizontales, verticales, reconversions)
Organisme Tiers Indépendant	Vérification des indicateurs Rapport RSE — assurance modérée



KLEE  
GROUP

