Leades



RAPPORT VSME

Rapport de durabilité — Exercice 2025



Leades

14 place Georges Pompidou, 93160 Noisy-le-Grand

Le présent rapport est structuré autour de **quatre grandes thématiques** afin de présenter de manière cohérente les engagements et actions de LEADES : informations générales (I – Page 7), engagement social et humain (II – Page 15), transition environnementale (III – Page 32) et gouvernance, éthique et responsabilité numérique (IV – Page 42).

Indicateur VSME	Intitulé	Localisation dans le rapport
B1	Base de préparation du rapport	I – Informations générales – Page 7
B2	Politiques et pratiques	I – Informations générales – Page 12
B3	Énergie et émissions de gaz à effet de serre	III – Transition environnementale – Page 32
B4	Pollution de l'air, de l'eau et des sols	I – Informations générales – Page 13
B5	Biodiversité	I – Informations générales – Page 13
B6	Eau	I – Informations générales – Page 13
B7	Économie circulaire et gestion des déchets	III – Transition environnementale – Page 40
B8	Caractéristiques générales du personnel	II – Engagement social et humain – Page 15
B9	Santé, sécurité et conditions de travail	II – Engagement social et humain – Page 20
B10	Rémunération, dialogue social et formation	II – Engagement social et humain – Page 25
B11	Condamnations et amendes pour corruption et trafic d'influence	IV – Gouvernance, éthique et responsabilité numérique – Page 44
C1	Stratégie et modèle d'affaires	I – Informations générales – Page 10
C2	Pratiques, politiques, actions et objectifs	Intégré de manière transversale dans l'ensemble des chapitres concernés
C3	Objectifs et plan de transition climatique	III – Transition environnementale – Page 35
C4	Risques climatiques	III – Transition environnementale – Page 39
C5	Caractéristiques complémentaires du personnel	Non applicable, LEADES employant moins de 50 salariés
C6	Politique relative aux droits humains	II – Engagement social et humain – Page 28

Indicateur VSME	Intitulé	Localisation dans le rapport
C7	Incidents graves liés aux droits humains	II – Engagement social et humain – Page 30
C8	Revenus provenant de secteurs controversés	I – Informations générales – Stratégie et modèle d'affaires – Page 12
C9	Ratio de genre dans l'organe de gouvernance	II – Engagement social et humain – Page 31
Complément LEADES	Gouvernance, éthique, achats responsables et responsabilité numérique	IV – Gouvernance, éthique et responsabilité numérique



Associés et fondateurs de LEADES

PRÉAMBULE

L'année 2025 marque une étape importante dans le développement de LEADES avec la structuration d'une véritable stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Si les valeurs portées par l'entreprise telles que proximité, responsabilité, respect des personnes et amélioration continue étaient déjà présentes depuis sa création, elles se traduisent désormais par une démarche formalisée, intégrée à la stratégie de l'entreprise et pilotée dans le temps.



Afin d'accompagner cette dynamique, l'Assemblée Générale des actionnaires a décidé de créer un Comité de mission Sociale, Sociétale et Environnementale (Comité MSSE), dont l'existence et les missions ont été inscrites dans les statuts de la société. Les membres du comité, issus de différentes fonctions de l'entreprise, ont également été désignés par l'Assemblée Générale afin de garantir un pilotage structuré et pérenne de cette démarche.



Cette démarche a pu être engagée grâce à l'accompagnement du cabinet FIGURES, qui a apporté son expertise dans la structuration de notre stratégie RSE, ainsi qu'au soutien financier de l'OPCO ATLAS, dont le dispositif de financement a constitué un levier déterminant pour initier ce projet.

En tant qu'entreprise de services du numérique, LEADES est convaincue que sa première responsabilité repose sur les femmes et les hommes qui contribuent chaque jour à son développement.



Ce premier rapport VSME traduit la volonté de LEADES de rendre compte de manière transparente de ses engagements, des actions déjà engagées, des résultats obtenus ainsi que des axes de progrès identifiés. Il constitue une première étape d'une démarche appelée à s'enrichir au fil des exercices, dans une logique d'amélioration continue et de création de valeur durable pour l'ensemble des parties prenantes.

I) Informations générales

B1 – Base de préparation du rapport

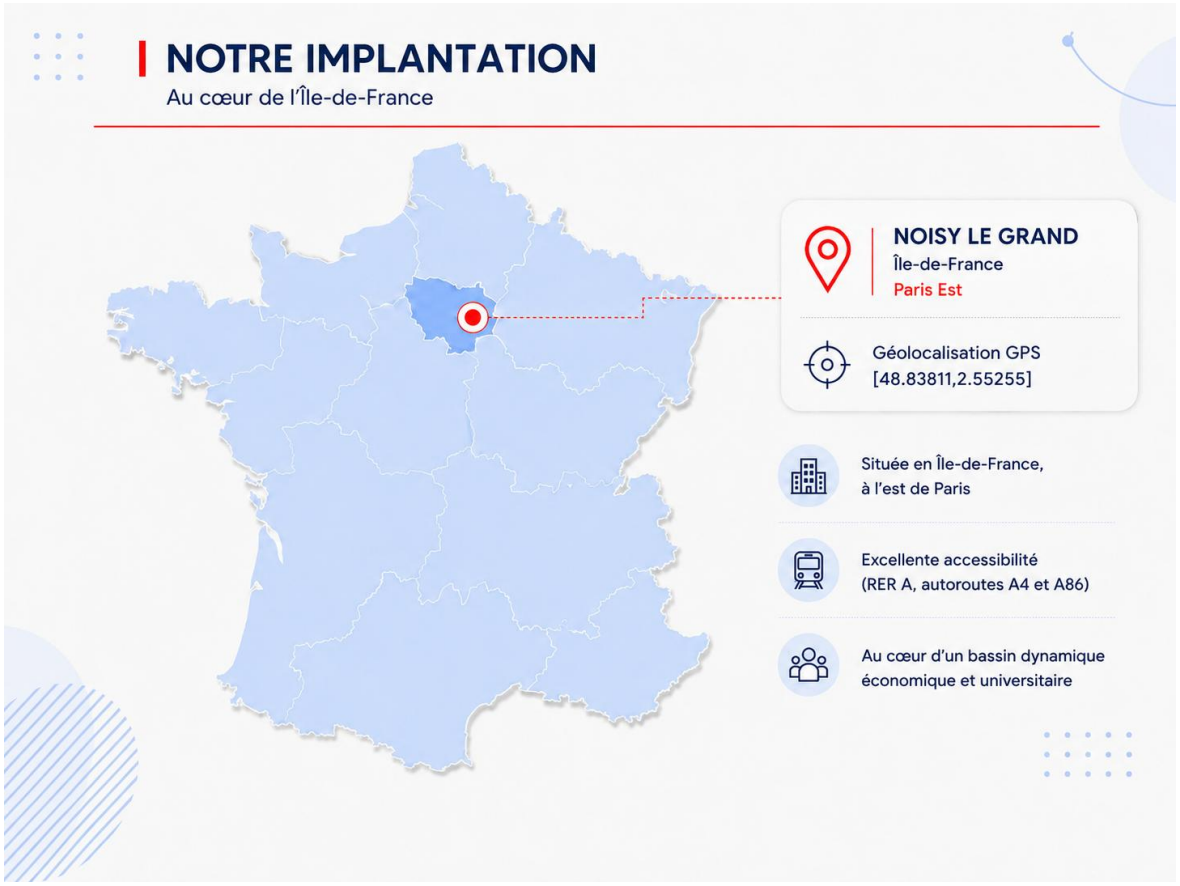
Le présent rapport VSME a été établi sur la base de la recommandation (UE) 2025/1710 de la Commission du 30 juillet 2025 relative au standard VSME, selon le module de base complété par le module complet et repose sur une base individuelle couvrant exclusivement la société LEADES. La période du présent rapport couvre l'année civile 2025. Le périmètre du rapport couvre l'ensemble des activités de LEADES en France.

Les informations requises au titre du référentiel VSME sont présentées dans le présent rapport. Certaines données complémentaires, notamment celles permettant d'identifier des personnes physiques, des clients, des fournisseurs ou d'autres parties prenantes, ainsi que certaines informations internes, classifiées ou confidentielles, ne sont pas reproduites ou ont été anonymisées. Cette précaution n'altère ni la sincérité ni la compréhension globale des informations communiquées.

LEADES n'exerce aucune activité dans les secteurs faisant l'objet d'une exclusion des indices de référence de l'Union européenne alignés sur l'Accord de Paris (EU Paris-aligned Benchmarks). En conséquence, la société n'est pas concernée par ces critères d'exclusion.



Siège social depuis le 1er mai 2025 : 14 place Georges Pompidou, 93160 Noisy-le-Grand, France





Reconnaissances externes



Ces éléments constituent la base organisationnelle, opérationnelle et financière utilisée pour l'établissement du présent rapport VSME.

C1 – Stratégie et modèle d'affaires



LEADES intervient en France, avec une forte présence en Île-de-France. Ses clients appartiennent principalement aux secteurs de la banque, de l'assurance, des télécommunications, de l'industrie. L'entreprise collabore avec des acteurs majeurs tels que Crédit Agricole, BNP Paribas ou encore GENERALI.

3. NOS DOMAINES D'EXPERTISE

Des expertises complémentaires pour accompagner nos clients dans la réussite de leurs projets et la transformation durable de leurs environnements numériques.



CLOUD

Accompagnement dans l'adoption et l'optimisation des solutions cloud (publiques, privées et hybrides).

INFRASTRUCTURE IT

Conception, déploiement et exploitation d'infrastructures robustes, évolutives et adaptées aux enjeux métier.

CYBERSÉCURITÉ

Protection des systèmes d'information, gestion des risques et mise en conformité avec les meilleures pratiques de sécurité.

VIRTUALISATION

Conception et gestion d'environnements virtualisés performants, flexibles et sécurisés.

GESTION DE PROJET

Pilotage de projets IT avec des méthodologies éprouvées pour garantir la qualité, les délais et la performance.

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Conseil et accompagnement pour transformer les organisations, les processus et les usages grâce au numérique.

4. LES LEVIERS DE CRÉATION DE VALEUR

La création de valeur de LEADES repose sur des facteurs clés qui renforcent notre performance, notre attractivité et notre impact positif auprès de nos parties prenantes.

CONSULTANTS EXPÉRIMENTÉS

Recruter et fidéliser des consultants experts est au cœur de notre développement.

EXPERTISE TECHNIQUE

Maintenir un haut niveau d'expertise dans les domaines des infrastructures, du cloud, de la cybersécurité et de la gestion de projet.

RELATION CLIENT

Développer une relation de confiance et comprendre les enjeux métiers pour apporter des solutions à forte valeur ajoutée.

DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Accompagner chacun dans son parcours professionnel et favoriser la montée en compétences continue.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans notre stratégie et nos activités.

Les principales ressources mobilisées par LEADES sont ses collaborateurs, son réseau de partenaires, notamment IKEPILI pour les activités liées à la Data, ainsi que les entreprises membres du GIE SynerGIE TECH qui permettent de proposer une offre élargie et une capacité d'intervention renforcée en France et à l'international.

La stratégie de développement de LEADES vise à consolider sa position auprès des grands comptes, à renforcer ses expertises à forte valeur ajoutée, à développer les synergies avec ses partenaires et à poursuivre l'intégration des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans ses activités.

À noter que l'indicateur **C8**, revenus des secteurs controversés, n'est pas applicable au regard des activités de LEADES qui est une ESN et qui ne réalise aucun chiffre d'affaires dans les secteurs des armes controversées, du tabac, des combustibles fossiles ou des produits agrochimiques. Aucun revenu concerné à déclarer.

B2 – Politiques et pratiques

Les politiques et pratiques présentées portent sur les thématiques applicables au regard des activités et des caractéristiques de LEADES. Elles couvrent notamment la transition climatique, l'économie circulaire, les ressources humaines, les droits humains, les achats responsables, l'éthique, la lutte contre la corruption et la responsabilité numérique. Les réponses « Non » indiquent que les thématiques concernées ne font pas l'objet de politiques, d'objectifs ou de cibles spécifiques, soit parce qu'elles ont été évaluées comme non significatives au regard des activités de LEADES, soit parce qu'elles ne nécessitent pas, à ce stade, de démarche formalisée.

THÉMATIQUES VSME ET COUVERTURE DU RAPPORT

État des pratiques, accessibilité et objectifs par thématique de durabilité

THÉMATIQUE	PRATIQUES / POLITIQUES MISES EN ŒUVRE OU ENVISAGÉES	ACCESSIBLES AU PUBLIC	CIBLES FIXÉES
Changement climatique	Oui	Oui	Oui
Pollution	Non	Non	Non
Eau et ressources aquatiques et marines	Non	Non	Non
Biodiversité et écosystèmes	Non	Non	Non
Économie circulaire	Oui	Oui	Oui
Personnel propre à l'entreprise	Oui	Oui	Oui
Travailleurs dans la chaîne de valeur	Oui	Oui	Oui
Communautés affectées	Non	Non	Non
Consommateurs et utilisateurs finaux	Non	Non	Non
Conduite des affaires et lutte contre la corruption	Oui	Oui	Oui

Note : Les thématiques identifiées comme « Non » ne sont pas considérées comme matérielles pour LEADES ou ne font pas l'objet de politiques ou d'objectifs spécifiques à date.

B4 – Pollution de l'air, de l'eau et des sols

L'entreprise ne réalise aucun procédé industriel, aucune activité de transformation, de fabrication ou de stockage de substances susceptibles d'engendrer des émissions significatives dans l'air, l'eau ou les sols. Aucune pollution environnementale liée aux activités de LEADES n'a été identifiée. En conséquence, cet indicateur est considéré comme non pertinent au regard du modèle d'activité de l'entreprise.

B5 – Biodiversité

LEADES n'exploite ni ne possède de sites industriels, agricoles ou d'infrastructures susceptibles d'avoir un impact direct sur les écosystèmes ou les zones sensibles pour la biodiversité. L'activité est exercée principalement dans des locaux tertiaires. Aucun site détenu ou exploité par LEADES n'est situé dans une zone identifiée comme sensible au regard de la biodiversité. Cet indicateur n'est donc pas considéré comme significatif pour l'entreprise.

- Nombre de sites situés dans ou à proximité d'une zone sensible : **0**
- Superficie correspondante : **0 hectare**

B6 – Eau

Au cours de l'exercice de référence, les prélèvements d'eau se sont élevés à **33,67 m³** sur l'ensemble des sites exploités par LEADES. Aucun prélèvement n'a été réalisé sur des sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique élevé.

Cette faible consommation s'explique principalement par le mode d'organisation de l'entreprise. Les collaborateurs de LEADES exercent en effet majoritairement leurs activités en télétravail ou directement sur les sites de nos clients, ce qui limite fortement l'occupation de nos locaux et, par conséquent, les consommations d'eau associées.

Au regard de son activité de services numériques, de ses faibles volumes de prélèvement et de l'absence d'implantation dans des zones de stress hydrique, LEADES ne considère pas que son utilisation de l'eau constitue un enjeu environnemental matériel.

L'indicateur relatif à la consommation d'eau au sens du VSME est non applicable, LEADES ne mettant en œuvre aucun procédé de production consommateur d'eau (il sera donc indiqué à 0 sur l'illustration à la page suivante).

Leades

CONSOMMATION D'EAU

Données de l'exercice de référence

Indicateur	Volume (m³)
Prélèvements d'eau totaux	33,67 m³
Prélèvements d'eau en zone de stress hydrique élevé	0 m³
Consommation d'eau	0 m³



Aucun prélèvement n'a été réalisé sur des sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique élevé.

POURQUOI UNE CONSOMMATION AUSSI FAIBLE ?

Télétravail majoritaire des collaborateurs

Faible occupation quotidienne des locaux LEADES

L'eau consommée par nos consultants en mission chez nos clients **n'entre pas** dans le périmètre de consommation d'eau de LEADES.

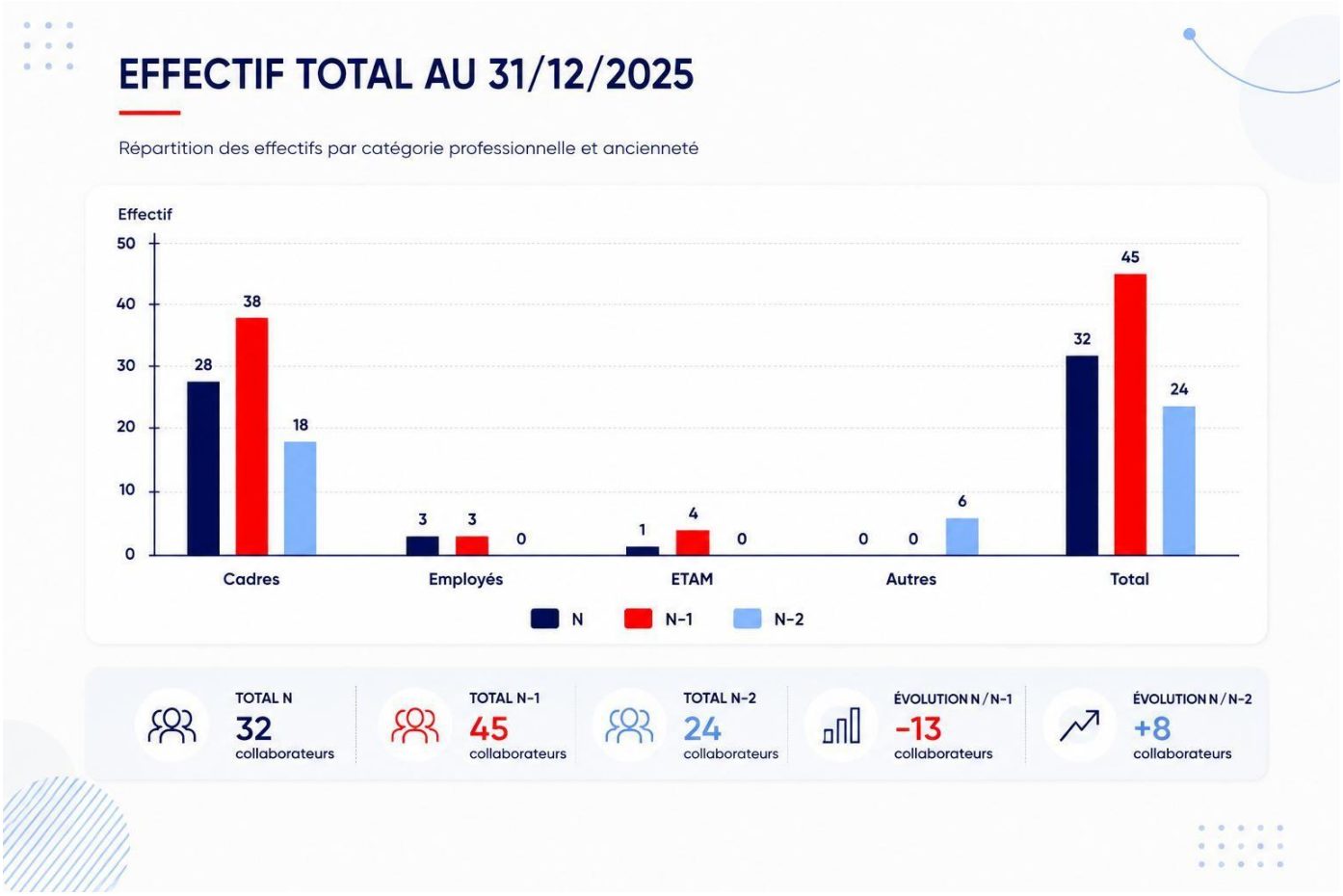
II) Engagement social et humain

B8 – Caractéristiques générales

Au cours de l'exercice 2025, l'effectif moyen annuel de LEADES s'est établi à 36 salariés en équivalent temps plein (ETP), selon les données URSSAF. La grande majorité des salariés bénéficiait d'un contrat permanent (35 salariés, soit 97 % de l'effectif). L'effectif était composé de 27 hommes et 9 femmes. L'ensemble des collaborateurs exerçait son activité en France.

Afin de compléter la présentation de ses effectifs, LEADES suit plusieurs indicateurs sociaux permettant d'apprécier la stabilité de l'emploi, les conditions de travail et la fidélisation des collaborateurs.

Au 31 décembre 2025, l'entreprise comptait 32 salariés. L'ancienneté moyenne s'établissait à 2 ans et 4 mois pour les femmes et à 1 an et 11 mois pour les hommes, traduisant une structure d'effectif relativement récente, caractéristique d'une entreprise en développement et évoluant sur un marché fortement concurrentiel.



SIRH Rapport données sociales 2025



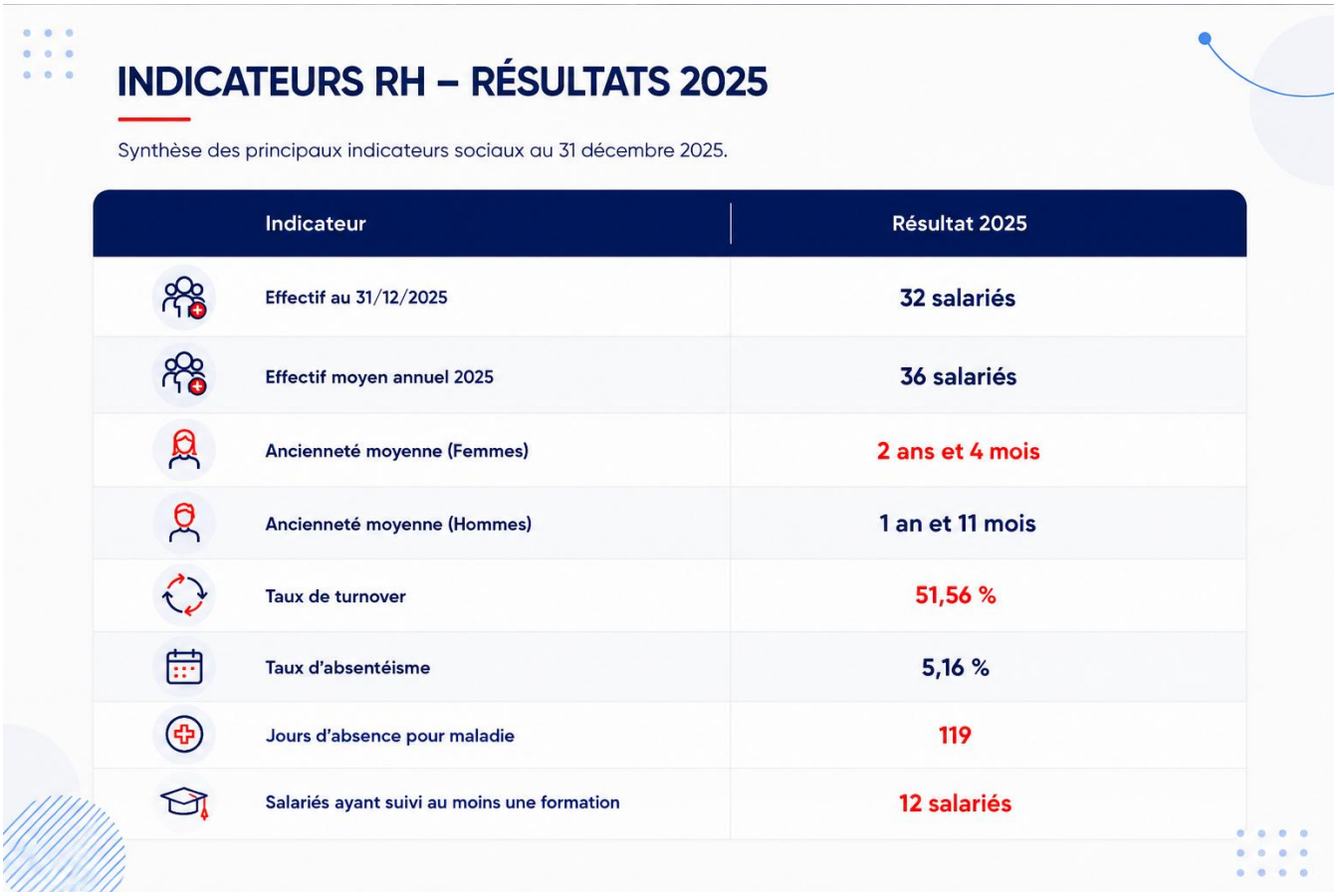
SIRH Rapport données sociales 2025

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ÂGE

Données au 31 décembre 2025

ÂGE (ANS)	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 & +
Nombre	0	2	2	6	2	10	6	4	0	0

SIRH Rapport données sociales 2025



INDICATEURS RH – RÉSULTATS 2025

Synthèse des principaux indicateurs sociaux au 31 décembre 2025.

Indicateur	Résultat 2025
Effectif au 31/12/2025	32 salariés
Effectif moyen annuel 2025	36 salariés
Ancienneté moyenne (Femmes)	2 ans et 4 mois
Ancienneté moyenne (Hommes)	1 an et 11 mois
Taux de turnover	51,56 %
Taux d'absentéisme	5,16 %
Jours d'absence pour maladie	119
Salariés ayant suivi au moins une formation	12 salariés

Le taux global d'absentéisme s'établit à 5,16 %, dont 1,43 % au titre des absences pour maladie, représentant 119 journées d'absence sur l'année. Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels et des travaux du Comité MSSE.

Le taux de turnover observé sur l'exercice 2025 s'établit à 51,56 %. Ce niveau élevé résulte principalement d'une évolution du périmètre d'activité et du modèle opérationnel de LEADES. L'entreprise a en effet cessé ses activités à l'étranger afin de recentrer son développement sur le marché français et, plus particulièrement, sur la région Île-de-France. Ce repositionnement est intervenu dans un contexte géopolitique et économique défavorable, marqué par un ralentissement du marché des prestations intellectuelles, une diminution du nombre d'appels d'offres ainsi qu'une centralisation croissante des panels de fournisseurs IT par les grands donneurs d'ordre. Dans ce contexte, LEADES a privilégié le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs salariés et renforcé une politique de recours prioritaire au salariat, tout en limitant fortement les contrats de sous-traitance. Les fins de contrats de travail concernant les ressources rattachées aux activités à l'étranger et employées sous statut salarié ont ainsi fortement contribué au niveau de turnover constaté. Cet indicateur traduit donc principalement une réorientation stratégique et une adaptation de l'entreprise aux évolutions du marché, plutôt qu'une dégradation du climat social ou de la fidélisation de ses salariés permanents.

LEADES suit également le déploiement de ses actions de développement des compétences au travers des entretiens professionnels et du plan de formation, afin de garantir l'employabilité de ses collaborateurs et d'accompagner leur évolution professionnelle.

Répartition de l'effectif moyen annuel 2025 par type de contrat et par genre



Répartition des effectifs par type de contrat

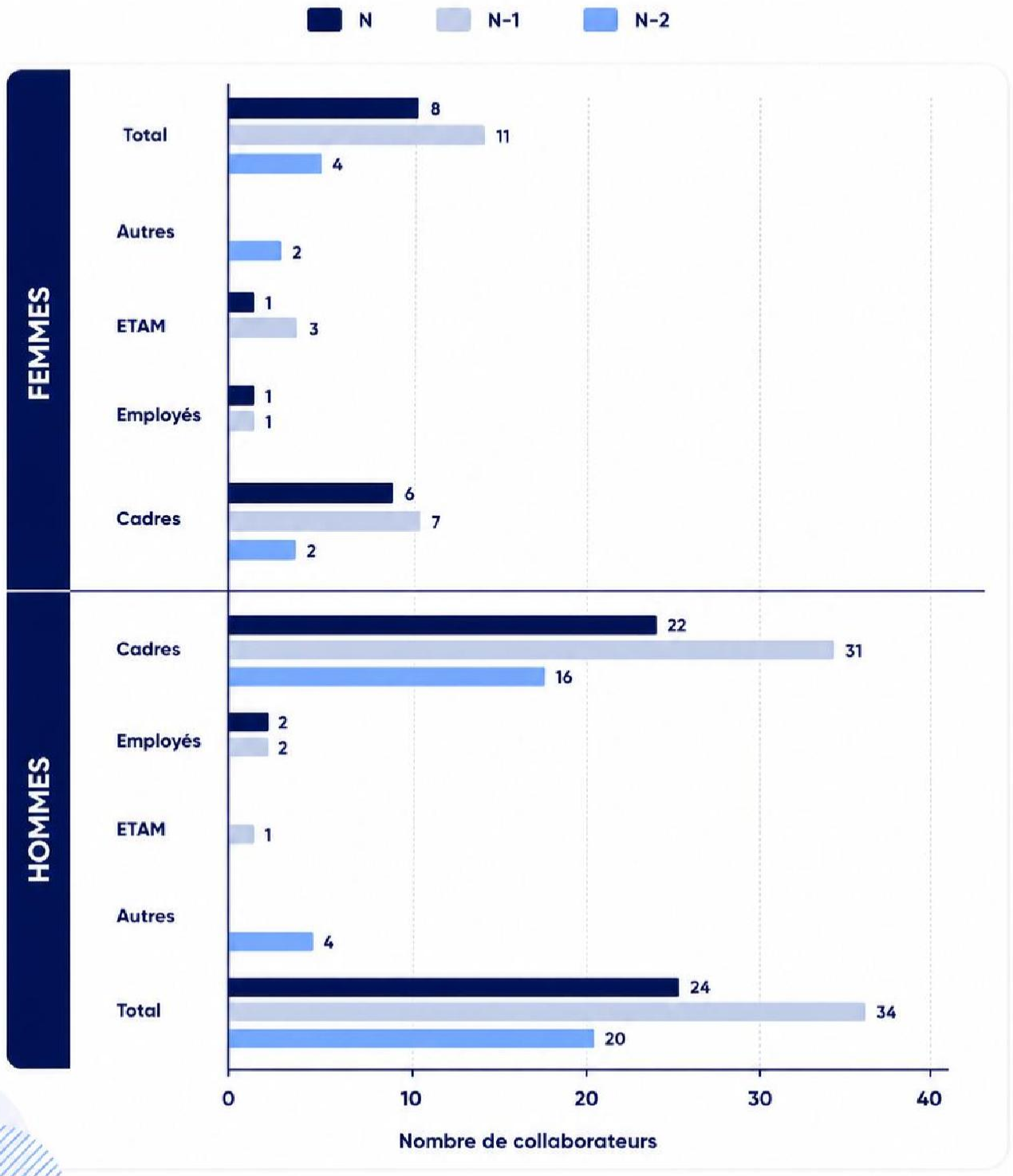
Type de contrat	Effectif
Contrat permanent	35
Contrat temporaire	1
Total	36

Répartition des effectifs par genre

Genre	Effectif
Hommes	27
Femmes	9
Autres	0
Non communiqué	0
Total	36

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE AU 31/12/2025

Effectif par catégorie professionnelle et ancienneté



B9 – Santé et sécurité / conditions de travail

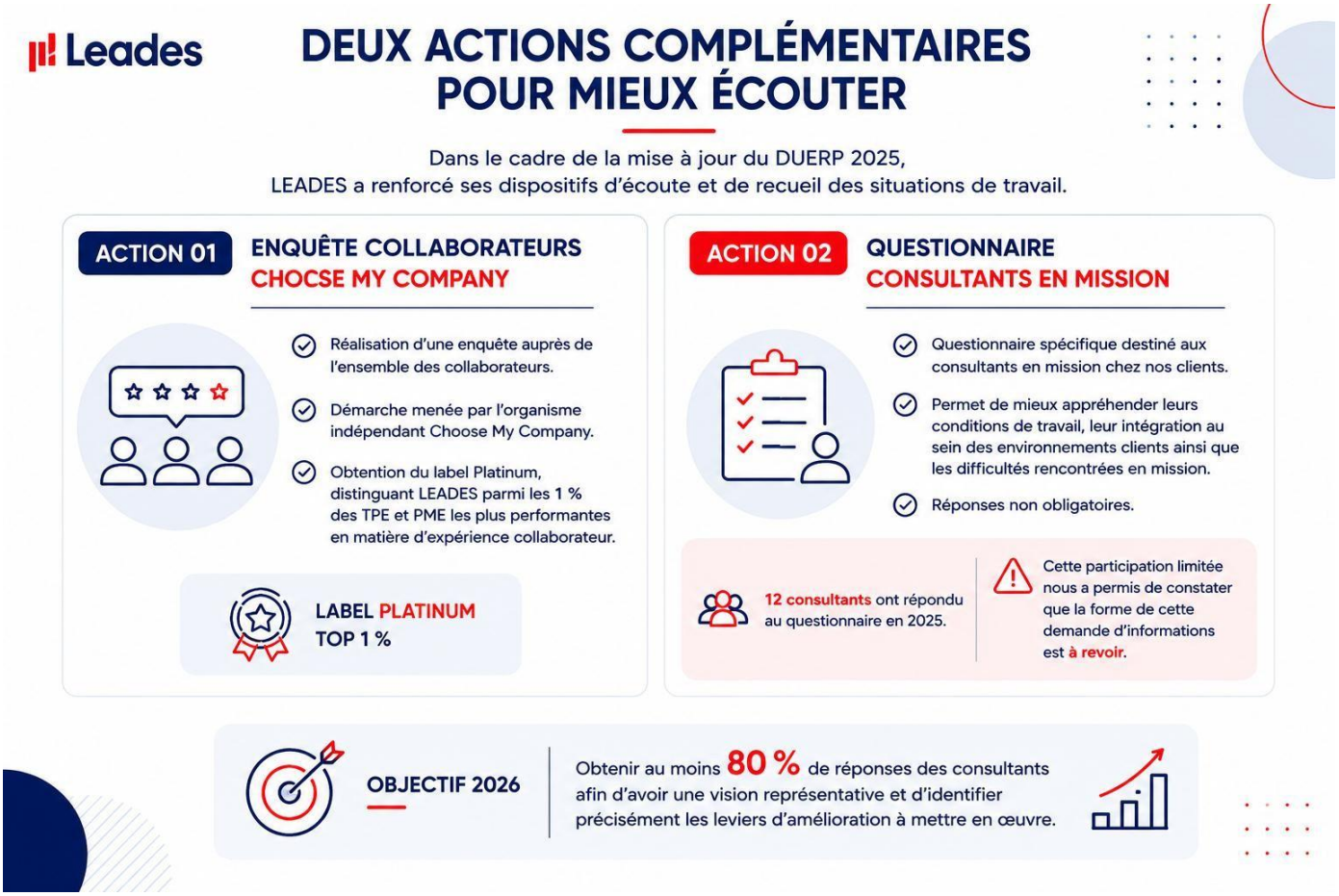
LEADES accorde une importance particulière à la santé, à la sécurité et au bien-être de ses collaborateurs.

Conformément à sa politique RSE, l'entreprise agit pour prévenir les risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, et veille à offrir à chacun des conditions de travail favorisant la sécurité, l'ergonomie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette démarche s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, ainsi qu'à toutes les situations de travail : dans les locaux de l'entreprise, en télétravail, lors des déplacements professionnels et dans le cadre des missions réalisées chez les clients.



Le suivi de ces engagements est assuré par le Comité de mission Sociale, Sociétale et Environnementale (Comité MSSE) ainsi que par le groupe de travail dédié au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les actions sont évaluées notamment au travers de la mise à jour annuelle du DUERP, de campagnes de sensibilisation et d'un rapport régulier au Comité MSSE.

Dans le cadre de la mise à jour annuelle de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), LEADES a renforcé en 2025 ses dispositifs d'écoute et de recueil des situations de travail à travers deux actions complémentaires.



L'analyse croisée des résultats de ces deux dispositifs a confirmé le haut niveau de satisfaction des collaborateurs et la qualité de l'environnement de travail proposé par LEADES. Elle a toutefois permis d'identifier plusieurs axes d'amélioration concernant les processus de remontée et de traitement des signalements relatifs aux incidents, aux situations de harcèlement ou aux discriminations. Bien qu'aucun cas avéré n'ait été constaté au cours de l'exercice, l'entreprise a estimé nécessaire de renforcer la lisibilité, l'accessibilité et la formalisation de ses mécanismes d'alerte. Ces sujets ont ainsi été inscrits parmi les priorités de l'année 2026 et feront l'objet d'une révision des procédures internes, accompagnée d'actions de sensibilisation et de communication destinées à garantir à chaque collaborateur un cadre de travail sûr, respectueux et inclusif.

Compte tenu de son activité, LEADES emploie une majorité de consultants intervenant directement chez ses clients. Cette organisation, caractéristique des entreprises de services du numérique, limite les occasions de rencontre entre les consultants et les équipes du siège, ainsi qu'entre les consultants eux-mêmes. Afin de préserver un fort sentiment d'appartenance et de favoriser les échanges, LEADES organise chaque année deux événements de type team building réunissant l'ensemble de ses collaborateurs. Ces temps de convivialité permettent aux équipes de se retrouver en dehors du contexte opérationnel, de développer les liens entre collègues et de renforcer la cohésion de l'entreprise.

Le taux élevé de participation observé à ces événements ainsi que les retours très positifs des collaborateurs témoignent de leur importance dans le maintien d'un collectif engagé, malgré l'éloignement géographique des équipes.



Soirée « Jeux en cascade »

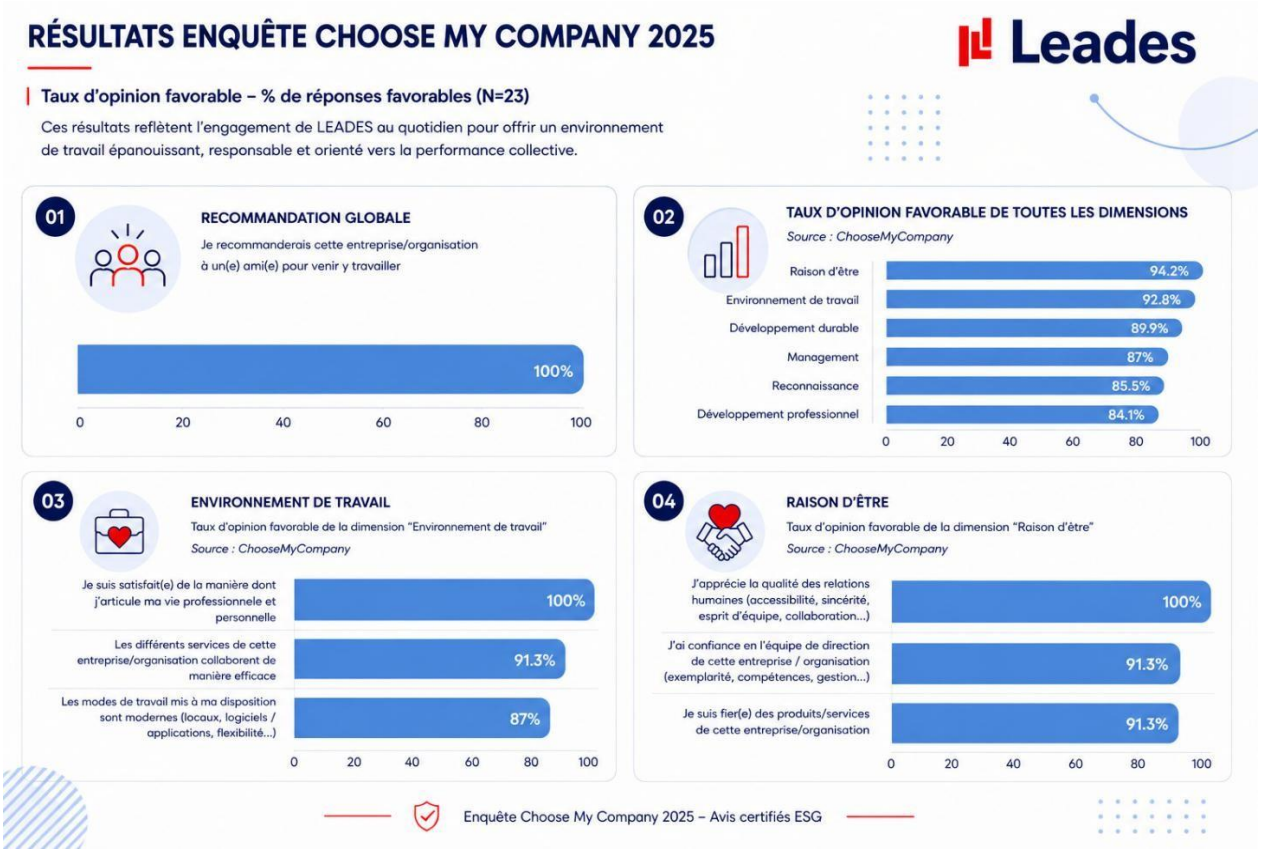
12 juin 2025 · Villa GYPSY Paris 07 · Partenaire organisateur HOBBYMOOD



Soirée « Burger Quiz »

13 novembre 2025 · Le Musset Paris 01 · Partenaire organisateur HOBBYMOOD


Les actions menées en faveur de la qualité de vie au travail et de la cohésion des équipes trouvent un écho dans les résultats de l'enquête de satisfaction Choose My Company.
À la question « Ce que j'aime le PLUS dans mon entreprise / organisation ? », les collaborateurs mettent notamment en avant :
"Le caractère humain des membres du codir"
"L'accessibilité et la réactivité des équipes"
"La communication, la cohésion, la transparence"
"Esprit de famille + esprit d'excellence technique, Culture du partage et de l'écoute, Accompagnement humain et professionnel, Fierté de contribuer à des défis"
Enquête Choose My Company 2025
Avis certifiés ESG


RÉSULTATS ENQUÊTE CHOOSE MY COMPANY 2025
Taux d'opinion favorable – % de réponses favorables (N=23)
Ces résultats reflètent l'engagement de LEADES au quotidien pour offrir un environnement de travail épanouissant, responsable et orienté vers la performance collective.
01
RECOMMANDATION GLOBALE
Je recommanderais cette entreprise/organisation à un(e) ami(e) pour venir y travailler
100%
0 20 40 60 80 100
02
TAUX D'OPINION FAVORABLE DE TOUTES LES DIMENSIONS
Source : ChooseMyCompany
Raison d'être 94.2%
Environnement de travail 92.8%
Développement durable 89.9%
Management 87%
Reconnaissance 85.5%
Développement professionnel 84.1%
0 20 40 60 80 100
03
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
Taux d'opinion favorable de la dimension "Environnement de travail"
Source : ChooseMyCompany
Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule ma vie professionnelle et personnelle 100%
Les différents services de cette entreprise/organisation collaborent de manière efficace 91.3%
Les modes de travail mis à ma disposition sont modernes (locaux, logiciels / applications, flexibilité...) 87%
0 20 40 60 80 100
04
RAISON D'ÊTRE
Taux d'opinion favorable de la dimension "Raison d'être"
Source : ChooseMyCompany
J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit d'équipe, collaboration...) 100%
J'ai confiance en l'équipe de direction de cette entreprise / organisation (exemplarité, compétences, gestion...) 91.3%
Je suis fier(e) des produits/services de cette entreprise/organisation 91.3%
0 20 40 60 80 100
Enquête Choose My Company 2025 – Avis certifiés ESG

Cette enquête met en évidence un haut niveau de satisfaction. LEADES reste toutefois mobilisée pour poursuivre sa démarche d'amélioration continue et répondre toujours mieux aux attentes de ses collaborateurs.

Par ailleurs, LEADES organise chaque année une soirée réunissant ses partenaires, ses collaborateurs du siège et ses consultants. Cet événement offre un cadre propice aux échanges informels, favorise une meilleure connaissance mutuelle et contribue au renforcement des relations de confiance entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. Cette initiative participe pleinement à la politique de qualité de vie au travail et à la volonté de LEADES de maintenir un lien fort avec l'ensemble de ses collaborateurs.



Au titre de l'exercice 2025, LEADES n'a enregistré aucun accident du travail, aucun accident grave et aucun décès lié à ses activités. Le nombre total d'accidents du travail enregistrés est donc de 0, leur taux est également de 0, et le nombre d'accidents du travail mortels ou de décès liés au travail est de 0.

B10 – Rémunération, dialogue social et formation

Développement des compétences et des carrières

LEADES veille à garantir des conditions de travail équitables et favorables au développement professionnel de ses collaborateurs. Dans le cadre de sa politique RSE, l'entreprise promeut une rémunération équitable et transparente, des modalités d'organisation du travail souples ainsi qu'un dialogue régulier avec les équipes afin de concilier performance, engagement et qualité de vie au travail.

L'entreprise s'attache à assurer le respect des conditions sociales fondamentales, notamment à travers une rémunération conforme aux exigences légales et conventionnelles applicables. LEADES s'est fixé comme objectif de garantir que 100 % de ses collaborateurs bénéficient d'une rémunération au minimum conforme au SMIC et sans retenues abusives.

En matière de dialogue social et de négociation collective, LEADES favorise l'écoute continue des collaborateurs et s'appuie sur le Comité MSSE ainsi que sur les instances représentatives du personnel lorsque celles-ci interviennent dans les domaines concernés. L'entreprise réalise également des enquêtes régulières relatives à la qualité de vie au travail afin d'identifier les axes d'amélioration et de renforcer l'engagement des équipes.

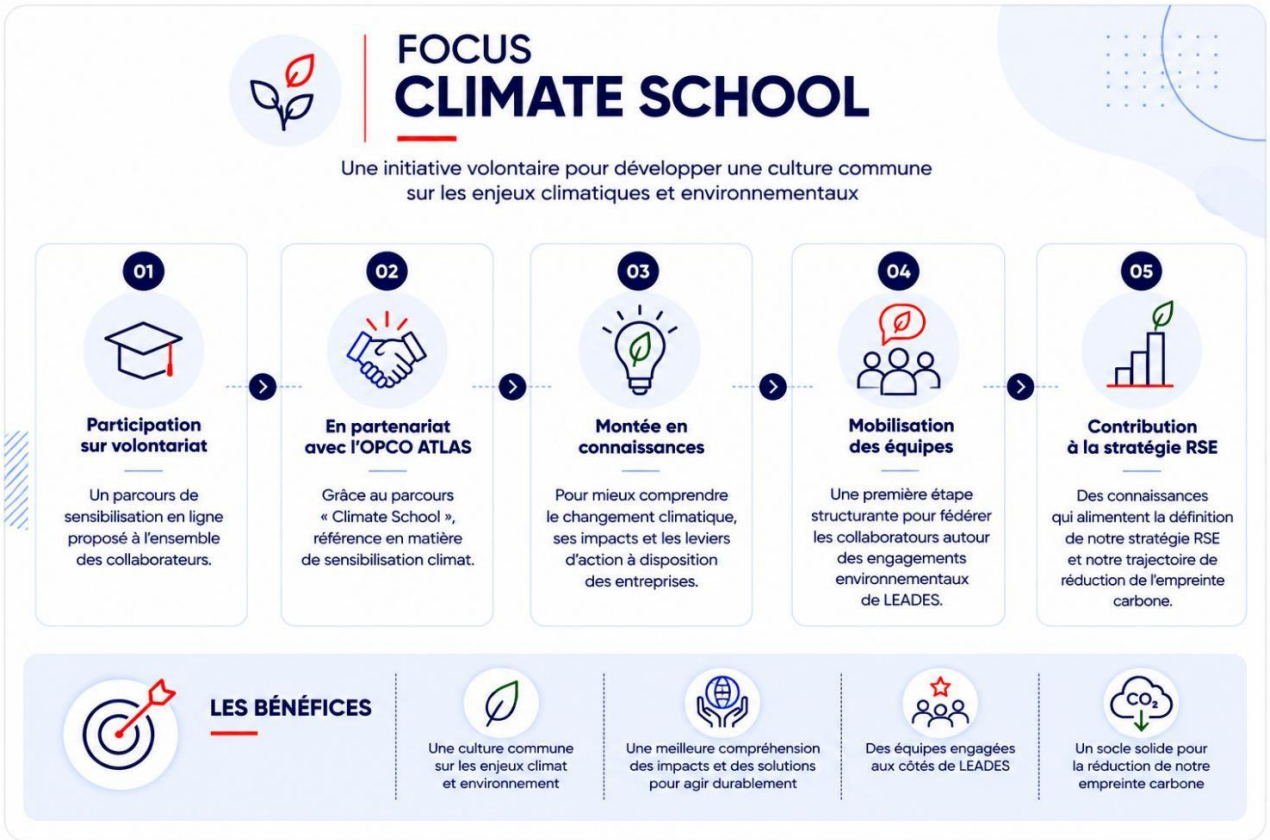
Le développement des compétences constitue un axe majeur de la politique RSE de LEADES. Il est à noter qu'en 2025, 420 heures de formation ont été effectuées contre 276 heures en 2024. L'entreprise investit dans la formation continue, l'accompagnement des collaborateurs et l'adaptation permanente des compétences aux évolutions de ses activités. Les objectifs définis comprennent notamment l'égalité d'accès à la formation, l'implication des managers dans le suivi post-formation ainsi que le développement des compétences techniques, numériques et liées aux enjeux de durabilité.

Dans le cadre du lancement de sa démarche RSE, LEADES a proposé à ses collaborateurs de participer, sur la base du volontariat, au parcours de sensibilisation en ligne « Climate School », mis à disposition en partenariat avec l'OPCO ATLAS. Cette initiative avait pour objectif de développer une culture commune autour des enjeux climatiques et environnementaux en permettant aux participants de mieux comprendre les mécanismes du changement climatique, les impacts des activités économiques et les principaux leviers de transition à la disposition des entreprises. En 2025, 100 % des membres du Comité MSSE ont achevé l'intégralité du parcours Climate School. L'objectif fixé par la politique RSE de sensibiliser l'ensemble des membres du comité dès 2025 a ainsi été atteint.

Cette action de sensibilisation a constitué l'une des premières étapes de la démarche RSE de LEADES et a contribué à mobiliser les collaborateurs autour des engagements environnementaux de l'entreprise. Les connaissances acquises ont notamment permis d'alimenter les réflexions menées dans le cadre de la définition de la stratégie RSE et de la trajectoire de réduction de l'empreinte carbone de LEADES.



Toute formation engagée et débutée en 2025 est comptabilisée sur l'exercice 2025 pour sa durée totale.



L'année 2025 a été marquée par un renforcement significatif des compétences liées aux enjeux de durabilité. Quatre collaborateurs ont suivi une formation certifiante « Construire et déployer une démarche RSE », représentant 168 heures de formation. Plusieurs actions collectives ont également permis de sensibiliser les équipes au numérique responsable, à la transition écologique et à la transition bas carbone, contribuant à développer une culture commune autour des enjeux environnementaux et de la transformation durable des activités.

Dans le cadre du renforcement des compétences du Comité MSSE, deux de ses membres ont participé, les 8 et 9 octobre 2025, au salon PRODURABLE à Paris. Leur participation à plusieurs ateliers consacrés notamment à la certification ISO 14001, à la sensibilisation des équipes, au rôle des fonctions commerciales et aux usages responsables de l'intelligence artificielle au service de la RSE a permis d'enrichir les réflexions du comité et d'identifier de nouvelles pistes d'action pour structurer et faire progresser la démarche RSE de LEADES.

Parallèlement, LEADES a poursuivi le développement des compétences techniques et opérationnelles de ses collaborateurs grâce à des formations spécialisées sur Citrix DaaS, Microsoft Intune et Microsoft Azure Fundamentals, ainsi qu'à des actions portant sur la cybersécurité, l'intelligence économique, la bureautique, les langues et le développement commercial. Conformément à l'objectif fixé dans la politique RSE, deux salariés ont été formés en qualité de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en mai 2025.

Ces résultats traduisent l'engagement de LEADES en faveur du respect des obligations sociales, du développement des compétences, de l'employabilité de ses collaborateurs et de l'amélioration continue des conditions de travail. À noter que certains collaborateurs ont suivi plusieurs formations.

L'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas présenté. Conformément au référentiel VSME, cet indicateur, fondé sur les indicateurs SFDR, concerne les entreprises de plus de 150 salariés. LEADES applique néanmoins une politique de rémunération fondée sur des critères objectifs liés aux compétences, aux responsabilités exercées, à l'expérience et à la performance, dans le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Diversité, équité et inclusion

LEADES considère la diversité, l'équité et l'inclusion comme des leviers essentiels d'innovation, de performance collective et de responsabilité sociétale. L'entreprise s'engage à prévenir toute forme de discrimination et à favoriser un environnement de travail inclusif, respectueux et sûr pour l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices.

Cette démarche s'applique à l'ensemble des processus de ressources humaines, notamment le recrutement, la formation, l'évolution professionnelle et les mécanismes de signalement. LEADES veille à garantir une égalité d'accès aux opportunités et à fonder ses décisions sur des critères objectifs liés aux compétences, à l'expérience, aux qualifications et à la performance professionnelle.



À ce jour, LEADES n'a enregistré aucun signalement avéré de discrimination dans le cadre de ses activités. L'entreprise réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité de traitement et à garantir que les compétences, les qualifications et le professionnalisme demeurent les seuls critères guidant les décisions relatives au recrutement, à la formation, à l'évolution de carrière et à la gestion des ressources humaines.

C6 – Politique relative aux droits humains

LEADES a formalisé ses engagements en matière de droits humains au sein de sa politique RSE, élaborée en cohérence avec les principes de la norme ISO 26000. L'entreprise considère le respect des droits humains et des droits sociaux fondamentaux comme un élément central de sa responsabilité sociétale et de sa gouvernance.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de LEADES ainsi qu'à l'ensemble de sa chaîne de valeur, incluant les fournisseurs, sous-traitants et partenaires. Elle vise à garantir un environnement de travail respectueux de la dignité humaine et à prévenir toute atteinte aux droits fondamentaux.

La politique de LEADES couvre notamment les thématiques suivantes :

Thème couvert par la politique droits humains	Couverture
Travail des enfants	Oui
Travail forcé	Oui
Traite des êtres humains	Oui
Discrimination	Oui
Prévention des accidents	Oui
Respect de la dignité humaine	Oui

NOS ENGAGEMENTS

Dans ce cadre, LEADES s'engage à :

- Interdire toute forme de **travail des enfants, de travail forcé ou de traite des êtres humains** au sein de ses activités.
- Prévenir toute forme de **discrimination et promouvoir l'égalité des chances** dans les processus de recrutement, de formation, d'évolution professionnelle et de gestion des carrières ;
- Garantir la **liberté syndicale**, la représentation des salariés et la négociation collective ;
- Respecter les **durées maximales légales de travail** ainsi que le droit au repos ;
- Assurer une **rémunération équitable** et conforme aux dispositions légales ;
- Encadrer les pratiques disciplinaires dans le respect absolu de la **dignité humaine** ;
- Mettre en place des dispositifs de **réclamation et de signalement** permettant de traiter les situations susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux.

La gouvernance de ces engagements est assurée par le Comité de mission Sociale, Sociétale et Environnementale (Comité MSSE), en lien avec la Direction des Ressources Humaines. Le Comité Social et Économique (CSE), en cours de création, sera associé à cette gouvernance dès sa mise en place en 2026.
À la date du présent rapport, LEADES ne dispose pas encore d'un mécanisme formalisé et opérationnel de recueil et de traitement des plaintes relatives aux droits humains. La mise en place d'un processus structuré de remontée, d'analyse et de traitement des signalements constitue une action prioritaire du plan d'amélioration 2026. Le suivi actuel repose sur les dispositifs managériaux existants, les échanges avec les collaborateurs, les audits sociaux, le contrôle des registres RH et l'évaluation des fournisseurs au regard des critères sociaux fondamentaux.

LEADES s'est fixé plusieurs objectifs mesurables afin de garantir le respect effectif de ces engagements : vérification de 100 % des recrutements au regard de l'âge légal du travail, absence de travail forcé et de travail des enfants dans les effectifs et la chaîne d'approvisionnement, conformité de 100 % des contrats de travail aux exigences légales relatives au temps de travail et au repos, et garantie d'une rémunération au minimum conforme au SMIC pour l'ensemble des collaborateurs.

À la date du présent rapport, LEADES n'a identifié aucun cas de travail des enfants, de travail forcé, de traite des êtres humains ou de discrimination avérée dans le cadre de ses activités.

L'entreprise poursuivra en 2026 le renforcement de son dispositif de prévention, notamment par la création du CSE, la mise en place d'un mécanisme formalisé de recueil et de traitement des plaintes ainsi que la poursuite des actions de sensibilisation, afin de garantir le respect des droits humains sur l'ensemble de son périmètre d'activité.

C7 – Incidents graves liés aux droits humains

Au cours de l'exercice 2025, LEADES n'a confirmé aucun incident grave relatif :

- au travail des enfants ;
- au travail forcé ;
- à la traite des êtres humains ;
- à la discrimination ;
- ou à toute autre atteinte grave aux droits humains.

En conséquence, aucune mesure corrective spécifique n'a été nécessaire au cours de l'exercice.

À la date du présent rapport, LEADES n'a pas réalisé d'analyse spécifique visant à identifier d'éventuels incidents graves relatifs aux droits humains concernant les travailleurs de sa chaîne de valeur, les communautés affectées ou les consommateurs et utilisateurs finaux. En raison de la nature de ses activités de prestations intellectuelles et de son modèle d'entreprise, ces thématiques n'ont pas fait l'objet d'une évaluation dédiée au cours de l'exercice 2025.

C9 – Ratio de genre dans l'organe de gouvernance

L'organe de gouvernance de LEADES est composé d'une instance unique, dont les membres exercent à la fois les fonctions de Comité de Direction (CODIR) et de Conseil d'Administration (CA). Cet organe est constitué de sept membres. À la date du présent rapport, il comprend une femme et six hommes, soit une représentation féminine de 14,3 % et une représentation masculine de 85,7 %.

Par ailleurs, LEADES a mis en place un Comité de mission Sociale, Sociétale et Environnementale (Comité MSSE) chargé du suivi de la stratégie RSE et du contrôle des engagements de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale. Ce comité est composé de quatre membres, dont trois femmes et un homme, représentant respectivement 75 % et 25 % de ses effectifs.

Conformément à sa politique RSE, LEADES s'attache à promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion dans ses instances de gouvernance comme dans l'ensemble de ses processus de gestion des ressources humaines. Les nominations au sein des organes de gouvernance reposent sur les compétences, l'expérience, l'expertise métier et la capacité à contribuer aux orientations stratégiques de l'entreprise.

III) Transition environnementale

B3 – Énergie et émissions de GES

Au cours de l'exercice 2025, LEADES a consommé 12 MWh d'électricité, dont 3 MWh issus de sources renouvelables et 9 MWh issus de sources non renouvelables. Cette donnée n'intègre pas la consommation de carburant des véhicules de fonction. En effet, LEADES ne dispose pas de données physiques suffisamment fiables pour déterminer avec exactitude les volumes de carburant consommés et leur équivalent énergétique en MWh. Par prudence, aucune estimation de cette consommation énergétique n'a donc été retenue. La consommation d'électricité déclarée pour l'exercice 2025 s'élève ainsi à 12 MWh, hors carburant.

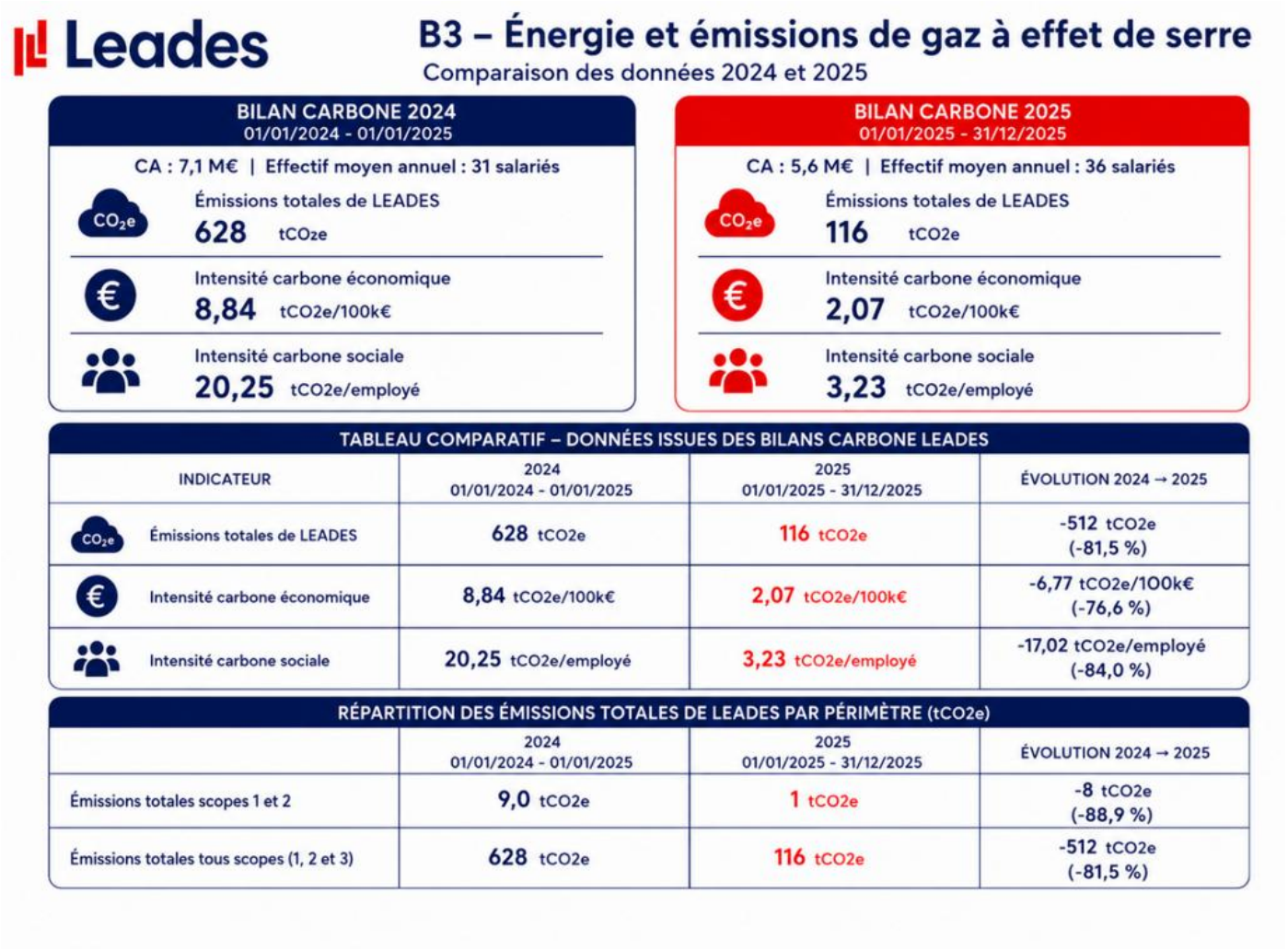
Les émissions directes relevant du scope 1 se sont élevées à 0,1 tCO_2e en 2025, contre 6,4 tCO_2e en 2024, soit une diminution de 98,4 %. Cette baisse s'explique principalement par la réduction de 50 % du parc de véhicules de fonction, consécutive à la fin des contrats de deux alternants commerciaux. Les émissions du scope 1 de LEADES sont exclusivement liées aux consommations de carburant des véhicules de fonction détenus par l'entreprise. Bien que les volumes physiques de carburant n'aient pas pu être convertis de manière suffisamment fiable en MWh, les émissions correspondantes ont été évaluées dans le cadre du bilan carbone à partir des données disponibles. LEADES ne dispose d'aucune autre source d'émissions directes, telle qu'un chauffage au gaz, un procédé industriel ou la consommation de combustibles fixes.

Les émissions liées à l'électricité et à l'énergie achetée, relevant du scope 2, sont passées de 2,6 tCO_2e en 2024 à 0,5 tCO_2e en 2025. Cette diminution s'explique par la mise en œuvre des premières actions de sobriété énergétique, visant notamment à réduire les consommations d'électricité, ainsi que par le recours progressif à une électricité d'origine renouvelable et à l'augmentation du télétravail, conformément aux orientations de la politique RSE de LEADES.

Conformément au référentiel VSME, l'intensité des émissions de gaz à effet de serre est calculée à partir des émissions brutes relevant des scopes 1 et 2. Celles-ci s'élèvent à 0,6 tCO_2e au titre de l'exercice 2025. Rapportées au chiffre d'affaires de 5 619 482 €, elles correspondent à une intensité de 0,11 tCO_2e par million d'euros de chiffre d'affaires, soit 10,7 $kgCO_2e$ pour 100 000 € de chiffre d'affaires.

Les émissions du scope 3, présentées volontairement en complément afin de rendre compte de l'empreinte carbone globale de LEADES, ne sont pas intégrées dans le calcul de cet indicateur d'intensité.

Le tableau ci-après présente des valeurs arrondies afin de faciliter la lecture comparative des émissions de GES des exercices 2024 et 2025.



B3 – Énergie et émissions de gaz à effet de serre

Comparaison des données 2024 et 2025

BILAN CARBONE 2024
01/01/2024 - 01/01/2025

CA : 7,1 M€ | Effectif moyen annuel : 31 salariés

Émissions totales de LEADES
628 tCO2e

Intensité carbone économique
8,84 tCO2e/100k€

Intensité carbone sociale
20,25 tCO2e/employé

BILAN CARBONE 2025
01/01/2025 - 31/12/2025

CA : 5,6 M€ | Effectif moyen annuel : 36 salariés

Émissions totales de LEADES
116 tCO2e

Intensité carbone économique
2,07 tCO2e/100k€

Intensité carbone sociale
3,23 tCO2e/employé

TABLEAU COMPARATIF – DONNÉES ISSUES DES BILANS CARBONE LEADES

INDICATEUR	2024 01/01/2024 - 01/01/2025	2025 01/01/2025 - 31/12/2025	ÉVOLUTION 2024 → 2025
Émissions totales de LEADES	628 tCO2e	116 tCO2e	-512 tCO2e (-81,5 %)
Intensité carbone économique	8,84 tCO2e/100k€	2,07 tCO2e/100k€	-6,77 tCO2e/100k€ (-76,6 %)
Intensité carbone sociale	20,25 tCO2e/employé	3,23 tCO2e/employé	-17,02 tCO2e/employé (-84,0 %)

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS TOTALES DE LEADES PAR PÉRIMÈTRE (tCO2e)

	2024 01/01/2024 - 01/01/2025	2025 01/01/2025 - 31/12/2025	ÉVOLUTION 2024 → 2025
Émissions totales scopes 1 et 2	9,0 tCO2e	1 tCO2e	-8 tCO2e (-88,9 %)
Émissions totales tous scopes (1, 2 et 3)	628 tCO2e	116 tCO2e	-512 tCO2e (-81,5 %)

Les émissions du scope 3 représentent l'essentiel de l'empreinte carbone de LEADES (environ 99%). Elles s'élèvent à 115 tCO_2e en 2025, contre 619 tCO_2e en 2024. Elles sont principalement liées aux biens et services achetés, notamment aux prestations de services, ainsi qu'aux déplacements domicile-travail et aux repas pris dans le cadre professionnel.

Au total, les émissions de gaz à effet de serre de LEADES sont passées de 628 tCO_2e en 2024 à 116 tCO_2e en 2025, soit une diminution brute de 81,5 %. Cette évolution ne doit toutefois pas être interprétée comme la mesure directe de l'efficacité du seul plan de transition climatique, les résultats des deux exercices n'ayant pas été établis selon une méthodologie et un contexte d'activité parfaitement comparables.

En 2025, la méthode de comptabilisation des émissions associées aux consultants indépendants a notamment été revue : ceux-ci ont été appréhendés selon une logique comparable à celle appliquée aux salariés, plutôt que comme des prestataires de services évalués à partir de ratios monétaires.

Ce changement méthodologique, dont l'incidence est estimée à 140 tCO_2e pour le bilan 2025 et à 131 tCO_2e s'il avait été appliqué au bilan 2024, modifie la valorisation de certaines émissions sans correspondre, à lui seul, à une réduction physique équivalente de l'empreinte carbone. Les résultats entre les deux exercices doivent par conséquent être analysés avec cette réserve méthodologique.

La diminution constatée résulte également d'évolutions structurelles importantes de l'activité de LEADES. L'arrêt de la sous-traitance étrangère, qui représentait plus de 2,4 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2024, a produit son plein effet en 2025. Il s'est accompagné d'une baisse globale de l'activité d'environ 25 %, d'une réduction du parc de véhicules de fonction et, à compter du second semestre, d'une diminution de la présence sur site des salariés de la structure. Ces évolutions ont notamment contribué à la baisse des émissions liées aux biens et services achetés, passées de 575,6 à 83,4 tCO_2e, aux véhicules détenus par l'entreprise, passées de 6,4 à 0,1 tCO_2e, ainsi qu'aux déplacements professionnels, passés de 6,4 à 1,2 tCO_2e. Elles relèvent à la fois de choix stratégiques et organisationnels, de l'évolution du niveau d'activité et de certaines actions engagées dans le cadre de la politique environnementale. Leur contribution respective ne peut toutefois pas être isolée avec suffisamment de précision pour attribuer à chacune une part déterminée de la réduction globale.

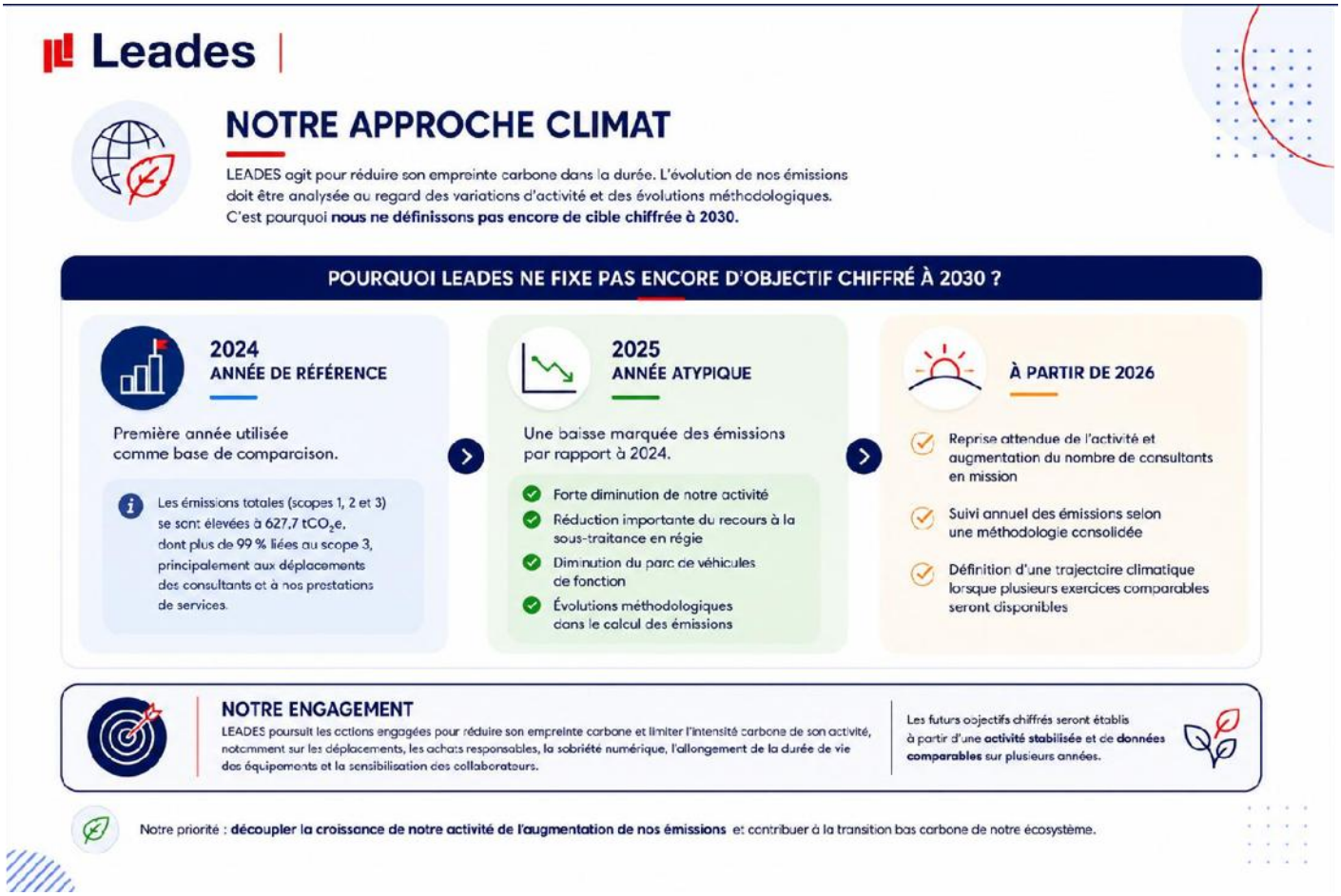
Les actions du plan de transition climatique ont donc participé à la maîtrise de certains postes d'émissions, mais leur efficacité ne peut pas être évaluée à partir de la seule diminution globale de 81,5 %. Certains postes ont d'ailleurs progressé entre les deux exercices, notamment les déplacements domicile-travail, passés de 19,9 à 26,6 tCO_2e, les repas pris dans le cadre professionnel, passés de 11,4 à 15,4 tCO_2e, et les biens d'investissement, passés de 1,0 à 3,9 tCO_2e. Ces évolutions confirment que les résultats observés procèdent d'effets combinés et parfois contradictoires selon les postes.

L'évaluation future des résultats du plan reposera sur une méthodologie stabilisée, un périmètre comparable d'un exercice à l'autre et un suivi détaillé de chacun des principaux postes d'émissions.

C3 – GES et transition climatique

LEADES a retenu l'année 2024 comme année de référence pour le suivi de ses émissions de gaz à effet de serre. Les résultats observés en 2025 doivent toutefois être interprétés avec prudence. La forte diminution des émissions par rapport à 2024 résulte principalement d'une baisse importante de l'activité, de la réduction du recours à la sous-traitance en régie, de la diminution du parc de véhicules de fonction ainsi que d'évolutions méthodologiques intervenues dans le calcul de certaines émissions. Ces évolutions ne permettent pas de considérer le niveau d'émissions de 2025 comme une nouvelle référence pour définir une trajectoire climatique à long terme.

LEADES anticipe une reprise progressive de son activité au cours des prochaines années. Cette évolution devrait mécaniquement conduire à une augmentation du nombre de consultants en mission et des déplacements associés, qui constituent aujourd'hui la principale source d'émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. Dans ce contexte, LEADES conserve l'ambition de tendre vers la neutralité carbone à l'horizon 2030. Cette ambition sera réévaluée lors de l'actualisation de sa trajectoire climatique, afin de tenir compte de l'évolution réelle de son activité et de son modèle économique.

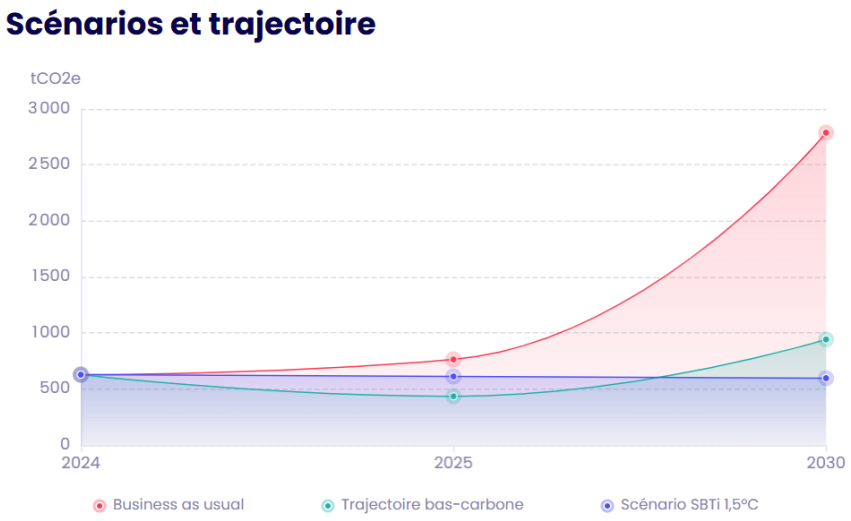


À ce stade, LEADES ne dispose pas encore d'une cible chiffrée et formellement validée de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. L'ambition de tendre vers la neutralité carbone à l'horizon 2030 constitue une orientation stratégique qui sera précisée et déclinée en objectifs intermédiaires lors de l'actualisation de la trajectoire climatique.

Plan de transition climatique

LEADES a retenu l'année 2024 comme année de référence pour le suivi de ses émissions de gaz à effet de serre. À partir de ce premier bilan carbone, l'entreprise a élaboré lors du second trimestre 2025 une première trajectoire prospective à l'horizon 2030, destinée à comparer l'évolution de ses émissions selon plusieurs scénarios : la poursuite de l'activité sans action complémentaire, une trajectoire intégrant les actions de réduction envisagées par LEADES et un scénario indicatif compatible avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C.

Trajectoire prospective établie à partir du bilan carbone 2024



Ce graphique présente les trajectoires initialement projetées à partir du bilan carbone 2024.

Ces projections reposent sur les hypothèses d'activité lors de leur élaboration et doivent être appréciées comme un premier cadre d'orientation.



Cette projection reposait sur les perspectives de développement alors envisagées, comprenant une augmentation importante du chiffre d'affaires et des effectifs à l'horizon 2030.

Le plan de transition prévoyait une réduction d'environ 66 % des émissions par rapport au scénario de poursuite de l'activité sans action complémentaire, principalement grâce à l'évolution des prestations achetées, à l'internalisation de certaines compétences, à l'implication des fournisseurs, au développement du télétravail et des mobilités bas-carbone ainsi qu'à l'évolution des pratiques de consommation. Cette trajectoire constituait un premier exercice prospectif destiné à orienter la politique environnementale de LEADES ; elle ne correspondait pas à un objectif validé dans le cadre de l'initiative SBTi.

Les résultats observés en 2025 doivent être interprétés avec prudence. Les émissions totales de LEADES sont passées de 628 tCO_2e en 2024 à 116 tCO_2e en 2025, dont 115 tCO_2e au titre du scope 3. Cette diminution ne résulte pas exclusivement des actions du plan de transition. Elle s'explique également par l'arrêt des activités à l'étranger, la réduction très importante du recours à la sous-traitance en régie, la baisse du niveau d'activité, la diminution du parc de véhicules de fonction ainsi que par des évolutions méthodologiques intervenues dans la comptabilisation de certaines émissions.

Ces évolutions structurelles, économiques et méthodologiques n'avaient pas été anticipées lors de l'élaboration de la trajectoire initiale. Le niveau d'émissions constaté en 2025 ne peut donc pas être considéré, à lui seul, comme une nouvelle référence représentative de l'évolution future de LEADES. La trajectoire de 2024 conserve néanmoins son intérêt en tant que premier exercice de projection et comme cadre d'orientation des actions engagées.

LEADES conserve l'ambition de tendre vers la neutralité carbone à l'horizon 2030. La réalisation de cette ambition suppose toutefois d'actualiser la trajectoire initiale afin de tenir compte de l'évolution de son modèle économique, de son recentrage sur la France et principalement sur l'Île-de-France, du recours prioritaire au salariat, de la limitation de la sous-traitance ainsi que des perspectives de reprise de l'activité. Elle nécessitera également d'adapter progressivement certaines offres de services et leurs modalités de réalisation afin de réduire durablement les émissions associées aux prestations proposées.

Actions engagées en 2025

LEADES poursuit la mise en œuvre progressive de son plan de transition climatique en concentrant ses actions sur ses principaux postes d'émissions. Les mesures engagées portent notamment sur :



Afin d'ancrer cette démarche dans les pratiques quotidiennes, LEADES a organisé en 2025 une demi-journée de sensibilisation consacrée aux écogestes. Cette action a notamment porté sur la réduction du gaspillage énergétique, le tri des déchets et les conséquences de la pollution plastique. Des affiches rappelant les principaux écogestes ont également été installées dans les locaux.

La sensibilisation se poursuit dans la durée au moyen d'une rubrique RSE intégrée à la newsletter interne trimestrielle, consacrée à des sujets tels que l'écoconduite, la réduction des consommations et l'adoption de comportements plus responsables. Ces actions contribuent au développement d'une culture commune de la sobriété et de la responsabilité environnementale au sein de l'entreprise.

La prochaine révision de la trajectoire climatique devra distinguer plus précisément les réductions résultant des actions environnementales de celles liées à l'évolution du périmètre, du niveau d'activité ou de la méthodologie. Elle devra également tenir compte de la transformation des offres de services et permettre de définir les étapes nécessaires à la réalisation de l'ambition de neutralité carbone de LEADES à l'horizon 2030.

C4 – Risques climatiques

À la date de clôture de l'exercice 2025, LEADES n'a pas encore réalisé d'analyse prospective structurée permettant d'évaluer, à partir de scénarios climatiques reconnus et selon des horizons de court, moyen et long terme, les effets potentiels du changement climatique sur son modèle économique, ses activités et sa chaîne de valeur. L'entreprise ne peut donc conclure, à ce stade, ni à l'absence de risques climatiques ni à leur caractère significatif.

Un premier recensement qualitatif a néanmoins été réalisé. Compte tenu de la nature tertiaire de ses activités, l'exposition directe de LEADES aux risques physiques apparaît relativement limitée. Des risques indirects peuvent toutefois concerner les conditions de travail lors d'épisodes de forte chaleur, les déplacements des collaborateurs, les interruptions d'électricité ou de télécommunications, l'indisponibilité des infrastructures numériques ainsi que la continuité d'activité des clients, fournisseurs et partenaires.

LEADES peut également être exposée à des risques de transition liés au renforcement de la réglementation, à l'intégration croissante de critères environnementaux dans les appels d'offres, à l'évolution des attentes des clients et à l'augmentation éventuelle du coût de l'énergie, des déplacements ou de certaines prestations. Ces évolutions peuvent aussi constituer des opportunités en renforçant le positionnement de LEADES en matière de numérique responsable et de pratiques durables.

À ce stade, aucune mesure n'a été formellement qualifiée d'action spécifique d'adaptation au changement climatique. Certaines pratiques existantes, telles que le télétravail, la limitation des déplacements et la sécurisation du système d'information, contribuent néanmoins à réduire certains risques.

LEADES prévoit de formaliser son analyse afin d'évaluer l'exposition, la sensibilité, la probabilité et les impacts des risques identifiés, puis de définir, le cas échéant, les mesures de prévention, d'adaptation et de continuité d'activité appropriées.

B7 – Économie circulaire et gestion des déchets



LEADES met en œuvre une démarche d'économie circulaire fondée sur la réduction des déchets à la source, la dématérialisation, le réemploi, l'allongement de la durée de vie des équipements ainsi que le tri et la valorisation des matières.

Au regard de la nature tertiaire de ses activités, les principaux flux de déchets recensés en 2025 étaient constitués de papier et de carton, d'emballages plastiques, de canettes métalliques, de capsules de café et de biodéchets. Ces flux relèvent exclusivement de la catégorie des déchets non dangereux. Aucun déchet électrique ou électronique, aucune pile ou batterie, aucune lampe, ni aucun autre déchet nécessitant une filière de traitement spécifique n'a été généré ou mis au rebut au cours de l'exercice.

LEADES ne dispose toutefois pas, pour 2025, de données physiques consolidées permettant de quantifier la quantité annuelle totale de déchets générés ni les quantités orientées vers le recyclage ou le réemploi, ce qui constitue un écart de collecte identifié pour cet indicateur. La mise en place d'un dispositif de collecte, de pesée et de suivi par un prestataire spécialisé a été envisagée en 2025 par le Comité MSSE, mais ne sera déployée opérationnellement qu'en mars 2026.

IV) Gouvernance, éthique et responsabilité numérique

Lutte contre la corruption et achats responsables

LEADES conduit ses activités dans le respect des principes d'intégrité, de transparence et de responsabilité. L'entreprise s'appuie sur une politique d'achats responsables et de lutte contre la fraude qui encadre les relations avec ses fournisseurs et partenaires et formalise les exigences applicables en matière de conformité, d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale ainsi que de prévention des risques de fraude.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, LEADES sélectionne ses fournisseurs sur la base de critères combinant conformité réglementaire, exigences sociales, environnementales et éthiques. Les partenaires sont invités à respecter les droits humains et les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, à garantir des conditions de travail conformes à la réglementation applicable, à prévenir toute forme de discrimination et à adopter des pratiques visant à limiter leur impact environnemental. La politique prévoit également l'intégration progressive de critères RSE dans les décisions d'achat ainsi qu'une attention particulière portée à la traçabilité des prestations et des fournisseurs.



LEADES applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, de fraude ou d'avantage indu. Les fournisseurs sont tenus de respecter les réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption, notamment l'interdiction des pots-de-vin, des paiements dissimulés et de tout avantage illicite. Ils doivent également respecter les règles relatives à la protection de la propriété intellectuelle, à la transparence des relations commerciales et à la conformité légale, notamment en matière fiscale, commerciale, de cybersécurité et de protection des données.

Afin de prévenir les risques de fraude, LEADES a défini une organisation reposant sur la supervision de la Direction Générale et de la Direction Administrative et Financière, la mise en œuvre de contrôles internes, la séparation des principales étapes des processus d'achat, la sensibilisation des équipes ainsi que la possibilité de signaler toute situation suspecte. L'entreprise prévoit également des vérifications régulières de ses processus et accompagne ses fournisseurs dans la compréhension de ses exigences au moyen d'une politique qui leur est systématiquement communiquée lors de l'entrée en relation commerciale. L'acceptation écrite de cette politique constitue un préalable aux nouvelles collaborations.

En 2025, 100 % des fournisseurs majeurs de LEADES, constitués de ses fournisseurs de sous-traitance informatique, ont signé la Charte numérique et RGPD, la Charte RSE ainsi que la Charte relative à la lutte contre la corruption et aux achats responsables. Ce résultat traduit l'application effective des exigences sociales, environnementales, éthiques et numériques de LEADES auprès de ses partenaires de sous-traitance.



Au titre de l'exercice 2025, LEADES n'a enregistré aucun incident confirmé lié à la corruption, à la fraude, aux conflits d'intérêts ou à un manquement aux règles d'éthique dans le cadre de ses activités ou de ses relations avec ses fournisseurs et partenaires**.** Aucun cas n'a conduit à l'ouverture d'une enquête interne, à une sanction ou à une résiliation de contrat pour ces motifs. Le nombre de condamnations est donc de 0 et le montant total des amendes de 0 € (Indicateur B11).



L'entreprise poursuivra le déploiement de sa politique d'achats responsables en veillant à maintenir un haut niveau d'exigence auprès de ses partenaires, à renforcer la sensibilisation interne aux risques de fraude et de corruption et à poursuivre l'amélioration continue de ses pratiques de gouvernance.

La gouvernance de LEADES repose sur une démarche d'amélioration continue visant à renforcer la maîtrise des risques, la transparence des pratiques et la conformité de ses activités. Dans ce cadre, l'entreprise poursuit la structuration de son organisation afin de garantir une gestion responsable des informations, des processus et des relations avec ses parties prenantes.

Responsabilité numérique et gestion des données (RGPD)





Afin d'évaluer le niveau de maturité de ses collaborateurs en matière de protection des données et de cybersécurité, LEADES a mené, en mai 2025, un questionnaire interne auprès des employés de structure.

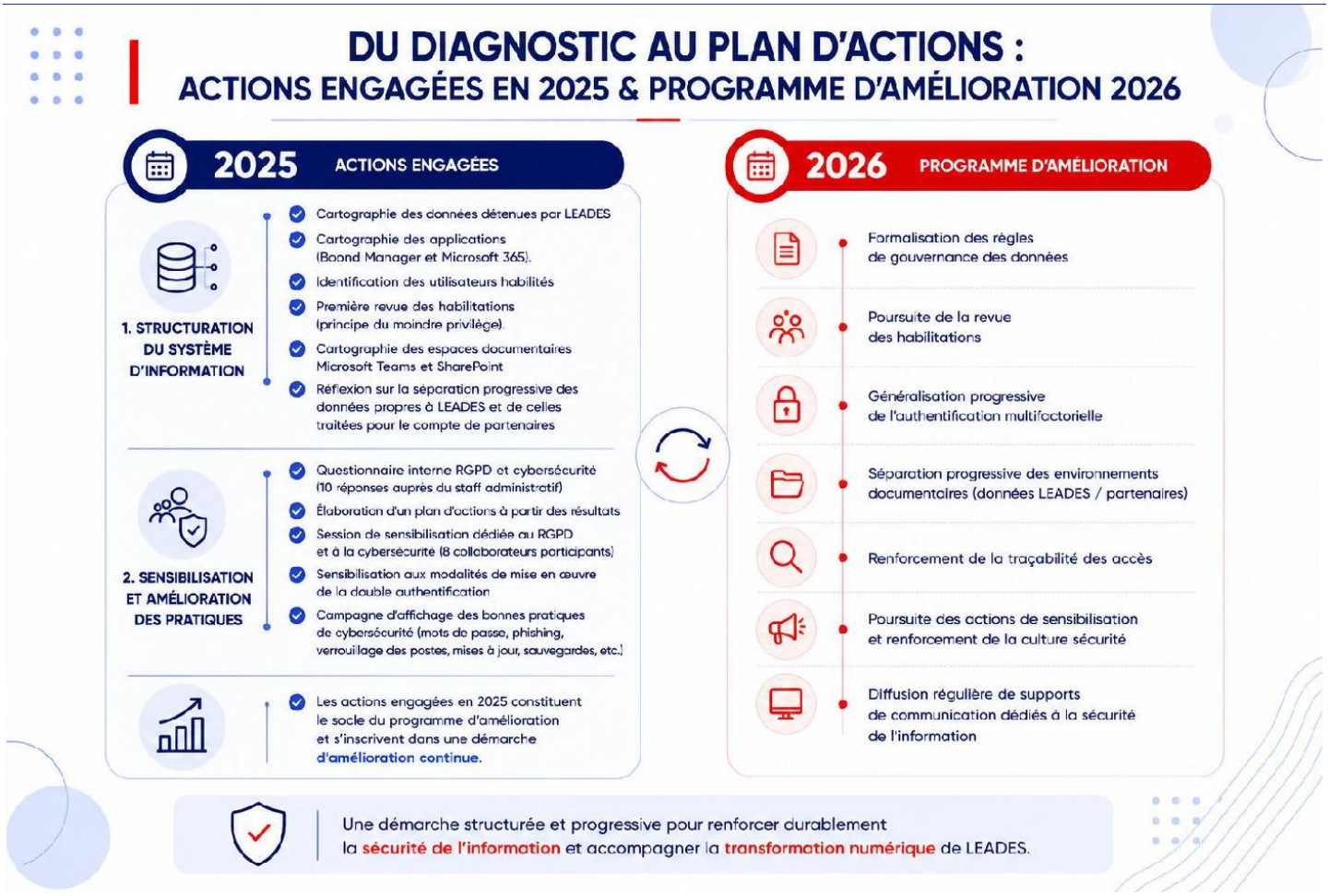
Cette évaluation a recueilli 10 réponses et a permis d'identifier les bonnes pratiques déjà en place ainsi que plusieurs axes d'amélioration. Les résultats ont notamment mis en évidence une bonne connaissance générale du RGPD, une utilisation largement répandue des gestionnaires de mots de passe, une utilisation moins présente de l'authentification à double facteur, mais également des pratiques perfectibles telles que la réutilisation des mots de passe, leur partage occasionnel, un manque de rigueur dans l'installation des mises à jour et un besoin d'approfondir les règles relatives à la protection des données personnelles.

Sur la base de cette analyse, LEADES a élaboré un plan d'actions destiné à renforcer durablement la sécurité de l'information et les bonnes pratiques numériques au sein de l'entreprise.



Ce plan d'actions s'est traduit, dès 2025, par l'organisation d'une session de sensibilisation dédiée à la sécurité des données et au RGPD à laquelle 8 collaborateurs ont participé. Cette formation a permis de rappeler les principes fondamentaux de la protection des données, les bons réflexes en matière de cybersécurité et les modalités de mise en œuvre de la double authentification. En complément, une campagne d'affichage a été déployée dans les locaux afin de promouvoir les principaux réflexes de cybersécurité (gestion sécurisée des mots de passe, vigilance face au phishing, verrouillage des postes de travail, mises à jour régulières, sauvegardes, etc.). Les actions engagées se poursuivent dans une logique d'amélioration continue avec le déploiement progressif des mesures identifiées comme prioritaires, notamment la généralisation de l'authentification multifactorielle, le renforcement de la sensibilisation des collaborateurs et la diffusion régulière de supports de communication consacrés à la sécurité de l'information.

Les travaux engagés en 2025 constituent le socle du programme d'amélioration prévu pour 2026. Celui-ci portera notamment sur la formalisation des règles de gouvernance des données, la poursuite de la revue des habilitations, la séparation progressive des environnements documentaires, le renforcement de la traçabilité des accès ainsi que la poursuite des actions de sensibilisation des collaborateurs afin d'améliorer durablement la sécurité du système d'information.



CONCLUSION

L'exercice 2025 constitue une étape structurante dans la démarche de responsabilité sociétale de LEADES. La formalisation de sa stratégie RSE, la mise en place du Comité de mission Sociale, Sociétale et Environnementale et le déploiement de politiques dédiées ont permis d'intégrer plus directement les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans la gouvernance et les pratiques de l'entreprise.

Ce premier rapport VSME rend compte des actions engagées, des résultats obtenus et des progrès restant à accomplir. Il met notamment en évidence l'attention portée aux conditions de travail, au développement des compétences, à la prévention des risques, au respect des droits humains et à la responsabilité numérique. Sur le plan environnemental, les résultats constatés en 2025 confirment la nécessité de poursuivre les actions de réduction des émissions tout en stabilisant les méthodes de calcul et les périmètres de comparaison.

LEADES aborde l'année 2026 dans une logique de consolidation et d'amélioration continue. Les priorités porteront notamment sur le renforcement des mécanismes de signalement, l'amélioration du suivi des déchets, la formalisation de l'analyse des risques climatiques, la poursuite des actions de sensibilisation et l'actualisation de la trajectoire climatique afin de tenir compte de l'évolution réelle de l'activité et du modèle économique de l'entreprise.

À travers cette démarche, LEADES affirme sa volonté de conjuguer développement économique, engagement humain, maîtrise de ses impacts et transparence envers ses parties prenantes. Ce rapport constitue ainsi le point de départ d'un dispositif de suivi appelé à s'enrichir et à gagner en précision au fil des exercices.

Rédigé par le Comité MSSE
Validé en date du 31/07/2026

Annexe – Suivi annuel des objectifs quantitatifs de la politique RSE 2025-2027

Situation au 31 décembre 2025

Thématique de la politique RSE	Objectif quantitatif et échéance	Résultat ou avancement au titre de 2025	Situation au 31/12/2025
1. Gouvernance et éthique	**100 % des fournisseurs majeurs signataires de la charte éthique d'ici fin 2026.**	En 2025, 100 % des fournisseurs majeurs de LEADES ont signé la Charte numérique et RGPD, la Charte RSE ainsi que la Charte relative à la lutte contre la corruption et aux achats responsables. Les fournisseurs majeurs sont constitués des sous-traitants, représentant chacun plus de 100 000 € d'achats annuels. Le poste de sous-traitance représente environ 90 % des achats externes de LEADES.	**Atteint**
	100 % des collaborateurs impliqués dans les achats formés à l'anticorruption d'ici fin 2027.	La formation spécifique des collaborateurs impliqués dans les achats est à planifier sur la période 2026-2027.	**À planifier sur 2026-2027**
	Audit annuel de conformité couvrant 100 % des processus concernés à partir de 2027.	La méthodologie, le périmètre et le calendrier du dispositif d'audit sont à définir en 2026 en vue de la réalisation du premier audit annuel en 2027.	**À planifier en 2026**
2. Santé et sécurité au travail	**100 % des postes équipés de matériel ergonomique dès 2025.**	100 % des postes de travail sur site sont équipés de chaises et de souris ergonomiques. Deux salariés ont également été équipés de chaises ergonomiques pour leur domicile.	**Atteint**
	Au moins deux collaborateurs formés au SST dès 2025.	Deux salariés ont été formés au Sauveteur Secouriste du Travail en mai 2025.	**Atteint**
	50 % des intervenants formés à la santé et à la sécurité d'ici fin 2027.	Le programme de formation à la santé et à la sécurité destiné aux intervenants est à planifier sur la période 2026-2027.	**À planifier sur 2026-2027**
	Indicateur complémentaire : suivi des visites médicales d'embauche.	100 % des nouveaux salariés recrutés en 2025 ont bénéficié d'une visite médicale à l'embauche.	**Atteint**
3. Conditions de travail	**Audit annuel du ressenti des collaborateurs par un organisme externe.**	Une enquête relative à la qualité de vie au travail a été réalisée en 2025 par ChooseMyCompany. Les résultats mettent en évidence un haut niveau de satisfaction des collaborateurs.	**Atteint**
	Taux de participation supérieur à 50 % aux enquêtes relatives à la qualité de vie au travail.	L'enquête ChooseMyCompany 2025 a recueilli un taux de participation de 56,1 %.	**Atteint**
	Au moins deux rencontres de type team building par an.	Deux événements de cohésion ont été organisés en 2025 : la soirée « Jeux en cascade » du 12 juin 2025 et la soirée « Burger Quiz » du 13 novembre 2025.	**Atteint**
4. Diversité, équité et inclusion	**100 % des recruteurs formés à l'inclusion d'ici 2026.**	La formation de l'ensemble des recruteurs à l'inclusion est à planifier en 2026.	**À planifier en 2026**
	100 % des collaborateurs sensibilisés aux mécanismes d'alerte d'ici fin 2027.	La campagne de sensibilisation est à planifier sur la période 2026-2027, après la formalisation des mécanismes internes de signalement et de traitement des alertes.	**À planifier sur 2026-2027**
	Au moins une communication interne distincte chaque année sur l'inclusion et les mécanismes d'alerte.	Une communication interne spécifiquement consacrée à l'inclusion et aux mécanismes d'alerte est à planifier en 2026.	**À réaliser en 2026**
5. Développement des compétences et carrières	**20 % des salariés formés en 2026 dans les domaines techniques informatiques.**	Des formations techniques ont été réalisées dès 2025 sur Citrix DaaS, Microsoft Intune et Microsoft Azure Fundamentals.	**Taux atteint : 7 % - poursuite en 2026**
	100 % des membres du Comité MSSE sensibilisés grâce à la Climate School dès 2025.	100 % des membres du Comité MSSE ont achevé l'intégralité du parcours Climate School en 2025.	**Atteint**
	80 % des collaborateurs sensibilisés au numérique responsable d'ici fin 2027.	En novembre 2025, 7 collaborateurs sur un effectif de 32 salariés ont suivi une formation consacrée au numérique responsable, soit un taux de sensibilisation de 22 %.	**Taux atteint : 22 % – poursuite en 2026-2027**

Thématique de la politique RSE	Objectif quantitatif et échéance	Résultat ou avancement au titre de 2025	Situation au 31/12/2025
6. Transition environnementale	**Certification ISO 14001 visée d'ici fin 2026.**	La préparation à la certification ISO 14001 a été engagée en 2025. Deux membres du Comité MSSE ont notamment participé à des ateliers dédiés à la certification lors du salon PRODURABLE. La démarche de certification se poursuit en 2026.	**Action engagée – échéance 2026**
	Réduction de 50 % du volume de déchets en 2026.	Les principaux flux de déchets ont été recensés en 2025. Un dispositif de collecte, de pesée et de suivi par un prestataire spécialisé doit être déployé en mars 2026 afin de disposer des données physiques nécessaires à la mesure de l'objectif.	**À mesurer en 2026**
	Réalisation d'un bilan carbone annuel dès 2025.	Le bilan carbone relatif à l'exercice 2025 a été réalisé. Les émissions totales de LEADES ont été évaluées à 116 tCO_2e, contre 628 tCO_2e en 2024, sous les réserves méthodologiques, économiques et structurelles exposées dans le rapport.	**Atteint**
7. Responsabilité numérique et gestion des données	**Réalisation d'un audit complet du système d'information d'ici 2026.**	Les travaux engagés en 2025 ont porté sur la cartographie des données, des applications et des utilisateurs, la maîtrise des accès, l'organisation documentaire et l'identification des actions prioritaires. La finalisation du diagnostic et du programme d'amélioration est prévue en 2026.	**Action engagée – à finaliser en 2026**
	Taux de satisfaction d'au moins 85 % aux formations RGPD en 2025.	Une session de sensibilisation consacrée à la sécurité des données et au RGPD a réuni huit collaborateurs en 2025. Par ailleurs, l'évaluation des connaissances réalisée auprès de dix répondants a démontré que 100 % d'entre eux identifiaient correctement la finalité du RGPD. La réussite à cette évaluation étant retenue comme mesure de l'appropriation et de la satisfaction, le taux retenu pour l'indicateur est de 100 %.	**Atteint**
	Obtention de la certification ISO 27001 d'ici fin 2027.	La démarche spécifique de certification ISO 27001 est à planifier sur la période 2026-2027.	**À planifier sur 2026-2027**
8. Relations responsables avec les parties prenantes	**Réalisation régulière d'audits des fournisseurs dans leur démarche RSE.**	Les modalités d'évaluation, la périodicité des audits et le suivi des éventuels plans d'amélioration des fournisseurs sont à planifier sur la période 2026-2027.	**À planifier sur 2026-2027**
	Signature obligatoire de la charte d'achats responsables et sensibilisation à la corruption par tout nouveau partenaire.	En 2025, 100 % des fournisseurs majeurs de LEADES, constitués des fournisseurs de sous-traitance, ont signé la Charte numérique et RGPD, la Charte RSE ainsi que la Charte relative à la lutte contre la corruption et aux achats responsables. Cette exigence est appliquée lors de toute nouvelle relation de sous-traitance.	**Atteint**
9. Conditions sociales fondamentales	**Vérification de 100 % des recrutements au regard de l'âge légal du travail.**	100 % des recrutements réalisés en 2025 ont fait l'objet d'une vérification du respect de l'âge légal du travail.	**Atteint**
	Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans les effectifs et la chaîne d'approvisionnement.	Aucun cas de travail forcé, de travail des enfants ou de traite des êtres humains n'a été identifié en 2025 dans les effectifs de LEADES ni dans sa chaîne d'approvisionnement.	**Atteint**
	100 % des contrats de travail conformes aux seuils légaux relatifs au temps de travail et au repos.	100 % des contrats de travail en vigueur en 2025 étaient conformes aux dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail et de repos.	**Atteint**
	100 % des collaborateurs couverts par une rémunération au minimum conforme au SMIC et sans retenues abusives.	En 2025, 100 % des collaborateurs ont bénéficié d'une rémunération au minimum conforme au SMIC et aucune retenue abusive n'a été appliquée.	**Atteint**
	Mise en place d'une procédure de réclamation ou d'alerte d'ici mi-2026.	La procédure structurée de recueil, d'analyse et de traitement des réclamations et signalements est à formaliser et à déployer en 2026.	**À réaliser en 2026**

Légende :		Objectif atteint
		Objectif en cours, pas encore finalisé
		Objectif à réaliser ou à planifier