

***Déclaration
de Performance
Extra-Financière
2024***



ÉTABLISSEMENTS
Peugeot Frères



Sommaire

- Introduction et périmètre de la DPEF 2024** 03
- Déclaration de performance extra-financière
des holdings du groupe familial Peugeot** 04
 - Modèle d'affaires** 04
 - Risques extra-financiers, politiques de maîtrise
et indicateurs de performance** 19
- Déclaration de performance extra-financière
des filiales de Peugeot Frères Industrie** 41
 - Modèle d'affaires** 41
 - Risques extra-financiers, politiques de maîtrise
et indicateurs de performance** 48
- Note méthodologique** 69
- Rapport de l'organisme tiers indépendant** 78

CLÉS DE LECTURE

« Holdings »
et « Holdings du groupe familial »
font référence aux sociétés suivantes

- Établissements Peugeot Frères
- Peugeot Frères Industrie
- Peugeot Invest
- Peugeot 1810
- 1st Kind

« Filiales »
et « Filiales de Peugeot Frères Industrie »
font référence aux sociétés suivantes

- Tivoly
- Peugeot Saveurs
- Monbento
- Julbo
- Bretagne Céramique Industrie
- Lafuma Mobilier

« Groupe familial »
fait référence aux sociétés suivantes

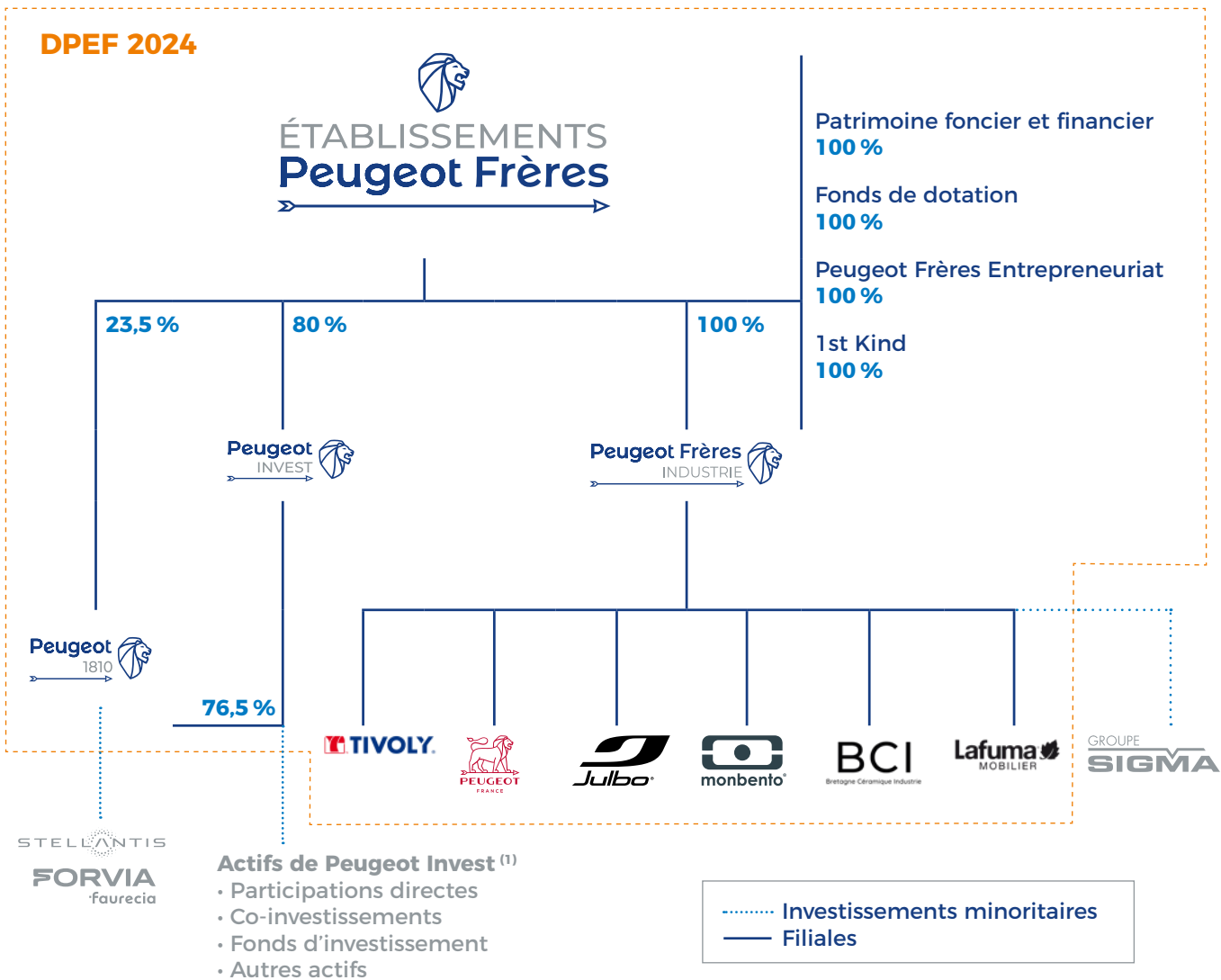
- les holdings décrites ci-dessus
- les filiales de Peugeot Frères Industrie décrites ci-dessus.

Introduction et périmètre de la DPEF 2024

En réponse au Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 de transposition de la directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 cadrant les règles relatives à la publication d'informations extra-financières dans le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-100 du Code de commerce, Établissements Peugeot Frères présente sa Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sur l'exercice 2024.

Cette Déclaration couvre l'ensemble du groupe familial Peugeot, et est présentée en deux parties, afin de couvrir avec la juste granularité les univers de risques :

- 1. des holdings
- 2. des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie.



(1) Les actifs de Peugeot Invest sont détaillés dans son Document d'enregistrement universel.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIÈRE DES HOLDINGS DU GROUPE FAMILIAL PEUGEOT

Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires présenté ci-dessous concerne Établissements Peugeot Frères (la société mère), Peugeot Invest, Peugeot 1810, Peugeot Frères Industrie et 1st Kind. Ces sociétés sont appelées « les holdings » dans le document.

Les modèles d'affaires des filiales de Peugeot Frères Industrie, incluses dans le périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière 2024, sont décrits dans la partie Déclaration de performance extra-financière des filiales de Peugeot Frères Industrie du document. Pour plus d'informations sur le périmètre de la DPEF, veuillez vous référer à la note méthodologique.

Philosophie et métiers

Le groupe familial Peugeot est un groupe financier et industriel qui poursuit le développement de l'histoire Peugeot *via* quatre métiers : l'automobile, l'investissement, la marque et l'innovation. Présente aux côtés de Stellantis et de Forvia *via* sa filiale Peugeot 1810, Établissements Peugeot Frères contrôle en outre Peugeot Invest, société cotée et investisseur minoritaire de long terme, Peugeot Frères Industrie qui poursuit le développement de la marque Peugeot dans différents métiers de l'équipement de la maison et des familles, et depuis 2024, 1st Kind, activité *venture* dédiée au financement de projets technologiques européens, en favorisant les innovations de rupture, l'efficacité industrielle et les technologies climatiques.

La gouvernance structurée du groupe fédère les membres de la famille et impulse une dynamique entrepreneuriale et de long terme dans ces différents métiers.

Établissements Peugeot Frères

Holding de tête détenue à 100 % par des membres de la famille Peugeot, Établissements Peugeot Frères développe le patrimoine familial et soutient sur le long terme ses actifs en mettant son expertise au service de leur croissance. La société entend renforcer son impact positif, en ancrant le développement durable au cœur de ses pratiques et en fédérant ses parties prenantes du groupe familial Peugeot (familiaux, dirigeants, administrateurs des sociétés, collaborateurs, fournisseurs, banques et conseillers) autour d'une vision commune et cohérente.

Peugeot 1810

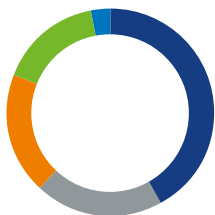
Créée en 2020, il s'agit du pôle d'expertise automobile du groupe familial Peugeot regroupant notamment les participations dans Stellantis et Forvia. Au travers de cette filiale détenue conjointement, Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest définissent leur stratégie dans le domaine automobile, activité au cœur de son ADN.

Peugeot Invest

Peugeot Invest est une société d'investissement fondée en 1929 et cotée depuis 1989. S'appuyant sur son expérience industrielle historique et des valeurs familiales affirmées, elle mène une politique d'investissement diversifiée et de long terme dans des sociétés cotées et non cotées, des co-investissements et dans des fonds de capital-investissement, représentant 4 537 M€ sous gestion au 31/12/2024.

Actionnaire minoritaire actif siégeant dans les conseils, Peugeot Invest s'implique dans la mise en œuvre de meilleures pratiques de gouvernance, le choix des dirigeants et les questions stratégiques. En tant qu'actionnaire responsable, elle incite également ses participations à progresser dans le domaine de la gouvernance, du social/sociétal et de l'environnement. En particulier, depuis 2021, Peugeot Invest a formalisé sa volonté d'accorder une attention soutenue aux thématiques « gouvernance » et « transition climatique ».

Répartition des actifs de Peugeot Invest au 31 décembre 2024



- 42 % Peugeot 1810
- 20 % Participations directes
- 19 % Fonds d'investissement
- 16 % Co-investissements
- 3 % Autres investissements

Peugeot Frères Industrie

Peugeot Frères Industrie développe la marque Peugeot dans différents secteurs de l'équipement de la maison et des familles, ainsi que d'autres marques partageant la même ingéniosité. Les produits portant les marques Peugeot ou *Developed by Peugeot* ont pour but de faciliter le quotidien des familles dans la cuisine, le bricolage, le sport et le mobilier extérieur. Peugeot Frères Industrie active simultanément plusieurs leviers de développement pour la marque :

- l'accompagnement de ses filiales dans l'amélioration de la performance financière et extra-financière ;
- la sélection de licenciés partenaires : les bagages Peugeot, dans le cadre d'un partenariat de licence conclu avec la société Delsey, une gamme de petit électroménager « Peugeot Smart Living » dans le cadre d'un partenariat conclu avec la société GBR et des produits culinaires avec Lfounders ;
- la recherche et l'acquisition d'entreprises venant compléter « la maison Peugeot ». En 2024, Peugeot Frères Industrie a réalisé l'acquisition de Lafuma Mobilier.

Les modèles d'affaires des filiales, ainsi que les risques et politiques associées, sont décrits dans les parties dédiées de ce document.

1st Kind

(EX-PEUGEOT VENTURE)

Dans le cadre de sa stratégie d'investissement responsable, le groupe familial Peugeot a initié son activité *venture* avec le lancement de 1st Kind by Peugeot Family. La nouvelle société s'engage à financer des projets technologiques européens ayant un impact positif sur les enjeux sociétaux et environnementaux actuels. Elle privilégie les innovations de rupture, l'efficacité industrielle, ainsi que les technologies climatiques, contribuant ainsi à la transition vers une économie plus durable.

Afin d'optimiser son impact et de soutenir un écosystème d'innovation robuste, 1st Kind adopte une approche de financement collaboratif. Actuellement en phase d'exploration du marché, la société suit et co-investit, aux côtés d'autres fonds dans des opportunités sélectionnées. Cette stratégie permet à 1st Kind d'acquérir une expertise approfondie du secteur, tout en soutenant des initiatives à fort potentiel d'impact.



Nos ressources

Nos ressources humaines, essentielles pour le développement des holdings et, in fine, du groupe familial Peugeot

59 **COLLABORATEURS**
dans les effectifs permanents
(CDI et CDD)
(Peugeot 1810 ne porte aucun collaborateur)

54,2 % **DE FEMMES**
en France

94,9 % **DES COLLABORATEURS**
localisés en France

5,1 % **DES COLLABORATEURS**
localisés au Royaume-Uni

Les données sociales sont clôturées au 31/12/24

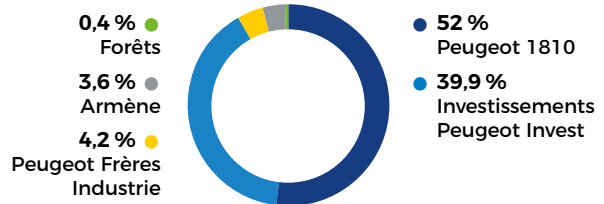
Nos capitaux financiers

Les activités, et donc la nature des capitaux des entités du groupe familial Peugeot, sont variées :

BILAN CONSOLIDÉ D'ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES

7 238 M€

Répartition des actifs * d'Établissements Peugeot Frères au 31/12/2024



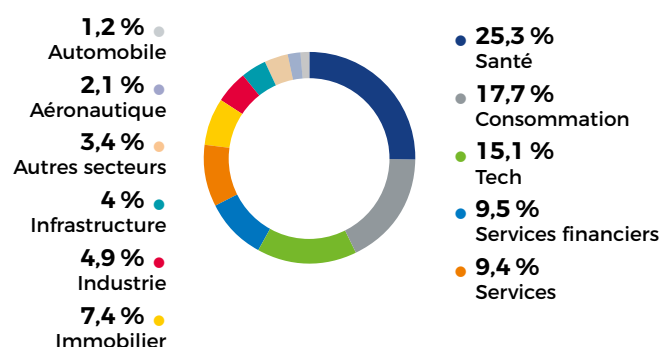
** Portefeuille Établissements Peugeot Frères calculé par transparence prenant en compte 1) 80 % des actifs de Peugeot Invest, net de dette, mais hors décote boursière et 2) net de la dette de Tivoly.*

1 200 HA

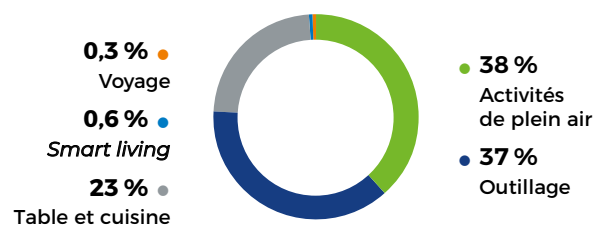
PATRIMOINE FORESTIER
sur le territoire français

**5 PROJETS ENTREPRENEURIAUX
DES MEMBRES DE LA FAMILLE**
accompagnés par Peugeot Frères Entrepreneuriat,
qui apporte un soutien financier, mais aussi son
réseau et son expérience de l'investissement aux
entreprises fondées par des membres familiaux

RÉPARTITION PAR SECTEURS DU CHIFFRE D'AFFAIRES
DES ACTIFS DE PEUGEOT INVEST, HORS PEUGEOT 1810



RÉPARTITION PAR SECTEURS DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES FILIALES DE PEUGEOT FRÈRES
INDUSTRIE, INCLUS DANS LES COMPTES CONSOLIDÉS DU GROUPE FAMILIAL*



* Lafuma Mobilier est incluse dans les données de ce graphique

Notre valeur ajoutée pour nos parties prenantes : interactions, objectifs et réalisations



POUR NOS ACTIONNAIRES ET ADMINISTRATEURS FAMILIAUX

ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES /
PEUGEOT INVEST / PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE /
PEUGEOT 1810

Établissements Peugeot Frères est détenue par des membres de la famille Peugeot. Établissements Peugeot Frères est représentée par des administrateurs familiaux au sein du Conseil d'administration des holdings (voir partie « Notre Gouvernance » concernant les modalités d'échange avec nos administrateurs et la partie dédiée au « Risque lié à la perte de l'*affectio familiae* », pour les autres actionnaires familiaux). Les modalités d'échange diffèrent selon les fonctions occupées.

OBJECTIFS

Fédérer les membres de la famille Peugeot et impulser une dynamique entrepreneuriale, responsable et de long terme dans les différents métiers.

Appliquer, en matière de gouvernance, les meilleures pratiques de place (application des recommandations du Code Afep-Medef pour Peugeot Invest).

S'assurer d'une transmission de la 8^e (G8) vers la 9^e (G9) génération de la famille : 33 % de membres de la G9 siègent dans les Conseils d'administration des holdings.

Développer la marque Peugeot hors secteur automobile et faire vivre / pérenniser / rayonner l'esprit entrepreneurial de la famille.



POUR LES ACTIONNAIRES NON FAMILIAUX DE PEUGEOT INVEST

Peugeot Invest est cotée en Bourse — avec un flottant de 20,02 %, la structure actionnariale de Peugeot Invest inclut des actionnaires non familiaux. Ces derniers peuvent être des actionnaires au nominatif pur ou administré, ainsi que des actionnaires au porteur. Les échanges avec les actionnaires non familiaux ont principalement lieu dans le cadre des Assemblées générales des actionnaires. Les informations leur sont également partagées *via* le Document d'enregistrement universel (URD), des communiqués de presse réguliers, sur le site internet de la société et lors des *roadshows*, où les dirigeants de Peugeot Invest rencontrent des investisseurs potentiels et actuels pour présenter la stratégie et les performances de la société. Par ailleurs, bien que la composition de l'actionnariat puisse varier au cours de l'année, à mesure des entrées et sorties au capital, Peugeot Invest s'engage dans la création d'un dialogue constructif avec ses actionnaires.

OBJECTIFS

Retranscrire fidèlement l'activité de Peugeot Invest et ses choix stratégiques dans les communications aux actionnaires pour une valorisation adéquate de l'action de la société.

Être le plus transparent possible sur les montants investis et cédés et les performances des cessions réalisées, dans le respect des obligations de confidentialité applicables.

POUR NOS COLLABORATEURS

ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES /
PEUGEOT INVEST / PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE /
1ST KIND

Les collaborateurs constituent un pilier essentiel des holdings du groupe familial Peugeot et sont des acteurs clés dans sa dynamique et son développement continu. Ainsi, et pour permettre l'implication de chacun, la collaboration entre les équipes et la transparence de l'information, les holdings partagent chaque mois le panorama des actualités et des projets à l'ensemble des collaborateurs. En 2024, un socle social optimisé et harmonisé pour chaque collaborateur a été mis en place afin de limiter les écarts entre les salariés, d'assurer un cadre social uniforme et inclusif et de développer leurs compétences au service de la performance de l'entreprise en cohérence avec la raison d'être et ses déclinaisons au sein du groupe. Plus d'informations sont présentées dans la section dédiée au « Risque en matière de gestion des ressources humaines ».

OBJECTIFS

Développer sur la durée l'expertise de ses collaborateurs : 9,1 % de turnover⁽¹⁾ et deux arrivées en 2024.

Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences et de leurs carrières : le nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs est de 5 h.

(1) Le turnover est calculé selon la méthodologie suivante :

100 * Nombre de départs d'employés permanents / Nombre total d'employés permanents.

POUR LES ACTIFS DE PEUGEOT INVEST

Les actifs de Peugeot Invest sont composés des entreprises cotées et non cotées dans lesquelles elle détient des participations directes, des co-investissements, et des parts de fonds d'investissement dans lesquels elle investit.

Le dialogue entre Peugeot Invest et ses participations se déroule au sein des Conseils d'administration de ces dernières, dans lesquels Peugeot Invest est systématiquement représentée. Des échanges directs avec la direction des entreprises ont également lieu tout au long de l'année.

Concernant les fonds d'investissement, les modalités de dialogue dépendent de la taille de l'actif et de son importance dans le portefeuille. Peugeot Invest peut être amenée à être représentée au sein des *Advisory Boards* des fonds. Plus d'informations sont présentées dans la section dédiée au « Risque d'inadéquation entre la prise en compte des enjeux ESG et les pratiques d'investissement d'Établissements Peugeot Frères, Peugeot Invest et Peugeot 1810 ».

OBJECTIFS

Soutenir la performance à long terme des entreprises accompagnées.

S'investir dans la gouvernance des actifs afin de contribuer aux bons choix stratégiques à prendre.

Accompagner la croissance durable des participations par la prise en compte des enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance): 78 % de l'Actif brut réévalué est couvert par une analyse de maturité ESG en 2024.

POUR LES FILIALES DE PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE

Les filiales commerciales et industrielles de Peugeot Frères Industrie contribuent au développement de la marque Peugeot. En tant qu'actionnaire majoritaire de ces filiales, Peugeot Frères Industrie entretient avec elles un dialogue continu. La société est représentée dans tous les organes de gouvernance des filiales et réalise un certain nombre de services pour le compte de ses filiales, en matière stratégique, juridique, financière, etc. À ce titre, les collaborateurs de Peugeot Frères Industrie se mobilisent sur la conduite de transformations en filiales, pour renforcer la croissance, améliorer la rentabilité et rendre plus positif l'impact de nos activités. Plus d'informations sont présentées dans le « Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie et le positionnement RSE d'Établissements Peugeot Frères ».

OBJECTIFS

Développer des entreprises partageant l'esprit pionnier et ingénieux de la marque Peugeot.

Inscrire progressivement la durabilité dans la proposition de valeur des filiales et soutenir l'impulsion RSE par un programme fédérateur aux enjeux communs : le « Peugeot Way ».

Renforcer la gouvernance des filiales en s'appuyant sur des compétences extérieures.

Ancrer nos filiales dans un écosystème collaboratif de PME/ETI partageant des challenges opérationnels similaires.

POUR LES ACTIFS DE 1ST KIND

Créée en 2024, 1st Kind s'associe à des fondateurs visionnaires qui résolvent des défis majeurs dans trois domaines clés: l'innovation DeepTech, la transformation industrielle et les solutions climatiques. 1st Kind investit dès les premières étapes pour soutenir des équipes, à travers l'Europe, dans la construction d'entreprises résilientes et à fort impact, ayant le potentiel de se déployer à l'échelle mondiale.

POUR NOS FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES /
PEUGEOT INVEST / PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE /
1ST KIND

Les fournisseurs et prestataires procurent aux holdings les prestations et le matériel nécessaires à leur bon fonctionnement et à la pérennité de leurs activités. Dans un souci d'harmonisation, Établissements Peugeot Frères a formalisé une charte d'achats responsables, communiquée aux fournisseurs des holdings du groupe familial Peugeot afin d'assurer une homogénéité de prise en compte des pratiques auprès de l'ensemble d'entre eux.

OBJECTIFS

Évaluer régulièrement les fournisseurs et prestataires pour garantir l'application des règles éthiques des holdings au sein de sa chaîne de valeur, conformément à la loi Sapin II.

Renforcer le dialogue avec les fournisseurs et prestataires dans le but de réduire les émissions de gaz à effet de serre associées aux achats et assurer la conformité avec les réglementations en vigueur considérant l'intégralité de la chaîne de valeur, telle que la CSRD ⁽¹⁾.



POUR LA SOCIÉTÉ CIVILE

ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES /
PEUGEOT INVEST / PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE /
1ST KIND

La société civile représente les organisations non gouvernementales, les associations et les groupes de citoyens agissant en faveur, ou à l'encontre, de certaines causes pour lesquelles le groupe familial Peugeot a une sensibilité particulière, en lien avec son histoire, ses activités ou sa localisation.

OBJECTIFS

S'ancrer dans la société d'aujourd'hui :

- Création par Établissements Peugeot Frères d'un fonds de dotation familial en 2019, en cohérence avec l'histoire industrielle du groupe familial Peugeot et son patrimoine forestier, au travers de deux axes, insertion professionnelle et protection des forêts.
- Structuration en 2023 de la démarche philanthropique de Peugeot Invest, autour de la création d'un comité de philanthropie chargé d'animer la démarche autour de deux axes, la santé et l'inclusion sociale.

Développer le dialogue avec les organisations non gouvernementales actives sur les secteurs spécifiques au groupe familial Peugeot comme France Invest et Invest Europe.

POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME

ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES /
PEUGEOT INVEST / PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE /
PEUGEOT 1810 / 1ST KIND

L'écosystème du groupe familial Peugeot est composé de tous les acteurs opérant dans les mêmes secteurs d'activité, y compris les pairs, les concurrents et les diverses initiatives sectorielles. Les collaborateurs communiquent avec ces acteurs afin d'échanger sur les différents enjeux et pratiques, tout en veillant au respect de la confidentialité et à l'absence de conflits d'intérêts — afin de : contribuer à l'amélioration collective du secteur en partageant de bonnes pratiques en matière de durabilité avec les pairs.

(1) CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive.

Notre gouvernance

Les Conseils d'administration déterminent les orientations stratégiques des sociétés du groupe et veillent à leur mise en œuvre. Certains enjeux spécifiques font l'objet d'un examen et/ou suivi dédié par un comité spécialisé, émanant du Conseil d'administration. Les Comités de direction ont

pour mission de déployer les projets stratégiques des sociétés du groupe.

Des informations complémentaires sur la gouvernance de Peugeot Invest sont présentées dans son Document d'enregistrement universel.



Conseil d'administration

12 administrateurs et un censeur dont :

- 0 % d'administrateurs indépendants
- 25 % de femmes
- 41,7 % de G9 et 58,3 % de G8
- 100 % de membres non exécutifs
- 0 % de représentants des employés

Comité ESG

Comité des comptes

Comité des nominations et des rémunérations

Comité de direction

29 % de femmes
0 % de représentants des employés



Conseil d'administration

9 administrateurs dont :

- 22,2 % d'administrateurs indépendants
- 11,1 % de femmes
- 11,1 % de G9 et 55,5 % de G8
- 100 % de membres non exécutifs
- 0 % de représentants des employés

Conseil d'administration

14 administrateurs et un censeur dont :

- **42,9 %** d'administrateurs indépendants
- **50 %** de femmes
- **35,7 %** de G9 et **14,3 %** de G8
- **100 %** de membres non exécutifs
- **0 %** de représentants des employés

Comité des
investissements
et des
participations

Comité du
développement
durable

Comité
financier
et
d'audit

Comité
de la gouvernance,
des nominations
et des rémunérations

Comité de direction

38 % de femmes
0 % de représentants des employés

Conseil d'administration

10 administrateurs
dont :

- **40 %** d'administrateurs indépendants
- **30 %** de femmes
- **40 %** de G9 et **10 %** de G8
- **20 %** de membres exécutifs et **80 %** de membres non exécutifs
- **0 %** de représentants des employés

Comité
des nominations
et des rémunérations

Notre gouvernance ESG à l'échelle des holdings du groupe familial Peugeot

En tant que holding du groupe familial Peugeot, Établissements Peugeot Frères s'assure que ses propres filiales, Peugeot Invest, Peugeot 1810 ainsi que Peugeot Frères Industrie, sont alignées avec son positionnement en termes de durabilité (environnement, social, gouvernance, droit de l'homme et éthique). Ainsi, Établissements Peugeot Frères finalise actuellement une nouvelle feuille de route ESG, fixant des objectifs à atteindre à horizon 2026. La taille des équipes et leur proximité permettent des échanges fluides entre Établissements Peugeot Frères, Peugeot 1810, Peugeot Invest et Peugeot Frères Industrie à ce sujet.

Afin d'assurer une prise en compte adéquate des enjeux de durabilité dans les décisions stratégiques, les holdings du groupe familial Peugeot ont intégré ces thématiques dans leurs gouvernances respectives.

Rôle des Conseils d'administration dans la gouvernance en matière de durabilité

Les Conseils d'administration de chaque entité supervisent l'intégration des enjeux de durabilité dans la stratégie globale et valident les orientations stratégiques associées. Un représentant du Conseil d'administration d'Établissements Peugeot Frères siège dans les Conseils d'administration des filiales, permettant d'assurer l'alignement des pratiques. Les filiales demeurent toutefois autonomes et indépendantes dans leurs prises de décisions relatives aux mesures de durabilité, tout en reportant à Établissements Peugeot Frères les décisions prises.

De manière générale, au moins une fois par an :

- les Conseils d'administration inscrivent à l'ordre du jour la durabilité ;
- les directeurs généraux de Peugeot Invest et Peugeot Frères Industrie viennent présenter leur stratégie et activités devant le Conseil d'administration d'Établissements Peugeot Frères.

En particulier, Peugeot Frères Industrie ne disposant pas d'un comité de durabilité spécialisé, l'avancée du « Peugeot Way », le programme d'engagement RSE commun à ses filiales, a été présentée à son Conseil d'administration en 2024.



Rôles des comités spécialisés émanant des Conseils d'administration dans la gouvernance en matière de durabilité

Afin de renforcer leur gouvernance en matière de durabilité, Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest se sont dotés de comités spécialisés présidés par le Président du Conseil d'administration de chaque entité :

- un Comité ESG pour Établissements Peugeot Frères ;
- un Comité du développement durable pour Peugeot Invest.

Ces comités, qui se réunissent au moins deux fois par an, ont un rôle d'étude et de préparation des décisions des Conseils d'administration. Ils formulent des avis, des recommandations et des propositions pour structurer la stratégie de durabilité.

Ces comités dédiés, chacun sur son périmètre respectif :

- s'assurent de la bonne identification et du suivi des enjeux de durabilité associés et valident les feuilles de route ESG définies par le Comité de direction ;
- suivent l'avancée des feuilles de route ESG définies pour leur entité, tant sur les pratiques internes que sur la prise en compte de l'ESG dans le cycle d'investissement, et en présentent les résultats à leur Conseil d'administration ;
- contribuent à la définition des critères RSE dans la rémunération du dirigeant mandataire social.

Ces comités transmettent aux Conseils d'administration, unique organe décisionnel, toutes les informations nécessaires à la surveillance des enjeux de durabilité et à la prise de décisions stratégiques en matière de durabilité.

Les comités de direction assurent le suivi opérationnel des actions mises en place, en cohérence avec les orientations stratégiques.

Développement des compétences et de l'expertise des organes de gouvernance et de direction en matière de durabilité

Afin d'assurer une considération adéquate des enjeux de durabilité par les Conseils d'administration, tous leurs membres sont régulièrement sensibilisés et formés aux enjeux climatiques et au contexte réglementaire ESG (i.e. le plan d'action 2018 pour la finance durable de la Commission européenne⁽¹⁾).

- En 2023, le Conseil d'administration d'Établissements Peugeot Frères a participé à une fresque du climat. Les administrateurs et membres des comités de direction d'Établissements Peugeot Frères et de Peugeot Invest ont également bénéficié de 3h de formation portant sur :
 - la montée en puissance des enjeux environnementaux et attentes sociétales ;
 - les réglementations européennes issues du plan d'actions pour la finance durable : *Corporate Sustainability Reporting Directive*, la *Sustainable Finance Disclosure Regulation*, la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* et la taxonomie européenne.
- Depuis l'automne 2024, une revue d'actualité RSE macro a été mise en place pour introduire chacun des comités de durabilité d'Établissements Peugeot Frères et de Peugeot Invest, afin d'assurer un suivi de l'évolution des réglementations, des bonnes pratiques sectorielles et des tendances émergentes en matière de durabilité. L'objectif de ces revues est de permettre une meilleure prise en compte des actualités dans la prise de décision des administrateurs.

(1) « Plan d'action : financer la croissance durable » — voir le site de la Commission européenne : <https://finance.ec.europa.eu>

Transmission des informations aux organes d'administration et de direction des entreprises

Pour le groupe familial Peugeot, un suivi adéquat et une bonne circulation de l'information sont essentiels en raison de la complexité des structures. Les enjeux de durabilité font l'objet d'une prise en compte progressive, aussi bien au niveau des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie, qu'au niveau des holdings. La taille des équipes et leur proximité permettent des échanges fluides entre Établissements Peugeot Frères, Peugeot 1810, Peugeot Invest et Peugeot Frères Industrie à ce sujet.

La remontée d'information provenant des investissements se fait annuellement :

- grâce à des questionnaires remplis et des entretiens pour les filiales industrielles de Peugeot Frères Industrie ;
- dans le cadre d'échanges entre les équipes d'investissement et la direction et du reporting ESG annuel pour les investissements directs et co-investissements de Peugeot Invest ;
- dans le cadre d'échange entre les équipes d'investissement et la direction pour les investissements indirects de Peugeot Invest.

Les résultats sont discutés et centralisés par les comités ESG et de développement durable pour Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest, et abordés au moins une fois par an, aux différents Conseils d'administration (voir « Rôle des Conseils d'administration dans la gouvernance en matière de durabilité » et « Rôles des comités spécialisés émanant des Conseils d'administration dans la gouvernance en matière de durabilité »). Les résultats sont discutés et abordés au moins une fois par an au Conseil d'administration de Peugeot Frères Industrie.

Intégration des performances en matière de développement durable dans les mécanismes incitatifs

Des critères de durabilité sont intégrés dans les mécanismes de rémunération variable et de long terme des dirigeants et collaborateurs des holdings Établissements Peugeot Frères, Peugeot Invest et Peugeot Frères Industrie.

Risques extra-financiers, politiques de maîtrise et indicateurs de performance

INVESTISSEUR RESPONSABLE



Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie et le positionnement RSE d'Établissements Peugeot Frères

Description du risque

Établissements Peugeot Frères, qui anime le groupe familial Peugeot, doit veiller à ce que les entreprises dont il est l'actionnaire majoritaire, en direct ou au travers de Peugeot Frères Industrie, soient alignées avec son positionnement en termes de durabilité (environnement, social, gouvernance, droits de l'homme et éthique).

Peugeot Frères Industrie a pour charge de veiller à la pérennité et à l'impact positif des activités de ces filiales que d'enraciner nos marques dans les usages responsables, de développer leur valeur et protéger la réputation d'exigence et de qualité associée au groupe familial Peugeot. Un désalignement entre les pratiques des filiales et le positionnement du groupe familial Peugeot, en termes de durabilité, créerait ainsi un double risque financier et réputationnel pour Établissements Peugeot Frères. Dans ce contexte, Peugeot Frères Industrie se doit d'être vigilant dans ses décisions d'investissement et dans le suivi de ses filiales quant à leur niveau de maturité RSE et, le cas échéant, à l'existence et à l'exécution d'un plan de progrès RSE, en phase avec les capacités de chaque filiale. Peugeot Frères Industrie se doit également d'arbitrer le renforcement des moyens pour soutenir la bonne atteinte des ambitions RSE.

Considérant l'importance croissante des enjeux de durabilité dans la société et le renforcement des obligations des entreprises à ce sujet, Établissements Peugeot Frères et Peugeot Frères Industrie doivent également s'assurer que leurs filiales respectent les réglementations. Enfin, la prise en compte de la durabilité pour développer la marque Peugeot

constitue à la fois une opportunité d'affaires par le renforcement et/ou l'ajustement de son positionnement sur le marché, une opportunité d'image grâce à l'affirmation des valeurs du groupe familial Peugeot, et l'occasion de développer une vision commune au sein des filiales.

Politiques et actions mises en œuvre

Compte tenu de la diversité de son portefeuille en termes de taille, de secteur et de maturité, pour Peugeot Frères Industrie l'enjeu est d'accompagner chaque filiale dans sa transformation RSE, en assurant une cohérence d'ensemble tout en adaptant l'accompagnement fourni à chacune. Afin d'orienter et de contrôler les pratiques et initiatives de ses filiales, pour s'assurer qu'elles sont bien alignées avec les valeurs du groupe familial Peugeot et notamment son positionnement en matière de durabilité, Peugeot Frères Industrie a mis en place plusieurs initiatives. Tout d'abord, à l'image du processus d'acquisition de ses dernières filiales, la société systématise la réalisation d'analyses externes en amont de l'opération, afin d'identifier les potentielles irrégularités en matière d'obligations de gouvernance, d'environnement, de santé-sécurité au travail et fiscales. En ce qui concerne les licences, le cahier des charges contient des critères et exigences en matière de durabilité que le potentiel futur licencié doit respecter. Peugeot Frères Industrie intègre, par ailleurs, depuis 2023 des clauses sur les enjeux les plus matériels du licencié (indicateurs de suivi et actions mises en œuvre).

Une fois la société acquise, Peugeot Frères Industrie favorise un dialogue riche et constructif, afin de créer une proximité qui permet à la société de s'assurer

que les filiales et leurs pratiques respectent bien les valeurs du groupe familial Peugeot et d’encourager les initiatives de durabilité.

En outre, à l’initiative de Peugeot Frères Industrie, chacune de ses filiales a formalisé une feuille de route RSE sur trois ans. Des indicateurs extra-financiers découlant de ces feuilles de route ont été ajoutés au reporting d’activité des filiales et font l’objet d’un échange entre Peugeot Frères Industrie et la direction des filiales. L’avancement RSE, transverse à nos filiales, est discuté chaque année en Conseil d’administration de Peugeot Frères Industrie.

En 2023, Peugeot Frères Industrie a formalisé son ambition RSE, appelée « Peugeot Way », nouveau cadre commun à toutes les filiales qui permet d’harmoniser et de structurer le dialogue, les actions et les progrès en matière de durabilité. Pour définir cette vision RSE commune, elle a identifié les enjeux RSE matériels communs à ses filiales sur la base des feuilles de route RSE existantes, de référentiels internationaux (Sustainability Accounting Standards Board – SASB) et d’entretiens conduits en filiales et au sein des holdings. Pour chaque enjeu, un engagement spécifique accompagné d’indicateurs de suivi de la performance a été défini.

En 2024, Peugeot Frères Industrie a renforcé le « Peugeot Way » avec la définition de trajectoires communes pour chaque enjeu et pour chaque filiale. Un travail itératif entre la holding et les filiales a permis de définir des cibles à horizon 2030 et 2033, avec des jalons intermédiaires, que chaque entité a pu décliner en fonction de ses spécificités. Des objectifs chiffrés communs à la holding Peugeot Frères Industrie ont aussi été fixés. Des actions ainsi que les ressources nécessaires à leur mise en place ont également été identifiées pour chaque filiale et seront

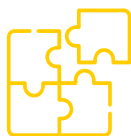
intégrées à leurs feuilles de route RSE respectives. La démarche du « Peugeot Way » permet de répondre à des enjeux croisés, à la fois en termes de mise en place d’une stratégie RSE homogène et cohérente au niveau de Peugeot Frères Industrie, et de conformité réglementaire pour les filiales, notamment vis-à-vis de la CSRD.

En 2025, la démarche se focalisera sur la validation des trajectoires et l’exécution des plans d’actions, avec une priorité sur trois thématiques pour l’ensemble des filiales: la formation des dirigeants, la mise en place d’une démarche d’éco-conception (formation, analyse de cycle de vie) et le déploiement d’une démarche santé-sécurité. L’objectif est d’aller au-delà des initiatives menées par chaque filiale et de doter les équipes d’outils nécessaires, tout en formant les collaborateurs pour garantir leur autonomie sur ces sujets cruciaux.

Concernant le bilan carbone, l’objectif, en 2025, sera de structurer les actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre au sein d’un plan dédié et d’identifier les Capex et Opex nécessaires à l’atteinte des objectifs. Ce travail de priorisation et de planification financière sera essentiel pour mettre en œuvre des actions concrètes et efficaces, et ainsi contribuer à la réussite de la trajectoire définie à long terme par le « Peugeot Way ».

Afin d’animer la démarche et de soutenir les filiales, Peugeot Frères Industrie a tenu en octobre 2023 son premier « Club RSE », visant à donner aux responsables RSE des filiales un espace de partage, et en 2024 un club « finance RSE » avec l’ensemble des directeurs administratifs et financiers des filiales autour des enjeux de la CSRD et du « Peugeot Way », permettant d’échanger autour de leurs problématiques respectives.

Indicateurs	2023	2024	Taux de variation 2023 – 2024
Part des filiales et participations de Peugeot Frères Industrie ayant formalisé une feuille de route RSE PÉRIMÈTRE 100 % des filiales dans le portefeuille de Peugeot Frères Industrie au 31/12/24 – excepté Lafuma Mobilier acquise en juillet 2024	100 %	100 %	=
Part des filiales et participations de Peugeot Frères Industrie ayant abordé l'avancement de la feuille de route RSE au moins une fois en Conseil d'administration dans l'année PÉRIMÈTRE 100 % des filiales dans le portefeuille de Peugeot Frères Industrie au 31/12/24 – excepté Lafuma Mobilier acquise en juillet 2024	-	100 %	-



Risque d'inadéquation entre la prise en compte des enjeux ESG et les pratiques d'investissement d'Établissements Peugeot Frères, Peugeot Invest et Peugeot 1810

Description du risque

Face à l'importance croissante des enjeux ESG (environnement, social et gouvernance) dans la société et le renforcement subséquent de la réglementation à ce sujet (notamment dans l'Union européenne via le plan d'action pour la finance durable de la Commission⁽¹⁾), les acteurs financiers se doivent de prendre en compte les risques et opportunités extra-financiers liés à leurs actifs, tout au long du cycle d'investissement.

En effet, l'absence ou la mauvaise prise en compte de ces enjeux dans les politiques d'investissement pourrait mettre à risque la valorisation des portefeuilles de deux façons :

- des événements ou situations dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance pourraient affecter l'activité du portefeuille et ainsi avoir un impact négatif sur sa valeur.
- le portefeuille pourrait être responsable, en tout ou partie, d'externalités négatives sur l'environnement ou la société, ce qui détériorerait sa valeur d'une part et porterait atteinte à la réputation d'Établissements Peugeot Frères d'autre part.

Ainsi, l'accompagnement ESG des participations paraît nécessaire pour renforcer la résilience de leurs modèles d'affaires face à ces risques.

Par ailleurs, bien que n'étant pas elles-mêmes soumises aux réglementations de durabilité, Peugeot Invest et Établissements Peugeot Frères se doivent de prendre en compte les pratiques ESG du marché, tant pour ne pas mettre à risque leur réputation et celle de la famille Peugeot par rapport à leurs parties prenantes (actionnaires, actifs, collaborateurs), que pour maintenir leurs positionnements concurrentiels.

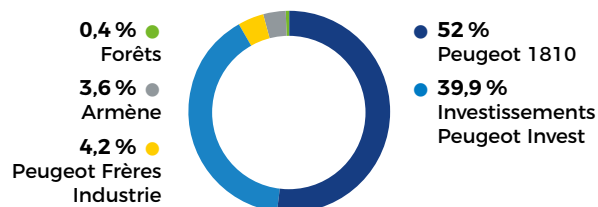
Politiques et actions mises en œuvre à l'échelle d'Établissements Peugeot Frères

Établissements Peugeot Frères a élaboré, en 2021, sa première feuille de route ESG triannuelle permettant d'identifier les principales actions à mettre en œuvre aussi bien en tant qu'entreprise, qu'au sein de ses actifs. Cette feuille de route a fait l'objet d'un suivi au moins une fois par an par le Comité ESG émanant du Conseil d'administration. En 2024, la mise à jour de cette feuille de route a été initiée et sera finalisée en 2025.

Établissements Peugeot Frères investit ses capitaux au travers de plusieurs filiales / activités. La prise en compte de l'ESG, selon le type d'actif, est présentée ci-après.

Répartition des actifs *

d'Établissements Peugeot Frères
au 31 décembre 2024



* Portefeuille Établissements Peugeot Frères calculé par transparence prenant en compte : 1) 80 % des actifs de Peugeot Invest, net de dette mais hors décote boursière et 2) net de la dette de Tivoly.

(1) « Plan d'action : financer la croissance durable » — voir le site de la Commission européenne.

Politiques et actions mises en œuvre à l'échelle de Peugeot Invest et Peugeot 1810

Peugeot Invest a initié sa démarche ESG en 2016, avec la formalisation de sa charte d'investissement responsable (mise à jour en 2021). En 2024, Peugeot Invest a mis à jour sa feuille de route ESG pour la période 2024–2026, en se basant sur les attentes formulées par les collaborateurs, les administrateurs et les pairs consultés, à partir d'un travail de benchmark et des questions posées par les agences de notation. Elle a été revue par le Comité de direction, ainsi que le Comité du développement durable de Peugeot Invest puis validée par le Conseil d'administration. Les actions qui y sont présentées ont pour objectif de renforcer la démarche ESG de Peugeot Invest, tout au long du cycle d'investissement, notamment *via* la mise en place d'indicateurs permettant de mieux suivre et amplifier les actions prioritaires.

Peugeot Invest contrôle Peugeot 1810 et applique donc les mêmes politiques et actions aux actifs de Peugeot 1810 — Stellantis et Forvia.

A) GOUVERNANCE ET CLIMAT : DEUX THÉMATIQUES PROPRES À PEUGEOT INVEST

Peugeot Invest a défini deux thématiques prioritaires pour son suivi des participations: la gouvernance, point d'attention historique de la société, et depuis 2020, la transition climatique, afin notamment de mieux prendre en compte l'incidence du changement climatique sur le modèle d'affaires des entreprises en portefeuille. Pour permettre aux équipes d'assurer un suivi particulier et concret de ces sujets, diverses sensibilisations et formations, notamment sur la finance durable et le climat, ont été mises en œuvre.

GOUVERNANCE

Peugeot Invest accompagne activement ses participations, cotées ou non, sur les sujets de gouvernance. À ce titre, Peugeot Invest a réalisé, en 2024, un panorama global de la gouvernance de chacune de ses participations directes, reflétant notamment:

- une évaluation du niveau de conformité de chacune des participations cotées au Code de gouvernance auquel elle se réfère (Afep-Medef, Middledenext ou Dutch Corporate Governance Code), en vérifiant le respect de chacune des recommandations du code applicable;
- une appréciation qualitative de la gouvernance de chaque participation par l'administrateur représentant de Peugeot Invest qui y siège, reflétant son avis sur le fonctionnement de la gouvernance et les points qu'il estime devoir être améliorés;
- l'attribution d'une note pour chaque point analysé, selon trois niveaux: bon niveau de conformité / alerte au Comité de direction / alerte au Comité des investissements et des participations.

Cette étude a été présentée aux équipes, ainsi qu'au Conseil d'administration de Peugeot Invest et les points les plus importants ont été remontés aux participations concernées.

Par ailleurs, en cohérence avec son rôle historique dans la gouvernance de ses participations, Peugeot Invest soutient la création de comités RSE dédiés dans ses participations et demande régulièrement d'y siéger.

TRANSITION CLIMATIQUE

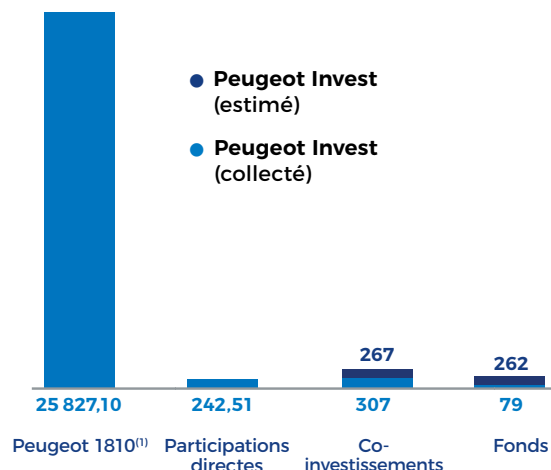
Concernant la transition climatique, Peugeot Invest a réalisé en 2023 un premier bilan carbone sur sa propre activité et celles de ses investissements. Sur cette base, Peugeot Invest a formalisé, en 2023, une stratégie de réduction de ses émissions (y compris de ses investissements) compatible avec l'Accord de Paris. Cette trajectoire a été co-construite avec les collaborateurs et le Comité de direction de Peugeot Invest et a été mise en œuvre dès 2024 :

- investissements directs : suivi de la « température » du portefeuille, avec pour objectif un score de température de 1,6 °C à horizon 2030 (1,5 °C à horizon 2040).
- investissements dans et avec des fonds d'investissement : suivi du pourcentage des actifs couverts par une trajectoire de réduction compatible avec les Accords de Paris, avec un objectif de 55 % des actifs concernés en 2030 (en % de notre ABR).

En 2023, Peugeot Invest a également revu les plans de transition des participations ayant un objectif de réduction de leurs émissions, à partir des dix critères de l'ONU relatifs à la lutte contre le *greenwashing*, afin d'en tenir compte dans les échanges menés avec ses participations. Ces plans de transition font l'objet d'une présentation au Comité du développement durable de Peugeot Invest. Peugeot Invest actualise annuellement sa politique de vote et a, en 2023, renforcé la partie dédiée à l'ESG, notamment concernant la mise en œuvre et le suivi des trajectoires de décarbonation.

En 2024, Peugeot Invest a mis à jour son bilan carbone sur sa propre activité (voir « Risque de mauvaise maîtrise de l'empreinte environnementale et climatique au niveau des sociétés holding ») et sur celle de ses investissements. En particulier, le bilan carbone des participations directes a été mis à jour *via* le déploiement d'un outil d'analyse et de *benchmark* de la performance ESG. Cependant, les émissions des investissements indirects et co-investissements n'ont pas été recalculées, étant souligné qu'elles représentent un poids peu significatif à l'échelle du portefeuille (environ 3 % des émissions des actifs). Les fonds n'ayant pas encore réalisé de bilan carbone ont été encouragés à réaliser cette démarche.

Émissions de gaz à effet de serre liées aux investissements, en kteq CO₂



B) INTÉGRATION DE L'ESG EN PHASE D'ACQUISITION POUR PEUGEOT INVEST

Peugeot Invest a établi une liste d'exclusion sectorielle et exclut, dans les faits, certains dossiers au cas par cas, en lien avec des problématiques associées au secteur ou à l'activité des sociétés. Peugeot Invest adapte ses pratiques selon le type d'investissement.

Investissements directs dans les participations cotées et non cotées : la grille d'analyse ESG préinvestissement a été mise à jour en 2023. L'objectif est de mieux identifier les enjeux ESG matériels des sociétés cibles, le niveau de maturité associé, ainsi que les principaux axes de progrès. En accord avec les priorités de Peugeot Invest, cette grille porte une attention particulière sur les enjeux de gouvernance et climat. Elle permet de faciliter le suivi des participations en phase de détention.

Investissements dans et avec les fonds d'investissement : de la même façon, une grille d'analyse ESG, élaborée en partenariat avec un cabinet de conseil, est appliquée en phase de préinvestissement pour identifier les enjeux matériels et la maturité des fonds cibles. Les résultats de cette analyse sont ensuite intégrés dans les dossiers d'investissement.

(1) Les émissions de Peugeot 1810, comme celles de chacun des actifs, sont comptabilisées au prorata du pourcentage de détention par Peugeot Invest.

Indicateur	2023	2024	Taux de variation 2023 – 2024
Part des dossiers d'investissement, en nombre, pour lesquels une analyse interne des enjeux ESG a été réalisée en phase d'acquisition PÉRIMÈTRE 100 % des dossiers d'investissement de Peugeot Invest	92 %	84 %	- 8 %

C) ACCOMPAGNEMENT DU PORTEFEUILLE DE PEUGEOT INVEST

Peugeot Invest vise à approfondir la connaissance et accompagner ses actifs. Le suivi ESG du portefeuille de Peugeot Invest diffère en fonction du type d'investissements :

1. Investissements directs dans les participations cotées et non cotées.

- Peugeot Invest est systématiquement présente au Conseil d'administration des participations, afin d'accompagner le management dans le déploiement des orientations stratégiques définies par le conseil. Son rôle actif dans les comités et les conseils lui permet aussi de porter une attention particulière aux thématiques ESG, notamment à celles de la bonne gouvernance et de la transition climatique.
- Un bilan de maturité ESG a été réalisé en 2021 avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé pour l'ensemble des participations. Il a permis d'identifier pour chaque société les enjeux de durabilité les plus matériels.
- Le dialogue ESG entre Peugeot Invest et ses participations se structure à partir de cette analyse de maturité, des résultats de l'analyse ESG menée en phase de préinvestissement et d'un suivi des publications des participations. Les enjeux qui en ressortent sont abordés par les équipes d'investissement, lors d'échanges avec les participations. Ils sont également portés à l'attention de l'administrateur qui représente Peugeot Invest au Conseil d'administration, et présentés annuellement au Comité du développement durable de Peugeot Invest.
- Afin de renforcer et de systématiser le suivi de la maturité ESG et des progrès des participations, un référentiel d'indicateurs de performance,

avec une attention particulière sur les enjeux de gouvernance et climat, a été construit en 2023. Il a été diffusé auprès des participations en 2024 grâce au déploiement d'un outil d'analyse et de benchmark de la performance ESG.

2. Investissements dans et avec des fonds d'investissement.

- Peugeot Invest est présente dans quelques-uns des *Advisory boards* des fonds du portefeuille.
- Un bilan de maturité du portefeuille a été réalisé en 2022 avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé, sur un échantillon représentatif des fonds investis (20 *General Partners* couvrant à la date de l'analyse 61 % des investissements en valeur). Une synthèse individualisée de cette analyse a été envoyée en 2023 à chacun des *General Partners* interrogés et des échanges ont eu lieu avec ceux qui le souhaitent pour aborder les axes de progrès identifiés.
- En 2024, afin de nourrir le dialogue ESG avec les fonds d'investissement, Peugeot Invest a :
 - entrepris de collecter des informations ESG auprès de ses fonds les moins matures sur ces thématiques (qui n'étaient pas inclus dans le bilan de maturité du portefeuille réalisé en 2022) ;
 - intégré l'ESG dans les échanges avec les fonds sur la base des résultats du bilan de maturité réalisé en 2022, afin de suivre de manière plus formalisée les projets ESG en cours et l'évolution de leur performance en matière de durabilité.

Indicateur	2023	2024	Taux de variation 2023 - 2024
Part de l'ABR de Peugeot Invest couvert par un bilan de maturité ESG	81 %	78 %	- 3 %*
PÉRIMÈTRE investissements directs et indirects de Peugeot Invest (y compris Peugeot 1810)			
* Le taux de variation à la baisse résulte de la diminution de la valorisation de Stellantis dans l'ABR			

Politiques et actions mises en œuvre à l'échelle de 1st Kind

Créé en 2024, 1st Kind se concentre sur des entreprises favorisant l'innovation, l'efficacité industrielle et les technologies climatiques. Le processus de sélection, de quantification et de suivi de l'impact ESG des cibles n'a pas encore été formalisé, il se base principalement sur l'intentionnalité de la société et les enjeux sociétaux qu'elle adresse.

Politiques et actions mises en œuvre à l'échelle d'Armène

3,6 % des actifs d'Établissements Peugeot Frères sont investis *via* la SICAV Armène, dans des fonds thématiques à l'aide d'une liste d'exclusion non formalisée. Chaque investissement fait l'objet d'une due diligence réalisée par un cabinet externe spécialisé qui intègre des critères ESG. En outre, en 2024, 58 % des titres immobilisés de l'activité du portefeuille (TIAP) détenus en direct par Établissements Peugeot Frères sont investis dans des fonds article 8 (promouvant des caractéristiques environnementales et/ou sociales) au sens du règlement SFDR⁽¹⁾. Témoinnant de la volonté de diriger les investissements vers des fonds dotés d'une performance ESG plus solide, Établissements Peugeot Frères souhaite depuis 2024 s'appuyer sur l'évaluation RSE réalisée par le prestataire en charge du suivi de ces placements, afin de sortir progressivement des fonds les moins bien notés.

Politiques et actions mises en œuvre à l'échelle de Peugeot Frères Entrepreneuriat

Établissements Peugeot Frères a constitué une entité dédiée au soutien des projets entrepreneuriaux des membres de la famille, Peugeot Frères Entrepreneuriat, qui apporte sa contribution financière, son réseau et son expérience de l'investissement aux entreprises fondées par des membres familiaux. Ces entreprises sont majoritairement des entreprises dites « solution » (gestion des déchets, optimisation des emballages, lutte contre la surmortalité des abeilles, éducation...).



(1) Règlement européen (UE) 2019/2088 dit Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR).



Risque de mauvaise maîtrise de l'empreinte environnementale et climatique au niveau des sociétés holding

Description du risque

Bien que leur empreinte environnementale soit faible au regard de celle de leur activité de holding industrielle et financière à taille humaine (deux bureaux, un à Paris avec 59 collaborateurs ⁽¹⁾ et un à Londres avec 3 collaborateurs ⁽¹⁾), Établissements Peugeot Frères, Peugeot Invest, Peugeot 1810 et Peugeot Frères Industrie se doivent de prendre des mesures pour la limiter dans un souci de responsabilité et d'exemplarité vis-à-vis de leurs parties prenantes.

Politiques et actions mises en œuvre

CALCUL DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE FAMILIAL

Un premier bilan carbone a été effectué pour l'ensemble des entités du groupe familial.

- Le bilan carbone des holdings, des actifs de Peugeot Invest et des forêts portait sur l'année 2022.
- Le bilan carbone des filiales de Peugeot Frères Industrie portait sur l'année 2023.

En 2024, ce bilan carbone a été partiellement mis à jour :

- **Holdings** : les postes les plus significatifs, représentant 90 % des émissions du bilan carbone (hors investissement), ont été mis à jour pour 2024. Le détail des actions mises en œuvre est indiqué ci-dessous.

• Actifs de Peugeot Invest :

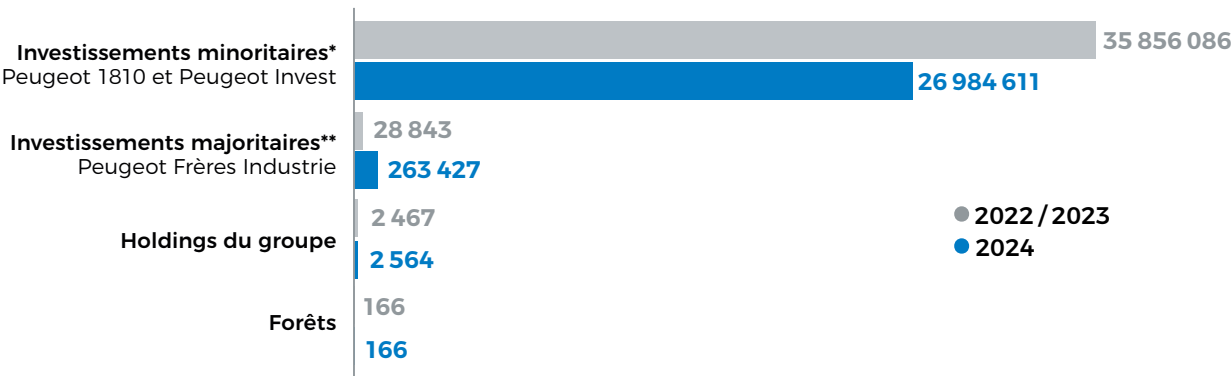
- Le bilan carbone des participations directes, comptant pour 97 % des émissions des investissements, a été mis à jour pour 2023.
- Le bilan carbone des investissements dans et avec les fonds d'investissement n'a pas été mis à jour pour 2023, étant souligné qu'ils ne représentant que 3 % des émissions des investissements.
- Le détail des mesures mises en place pour suivre la trajectoire carbone des actifs de Peugeot Invest sont détaillées dans la partie « Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie et le positionnement RSE d'Établissements Peugeot Frères ».

- **Filiales de Peugeot Frères Industrie** : seules les émissions liées à l'énergie et au transport ont été mises à jour pour 2024, les données des autres postes d'émission ont été extrapolées en utilisant la variation du chiffre d'affaires entre 2023 et 2024. Le bilan carbone des filiales de Peugeot Frères Industrie est présenté dans la partie « Risque lié à la maîtrise de l'empreinte carbone des filiales conformément à l'Accord de Paris ».

- **Forêts** : les émissions n'ont pas été recalculées en 2024 compte tenu de leur poids non significatif dans le bilan carbone du groupe familial.

(1) Effectif total (CDI + CDD) au 31 décembre 2024.

Émissions de gaz à effet de serre du groupe familial par entité (teq CO₂)

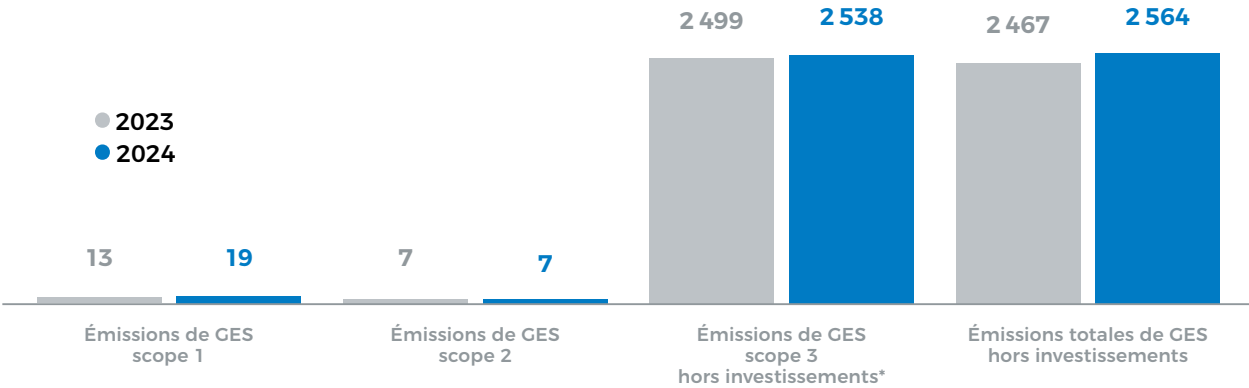


* Les émissions de Peugeot 1810 sont attribuées à Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest au prorata de leur pourcentage de détention. Une partie des émissions liées à l'utilisation des véhicules incluse dans les bilans carbone de Stellantis et Forvia est comptée deux fois dans le bilan carbone de Peugeot 1810 — l'impact a été estimé à moins de 5 %.

** Les variations des émissions totales de GES et de l'intensité des émissions de GES 2023-2024 s'expliquent par l'évolution de la méthodologie de calcul de Tivoly qui, en 2024, se base sur des données plus fiables et exhaustives.

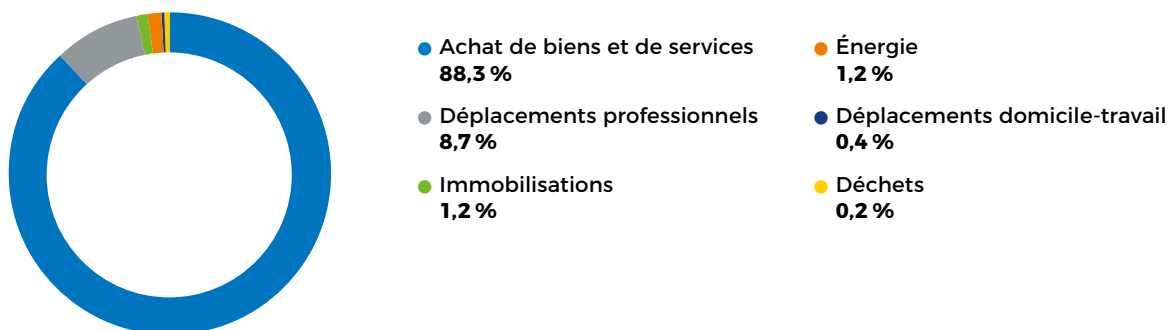
Indicateur	2022 / 2023	2024	Taux de variation 2022 / 2023 - 2024
Émissions totales de GES du groupe familial PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial, investissements minoritaires (y compris Peugeot 1810), investissements majoritaires, forêts	35 887 662 teq CO ₂	27 250 768 teq CO ₂	— 24 %

Émissions de gaz à effet de serre des holdings par scope hors investissement (teq CO₂)



* Le bilan carbone 2022 a été corrigé en 2024 à la suite d'une erreur de comptabilisation des déplacements en avion.

Répartition des émissions de gaz à effet de serre des holdings par poste hors investissement



Méthodologie de mise à jour des émissions de GES des holdings du groupe familial (hors investissements minoritaires, majoritaires et forêts) pour l'année 2024 :

- **Scope 1 :** GHG protocole. Mise à jour des données 2024 pour 71 % des émissions du scope 1. Reprise des données 2022 pour 29 % des émissions du scope 1.
- **Scope 2 :** GHG protocole. Mise à jour des données 2024 pour 100 % des émissions du scope 2.
- **Scope 3 :** GHG protocole. Mise à jour des données 2024 pour 90 % des émissions du scope 3. Reprise des données 2022 pour 10 % des émissions du scope 3.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉES AUX ACTIVITÉS DES HOLDINGS

Les impacts d'Établissements Peugeot Frères sur le changement climatique sont principalement indirects, *via* ses investissements, plutôt qu'au niveau de l'activité opérationnelle directe de la holding. C'est pourquoi, bien qu'assurant le suivi de ses émissions carbone propres, Établissements Peugeot Frères n'a pas élaboré de plan de transition ou défini de politique interne liée aux enjeux climatiques au niveau holding et concentre ses efforts sur ses pratiques d'investissement responsable (voir « Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales de Peugeot Frères Industrie et le positionnement RSE d'Établissements Peugeot Frères »).

Un plan d'action de réduction des émissions a été formalisé et validé par les différents organes de gouvernance actionnariale et opérationnelle des holdings. Des actions ont été mises en place pour les différents postes d'émissions :

FOURNISSEURS DE BIENS ET DE SERVICES

- Fin 2024, collecte auprès des fournisseurs de services récurrents (sollicités pour un montant supérieur à 5 000€ HT) de leurs émissions de GES liées aux services réalisés et de leur trajectoire de réduction. L'objectif de cette collecte est d'inciter les fournisseurs à calculer leur bilan carbone et, à terme, d'affiner les facteurs d'émissions des achats, qui représentent 88 % des émissions.

- **Objectifs** (pour les fournisseurs et prestataires sollicités pour un montant annuel supérieur à 5 000 € HT dans l'année):
 - à long terme (2035) 100 % des fournisseurs ayant un bilan carbone et 90 % à horizon 5 ans (2028);
 - à long terme (2035) 90 % des fournisseurs avec une trajectoire de réduction compatible avec les Accords de Paris et 50 % à horizon 5 ans (2028).

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL ET PROFESSIONNELS

- Mise en place du télétravail et d'un forfait mobilité durable afin de réduire l'impact environnemental des déplacements domicile-travail.
- Formalisation d'une politique de déplacement en 2024, encourageant notamment à recourir aux transports collectifs et au covoiturage, à limiter les déplacements en avion notamment pour les trajets susceptibles d'être effectués en moins de 3h de train et à s'interroger sur la nécessité des déplacements.

PARC INFORMATIQUE

- Tri du matériel informatique réalisé conformément aux réglementations en vigueur en France et au Royaume-Uni.
- Réalisation d'un inventaire complet du matériel informatique et formalisation d'une politique d'attribution et de renouvellement de celui-ci afin d'augmenter la durée de vie des appareils tout en garantissant la sécurité informatique (la politique a notamment formalisé le processus de revalorisation du matériel, permettant aux employés de racheter leurs équipements et/ ou de céder le matériel à un spécialiste du recyclage).
- Pilotage des consommations d'électricité en lien avec le nouveau gestionnaire de l'immeuble (application du décret tertiaire).

Pour les émissions scope 1 à 3 hors achat des opérations, un objectif de réduction des émissions de 42 % a été fixé pour 2030.

Indicateurs	2022	2023	2024	Taux de variation 2023 - 2024
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis et provenant de sources fossiles (MWh) PÉRIMÈTRE Locaux d'Établissements Peugeot Frères, Peugeot Frères Industrie et Peugeot Invest en France regroupant 94,9 % des collaborateurs des holdings	110,3	118,7	147	+ 24 %
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (MWh) PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial – seule Peugeot Invest UK consomme du gaz naturel	–	–	67,36	–



Risque en matière de gestion des ressources humaines

Description du risque

L'attractivité et la fidélisation des collaboratrices et collaborateurs sont essentielles pour l'activité des holdings. Cela passe notamment par la mise en place d'un environnement de travail sain et bienveillant permettant à chaque employé de s'épanouir et d'évoluer professionnellement, assurant la continuité des activités et le maintien du positionnement attractif. Les holdings se doivent de garantir la qualité de vie au travail de leurs collaboratrices et collaborateurs, notamment par la prévention et la gestion des risques psychosociaux, la valorisation du dialogue au sein de l'entreprise et de l'implication de chacun dans le projet.

Politiques et actions mises en œuvre

La croissance du groupe familial et la structuration d'Établissements Peugeot Frères en tant que holding animatrice a fait émerger le besoin de création d'une fonction ressources humaines en charge notamment du recrutement, de l'intégration des talents, de leur formation, du développement de leurs compétences, de la politique de rémunération incluant les avantages sociaux, du dialogue social et de l'accompagnement aux évolutions organisationnelles.

ENGAGEMENT ET FIDÉLISATION

Le groupe familial, animé par Établissements Peugeot Frères, est de taille humaine et caractérisé par une forte proximité et liberté d'échanges au sein des équipes. Cette dimension permet d'agir avec agilité et constitue un atout dans un contexte de fort enjeu de retour à la performance.

La diversité des équipes, des métiers, des expériences et des profils collaborant au sein du groupe familial favorise un collectif intergénérationnel, mixte et inclusif.

La qualité des projets, l'esprit d'équipe et les enjeux de performance grandissante permettent une bonne

fidélisation des équipes. L'attractivité et la fidélisation passent également par une structure de rémunération transparente, attractive, équitable pour tous les collaborateurs au regard de leurs responsabilités, leurs missions et du marché de l'emploi.

Dans ce cadre, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un accord d'intéressement ainsi que d'un Plan d'épargne entreprise groupe (PEG) et d'un Plan d'épargne retraite collectif d'entreprise groupe (PERECOG). Ces dispositifs sont complétés par un dispositif de Plan épargne retraite obligatoire (PERO) auquel l'employeur contribue.

Une revue du socle social incluant la mise en place d'une couverture santé et prévoyance de qualité avec des coûts renégociés témoigne de l'attention portée aux collaborateurs.

ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES

L'accompagnement et le développement des compétences des collaborateurs sont notamment organisés autour :

- d'un programme de mentorat doublé d'un parcours de découverte des métiers et des équipes du groupe au moment de l'arrivée, ainsi que la mise en place d'un rapport d'étonnement permettant une amélioration continue de l'accueil des nouveaux arrivants ;
- d'un entretien annuel d'évaluation ;
- d'un point à mi-année.

L'entretien annuel est un échange important pour chacune des parties prenantes, manager et collaborateur. Cet entretien, qui a lieu en début d'année civile, fait l'objet d'une attention particulière afin que ce temps d'échange permette de faire le point sur l'année en cours et à venir, d'échanger sur les souhaits de formation et l'équilibre des temps.

La bonne pratique du point à mi-année a été généralisée et permet à la fois un échange sur la

réalisation des objectifs à la mi-année ainsi que sur les évolutions à anticiper.

Une attention particulière est portée au développement des compétences, à la vie d'équipes et du groupe *via* l'organisation de sessions collectives à l'attention des collaborateurs sur les grandes tendances à intégrer, indispensables à l'évolution de l'organisation et des compétences. Un programme d'efficience sur les outils informatiques et l'utilisation des outils d'IA a également été mis en place pour tout le groupe ainsi que des sessions dédiées par métiers afin de former les collaborateurs dans une optique de performance collective et individuelle ainsi que d'efficience organisationnelle. La même démarche a été déployée pour les sujets relatifs à l'éthique et a permis la formation de 100 % du groupe *via* notamment la mise en place d'une plateforme de e-learning.

Par ailleurs, un plan de sensibilisation et formation ESG pluriannuel a été conçu en 2024 et devra être déployé à partir du premier semestre 2025. Ce plan comprend un socle général et des modules spécifiques aux enjeux stratégiques du groupe structurés autour de 3 piliers :

- acculturation pour sensibiliser aux différents enjeux ESG ;
- approfondissement pour monter progressivement en compétence sur la prise en compte des enjeux ESG dans le métier d'investisseur ;
- expertise pour former des experts internes, diffuser et prioriser les bonnes pratiques.

Le groupe familial porte également une attention particulière à la culture managériale afin que chacun puisse développer une culture active du feedback constructif, du leadership positif et motivant ainsi qu'à la mise en place d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) permettant de révéler pleinement les potentiels dans leurs équipes. Chaque manager a ainsi pu bénéficier de séances d'accompagnement personnalisé et adapté à leurs équipes et leur style de management complétées par des séances collectives sur la pratique du feedback dans la motivation et la performance des équipes.

Le groupe adopte une approche proactive d'amélioration continue en réévaluant régulièrement ses processus et en déployant des actions concrètes

pour soutenir l'évolution du groupe familial, notamment lors de la mise en place de nouveaux outils, de lancement de nouvelles initiatives ou le déploiement de nouvelles réglementations.

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social au sein du groupe familial est structuré suite à la mise en place d'un Comité social et économique élu avec 64 % de participation et représenté en son sein par des membres appartenant à toutes les équipes du groupe familial. Le nombre de réunions et le nombre d'accords collectifs signés témoignent d'un dialogue social nourri, de qualité et dans une dynamique globale de refonte d'un socle social adapté à la sociologie du groupe et à l'ensemble des salariés, toutes catégories socio-professionnelles confondues. Ainsi, 11 réunions du CSE se sont tenues en 2024 et 4 nouveaux accords collectifs ont été signés :

- un avenant à l'accord PERECOG ;
- un avenant à l'accord d'intéressement ;
- un accord relatif à l'harmonisation des périodes de maintien de salaire en cas d'incapacité de travail ;
- un avenant à l'accord UES.

Une décision unilatérale par entreprise (4 en tout au niveau des holdings) a été mise en place en 2024 afin d'acter le nouveau régime de mutuelle et de prévoyance au sein du groupe familial avec une mise en œuvre effective dès le 1^{er} janvier 2025.

Ces accords et décisions contribuent à la cohérence du statut social et à l'inclusion de tous les collaborateurs, cadres ou non, en assurant ainsi une couverture équitable, notamment en cas d'absence d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'objectif demeure de limiter les écarts entre les salariés et d'assurer un cadre social uniforme et inclusif au sein du groupe.

Les holdings poursuivent leur projet d'harmonisation et de simplification du statut social, dans une volonté constante d'inclusion et de réduction des écarts entre les collaborateurs. Cette démarche s'inscrit dans une logique de transparence et d'équité, en garantissant un traitement uniforme pour tous les salariés.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le groupe porte une attention particulière à la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu’à l’équilibre des temps entre la vie privée et la vie professionnelle. À ce titre, en matière de santé et sécurité, les Documents Uniques d’Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ont fait l’objet d’une mise à jour en collaboration avec la médecine du travail.

Afin de relever les risques psychosociaux, les collaborateurs disposent de plusieurs canaux de communication dont celui avec leur propre manager, privilégié et favorisé par la taille humaine des équipes, celui avec la directrice des ressources humaines ainsi que celui avec les instances représentatives du personnel.

Les collaborateurs peuvent également être accompagnés par la médecine du travail et la nouvelle complémentaire santé proposera, dès 2025, un service « Mon coach Santé » dans le but de préserver sa forme physique et sa santé mentale qui comprendra entre autres :

- un soutien psychologique ;
- le dispositif « second avis médical » ;
- des conseils personnalisés (alimentation, activité physique, méditation, etc.) ;
- des programmes de prévention santé ;
- un accès à plus de 3 000 programmes de prévention : nutrition, sommeil, méditation, etc.

Dans le cadre de son engagement en faveur du bien-être de ses collaborateurs, le groupe familial assure une prise en charge totale des congés parentaux (maternité et paternité) pour l’ensemble de ses collaborateurs. En outre, afin de soutenir l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le groupe propose, sur demande, un service de réservation de places en crèche inter-entreprises, facilitant ainsi l’accès à des solutions de garde d’enfants pour ses salariés. Ces mesures visent à offrir un cadre favorable à la parentalité, en répondant aux besoins des collaborateurs tout en renforçant leur épanouissement au sein du groupe.

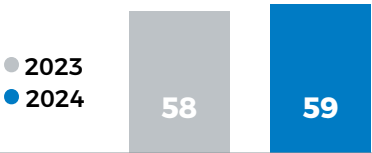
MOBILITÉS DURABLES

Dans le cadre de son engagement en faveur de la transition énergétique et de la mobilité durable, le groupe familial met à disposition de ses collaborateurs le Forfait mobilités durables (FMD), pour encourager l’utilisation de modes de transport écologiques.

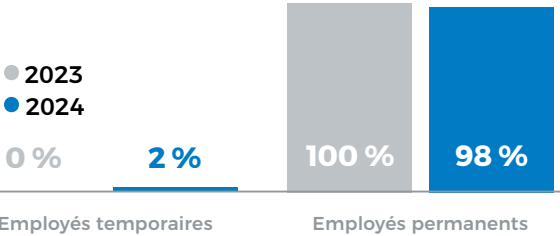
Indicateurs

Les données présentées dans les graphiques ci-après correspondent aux effectifs physiques (au 31/12/2024) des holdings du groupe familial. Sauf mention contraire, les données correspondent aux effectifs permanents et non permanents, hors mandataires sociaux et stagiaires.

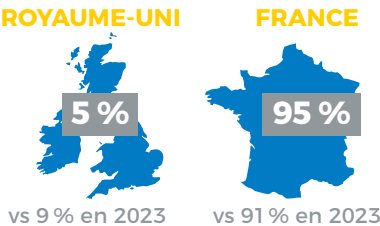
Nombre total d’employés



Répartition par type de contrats



Répartition géographique des employés



Turnover des employés permanents



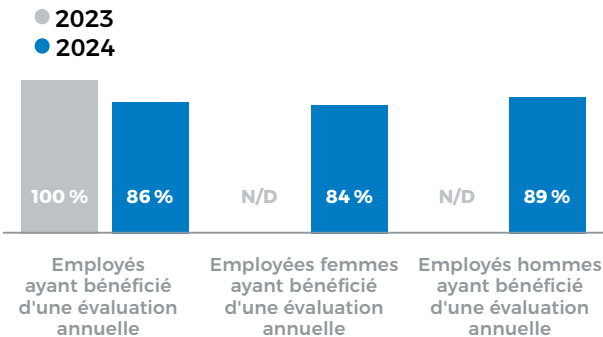
Nombre de recrutements
employés permanents en 2024 : 7

Nombre de départs
employés permanents en 2024 : 6

Formule de calcul du Turnover (%) :

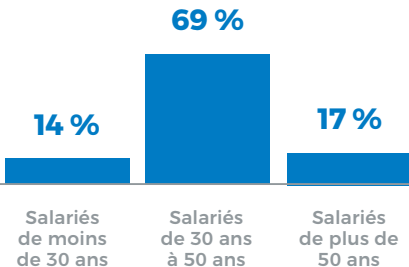
$$100 \times \frac{(\text{Nombre de départs} - \text{employés permanents})}{(\text{Nombre total d'employés permanents})}$$

Évaluation annuelle*

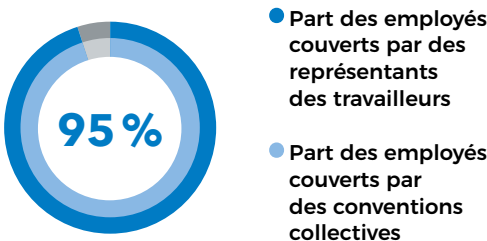


* Toutes les évaluations des collaborateurs présents en 2023 ont été effectuées au début de l'année 2024 ; les nouveaux arrivants de l'année 2024 ont eu leurs objectifs fixés pour l'année et leurs entretiens annuels auront lieu au début de l'année 2025.

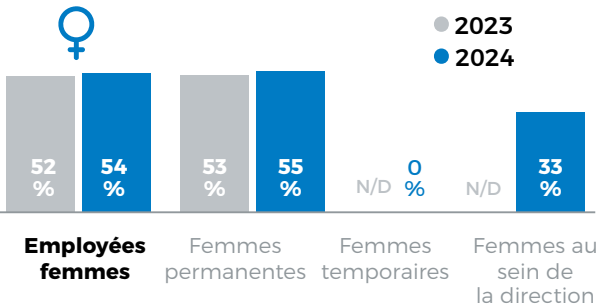
Pyramide des âges



Protection des travailleurs



Diversité et inclusion



2 % d'employés en situation de handicap dans les effectifs en 2023 et 2024

Nombre moyen d'heures de formation par employé*



* En 2023, le plan de formation a été impacté par quelques formations individuelles représentant plus de la moitié de celui-ci. En 2024, ont été privilégiées les formations collectives de courte durée axées sur le développement des connaissances, et des formations individuelles ciblées axées sur le développement des compétences. L'année 2024 est donc une année de retour à un standard plus habituel en termes de volume d'heures de formation.

Aucun incident, plainte ou impact grave sur les droits de l'homme n'a été reporté au sein des holdings du groupe familial durant l'année de reporting.



Risque lié à la perte de l'*affectio familiae*⁽¹⁾

Description du risque

La holding Établissements Peugeot Frères a été créée dans le but de fédérer les membres de la famille Peugeot autour d'un projet commun contenu dans son objet social. Entretenir et nourrir le sens de ce projet dans le temps est donc nécessaire pour la bonne gouvernance du groupe familial Peugeot.

Une perte de l'*affectio familiae* due à l'augmentation du nombre de membres dans la famille et/ou à la mauvaise ou l'absence de transition entre les générations entraînerait alors un dysfonctionnement et une discontinuité de la gouvernance familiale. En effet :

- la dilution du capital par l'augmentation du nombre de membres dans la famille — et donc d'actionnaires — pourrait compliquer le processus décisionnel ;
- la diminution relative du poids de chaque membre dans l'actionnariat pourrait également les mener à se désinvestir du projet familial.

Le maintien de l'*affectio familiae* passe par une anticipation de la transmission aux plus jeunes générations, permettant d'assurer la continuité de la gouvernance en préparant la succession des postes clés entre les générations. En particulier, Établissements Peugeot Frères doit veiller à impliquer progressivement les nouvelles générations dans les instances de gouvernance des sociétés du groupe familial Peugeot et à les former aux responsabilités associées.

Politiques et actions mises en œuvre

RENFORCER UNE VISION COMMUNE

La nomination en 2022 du nouveau Président du Conseil d'administration d'Établissements Peugeot Frères, Frédéric Banzet, a permis de poursuivre cet objectif. Une partie significative de son programme portait sur le renforcement de la cohésion familiale et le développement de la vision commune.

En 2023, la société s'est dotée d'une raison d'être formulée de la façon suivante : « Ensemble, animés par la passion d'entreprendre, nous développons le groupe familial Peugeot sur le temps long, en accompagnant des entreprises responsables face aux défis sociétaux ». Elle a été présentée aux collaborateurs des filiales de la société, aux différents Conseils d'administration du groupe, ainsi qu'aux dirigeants des filiales de Peugeot Frères Industrie. Un atelier d'appropriation de cette raison d'être par les collaborateurs de Peugeot Invest a été organisé en 2023, pour permettre à chaque collaborateur d'exprimer sa lecture pour l'activité de Peugeot Invest.

FACILITER LE PROCESSUS DÉCISIONNEL

- Pour éviter les blocages décisionnels et favoriser l'implication de chacun, le groupe dispose d'une gouvernance adaptée et conforme aux meilleures pratiques de marché. Établissements Peugeot Frères, Peugeot 1810, Peugeot Frères Industrie et Peugeot Invest disposent chacune d'un Conseil d'administration distinct. Les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces Conseils sont précisées aussi bien dans des règlements intérieurs (pour Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest) que dans les statuts de ces sociétés ;
- Peugeot Invest, société cotée, se réfère aux principes de gouvernance d'entreprise du Code Afep-Medef.

(1) Volonté des membres d'une famille de travailler ensemble autour d'un projet commun.

- Un Conseil familial a été créé en 2019 pour répondre aux questions de cohésion familiale et laisser ainsi à Établissements Peugeot Frères le soin de gérer les affaires ;
- Les sociétés Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest peuvent nommer un censeur, sans droit de vote, pour fluidifier les échanges et de favoriser l'atteinte de consensus ;
- Des évaluations du fonctionnement des Conseils et de leurs comités sont régulièrement effectuées au sein des sociétés du groupe familial, avec l'aide de cabinets indépendants le cas échéant : au cours de 2024, des évaluations ont eu lieu pour Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest. Dans une démarche d'amélioration continue, des actions seront mises en place en 2025 à la suite de ces travaux ;
- Établissements Peugeot Frères encourage la présence des actionnaires familiaux aux assemblées générales, et organise occasionnellement des réunions d'actionnaires.

Par ailleurs, la présence dans les Conseils d'administration de Peugeot 1810, de Peugeot Frères Industrie et de Peugeot Invest, de membres indépendants, joue un rôle clé dans la fluidification des rapports entre les membres familiaux, la prise de décision ainsi que le maintien de l'*affectio familiae*.

ANTICIPER LA TRANSMISSION AUX PLUS JEUNES GÉNÉRATIONS

La gouvernance prend également en compte l'enjeu d'une transmission de la 8^e (G8) vers la 9^e (G9) génération de la famille. Le programme NGen a été mis en place pour sensibiliser à l'histoire et à la culture familiale et identifier les talents qui pourront assumer des fonctions au sein de l'aventure familiale. Progressivement, les membres de la nouvelle génération peuvent ainsi se familiariser avec les enjeux du groupe familial et monter en compétences et en responsabilités dans les Conseils d'administration des sociétés du groupe. En particulier, la création du Conseil d'administration de Peugeot Frères Industrie en 2022 a été l'occasion d'intégrer des membres de la G9.

Un processus d'identification et de sélection des futurs administrateurs a également été mis en place avec l'aide d'un prestataire spécialisé dans les ressources humaines et l'accompagnement des organes de gouvernance. En particulier, ce dernier est chargé

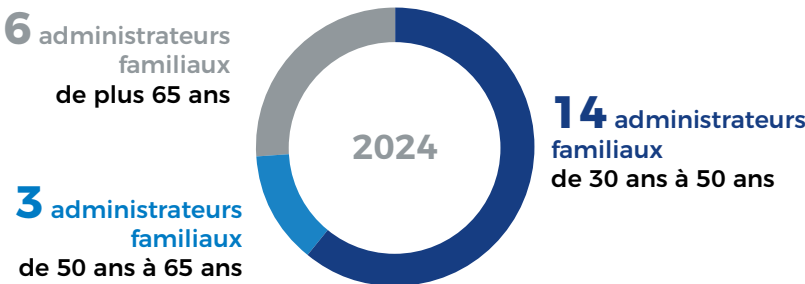
d'évaluer les compétences des futurs administrateurs, ainsi que des administrateurs déjà en fonction dans le cadre des renouvellements de mandat. Ces travaux d'experts garantissent une analyse objective et rigoureuse des qualifications et aptitudes des membres des conseils, renforçant ainsi la compétence et la performance des instances dirigeantes. Ce même cabinet réalise depuis 2022 un coaching des membres de la NGen dans le cadre de leur développement professionnel, que ces membres évoluent au sein ou en dehors du groupe.

NOURRIR L'AFFECTIO FAMILIAE

Le groupe familial dispose de plusieurs outils afin d'entretenir l'*affectio familiae* : un réseau social dédié (Peugeot Connexion), une lettre d'information régulière (la lettre du groupe familial Peugeot) ainsi qu'un guide familial. Réalisé en 2022 par le Conseil familial et remis à l'ensemble des membres de la famille, il retrace l'histoire et les valeurs de la famille. Afin, entre autres, de fédérer les membres de la famille autour de son engagement historique dans le secteur automobile, l'entité Peugeot 1810 a été créée en 2019 et porte, depuis lors, les investissements réalisés dans les participations Stellantis et Forvia. Établissements Peugeot Frères a également créé en 2019 un fonds de dotation pour soutenir des projets philanthropiques et ainsi alimenter le sens du projet commun. Par ailleurs, l'entrepreneuriat étant historiquement un pilier majeur de la vision et de la stratégie portées par la famille, Peugeot Frères Entrepreneuriat a été créée en 2019 pour soutenir financièrement des projets entrepreneuriaux de la famille et fédérer les membres. Enfin, en 2023, le Conseil d'administration a acté la création d'une nouvelle structure dédiée aux investissements dans des start-ups, 1st Kind. Cette structure a pour objectif d'investir en *early stage* dans les thématiques de l'industrie 4.0, du climat et de la transition énergétique. Cette création permet, entre autres, de renforcer le projet entrepreneurial commun qui fédère les membres familiaux.

Témoignant de l'efficacité des différentes mesures favorisant le maintien de l'*affectio familiae*, la probabilité d'occurrence du risque associé diminue chaque année dans la cartographie des risques stratégiques et opérationnels du groupe. En particulier, l'intégration des membres de la G9 dans les organes de gouvernance des entités du groupe garantit la continuité de la gouvernance familiale et contribue à la pérennité du groupe.

Nombre d'administrateurs familiaux par tranche d'âge



PÉRIMÈTRE Établissements Peugeot Frères, Peugeot Frères Industrie, Peugeot 1810 et Peugeot Invest

Indicateur	2023	2024	Taux de variation
Part de membres de la G9 présents aux Conseils d'administration des holdings (hors censeurs)	32 %	33,3 %	+ 2 %
PÉRIMÈTRE Établissements Peugeot Frères, Peugeot Frères Industrie, Peugeot 1810 et Peugeot Invest			



Risque lié à l'éthique des affaires au sein des holdings

Description du risque

Par son activité d'investisseur et d'actionnaire, Établissements Peugeot Frères est exposée à différents risques en matière d'éthique des affaires, susceptibles de perturber le fonctionnement normal du marché économique et d'avoir un impact financier et réputationnel négatif pour le groupe. Plusieurs typologies de risques doivent être prises en compte :

- la corruption et le trafic d'influence en cas de connivence entre les parties prenantes internes (collaborateurs et dirigeants) et externes (fournisseurs, prestataires, auditeurs, participations, autres acteurs financiers, etc.) dans le but de servir leurs intérêts personnels et/ou communs. En particulier, Établissements Peugeot Frères pourrait subir le détournement de ses actifs matériels (financiers) et/ou immatériels (informations confidentielles) ;
- les abus de marché, si une société cotée est impliquée, et en particulier par la diffusion de fausses informations ou l'exploitation abusive d'informations privilégiées ;
- les abus de biens sociaux, en cas d'utilisation des biens d'une société par un dirigeant à des fins personnelles.

Politiques et actions mises en œuvre

La Direction juridique et conformité organise et pilote le dispositif éthique du groupe, en particulier en matière de lutte contre la corruption, prévention de la fraude et des abus de marché. De concert avec la Direction financière, elle veille à la mise en œuvre des contrôles et procédures permettant d'assurer la conduite éthique du groupe dans l'ensemble de ses activités. Les directions juridique et financière agissent sous le contrôle direct de la Direction générale, avec un suivi de la part du Conseil d'administration et de son Comité financier et d'audit. Le responsable de l'audit interne s'assure de la conformité et de l'efficacité des actions mises en œuvre.

Le groupe a mis en œuvre un programme de prévention contre la corruption en conformité avec la loi française no 2016-1691 dite Sapin II. Établissements Peugeot Frères a réalisé une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, détaillant les dispositifs existants et les plans d'action concrets de maîtrise de ces risques.

Le Code éthique, déployé dans toutes les entités du groupe familial, rassemble l'ensemble des règles de conduite que chaque collaborateur doit observer en toutes circonstances dans l'exercice quotidien de ses activités. Il constitue le cadre de référence commun des engagements des sociétés du groupe et est illustré de cas concrets, notamment en matière de lutte contre la corruption, respect du droit de la concurrence, prévention des abus de marché et protection des actifs et des informations confidentielles.

En complément du Code éthique, trois procédures essentielles sont communiquées aux collaborateurs :

- l'alerte éthique ;
- la gestion des conflits d'intérêts ;
- la politique sur les invitations et cadeaux.

En particulier, l'alerte éthique permet aux collaborateurs de signaler toute violation ou situation préoccupante en lien avec les exigences légales ou réglementaires, les principes éthiques ou les procédures internes. Les signalements, qui sont traités de manière confidentielle, peuvent être effectués *via* une plateforme externe sécurisée, un mail dédié. À ce jour, aucun signalement n'a été effectué.

Afin de responsabiliser les collaborateurs, un programme de formation et de sensibilisation aux pratiques éthiques a été élaboré. Tous les collaborateurs des holdings ont suivi une formation en présentiel ou en e-learning. Le dispositif de formation en ligne est également déployé dans les filiales de Peugeot Frères Industrie.

Les attentes en matière d'éthique ont également été formalisées vis-à-vis des fournisseurs dans une

Charte des achats responsables, dont le respect conditionne la poursuite des relations d'affaires avec le groupe familial.

Afin de répondre aux spécificités de son activité, Peugeot Invest dispose également d'un Code de déontologie boursière applicable à l'ensemble de ses salariés. Une procédure interne de traitement de l'information privilégiée, notamment par la tenue de listes d'initiés, et un système de restriction du partage des données confidentielles sont également mis en œuvre.

**GESTION ET ATTÉNUATION DU RISQUE
DE CORRUPTION ET DE POTS-DE-VIN
PAR FONCTION À RISQUE**

Les fonctions les plus exposées aux risques de corruption et de pots-de-vin au sein du groupe incluent plusieurs acteurs clés :

Fonctions à risque	Typologie de risque	Mesures de mitigation
Membres des CODIR des holdings	Implication dans des décisions stratégiques et financières.	Les opérations stratégiques sont soumises à des procédures de validation : décision de la direction générale et, au-delà d'un seuil prédéfini, approbation préalable du Conseil d'administration de la société concernée.
		Le renforcement des processus de validation des dépenses et leur digitalisation permettent d'assurer un meilleur contrôle des opérations financières.
Investisseurs de Peugeot Invest, équipes opérations d'Établissements Peugeot Frères et de Peugeot Frères Industrie	Rôle de préparation et de recommandation des opérations dans les transactions.	La sélection des cibles d'investissement s'appuie sur un processus de due diligence structuré, intégrant l'analyse de critères objectifs.
		Les opérations d'investissement et de désinvestissement sont soumises à des procédures de validation : décision de la direction générale et, au-delà d'un seuil prédéfini, approbation préalable du Conseil d'administration de la société concernée.
Acheteurs	Transactions fréquentes avec des prestataires externes. Invitations et cadeaux de la part de prestataires (avocats, banques, consultants) susceptibles d'altérer le jugement.	Le processus achat a été revu et harmonisé au sein des holdings. Il a été formalisé dans une procédure dédiée, qui décrit les principes à respecter par tous les collaborateurs.
		Le principe de mise en concurrence et une revue systématique des contrats par la direction juridique sont appliqués pour tout achat dépassant un seuil prédéfini.
		Une procédure spécifique pour les invitations et cadeaux est en place dans le cadre du programme anticorruption Sapin II.

Indicateurs	2023	2024
Part des fonctions à risque formées sur la corruption et les pots-de-vin PÉRIMÈTRE Collaborateurs des holdings du groupe familial Peugeot	86,2 %	22 %*
* La formation contre la corruption et les pots-de-vin a été dispensée aux équipes en 2023. Les collaborateurs absents lors de la première formation ainsi que les nouveaux collaborateurs ont été formés dans le cadre d'une campagne dédiée de novembre 2024 à mars 2025.		
Incidents confirmés de corruption et de pots-de-vin PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	0
Incidents confirmés de corruption et de pots-de-vin impliquant le licenciement d'employés PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	0
Incidents confirmés de corruption et de pots-de-vin entraînant la résiliation de contrats PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	0
Affaires juridiques pour incidents de corruption et de pots-de-vin avec un dénouement au cours de l'année PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	Non
Affaires juridiques pour incidents de corruption et de pots-de-vin avec un dénouement au cours de l'année – Montant PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	0 €



Risque de cyberattaques au sein des holdings

Description du risque

En tant qu'entreprises de services, Établissements Peugeot Frères, Peugeot Invest, Peugeot 1810 et Peugeot Frères Industrie se doivent de prendre en compte le risque de cyberattaques du système d'information. Pour Établissements Peugeot Frères, la maîtrise de ce risque est d'autant plus importante du fait de l'accès aux informations confidentielles relatives, non seulement à ses propres activités, mais également à celles des participations de Peugeot Invest, de Peugeot 1810 et des filiales de Peugeot Frères Industrie. Une cyberattaque pourrait porter atteinte à la réputation du groupe, affecter sa capacité à apparaître comme un partenaire de confiance reconnu sur le marché et altérer ses activités. Les holdings se doivent donc de prévenir toute tentative de cyberattaque afin de garantir la sécurité des informations de marché confidentielles, mais également les données personnelles de leurs collaborateurs.

Politiques et actions mises en œuvre

Les holdings suivent les recommandations de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) et de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) afin de maîtriser au mieux les risques relatifs aux systèmes d'information. Un responsable du système informatique a la charge de

superviser l'ensemble des systèmes et infrastructures informatiques et garantir la sécurité des informations.

Par ailleurs, des règles générales de cybersécurité ont été formalisées au sein du règlement intérieur et une charte d'utilisation des ressources informatiques est signée par tous les collaborateurs. Les holdings sont également en conformité au RGPD⁽¹⁾ pour garantir la sécurité des données personnelles des collaborateurs. Un audit de sécurité sur le système d'information des holdings et leurs sites internet est mené de manière régulière (en 2022, puis renouvelé en 2024) afin de s'assurer que les mesures sont bien à jour.

À la suite de ces audits, des mesures correctives, formalisées au sein d'un plan d'action dédié, ont été mises en place pour renforcer la sécurité des systèmes d'information des holdings.

Dans le but de renforcer la vigilance des collaborateurs, indispensable dans la maîtrise du risque de cyberattaques, une campagne trimestrielle de *phishing* est réalisée et un logiciel de simulation des cyberattaques incluant des campagnes de sensibilisation a été mis en place depuis février 2022.

En outre, pour compléter les campagnes de sensibilisation, des sessions de formation des collaborateurs à la sécurité informatique ont été déployées en 2023 et seront poursuivies en 2025.

Indicateurs	2023	2024	Taux de variation 2023 - 2024
Part des collaborateurs « à risque » ⁽²⁾ formés au moins une fois au cours des deux dernières années à la cybersécurité PÉRIMÈTRE Collaborateurs permanents « à risque » des holdings du groupe familial Peugeot (hors mandataires sociaux, hors stagiaires)	56,1 %	50,8 %	- 9 %
Nombre de campagnes de <i>phishing</i> réalisées au cours des deux dernières années PÉRIMÈTRE Holdings du groupe familial Peugeot	-	1	-

(1) RGPD : règlement général sur la protection des données.

(2) Les collaborateurs qualifiés « à risque » sont ceux disposant d'un ordinateur.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DES FILIALES DE PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE

Modèles d'affaires

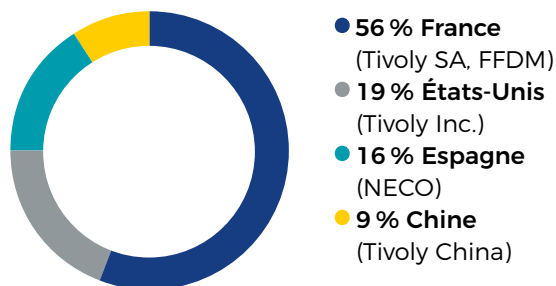
Créé en 1917, le groupe Tivoly conçoit, produit et commercialise des outils de coupe destinés à l'industrie, aux professionnels et aux particuliers. Depuis 2022, le groupe est détenu par Peugeot Frères Industrie, *via* Holding Tivoly.

Si son siège social est situé en Savoie, la société est également implantée dans le Cher (Bourges) et dans la Loire (Saint-Étienne) en France, en Espagne, en Chine, au Mexique et aux États-Unis, et compte 546 employés fin 2024. La production est réalisée sur les sites en France, en Espagne, aux États-Unis et en Chine. Son savoir-faire reconnu en conception et en fabrication, sur un champ de compétences étendu, lui a permis de devenir un acteur diversifié en France et à l'étranger avec des filiales de distribution présentes sur trois continents. Le groupe s'approvisionne auprès de fournisseurs répartis dans le monde entier en produits semi-finis et finis.

La marque Tivoly dispose d'une forte notoriété auprès de la distribution en France, due à la qualité et à la technicité de ses produits et sa capacité d'innovation. Tivoly est aussi un fournisseur stratégique d'industriels de premier plan dans les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et du médical.

Afin de structurer sa démarche RSE, la société a formalisé une charte dédiée ainsi qu'une feuille de route composée d'actions à mettre en place et d'objectifs à atteindre. En outre, les enjeux RSE sont présentés au moins une fois par an lors d'une réunion du Conseil d'administration.

RESSOURCES HUMAINES



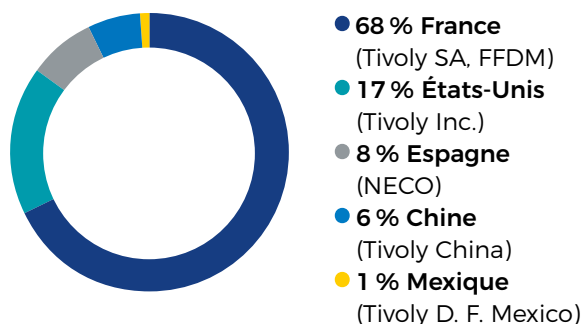
546 collaborateurs
dans le groupe Tivoly

36,4 % de femmes
dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024.

La répartition géographique des effectifs et la répartition hommes/femmes incluent les intérimaires, qui ne sont pas comptabilisés dans le total des collaborateurs dans le groupe Tivoly.

CHIFFRE D'AFFAIRES



85,7 M€
de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau du groupe Tivoly

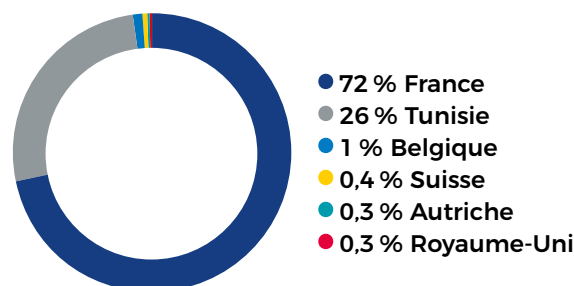
Lafuma Mobilier

Créé en 1954, Lafuma Mobilier conçoit et produit du mobilier d'extérieur pour les professionnels et les particuliers. Depuis 2024, il est détenu majoritairement par Peugeot Frères Industrie.

Fin 2024, les 324 collaborateurs du groupe sont répartis au sein de 9 filiales implantées en France (où est situé Lafuma Mobilier, siège social), Royaume-Uni, Italie, Allemagne, Pays-Bas et États-Unis. En particulier, les sites de production (2 localisés en France et 1 en Tunisie) produisent entre 95 % et 98 % des ventes – le reste étant acheté auprès de fabricants externes. Les sites n'abritant pas d'unité de production assument un rôle commercial et permettent de distribuer les produits sur plusieurs continents en direct, *via* le site e-commerce et *via* un réseau de distributeurs spécialisé.

Afin de structurer sa démarche RSE, la société a formalisé en 2024 sa politique RSE groupe présentant ses engagements sur 7 thématiques de durabilité. Une feuille de route a également été construite comprenant des objectifs stratégiques et opérationnels quantifiables et assortis d'un calendrier défini pour leur réalisation qui s'étend de 2020 à 2023. En outre, les enjeux RSE sont présentés au moins une fois par an lors d'une réunion du Conseil d'administration.

RESSOURCES HUMAINES

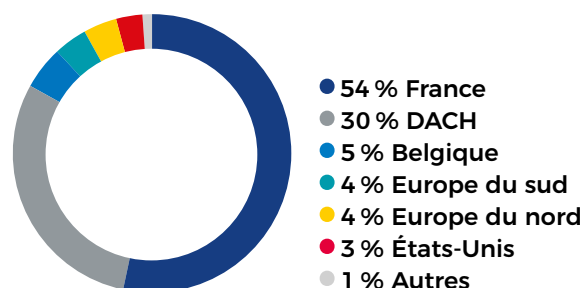


324 collaborateurs
dans le groupe Lafuma Mobilier

50 % de femmes
dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024

CHIFFRE D'AFFAIRES



46,2 M€
de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau du groupe Peugeot Saveurs

Peugeot Saveurs

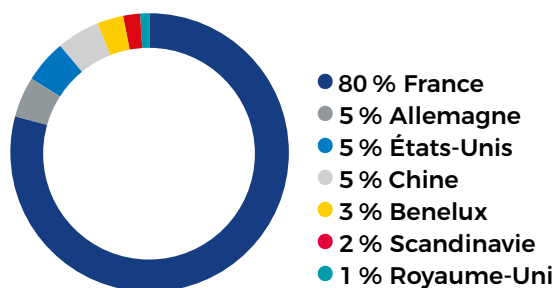
Peugeot Saveurs conçoit, fabrique et distribue les « instruments du goût » Peugeot, tels que les moulins à épices et à café, les accessoires d'œnologie, et des articles de cuisson en céramique. En 2013, la société holding de Peugeot Saveurs, Groupe PSP SA, est reprise majoritairement par Établissements Peugeot Frères, puis transférée à Peugeot Frères Industrie en 2021.

Labellisée Entreprise du Patrimoine Vivant, Peugeot Saveurs emploie 224 collaborateurs fin 2024, répartis sur son site de production et siège social de Quingey en France, sur ses filiales de distribution en Allemagne, au Royaume-Uni, au Benelux, aux États-Unis et sur sa filiale de négoce en Chine.

Les produits de Peugeot Saveurs sont fabriqués à 84 % sur son site de production à Quingey (Bourgogne-Franche-Comté) et à 16 % par des fabricants externes implantés en France (à l'image de Bretagne Céramique Industrie, autre filiale de Peugeot Frères Industrie), ainsi qu'en Europe et en Asie. Les produits sont vendus à des grossistes, des détaillants, des enseignes spécialisées, et aux particuliers *via* l'e-commerce dans plus de 80 pays. L'entreprise réalise environ 70 % de son chiffre d'affaires à l'export.

En 2021, la société a formalisé une feuille de route RSE comprenant des actions et des objectifs, servant de base d'échange pour les comités RSE composés de collaborateurs et de la direction générale. Les enjeux RSE sont également abordés lors d'une réunion du Conseil d'administration de Groupe PSP au moins une fois par an.

RESSOURCES HUMAINES

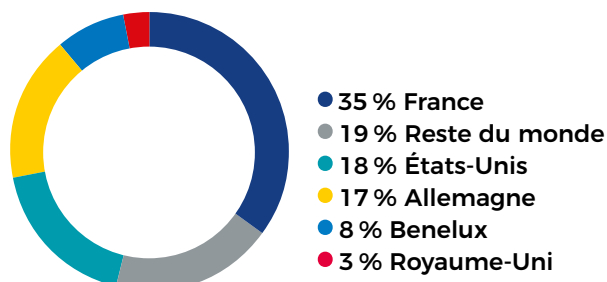


224 collaborateurs
dans le groupe Peugeot Saveurs

51,3 % de femmes
dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024

CHIFFRE D'AFFAIRES



45,9 M€
de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau du groupe Peugeot Saveurs

Julbo

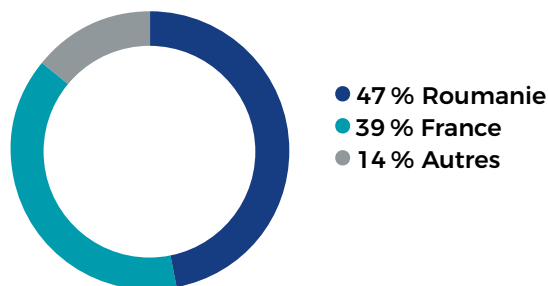
Née en 1888 dans le Jura, berceau de la lunetterie française, Julbo a développé un savoir-faire afin de proposer les meilleures solutions de vision et de protection aux sportifs et actifs du quotidien à travers des lunettes optiques, des lunettes de soleil, des masques et des casques de ski ou de cyclisme. Depuis 2022, la société est détenue majoritairement par Peugeot Frères Industrie via Julbo Holding.

Julbo compte 252 collaborateurs répartis en France, en Roumanie, en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne dans la plupart des pays européens. Le siège social de la société, situé en France, abrite les activités de conception des produits ainsi qu'une activité de mise à la vue de lunettes de soleil de sport, tandis que l'usine en Roumanie est responsable de 54 % de la production totale. Le reste de la production est externalisée auprès de fabricants asiatiques. Les filiales suisses et américaines sont dédiées à la commercialisation des produits dans différentes zones géographiques.

Réputée pour sa capacité d'innovation et son expertise dans le monde des activités en plein air, la marque dispose d'une forte notoriété. Les produits sont commercialisés auprès de particuliers et professionnels par un réseau de distributeurs et partenaires, en ligne, dans des boutiques physiques ou en direct.

La société a formalisé en 2023 une feuille de route RSE décrivant les actions à mettre en place et les objectifs à atteindre. En outre, les enjeux RSE sont présentés lors d'une réunion du Conseil d'administration au moins une fois par an.

RESSOURCES HUMAINES

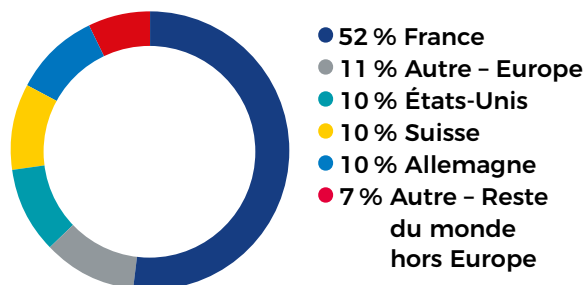


252 collaborateurs
chez Julbo

51,6 % de femmes
dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024

CHIFFRE D'AFFAIRES



45,2 M€
de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau de Julbo

Monbento

Depuis 2009, Monbento réinvente le repas nomade en invitant ses utilisateurs à réduire leurs déchets, et le gaspillage alimentaire, et simplifier leur vie grâce à sa gamme de boîtes repas, bouteilles et accessoires réutilisables à destination des particuliers. Depuis 2018, la société est détenue majoritairement par Peugeot Frères Industrie *via* Monbento Holding.

Située à Clermont-Ferrand, Monbento compte 24 collaborateurs fin 2024, incluant les équipes créatives, marketing, commerciales, de support et logistiques (préparation et expédition des commandes depuis l'entrepôt). Externalisant la production des différentes gammes, Monbento collabore avec différents fabricants français, 40,8 % du chiffre d'affaires est ainsi *Made in France*. Les produits, réputés pour leur élégance, leur ingéniosité et leur adaptation aux tendances actuelles du manger sain et responsable sont vendus dans 61 pays en direct par Monbento *via* le site internet et par un réseau de distributeurs, dans leurs points de vente physiques et plateformes de vente en ligne. Ils contribuent nativement à la réduction du gaspillage alimentaire et au réemploi des packagings.

La société a connu un contexte difficile en 2024 avec la mise en place d'un plan social, ce qui a entravé le développement des projets RSE au cours de l'année. En 2025, Monbento redynamisera son activité grâce au lancement d'un programme de fidélité et une plus grande focalisation sur les piliers export et e-commerce.

RESSOURCES HUMAINES

100 %

des effectifs en France

24 collaborateurs

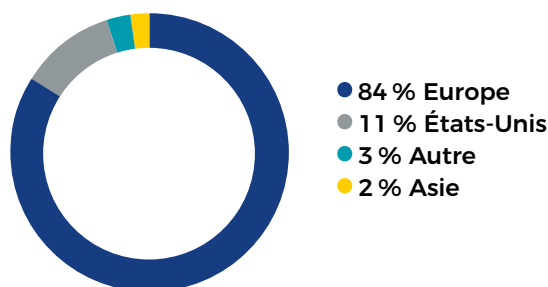
chez Monbento

70,8 % de femmes

dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024

CHIFFRE D'AFFAIRES



5,1 M€

de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau de Monbento Groupe

Bretagne Céramique Industrie

Bretagne Céramique Industrie (BCI), dont les origines remontent aux années 1930, a développé un savoir-faire dans la création et la fabrication d'ustensiles de cuisson en céramique – plats rectangulaires, plats hermétiques, ramequins ou encore plats à tarte. Depuis 2018, BCI est détenue majoritairement par Peugeot Frères Industrie.

Labellisée Entreprise du Patrimoine Vivant, la société possède un unique site de fabrication en France, comptant 33 employés fin 2024, sur lequel elle produit 98,80 % de son chiffre d'affaires grâce à des matériaux en provenance principalement de l'Union européenne. Le solde est approvisionné en réponse à des demandes *ad hoc* auprès de fabricants portugais. Les produits sous la marque Peugeot sont distribués par Peugeot Saveurs en France et à l'étranger. Bretagne Céramique Industrie commercialise également directement dans plus de 6 pays *via* les enseignes de distribution alimentaire et spécialisées, des grossistes et marginalement *via* son site internet et son magasin d'usine. Elle exploite notamment la marque « Esprit de cuisine », détenue par Peugeot Frères Industrie.

Bretagne Céramique Industrie a formalisé une feuille de route RSE. En outre, les enjeux RSE font l'objet d'une revue spécifique au moins une fois par an entre le management et l'actionnaire.

RESSOURCES HUMAINES

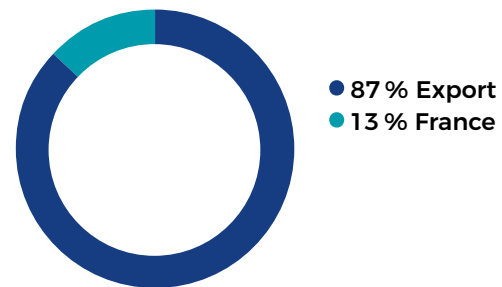
100 %
des effectifs en France

33 collaborateurs
chez Bretagne Céramique Industrie

42,4 % de femmes
dans les effectifs du groupe

Les données sociales sont clôturées au 31/12/2024

CHIFFRE D'AFFAIRES



3,9 M€
de chiffre d'affaires net consolidé
au niveau de BCI

Risques extra-financiers, politiques de maîtrise et indicateurs de performance

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES



Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment *via* la consommation de matières premières non renouvelables, la durée de vie des produits et l'utilisation des emballages des produits

Description du risque

Compte tenu de l'urgence climatique et environnementale actuelle, Peugeot Frères Industrie souhaite ancrer le développement durable au cœur de ses pratiques. Pour les filiales, cela implique d'intégrer les considérations environnementales dans chaque étape du cycle de vie des produits en adoptant une approche d'éco-conception⁽¹⁾.

Dans ce cadre, il est particulièrement pertinent de prendre en compte des critères de durabilité dans le choix des matériaux nécessaires à la production. En effet, l'épuisement des ressources non renouvelables consommées, comme le plastique pétrosourcé par exemple, pourrait exposer les filiales à un risque de transition⁽²⁾ croissant : évolution de la demande des consommateurs pour des produits durables et intérêt pour leur composition, ou encore instabilité du prix des matériaux, de leur qualité et de leur disponibilité fragilisant la chaîne d'approvisionnement et les opérations qui en dépendent. À cela s'ajoute l'évolution des réglementations en France et à l'échelle de l'Union européenne, renforçant les exigences concernant la circularité des produits et encadrant leur fin de vie.

D'autre part, afin de réduire l'empreinte environnementale de la production et de s'aligner avec les valeurs de durabilité et de qualité véhiculées par la marque Peugeot, les filiales se doivent de s'engager sur l'allongement de la durée de vie de leurs produits, notamment en concevant des solutions de réparabilité par exemple.

Par ailleurs, répondre aux préoccupations environnementales croissantes des parties prenantes, en renforçant la durabilité des matériaux et en augmentant la durée de vie des produits, constitue une opportunité pour les filiales de développer et de pérenniser leur activité d'une part et de nourrir le positionnement du groupe familial Peugeot d'autre part.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

Dans le cadre de son positionnement ESG, le groupe Tivoly a formalisé une politique d'éco-conception commune à l'ensemble de ses filiales afin d'atteindre les objectifs du système de management environnemental et de répondre aux objectifs de développement

(1) L'éco-conception consiste à intégrer la protection de l'environnement dès la conception des biens ou services. Elle a pour objectif de réduire les impacts environnementaux des produits tout au long de leur cycle de vie. Pour plus d'information, voir « L'éco-conception des produits ».

(2) Risques de transition : Impacts financiers incertains (positifs et négatifs) qui résultent des effets de la mise en place d'un modèle économique bas-carbone sur les acteurs économiques (voir I4CE).

durable. À travers cette politique, Tivoly s'engage à fabriquer des produits fiables et durables, à mettre en place des processus de production et de logistique efficaces et à utiliser des emballages optimisés. En 2024, Tivoly a réussi à améliorer les scores de ses produits sur le Home Index⁽¹⁾ et sur le score ADEO.

UTILISATION DES MATÉRIAUX

Tivoly SA a ainsi développé une démarche d'éco-conception de ses produits notamment autour de leur consommation énergétique lors de leur usage et de leur recyclabilité en fin de vie. En particulier, une réflexion a été menée afin de privilégier des matériaux qui puissent être triés et recyclés chez les clients.

En parallèle, en 2024, la cellule Recherche & Développement, récemment créée, a débuté le développement de gammes d'outils dédiées à l'usinage à sec, en particulier pour le perçage et le fraisage de l'aluminium. La société a également entamé la collecte de certificats attestant de l'utilisation de matériaux recyclés auprès de ses principaux fournisseurs de matière première et de conditionnement.

DURÉE DE VIE DES PRODUITS

Afin d'allonger la durée de vie de ses produits, Tivoly SA propose un service de réaffutage des forets à ses clients industriels. La société travaille aussi sur une nouvelle version du *cutinox*, avec pour objectif d'augmenter la durée de vie du produit.

CONDITIONNEMENT DES PRODUITS

Le groupe travaille également depuis plusieurs années sur la réduction du poids des emballages et sur leur recyclabilité. En 2024, Tivoly poursuit ses efforts en remplaçant le calage plastique en bulle d'air par du papier recyclé certifié « l'Ange Bleu » et en supprimant des surconditionnements en carton ainsi que des sachets plastiques sur les malles et coffrets. D'autres actions ont été mises en place, telles que l'objectif « 0 PVC » déployé sur l'ensemble des produits libre-service (hors pochettes vrac), représentant 66 % du chiffre d'affaires du groupe (périmètre CITEO), afin d'améliorer leur recyclabilité. Ainsi, les étuis de forets en PVC (polychlorure de vinyle) ont été remplacés par du PP (polypropylène) et les étuis de scie sauto en PVC ont été remplacés par des étuis en cartons sur les gammes de produits « consumer » du groupe.

L'emballage de la gamme « accessoires » est également repensé progressivement pour supprimer l'usage du PVC. Grâce à l'ensemble de ces initiatives, en 2023, le groupe tend vers 0 % de PVC dans ses emballages (périmètre produits grand public).

Enfin, la société a instauré l'obligation d'utiliser de l'encre végétale pour la fabrication de ses emballages et a lancé des initiatives de recherche pour identifier des matériaux recyclés et recyclables, dans le but de rendre ses emballages plus durables et de réduire son empreinte environnementale.

LAFUMA MOBILIER

Afin de réduire l'impact environnemental de ses produits et d'optimiser l'utilisation des ressources, Lafuma Mobilier a formalisé une charte d'éco-conception « Design for Environment » en 2019 contenant 8 leviers pour lesquels des indicateurs de suivis ont été identifiés. Dans ce cadre, la société se fixe deux principaux objectifs d'ici 2030 :

- 40 % de matières recyclées dans les produits ;
- 90 % de réparabilité des produits.

Afin d'atteindre ces objectifs et de respecter la charte, de nombreuses initiatives ont été mises en place ces dernières années. Entre autres :

- valorisation et recyclage des déchets de production (matières plastiques, poudre polyester, métal, D3E et huiles) ;
- intégration croissante de matières recyclées (acier, aluminium, composants polymères recyclés...) ;
- réparabilité des produits avec la mise à disposition de pièces détachées et tutoriels associés sur le site internet ;
- utilisation de boîtes réutilisables pour remplacer l'usage de carton dans le transport de matières premières entre la société tunisienne et le site d'Anneyron ;
- récupération et upcycling d'anciens produits *via* le développement d'une nouvelle collection limitée « National 7 ».

(1) Indicateur qui évalue l'impact environnemental et social d'un produit tout au long de son cycle de vie avec une note de A à E.

Afin de s'adapter aux nouvelles pratiques de consommation d'économie circulaire, Lafuma Mobilier a également développé une offre de service de location courte durée pour le marché professionnel adaptée à l'usage du produit (location pour quelques jours ou une saison pour des événements, festivals, ou pour des restaurateurs ou hôteliers saisonniers).

Témoignant des efforts réalisés et du positionnement de la société, fin 2023 80 % des produits sont labellisés *Longtime*, 88 % des textiles sont labellisés *Oeko Tex* standard et 100 % de l'aluminium consommé est certifié ASI.

Afin de renforcer sa démarche d'éco-conception et de réduire davantage l'impact environnemental de ses produits, Lafuma Mobilier projette en 2025 de former ses équipes à l'éco-conception et de réaliser des analyses de cycle de vie sur certains produits.

PEUGEOT SAVEURS

Dans le cadre de son engagement environnemental sur sa propre production, Peugeot Saveurs a mis en place différentes actions d'éco-conception en lien avec l'utilisation des matériaux, la réparabilité, le conditionnement et le recyclage dans la phase de production.

UTILISATION DES MATÉRIAUX

Ainsi, l'une des principales matières premières de la société est renouvelable: le bois est certifié PEFC à 100 %, garantissant une gestion durable des forêts. La sciure de bois, issue de ses processus, est par ailleurs revendue à proximité du site.

RÉPARABILITÉ DES PRODUITS

En 2024, Peugeot Saveurs a initié la vente de moulins fabriqués à partir de pièces présentant de légers défauts, dans le but de limiter le gaspillage des pièces détachées. Ces moulins sont proposés à la vente *via* un réseau de distribution alternatif (magasin *outlet*). Peugeot Saveurs travaille également sur la mise à disposition de ces mêmes pièces détachées — boutons, chargeurs ou batteries selon les modèles — afin de permettre aux consommateurs de réparer leurs produits. Sur la plupart des moulins

électriques à piles, il est aussi possible de changer un moteur défectueux pour un moteur neuf. Témoignant de la qualité des modèles, les produits sont garantis entre deux et dix ans, et les mécanismes en acier sont garantis à vie. Enfin, la société travaille actuellement sur la conception d'un nouveau système de réglage de mouture afin de le rendre réparable.

CONDITIONNEMENT DES PRODUITS

En collaboration avec ses fournisseurs, Peugeot Saveurs a initié des réflexions visant à réduire l'utilisation d'emballages et à développer des matériaux à la fois recyclables et résistants. Depuis 2018, le groupe utilise ainsi des emballages uniquement non pelliculés, favorisant leur recyclage. Toujours dans cette optique, les emballages en verre des moulins à épices ont été remplacés par du carton. De la même façon, la société remplace dès que possible le polyéthylène (PE) et le polytéréphtalate d'éthylène (PET) utilisés pour les cales dans ses emballages par du carton pour les coffrets cadeaux. En 2024, Peugeot Saveurs a entamé un suivi très précis de sa consommation d'emballages afin d'établir un plan de réduction qui sera formalisé en 2025.

RECYCLAGE DES DÉCHETS

Un circuit de recyclage des déchets a été mis en place avec un tri par type de produits, une chaîne d'évacuation dédiée, ainsi que des prestataires spécialisés. Une charte de gestion des déchets guide les salariés dans le tri, complétée par un tableau de suivi mensuel. Une partie des déchets sont valorisés afin de réduire l'impact environnemental.

En 2023, la mise en place d'une nouvelle chaîne de peinture permet d'optimiser l'empreinte écologique en recyclant l'eau et les boues de peinture.

En 2025, Peugeot Saveurs prévoit de créer une base de données référençant la composition de chaque produit, lui permettant de mieux communiquer sur leur impact environnemental et de réfléchir à l'évolution des matériaux, en réalisant notamment des ACV (analyses de cycle de vie) sur quelques modèles de produits. La société formera également ses équipes R&D aux enjeux d'éco-conception.

JULBO

UTILISATION DES MATÉRIAUX

Dans le cadre de sa démarche d'éco-conception, Julbo privilégie l'utilisation de matériaux durables et biosourcés, tel que le rilsan produit à partir de graines de ricin, utilisé principalement dans la fabrication des lunettes. En parallèle, la société collabore avec ses fournisseurs historiques pour explorer les alternatives durables existantes aux matériaux non durables utilisés. À ce jour, de nouvelles matières biosourcées ou recyclées ont été intégrées aux gammes de casque et masques de ski, telles que le chanvre, le maïs, les filets de pêche recyclés... Ces travaux seront poursuivis dans les années à venir dans le but de transiter progressivement vers des produits fabriqués uniquement à partir de matériaux biosourcés.

RÉPARABILITÉ DES PRODUITS

Par ailleurs, les équipes prennent en compte l'allongement de la durée de vie des produits dans leur conception, offrant des possibilités de réparation, comme en témoignent les lunettes avec des branches détachables et remplaçables. Une garantie de réparabilité jusqu'à cinq ans en pièces détachées après la sortie de collection des produits reflète également la confiance de Julbo en leur qualité et en leur durée de vie prolongée grâce à leur réparabilité.

CONDITIONNEMENT DES PRODUITS

Julbo met également en place différentes actions pour améliorer la recyclabilité des emballages de ses produits et réduire leur quantité. Entre autres, la société a modifié l'emballage de ses masques, éliminant la fenêtre en plastique et optant pour du carton et de l'encre naturelle, permettant leur recyclage. Par ailleurs, en 2024, Julbo a mené des travaux sur la réduction du packaging, qui permettront, dans les prochaines années, de proposer des lunettes au packaging réduit (réduction de 12 pièces d'emballages en moyenne à 2, suite aux travaux) sur environ 80 % de ses modèles.

En 2025, Julbo réfléchit à une prise en compte plus globale des enjeux d'éco-conception – par le biais de formations et la réalisation d'analyse de cycle de vie – afin de structurer et renforcer sa démarche.

MONBENTO

Monbento réinvente le concept du repas nomade avec ses produits réutilisables et durables, visant à minimiser la production de déchets. Cette ambition environnementale intrinsèque à l'entreprise se traduit dans l'éco-conception de ses produits.

UTILISATION DES MATÉRIAUX

En outre, si la société recourt à des matières plastiques, elle privilégie pour certaines de ses gammes celles qui sont recyclables, telles que le PP entièrement recyclable, utilisé notamment pour certains bentos.

RÉPARABILITÉ DES PRODUITS

Par ailleurs, afin d'allonger la durée de vie de ses produits, l'entreprise met à disposition de ses clients un large choix de pièces détachées, facilitant ainsi leur réparation. Monbento affirme la qualité et la durabilité de ses lunchbox en les garantissant trois ans, au-delà de l'obligation légale de deux ans en France. Ainsi, tous les clients peuvent renvoyer leurs bentos dans la durée des trois ans de garantie pour obtenir une pièce de rechange ou renvoyer le produit entier s'il a un défaut.

CONDITIONNEMENT DES PRODUITS

Monbento, en accord avec sa vocation de contribuer à réduire la production de déchets, poursuit sa réflexion autour des emballages de ses produits et se concentre sur la réduction de leur quantité et de leur impact environnemental. Dans cet esprit, l'entreprise remplace progressivement les polybags (pochettes en plastique) par du papier de soie pour tous ses produits.

RECYCLAGE DES DÉCHETS

En parallèle, Monbento propose une nouvelle gamme fabriquée à partir de matériaux recyclés, MB Original Recycled, qui réutilise l'ensemble des déchets de production du MB Original : Monbento réutilise ainsi tous les rebuts de production de PBT de MB Original.

BRETAGNE CÉRAMIQUE INDUSTRIE

UTILISATION DES MATÉRIAUX

Bretagne Céramique Industrie porte une attention particulière à l’optimisation de la consommation des ressources telles que l’eau, l’énergie et les matériaux de fabrication dans le processus de production.

En ce qui concerne les matières premières, la société utilise uniquement des matériaux naturels pour sa production (argiles, kaolin, *feldspath*, etc.). Les produits qui n’atteignent pas le bon niveau de qualité en amont de la cuisson sont réintroduits dans la pâte nécessaire à la préparation des plats, tout comme la gâche en sortie de pressage. La société a également investi dans des robots d’émaillage en 2022, permettant de réduire la consommation

d’émaux et de réinjecter les chutes dans le cycle de production. Par ailleurs, afin de prolonger la durée de vie de ses produits, Bretagne Céramique Industrie communique auprès de ses clients sur leur bonne utilisation et entretien, notamment afin d’éviter les chocs thermiques.

CONDITIONNEMENT DES PRODUITS

Compte tenu des matériaux utilisés dans les produits Bretagne Céramique Industrie, le conditionnement et leur protection sont essentiels afin d’assurer leur bonne qualité lors de l’achat par le client final. Ainsi, afin de réduire son impact environnemental tout en garantissant le bon état de la marchandise, la société a remplacé le polystyrène de ses emballages par du papier froissé pour les produits vendus sous la marque Esprit de cuisine.

Indicateurs	2024	Taux de couverture
Montant total des déchets générés PÉRIMÈTRE tout type de déchets confondus	1 257 650 kg	60 %
Montant total de déchets dangereux PÉRIMÈTRE déchets qui présentent une ou plusieurs des propriétés dangereuses énumérées à l'annexe III de la directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil sur les déchets	571 209 kg	60%



Risque lié à la maîtrise de l’empreinte carbone des filiales conformément à l’Accord de Paris⁽¹⁾

Description du risque

Conformément aux engagements du groupe familial Peugeot relatifs à la maîtrise de son impact environnemental et à l’Accord de Paris, Peugeot Frères Industrie priorise la réduction de l’empreinte climatique de ses filiales. En effet, les gaz à effet de serre émis dans le cadre de leurs activités industrielles ont un impact néfaste sur l’environnement, qu’elles se doivent de limiter.

Par ailleurs, il est d’autant plus important pour les filiales de contribuer activement à l’atténuation du changement climatique qu’elles sont progressivement exposées à des risques de transition. En effet, les évolutions de marché, technologiques et réglementaires résultant des efforts d’atténuation et d’adaptation au changement climatique, pourraient altérer les opérations et la compétitivité des filiales, notamment *via* la hausse des coûts de l’énergie et la fragilisation des chaînes d’approvisionnement (incertitudes liées à la disponibilité et prix des matières premières).

En outre, les attentes croissantes des parties prenantes (consommateurs finaux, clients en B2B, banques, collaborateurs) quant au respect, par les entreprises, de l’Accord de Paris représentent, pour les filiales, l’opportunité de pérenniser leurs activités en inscrivant leurs opérations dans la durabilité et de nourrir le positionnement du groupe familial Peugeot.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

La Direction ESG-Qualité du groupe et les responsables qualité de chaque site sont en charge des enjeux climatiques et environnementaux, à l’exception de Tivoly SA où un responsable hygiène sécurité et environnement (HSE) se consacre au sujet. En 2024, une politique Santé Sécurité Environnement a été déployée sur l’ensemble du groupe, abordant l’atténuation du changement climatique, l’efficacité énergétique, la réduction de la pollution, la gestion des déchets et l’optimisation des ressources naturelles.

Afin de limiter son empreinte carbone et environnementale, le groupe a entrepris une démarche de certification ISO 14001 (norme relative à la conception et mise en œuvre d’un système de management environnemental) pour l’ensemble de ses sites à l’exception du site de Bourges (FFDM), dont la certification est prévue pour 2026. Dans ce cadre, des politiques environnementales ont été formalisées et adaptées pour chaque site, accompagnées de plans d’action dédiés, de formations et d’investissement de matériel le cas échéant.

En France, un bilan carbone a été réalisé pour Tivoly SA en 2023, qui a été étendu à tout le groupe en 2024. Des actions prioritaires sur des thématiques telles que l’énergie, le transport, les déplacements domicile-travail et l’éco-conception ont été identifiées, notamment sur le périmètre France, et des objectifs de réduction des émissions ont été définis, afin de s’aligner avec l’Accord de Paris. Entre autres :

ÉNERGIE

Tivoly a réalisé plusieurs investissements significatifs pour améliorer son efficacité énergétique. Concernant

(1) L’Accord de Paris est un traité international juridiquement contraignant sur les changements climatiques. Ses objectifs sont de contenir l’élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, si possible à 1,5 °C, de renforcer les capacités d’adaptation aux effets néfastes des changements climatiques et en promouvant la résilience à ces changements et un développement à faible émission de gaz à effet de serre, d’une manière qui ne menace pas la production alimentaire; de rendre les flux financiers compatibles avec un profil d’évolution vers un développement à faible émission de gaz à effet de serre et résilient aux changements climatiques.

la logistique, elle a procédé à l'achat de nouvelles marqueuses, à la suppression du groupe froid et des convecteurs, ainsi qu'à des travaux d'isolation visant à optimiser la gestion thermique. Sur le site de Saint-Étienne, une nouvelle chaudière a été installée et des capteurs de température ont été ajoutés tandis que sur le site de Nant-Varin, un calorifugeage des tuyaux du groupe froid extérieur a été effectué, améliorant l'efficacité du système de refroidissement. Dans ce cadre, en 2024, Tivoly SA a diminué sa consommation d'électricité en production de 11 % par rapport à 2023. En Chine, la consommation d'énergie à la pièce produite a été diminuée de 4 % chez Tivelon Packaging et de 7 % chez Tivoly Tool.

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

La société a conclu un partenariat avec la communauté de communes Arlysère, visant à instaurer un Plan de mobilité employeur (PDME), afin de favoriser une mobilité durable et adaptée pour ses collaborateurs.

LAFUMA MOBILIER

Lafuma Mobilier a formalisé sa politique environnementale au sein de sa politique RSE, appliquée dans toutes ses filiales, qui a pour objectif d'informer les clients et partenaires sur ses engagements et de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs afin d'ancrer la responsabilité environnementale dans ses pratiques.

Concernant le changement climatique, à la suite du calcul de son premier bilan carbone en 2023, la société s'est engagée à réduire ses émissions de GES de 10 % d'ici 2030 par rapport à 2023. La mise à jour du bilan carbone 2024 permettra d'affiner le calcul du scope 3, d'ajuster en conséquence l'objectif de réduction des émissions et de le décliner par scope. Bien qu'un plan de décarbonation n'ait pas encore été formalisé, les différentes initiatives mises en œuvre entre 2021 et 2023 représentent un investissement de 0,4 M€, et environ 2 M€ ont été budgétés pour les actions prévues entre 2024 et 2026.

En particulier, les actions mises en place en 2023 et 2024 concernent les thématiques suivantes :

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Investissement dans les énergies peu carbonées avec un objectif de 20 % d'énergies vertes dans le total de la consommation d'ici 2028 par rapport à 2024.

- Installation de panneaux photovoltaïques sur le site d'Anneyron.
- Développement des projets Écohuile et Écomoteur sur le site Lallemand...

ÉCO-CONCEPTION

Formalisation de la démarche *Design for Environment* (voir « Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment *via* la consommation de matières premières non renouvelables, la durée de vie des produits et les emballages des produits »).

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Initiatives « Fret 21 ».

- Révision du plan de transport avec 100 % des transporteurs engagés dans la démarche permettant d'éviter 5,7 teq CO₂ en 2024.
- Déploiement des bundles e-commerce permettant de regrouper le transport dans produits en France et au Royaume-Uni permettant d'éviter 6 teq CO₂ en 2024.

MOBILITÉ

- Intégration de véhicules électriques et hybrides au sein des flottes française et allemande.
- Mise en place d'une application de co-voiturage offrant des incitations aux collaborateurs utilisant ce mode de transport.

Afin de renforcer la démarche, de nouvelles actions sont prévues pour 2025. En particulier, Lafuma Mobilier souhaite concentrer ses efforts sur l'éco-conception des produits *via* la réalisation d'une analyse de cycle de vie qui permettra d'intégrer des critères environnementaux dès la conception. Une plateforme logistique au Royaume-Uni sera mise en place en 2025 afin de réduire les émissions de GES liées aux flux de marchandise entre la France et le Royaume-Uni.

PEUGEOT SAVEURS

Conscient de l'impact climatique de ses activités, Peugeot Saveurs a mis en place plusieurs initiatives tout au long de sa chaîne de valeur afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre.

En termes d'approvisionnement, alors que le bois

représente 10 % des achats du groupe, la société s'engage à se fournir en bois 100 % certifié PEFC afin de garantir une gestion durable des forêts. La société a aussi remplacé une partie de ses peintures solvantées par des peintures hydrosolubles, limitant ainsi les rejets atmosphériques lors de leur production et de leur application. Les peintures hydrosolubles représentent 88 % du volume des peintures utilisées par le groupe à fin 2024.

Au niveau de la production, 60 % de la superficie du site de Quingey est chauffé par géothermie. La société a aussi investi dans des blocs hydrauliques afin de réguler la consommation d'énergie des machines de production. Dans les bureaux et l'usine, l'éclairage a été remplacé par des LED qui s'ajustent en fonction de la luminosité ambiante, permettant de réduire la consommation d'électricité. Certaines machines ont aussi été remplacées par des modèles plus modernes et moins énergivores, à l'instar d'un groupe hydraulique remplacé par un modèle plus récent.

Pour l'importation de ses matières premières et la livraison de ses produits finis, le groupe privilégie les transports maritimes et routiers au détriment du transport aérien. Concernant les déplacements des employés, Peugeot Saveurs a pour objectif de transformer la flotte de véhicule en tout électrique dans la mesure du possible (en 2024, un collaborateur bénéficie d'un véhicule électrique).

Par ailleurs, des actions de sensibilisation seront menées auprès des équipes marketing, R&D et communication afin de renforcer la prise de conscience autour des enjeux climatiques.

JULBO

Afin de réduire les émissions de carbone liées au transport des produits, Julbo a initié une démarche d'optimisation des flux sur la base d'une analyse de l'impact carbone du fret, réalisée par le transporteur. Dans ce cadre, la part de transport maritime est progressivement augmentée au détriment du transport aérien, passant de 20 % en 2021 à 35 % en 2024. Afin d'accompagner cette transition et de garantir les délais de livraison *via* le transport maritime, Julbo projette d'adapter ses processus internes en 2025 après le recrutement du nouveau directeur / directrice *Supply Chain*.

En outre, afin de réduire sa dépendance aux sports d'hiver et de s'adapter face au changement climatique, Julbo diversifie son offre en proposant des produits liés au vélo. Ainsi, un collaborateur a été recruté pour s'occuper à temps plein de la gamme de casques de vélo et le partenariat avec l'équipe vélo Groupama FDJ a été renouvelé, avec le projet de développer un nouveau casque 100 % conçu par Julbo.

MONBENTO

Afin de réduire son empreinte carbone, Monbento a identifié deux leviers prioritaires : l'éco-conception de ses produits et l'optimisation de sa chaîne d'approvisionnement. En effet, lors de la conception des produits, l'entreprise prend en compte la qualité et le caractère durable des matériaux utilisés ainsi que la disponibilité des pièces détachées. Monbento permet également à ses consommateurs de renvoyer leurs bentos afin de prendre en charge leur fin de vie et demande à ses fournisseurs de valoriser les déchets de production avec une gamme de produits entièrement fabriquée à partir de ces matériaux. Parallèlement, Monbento s'efforce de rendre le cycle d'approvisionnement plus local en rapatriant une partie de sa production et de ses achats en France et en Europe – 40,8 % du chiffre d'affaires sont en effet fabriqués en France en 2024.

BRETAGNE CÉRAMIQUE INDUSTRIE

Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par son processus de production, Bretagne Céramique Industrie a mis en place différentes actions. En particulier, la société s'attache à optimiser l'utilisation des fours de cuisson, très énergivores, en suivant la consommation de gaz pour chaque unité grâce à des compteurs dédiés. En 2022, Bretagne Céramique Industrie a également investi dans un nouveau four de cuisson plus efficace permettant de limiter la consommation d'énergie. Par ailleurs, la société valorise la chaleur fatale générée par les fours en les réinjectant dans le réseau de chauffage du site.

Indicateurs	2023		2024		Taux de variation 2023-2024
	Donnée	Taux de couverture	Donnée	Taux de couverture	
Émissions totales de GES PÉRIMÈTRE Scopes 1, 2 et 3 des émissions de GES	28 843 teq CO ₂	100 %	31 682 teq CO ₂	100 %	+ 10 %*
Intensité des émissions de GES** PÉRIMÈTRE Scopes 1, 2 et 3 des émissions de GES	154 teq CO ₂ /M€	100 %	170,52 teq CO ₂ /M€	100 %	+ 11 %*
Chiffre d'affaires par secteur à fort impact climatique – Activités manufacturières PÉRIMÈTRE Sont considérés comme « secteurs à fort impact climatique » les secteurs énumérés dans les Sections A à H et la Section L de l'annexe I du Règlement (CE) n°1893/2006 du Parlement européen et du Conseil.	–	–	180,70 M€	100%	

* Les variations des émissions totales de GES et de l'intensité des émissions de GES 2023-2024 s'expliquent par l'évolution de la méthodologie de calcul de Tivoly qui, en 2024, se base sur des données plus fiables et exhaustives.
En 2024, seules les émissions liées à l'énergie et au transport ont été mises à jour sur la base des données d'activité. Les émissions des autres postes ont été extrapolées en utilisant la variation du chiffre d'affaires entre 2023 et 2024.

** Émissions totales de GES / Revenu net réalisé dans l'année.



Risque lié au recrutement des collaborateurs et à leur engagement

Description du risque

Une bonne gestion des ressources humaines, notamment concernant le recrutement et la rétention, est essentielle pour assurer la continuité des opérations des filiales. Cet enjeu est particulièrement prégnant au regard des bassins d'emploi dans lesquels les sites sont implantés, de la tension sur le marché du travail et de la compétitivité avec la Suisse dans ces zones géographiques. Face à ces défis, il est important pour les filiales de construire une marque employeur forte afin d'attirer les talents et de cultiver leur engagement. En particulier, un dialogue social constructif et une écoute active des collaborateurs sont des leviers prioritaires pour assurer leur fidélisation et leur engagement envers le groupe familial Peugeot et la marque qu'ils représentent.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

L'arrivée d'un directeur des ressources humaines en 2023 a permis la structuration d'une politique RH au niveau du groupe, harmonisée entre les sites et dont les actions devront être déployées dans les années à venir.

Tivoly SA a réalisé une enquête sur la qualité de vie au travail afin d'améliorer le cadre et les conditions de travail des collaborateurs. Dans ce contexte, quelques initiatives ont été prises (comme la réfection des vestiaires et du réfectoire par exemple) et un plan d'action dédié a été formalisé en 2024 pour chaque site.

Au sein de Tivoly SA, des entretiens professionnels sont conduits conformément à la réglementation. Des réunions non obligatoires ont lieu avec le CSE sur les sujets de rémunération et de qualité de vie au travail dans le but d'établir un dialogue social constructif assurant l'engagement des salariés.

LAFUMA MOBILIER

La politique RSE couvre notamment les thématiques de recrutement, de respect des droits de l'homme (respect des droits du travail et égalité de traitement) et des conditions de travail. En parallèle, un règlement intérieur est disponible pour les entités françaises et un guide relatif au droit du travail a été élaboré à destination des managers chez Lafuma Mobilier SAS. Afin de veiller à la bonne application de ces politiques et de superviser les questions relatives aux ressources humaines, un service RH a été créé au sein de Lafuma Mobilier SAS. Cette équipe composée de trois collaborateurs fournit également un soutien technique aux collaborateurs des ressources humaines ou aux cabinets locaux (lorsque la fonction est externalisée) des autres entités du groupe.

Afin de favoriser l'engagement de ses collaborateurs, Lafuma Mobilier a mis en place différentes mesures visant à améliorer les conditions de travail au quotidien (aménagement des locaux, accord de télétravail, sport en entreprise, etc.). Divers dispositifs d'épargne salariale (PEE et PERCO non obligatoire) ont également été mis en œuvre au niveau de Lafuma Mobilier SAS, ainsi qu'un accord d'intéressement chez Lafuma Mobilier SAS, Sherpa et Lallemand.

PEUGEOT SAVEURS

La Direction des ressources humaines de Peugeot Saveurs est en charge des enjeux de recrutement et de fidélisation des salariés, des sujets particulièrement importants compte tenu du bassin d'emploi et de la concurrence avec la Suisse. Afin de favoriser l'engagement des collaborateurs, différentes actions ont vu le jour ces dernières années, telles que la mise en place du télétravail, des forfaits jour pour les cadres ou encore de la pérennisation de l'intéressement pour l'ensemble des collaborateurs. En 2024, le groupe a renforcé ses pratiques RH en mettant l'accent sur la gestion de carrière de ses employés. En outre, Peugeot Saveurs bénéficie d'un dialogue social serein et ouvert

grâce à l'intermédiaire de la délégation syndicale, du CSE et de la CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail).

JULBO

Après l'arrivée d'un nouveau directeur général en 2024, Julbo prévoit de mettre en place en 2025 une feuille de route pour formaliser les actions à initier en matière de ressources humaines. Une optimisation de la gestion des ressources humaines est prévue en 2025 afin et de mieux répondre aux enjeux stratégiques.

Pour renforcer la fidélisation des employés, le service RH est à leur écoute permanente et une gamme d'avantages sociaux attractifs a été mise en place, notamment la prise en charge à 100 % de la mutuelle des salariés de la filiale Julbo (France). Par ailleurs, face au défi de l'accessibilité de ses sites en France et en Roumanie, peu desservis par les transports en commun, Julbo a mis en place des navettes pour faciliter le trajet de dix employés en magasin et en atelier.

MONBENTO

Monbento fait face à une situation économique complexe, ayant entraîné, en 2024, un plan social significatif. L'entreprise a, en effet, réduit ses effectifs afin d'adapter la structure à une baisse de 30 % du chiffre d'affaires sur les deux dernières années.

Malgré cette situation économique difficile et inédite, Monbento maintient les avantages sociaux historiques accordés à ses collaborateurs, en soutenant notamment les jeunes parents *via* une aide à la garde d'enfants. La raison d'être environnementale de la société ainsi que son engagement à fournir des produits durables et de qualité pour lutter contre la génération de déchets demeurent également de solides atouts pour se distinguer auprès des candidats.

BRETAGNE CÉRAMIQUE INDUSTRIE

Afin de préserver son attractivité, Bretagne Céramique Industrie concentre ses efforts sur l'engagement des collaborateurs.

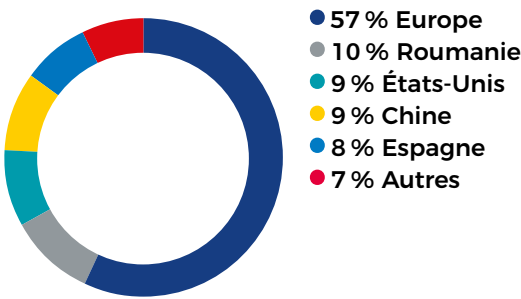
Pour cela, Bretagne Céramique Industrie a développé un management de terrain et de proximité avec les équipes et a instauré un dialogue constructif et régulier. Ainsi, la méthode d'amélioration continue Kaizen a été mise en place en 2022. Celle-ci permet d'échanger sur tous types de problématiques opérationnelles (organisation du temps de travail, productivité, santé, sécurité, etc.), de partager les réussites de l'entreprise avec les collaborateurs et d'instaurer une culture de l'optimisation.

Bretagne Céramique Industrie a fait l'objet d'un plan de licenciement en 2023, conduisant au départ de neuf collaborateurs. Le CSE a émis un avis favorable sur la tenue de ce plan. En outre, la société a souhaité maintenir la présence d'instances de représentation du personnel alors même que les seuils ne l'y obligeaient plus.

Indicateurs

Les données présentées dans les graphiques ci-après correspondent aux effectifs physiques (au 31/12/2024) des filiales de Peugeot Frères Industrie. Les taux de couverture 2024 sont précisés pour chaque donnée.

Répartition géographique des effectifs des filiales de Peugeot Frères Industrie

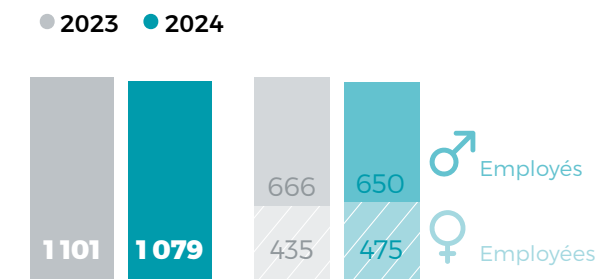


PÉRIMÈTRE

employés permanents et non permanents

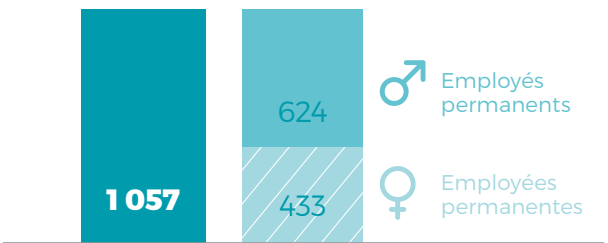
TAUX DE COUVERTURE 100 %

Effectifs permanents et non permanents des filiales de Peugeot Frères Industrie



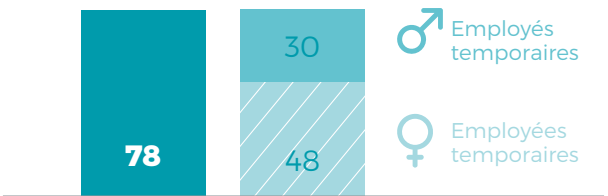
Total employés*
<i>* Pour l'entité Tivoly, la répartition hommes/femmes des effectifs inclut les employés intérimaires, ce qui n'est pas le cas des effectifs totaux.</i>
PÉRIMÈTRE employés permanents et non permanents
TAUX DE COUVERTURE 100 % pour 2023 et 2024

Effectifs permanents des filiales de Peugeot Frères Industrie



Total employés permanents
PÉRIMÈTRE employés permanents
TAUX DE COUVERTURE 100 %

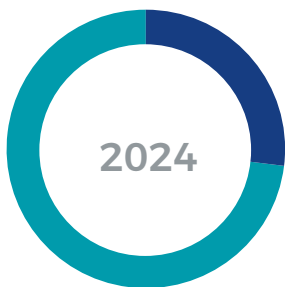
Effectifs temporaires des filiales de Peugeot Frères Industrie



Total employés temporaires
PÉRIMÈTRE employés temporaires
TAUX DE COUVERTURE 100 %

Indicateur	2024	Taux de couverture 2024
Part des employés couverts par des conventions collectives	20,96 %	100 %
PÉRIMÈTRE employés permanents et non permanents		

Ratio hommes / femmes au sein de la direction
des filiales de Peugeot Frères Industrie

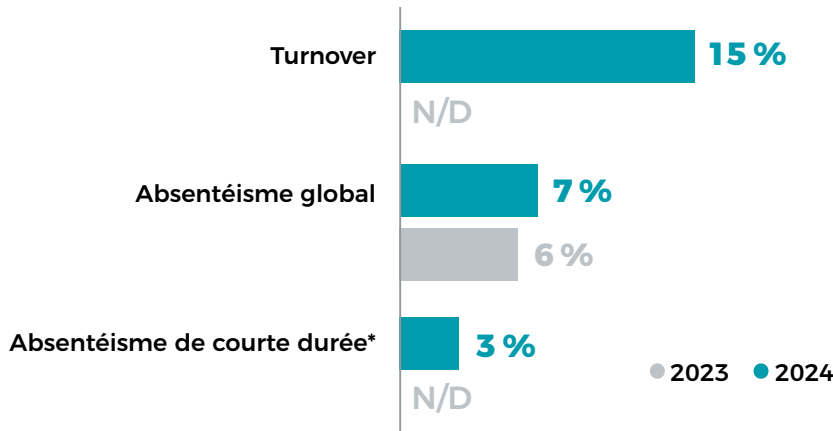


- **27 %**
Femmes au sein
de la direction
- **73 %**
Hommes au sein
de la direction

PÉRIMÈTRE Haute direction ou premier
organe de gouvernance opérationnelle
(par exemple, COMEX/CODIR)

TAUX DE COUVERTURE 100 %

Turnover et absentéisme



* Pour des absences inférieures ou égales à 10 jours consécutifs pour tous les employés.

PÉRIMÈTRE Employés permanents (taux de turnover), employés permanents et non permanents (taux d'absentéisme global et de courte durée)

TAUX DE COUVERTURE

Taux de turnover : 100 %
Taux d'absentéisme global : 96 % en 2023, 100 % en 2024
Taux d'absentéisme de courte durée : 80 %



Risque lié au développement des compétences des collaborateurs et à la formation

Description du risque

Afin de garantir la pérennité de leur activité et de maintenir leur positionnement concurrentiel, les filiales de Peugeot Frères Industrie se doivent d'investir dans le développement de leurs ressources humaines. En effet, former les collaborateurs permet de maintenir un niveau de compétences aligné avec leurs besoins métiers qui évoluent à mesure des innovations produits et des changements technologiques. De plus, accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs savoir-faire et dans l'évolution de leurs carrières favorise la mobilité interne et cultive leur engagement, contribuant ainsi à la construction d'une marque employeur forte nécessaire au regard des enjeux relatifs au recrutement et à la fidélisation des collaborateurs.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

La Direction des ressources humaines du groupe Tivoly déploie les axes de développement des compétences dans chacune des filiales. Au niveau de Tivoly SA, de Tivoly Bourges et de Neco, un référentiel de compétences sous forme de descriptifs d'emploi et de classification a été élaboré afin de faciliter les mobilités internes, les recrutements et de s'assurer que les compétences présentes dans le groupe correspondent bien aux besoins des métiers. Chez Tivoly SA et FFDM Tivoly, les besoins en compétences sont recueillis annuellement auprès des salariés et des managers.

Un projet de développement des talents et des compétences est également mené, dans un premier temps sur le périmètre de Tivoly SA, et a permis l'identification des emplois clés et sensibles de l'entité, ainsi que la mise en place d'une matrice d'évaluation des talents et de plan d'action individualisé. Ces livrables seront déployés, dans un second temps, à l'ensemble des filiales du groupe.

Pour soutenir sa stratégie de développement, le service RH a mis en place une feuille de route axée sur le développement des talents et des compétences, en répondant aux besoins actuels et futurs des organisations ainsi qu'aux aspirations des collaborateurs. Dans ce même objectif et pour renforcer le savoir-faire des collaborateurs, deux axes stratégiques de formation ont été identifiés au niveau du groupe et déployés dans les différentes filiales :

- améliorer les fondamentaux et accroître la rentabilité ;
- innover pour l'avenir.

Ces thématiques ont débouché sur des formations tout au long de l'année avec, à titre d'exemples, une formation à l'audit interne ISO 14001 ou encore une formation sur la sécurité des machines. Enfin, un programme de tutorat est mis en place dans les usines de Tivoly SA afin de faciliter la transmission des compétences aux nouveaux arrivants.

Afin de s'aligner avec les autres sites, Tivoly China a mis en place, en 2024, un parcours d'intégration formalisé pour les nouveaux collaborateurs.

LAFUMA MOBILIER

Les engagements de la société en termes de formation sont formalisés au sein de la politique RSE de Lafuma Mobilier. En particulier, des formations internes et externes structurées par un plan de développement des compétences sont proposées aux collaborateurs de Lafuma Mobilier SAS, et un parcours de formation et d'évolution au sein de l'entreprise a été mis en place pour Lallemand et Sherpa.

PEUGEOT SAVEURS

En 2024, un plan de formation a été formalisé, avec plusieurs sessions organisées sur le site de Quingey.

Des organismes externes ont dispensé des formations, notamment sur la santé et la sécurité (formations CACES⁽¹⁾ et RIA⁽²⁾), l’habilitation électrique, ainsi que sur les nouvelles réglementations européennes. Par ailleurs, en interne, Peugeot Saveurs a organisé une formation portant sur les gestes et postures à adopter sur les postes de travail.

JULBO

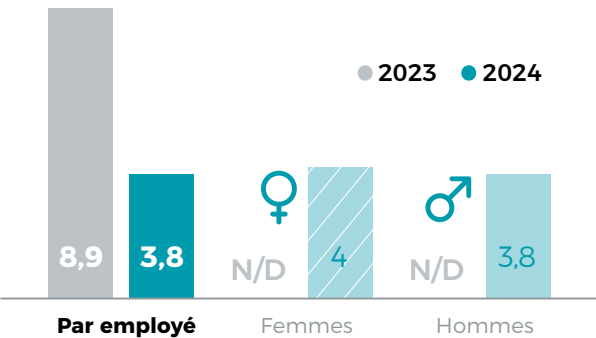
Julbo prête attention aux besoins de formation de ses salariés, veillant à ce que ces derniers soient en adéquation avec leurs fonctions actuelles. Lors de l’ouverture de nouveaux postes, la société privilégie la mobilité interne en envisageant en premier lieu la formation et le développement des compétences des employés actuels pour pourvoir ces postes, avant de considérer le recrutement externe. Par ailleurs, Julbo a lancé un programme de formation complet destiné à l’ensemble des salariés pour accompagner la transition numérique de l’entreprise, incluant la mise en œuvre d’un nouveau système ERP (logiciel de gestion d’entreprise) et la numérisation des processus. Une colocation à deux pas du siège est mise à disposition des stagiaires et alternant pour faciliter leur intégration tout en limitant leurs frais.

MONBENTO

Une démarche GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) a été mise en place dans le but d’aligner les emplois et les compétences avec les besoins réels de Monbento. Des entretiens ont été réalisés pour évaluer chaque poste selon les attentes de l’entreprise, et un plan de formation sur deux ans a été défini en 2022, portant notamment sur les enjeux du développement durable et l’apprentissage des langues.

Indicateur

Nombre moyen d’heures de formation par employé



PÉRIMÈTRE

Employés permanents et non permanents

TAUX DE COUVERTURE

Nombre moyen d’heures de formation par employé : 97 % en 2023, 100 % en 2024

Nombre moyen d’heures de formation pour les femmes employées et nombre moyen d’heures de formation pour les employés hommes : 80 %

(1) La formation CACES (certificat d’aptitude à la conduite en sécurité) a pour but de certifier les compétences des opérateurs dans la conduite d’engins de manutention (chariots élévateurs, nacelles, etc.).

(2) La formation RIA (robinet incendie armé) permet d’appréhender le fonctionnement et la manipulation d’un robinet d’incendie armé afin d’être capable de réagir efficacement et en toute sécurité en cas de risque d’incendie.



Risque lié à la gestion de la santé et sécurité au travail

Description du risque

En matière de santé et sécurité dans le cadre du travail, les collaborateurs sont principalement exposés à des risques physiques compte tenu de la nature industrielle de l'activité des filiales. Ils peuvent également être exposés à des risques psychosociaux⁽¹⁾. Une gestion inadéquate de ces risques aurait un impact négatif sur la santé et la sécurité des collaborateurs, mettrait en péril le bon déroulement des opérations et exposerait les filiales et la marque Peugeot à des risques réputationnels et juridiques. Il est alors nécessaire pour les filiales d'anticiper et de prévenir les accidents de travail, notamment *via* la formation des collaborateurs, et de mettre en place des actions visant à garantir leur sécurité.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

Le directeur RH-ESG Groupe en collaboration avec les responsables Hygiène Sécurité Environnement (HSE) du groupe ont la charge de la santé et sécurité des collaborateurs au travail. Chaque site a la responsabilité du suivi de son accidentologie et de la mise en œuvre d'un plan d'action pour atteindre cet objectif. Chez Tivoly SA, une commission interne Santé Sécurité et Conditions de travail (CISSCT) a été mise en place en 2023 au sein du CSE (Comité social et économique) afin de renforcer les actions sur les sujets de santé et sécurité des collaborateurs. Des référents HSE ont également été identifiés sur les sites français. En 2024, une politique SSE (Santé Sécurité Environnement) a été déployée au niveau du groupe Tivoly, afin d'évaluer les risques liés à la

santé et sécurité des collaborateurs et ainsi prévenir les accidents et maladies professionnels.

Pour renforcer la santé et la sécurité au travail, Tivoly SA a distribué un livret d'accueil « Santé-Sécurité » sur l'ensemble de ses sites et a formalisé un programme PAPRI Pact⁽²⁾ en 2024 afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail, avec un budget associé. Des audits sécurité ont également lieu chez Neco et ont été réalisés pour la première fois en 2024 chez Tivoly SA. Sur le site chinois, un programme de formation sur les risques liés à la santé et à la sécurité a été lancé.

Des contrôles et vérifications périodiques réglementaires sont également assurés par des organismes agréés sur certains types d'équipement sur les sites français. Après chaque visite, un rapport est établi par la société qui effectue le contrôle. Toutes les observations sont traitées, en interne ou en externe, suivant un planning défini.

LAFUMA MOBILIER

Concernant la santé et la sécurité de ses collaborateurs, Lafuma Mobilier a formalisé ses engagements au sein de la politique RSE.

À l'échelle de Lafuma Mobilier SAS, une politique dédiée est en cours de rédaction afin de compléter le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui sera mis à jour en janvier 2025. En termes de gouvernance, l'évaluation des risques professionnels se fait entre la direction et le CSSCT (Commission santé sécurité et conditions de travail) non obligatoire au vu de notre nombre de salariés. Par ailleurs, un référent Santé Sécurité Qualité de Vie au travail a été nommé et formé fin 2024. Un système de gestion de la santé, sécurité

(1) Définition du Code du travail : risques liés à l'environnement professionnel qui portent atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. Ils sont à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail (social). Exemples : stress, harcèlement moral ou sexuel, violences au travail...

(2) Le PAPRI Pact, ou programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, est un programme mis en place dans le cadre de la gestion des risques professionnels en entreprise, visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

du travail, risques, conseils et accompagnement est également mis en place et existe par le biais d'une équipe de sauveteurs secouristes du travail, une équipe de délégués et syndicaux du personnel formé et une affiliation à la médecine du travail.

Pour la sécurité sur site, des consignes de sécurité sont affichées dans les zones à risque. Des formations à la sécurité sont également données aux collaborateurs travaillant sur les machines industrielles et des équipements de protection ou liés à la santé individuelle sont mis à la disposition des salariés. Les accidents de travail font l'objet d'un suivi et de rapports annuels.

PEUGEOT SAVEURS

Sur l'usine de Quingey, un référent est responsable des sujets de santé et sécurité des salariés et y consacre un jour par semaine, sous la supervision du directeur industriel. Le groupe a déployé la méthode QRQC (*Quick Response Quality Control*), une démarche d'amélioration continue permettant d'impliquer l'ensemble des employés sur les sujets de santé et sécurité, de remonter quotidiennement les incidents et de limiter ainsi les risques. Un plan de formation SST est aussi dispensé tous les ans aux collaborateurs en charge de la production et est proposé à l'ensemble des salariés. Tous les nouveaux collaborateurs sont également sensibilisés aux risques de santé et sécurité dans les ateliers. En outre, en 2016, le groupe a réalisé une évaluation de ses risques psychosociaux et a formalisé un plan d'action dédié.

Peugeot Saveurs met également progressivement en place des mesures visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail. À titre d'exemples, l'entreprise a installé des tables mieux adaptées dans l'atelier de vernissage et a conçu des aménagements spécifiques pour les employés souffrant de problématiques chroniques.

JULBO

Afin de garantir la santé et sécurité au sein de ses ateliers, Julbo a nommé des responsables sécurité, à la fois en France et en Roumanie, qui ont pour mission de contrôler la sécurité dans les différents ateliers de production et de contrôle qualité, ainsi que dans l'entrepôt et le centre de distribution.

Conformément à ses objectifs, en 2023, Julbo France a formé dix collaborateurs au sauvetage secourisme du travail et quinze collaborateurs à la prévention et sécurité incendie. En 2025, de nouvelles formations en santé-sécurité sont prévues pour les nouveaux collaborateurs. Par ailleurs, au sein de l'atelier de découpe de verre particulièrement bruyant, les collaborateurs ont été équipés de bouchons d'oreille faits sur mesure. Enfin, des sanctions sont appliquées en cas de non-port des équipements de protection individuelle, sous la forme de rappels à l'ordre suivis d'avertissements. En 2025, le DUER sera mis à jour avec l'aide de la médecine du travail.

MONBENTO

Monbento a instauré des mesures de sécurité pour prévenir les accidents logistiques. En parallèle, l'entreprise adresse les risques psychosociaux en sensibilisant ses employés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle lors des entretiens annuels.

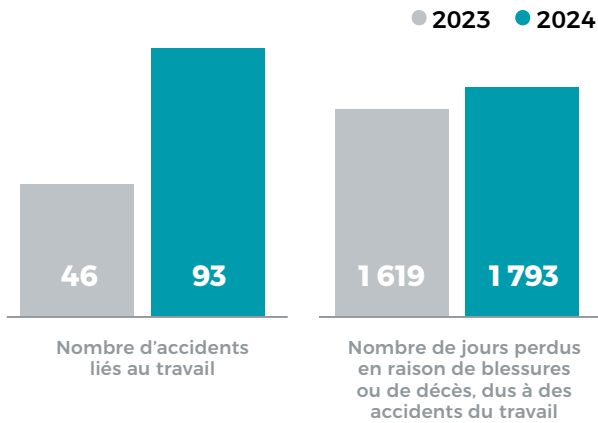
BRETAGNE CÉRAMIQUE INDUSTRIE

Chez Bretagne Céramique Industrie, l'enjeu de santé et sécurité au travail est la responsabilité du directeur industriel, chargé d'identifier et d'évaluer les risques inhérents aux postes de travail pour les employés. Le responsable administratif et financier est en charge du suivi quotidien des accidents du travail et des maladies professionnelles. Des responsables SST (santé et sécurité au travail) sont quant à eux en charge de la prévention des risques professionnels et à la gestion des urgences sur le lieu de travail.

Bretagne Céramique Industrie a cartographié l'ensemble de ses risques santé et sécurité et a mis en place un plan d'action dédié. Ainsi, sur son site de Languidic, cinq collaborateurs ont été formés en tant que sauveteurs secouristes du travail, chariots élévateurs, ou au pilotage d'engins de manutention par exemple. La société a également déployé des fiches contenant les règles de sécurité propres à chaque poste dans l'atelier de production afin de rappeler les consignes et bonnes pratiques en matière de santé et sécurité. Enfin, la santé et sécurité est également abordée lors d'échanges réguliers avec les équipes dans le cadre de la méthode Kaizen (démarche d'amélioration continue des processus et opérations).

Santé et sécurité des employés

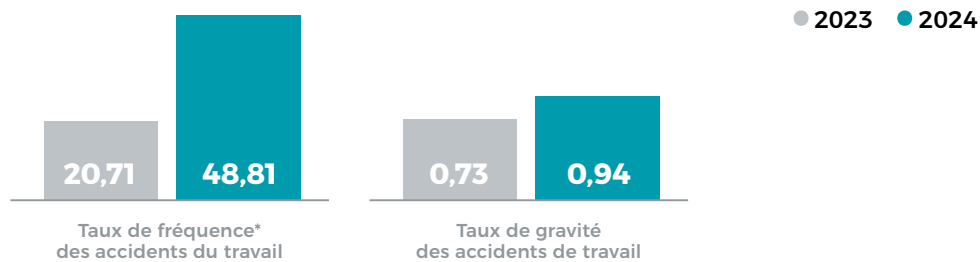
Indicateur	2023	2024
Nombre de décès dans les effectifs de l'entreprise	N/D	1
Nombre de décès dus à des blessures et maladies professionnelles	N/D	0



PÉRIMÈTRE Employés permanents et non permanents

TAUX DE COUVERTURE 96 % en 2023, 100 % en 2024

Taux de gravité et taux de fréquences des accidents de travail



* L'évolution du taux de fréquence des accidents du travail est justifiée par :

- L'évolution de la méthodologie de comptabilisation de ces accidents. En 2023, seuls les accidents du travail avec arrêt de travail ont été comptabilisés. En 2024, tous les accidents du travail, avec et sans arrêt de travail, ont été comptabilisés.
- L'évolution du périmètre de la donnée pour Peugeot Saveurs qui, en 2024, couvre toutes les entités de la filiale. En 2023, le nombre d'accident du travail couvraient le siège uniquement.

Formule de calcul du taux de gravité des accidents :

*Nombre de jours d'absence en raison de blessures et de décès liés au travail / Nombre d'heures théoriques travaillées * 1 000*

Formule de calcul du taux de fréquence des accidents :

*Nombre d'accidents du travail / Nombre d'heures théoriques travaillées * 1 000 000*

PÉRIMÈTRE Employés permanents et non permanents

TAUX DE COUVERTURE 96 % en 2023, 100 % en 2024

INFORMATIONS DE GOUVERNANCE



Risque lié à la maîtrise de la chaîne de valeur : origine géographique des matériaux et de la fabrication des produits

Description du risque

Depuis sa création, la marque Peugeot incarne un certain art de vivre à la française auprès de ses parties prenantes. Dans un contexte de mondialisation où les activités se développent à l'international, Peugeot est une marque ancrée dans des territoires régionaux, français et plus largement européens. En cohérence avec ses valeurs, Peugeot Frères Industrie soutient et encourage activement ses propres filiales à privilégier une fabrication et un approvisionnement européens.

De cette façon, Peugeot Frères Industrie souhaite renforcer la maîtrise de la chaîne de valeur de ses filiales en sécurisant l'approvisionnement des ressources nécessaires et en minimisant les potentiels risques éthiques associés. En effet, réduire la dépendance envers les fournisseurs et fabricants étrangers permet de limiter les incertitudes quant à la disponibilité des produits, leur qualité et la fluctuation des prix en lien avec de potentielles perturbations logistiques ou géopolitiques. Par ailleurs, la provenance locale des ressources garantit l'alignement des pratiques environnementales et sociales appliquées par les fournisseurs et fabricants avec les standards européens et notamment les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les conditions de travail, auxquels se conforme le groupe familial Peugeot. Enfin, en privilégiant une chaîne d'approvisionnement et une production européenne, Peugeot Frères Industrie contribue à réduire l'empreinte carbone et environnementale de la production de ses filiales tout en développant l'emploi et les territoires sur lesquels les filiales sont implantées.

Politiques et actions mises en œuvre

TIVOLY

Afin de garantir ses approvisionnements et dans le cadre de sa démarche ESG, Tivoly souhaite favoriser le développement économique local et le déploiement de cycles courts d'approvisionnement.

Dans son plan de transformation, le groupe s'est ainsi fixé pour objectif de réduire sa dépendance vis-à-vis des fournisseurs chinois. Dès que possible compte tenu de l'exposition structurelle du secteur du bricolage aux fournisseurs asiatiques, le groupe recherche des sources d'approvisionnement alternatives, en particulier sur le sol européen.

En particulier, le choix des fournisseurs a été étudié afin d'être au plus proche des sites de production dans le but de réduire les distances de la chaîne logistique, de privilégier des circuits plus courts, et de réduire les risques de dépendance. Ainsi, le groupe Tivoly a diversifié son portefeuille de fournisseurs avec en 2024, plus de 1562 fournisseurs répartis dans le monde entier : 57,3 % des fournisseurs sont situés en Europe, 28,3 % sont situés en Asie et 14,2 % sont situés aux États-Unis (les 0,2 % restants étant localisés dans d'autres régions du monde).

LAFUMA MOBILIER

Engagée dans sa région, Lafuma Mobilier s'est fixé comme objectif d'avoir 60 % de ses fournisseurs dans la région Auvergne-Rhône-Alpes d'ici 2030.

En 2023, 95,4 % des achats ont été réalisés auprès de fournisseurs situés en Europe (y compris France). Les seuls achats réalisés hors Europe concernent des mousquetons importés de Chine, des tissus importés de Tunisie et des prestations de communication / logistique en lien avec les services généraux achetés en Arabie Saoudite et Royaume-Uni.

Tous les sous-traitants sont situés en France et en Europe.

PEUGEOT SAVEURS

Peugeot Saveurs est profondément ancrée dans son territoire local et place naturellement au cœur de sa stratégie le maintien d'un approvisionnement et d'une fabrication en France.

Si ces engagements n'ont pas été formalisés au sein d'une politique spécifique, ils font partie de la culture d'entreprise. Le processus de décision repose sur une chaîne d'approvisionnement courte, où la proximité et la localisation France/Europe sont préférentielles.

Dans le cadre de sa démarche de développement durable mais aussi dans une volonté de réduire sa dépendance à l'Asie et les coûts de transport, la société s'attache à relocaliser au maximum son approvisionnement de produits finis en France et en Europe. En 2024, 85 % des produits vendus par le groupe sont ainsi fabriqués en France dans l'usine de Quingey ou par des fabricants locaux tels que Bretagne Céramique Industrie. Dès 2018, la fabrication du modèle de moulin Paris Acrylique et celle des anneaux de centrage, pièce indispensable dans tous les moulins Peugeot, ont été rapatriées de Chine en France. La société favorise également la sous-traitance en France et en Europe lorsque cela est possible techniquement et viable économiquement.

En outre, Peugeot Saveurs privilégie un approvisionnement local de ses matières premières : à titre d'exemple en 2024, 100 % du bois, qui représente 10 % des achats du groupe pour la production des moulins, provient de scieries françaises certifiées PEFC (*Program for the Endorsement of Forest Certification*, programme de reconnaissance des certifications forestières), situées à moins de 180 km du site de Quingey.

JULBO

Julbo a pour ambition de renforcer la part de production et d'achat en Europe afin de raccourcir le cycle d'approvisionnement et réduire sa dépendance à l'Asie. En 2024, les produits sont sourcés de façon quasi équivalente entre l'Europe (France et Roumanie) et l'Asie. Afin d'améliorer ce mix, Julbo a mis en place un plan de productivité pour l'usine de Roumanie afin d'absorber plus de volume. L'éco-conception des produits favorise également les circuits courts.

Afin d'affirmer son appartenance nationale, Julbo a lancé l'étude de deux nouveaux modèles de lunettes qui seraient entièrement fabriquées en France et dont la commercialisation serait prévue dans les prochaines années. Ces modèles devraient respecter un cahier des charges garantissant une fabrication 100 % française, avec des composants et des verres produits et assemblés en France. En 2024, l'étude de rentabilité du projet est toujours en cours.

MONBENTO

Monbento attache une grande importance à la production française de ses produits et valorise le *Made in France* auprès de ses parties prenantes.

La société a rapatrié en France une partie de la production de ses deux références phares (représentant 40,8 % du chiffre d'affaires en 2024), MB Original en 2017 et MB Square en 2021. Cette démarche implique de centraliser l'assemblage et la production des fonctions principales de ces produits en France, tout en privilégiant les matières premières en provenance de France et d'Italie. Monbento s'engage également dans une démarche de rapatriement progressif de la production des composants en France, à l'instar des valves dont le moule d'origine a été redéveloppé, pour pouvoir être produites en France.

En parallèle, pour la conception de ses produits, Monbento favorise les fournisseurs locaux dès que possible afin de réduire la dépendance à la Chine, en tenant compte du rapport qualité / prix. Bien que la société maintienne son engagement pour le *Made in France*, le lancement du programme Loyalty Market en 2025 et la reprise de l'activité commerciale en Chine pourraient entraîner une répartition plus importante de la production en Chine au détriment de la part française.

BRETAGNE CÉRAMIQUE INDUSTRIE

Pour Bretagne Céramique Industrie, le *Made In France* fait partie intégrante de son positionnement. En effet, la marque « Esprit de cuisine » qu'elle exploite a obtenu le label Origine France Garantie (OFG) en 2013 grâce à une production 100 % française.

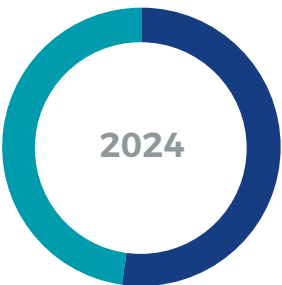
Afin de valoriser son savoir-faire et son ancrage local, la stratégie de développement commercial de

la société consiste à privilégier la vente des produits fabriqués sur son site en France au détriment de ceux produits par des fournisseurs étrangers. En effet, lorsque Bretagne Céramique Industrie ne possède pas l'équipement nécessaire à la fabrication ou que la capacité de production de son usine est atteinte, elle externalise la production des modèles vendus à des fabricants portugais, afin de privilégier une production européenne dans la mesure du possible.

En 2024, 98,80 % du chiffre d'affaires de Bretagne Céramique Industrie était ainsi réalisé sur les produits fabriqués en France sur son site, 1,20 % sur les produits fabriqués au Portugal.

Concernant l'origine des matières premières, sur son site de production, Bretagne Céramique Industrie sélectionne des matériaux en provenance d'Europe (France, Espagne et Allemagne principalement), en particulier pour l'argile, sa matière première principale.

Part du chiffre d'affaires
réalisé sur la vente de produits
manufacturés dans l'Union
européenne, au Royaume-Uni
et en Suisse



- **52,46 %**
Union européenne,
Royaume-Uni
et Suisse
- **47,54 %**
Hors Union
européenne,
Royaume-Uni
et Suisse

PÉRIMÈTRE Chiffre d'affaires réalisé au cours de l'année sur :

1. Des articles manufacturés sur le/les sites de la filiale situés dans l'Union européenne, le Royaume-Uni et en Suisse.
2. Des articles manufacturés par un fournisseur externe dont le/les sites de production sont situés dans l'Union européenne, le Royaume-Uni et en Suisse.

TAUX DE COUVERTURE 100 %

Indicateur	2023		2024		Taux de variation 2023-2024
	Donnée	Taux de couverture	Donnée	Taux de couverture	
Émissions de GES liées au transport amont et aval (sous-total de l'indicateur Scope 3 des émissions GES) PÉRIMÈTRE Scopes 1 et 2 des émissions des transporteurs et distributeurs issues de l'usage des moyens de transport (consommation d'énergie) et les émissions associées au cycle de vie des moyens de transport	1 653,52 teq CO ₂	100 %	1 289 teq CO ₂	60 %	- 22 %*

* Le taux de variation 2023-2024 est justifié par l'évolution du taux de couverture de la donnée 2024.



Risque lié à la qualité et à l'efficacité de la gouvernance actionnariale des filiales

Description du risque

En cohérence avec son positionnement et sa philosophie d'actionnaire responsable, Peugeot Frères Industrie fait de la bonne gouvernance de ses filiales un élément clé de sa stratégie. En effet, une gouvernance efficace est essentielle pour assurer le bon développement de leurs activités et l'alignement des pratiques avec les valeurs de la marque Peugeot qu'elles contribuent à développer.

Politiques et actions mises en œuvre

La mise en place d'une gouvernance actionnariale efficace et professionnelle au sein des sociétés est à cœur de l'ADN du groupe familial. Dans ce cadre, afin d'accompagner au mieux le développement de ses filiales, Peugeot Frères Industrie s'assure que chacune des filiales qui dispose d'un Conseil d'administration ou d'un Conseil de surveillance est structurée de manière efficace afin de définir les orientations stratégiques, d'accompagner le management et d'assurer la maîtrise des principaux risques. Ces organes de gouvernance sont composés de représentants de l'actionnaire, d'administrateurs familiaux et d'administrateurs indépendants sélectionnés pour leur contribution respective au regard des enjeux de la société (vision stratégique, expertise, expérience). En particulier, afin de sélectionner les administrateurs familiaux les plus pertinents pour chaque société, les profils des nouveaux membres sont évalués par un cabinet externe spécialisé.

La gouvernance mise en place au sein des filiales s'inspire des meilleurs standards de place adaptés à la taille et aux enjeux des sociétés. Le fonctionnement des organes de gouvernance est notamment régulièrement évalué par les administrateurs *via* des questionnaires permettant d'améliorer leur pertinence et leur impact. Une évaluation des conseils des sociétés du groupe a été réalisée début 2024. De manière générale, Peugeot Frères Industrie procède à une revue annuelle des pratiques de gouvernance au sein de ses filiales afin d'identifier les leviers à activer dans une démarche d'amélioration continue. Des séminaires entre administrateurs permettent de réfléchir aux problématiques rencontrées par les sociétés. Afin de favoriser la présence des administrateurs aux réunions, un dispositif de rémunération variable des administrateurs a été mis en place. Au-delà de ces mesures mises en œuvre à l'échelle des organes de gouvernance, Peugeot Frères Industrie s'attache à instaurer une relation de proximité avec les équipes dirigeantes de chacune des filiales, qui se manifeste de multiples manières : revues de management mensuelles, Clubs dirigeants permettant de créer du lien et de partager les difficultés et bonnes pratiques, Clubs thématiques (ESG, digital, opérations, etc.).

Note méthodologique

Contenu de la déclaration de performance extra-financière (DPEF)

En application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la société est tenue d'établir au titre de l'exercice 2024 une Déclaration consolidée de performance extra-financière conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant :

- une présentation du modèle d'affaires ;
- une description des principaux risques extra-financiers ;
- une présentation des politiques de maîtrise de ces risques ;
- les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

Cette Déclaration de performance extra-financière 2024 fait l'objet d'une revue en détail réalisée par Grant Thornton, l'organisme tiers indépendant choisi par Établissements Peugeot Frères, conformément à l'article R 255-105-1 du Code de commerce sur les éléments suivants :

- la conformité de la DPEF à la réglementation ;
- la sincérité des informations fournies, à savoir les résultats des politiques des risques extra-financiers les plus significatifs.

Période et fréquence de la DPEF

Sauf mention contraire dans le corps du document, le présent rapport porte sur l'année calendaire du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Périmètre de la DPEF 2024

Sont incluses dans le périmètre de la DPEF 2024 les entités suivantes :

- **Établissements Peugeot Frères**, la société mère
- **Peugeot Invest**, filiale d'Établissements Peugeot Frères
- **Peugeot 1810**, filiale d'Établissements Peugeot Frères et de Peugeot Invest
- **Peugeot Frères Industrie**, filiale d'Établissements Peugeot Frères
- **1st Kind**, filiale d'Établissements Peugeot Frères
- **Groupe Tivoly**, filiale de Peugeot Frères Industrie, composé des filiales suivantes : Tivoly SA (France), FFDM (France), Neco (Espagne), Inc (États-Unis), ETL (Royaume-Uni), D. F. (Mexique), Tivelon et Tivoly Tools (Chine).
- **Peugeot Saveurs**, filiale de Peugeot Frères Industrie
- **Monbento**, filiale de Peugeot Frères Industrie
- **Julbo**, filiale de Peugeot Frères Industrie
- **Bretagne Céramique Industrie**, filiale de Peugeot Frères Industrie
- **Lafuma Mobilier**, filiale de Peugeot Frères Industrie acquise en juillet 2024

Compte tenu de sa date d'acquisition, Lafuma Mobilier est exclue du processus d'identification et de cotation des risques extra-financiers, et du reporting quantitatif 2024 consolidé au niveau des filiales de Peugeot Frères Industrie. Les politiques et actions de durabilité ont cependant été reportées dans le présent rapport.

Sont entièrement exclues du périmètre de la DPEF 2024 les participations minoritaires de Peugeot 1810, Peugeot Invest et Peugeot Frères Industrie, car elles ne font pas partie des comptes consolidés.

Afin de tenir compte des différences d'activités et de modèles d'affaires au sein du groupe familial, la présente déclaration est composée de deux parties distinctes: la première est la DPEF des holdings du groupe familial et la seconde est celle des filiales commerciales et industrielles de Peugeot Frères Industrie.

Dès qu'un risque extra-financier, une politique de maîtrise ou un indicateur de performance ne concerne qu'une partie du périmètre, cela est précisé dans la déclaration. En particulier:

- pour la DPEF d'Établissements Peugeot Frères, les entités concernées sont indiquées dans les titres et descriptions des risques extra-financiers;
- pour la DPEF des filiales de Peugeot Frères Industrie, les filiales concernées par les politiques sont également identifiées.

Identification et mise à jour des risques extra-financiers et des politiques de maîtrise associées

HOLDINGS D'ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES

Dans le cadre de ses précédentes DPEF, le groupe familial a identifié les risques extra-financiers associés au modèle d'affaires des holdings et les politiques de maîtrise associées sur la base des éléments suivants: des entretiens avec les collaborateurs clés des différentes entités du groupe, la cartographie des risques opérationnels et stratégiques d'Établissements Peugeot Frères réalisée en 2021 par un cabinet externe, le benchmark des DPEF d'autres groupes ayant un modèle d'affaires comparable.

Afin de mettre à jour la DPEF pour l'exercice 2024:

- compte tenu de l'absence de changement au niveau des activités des holdings, la présente Déclaration reprend la même liste de risques extra-financiers que la Déclaration précédente. En parallèle, anticipant l'évolution de la réglementation et l'entrée en vigueur de la CSRD, le groupe familial a également débuté son analyse de double matérialité qui sera finalisée dans les prochaines années;
- les politiques de maîtrise ont été revues sur la base d'entretiens et/ou d'échanges écrits avec les propriétaires des risques.

FILIALES DE PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE

Dans la DPEF 2023, les risques extra-financiers associés aux modèles d'affaires des filiales sont issus des enjeux extra-financiers communs aux filiales identifiés par Peugeot Frères Industrie à la suite d'une analyse de matérialité simple réalisée en interne. Ces enjeux communs et les engagements associés formalisés par la société constituent la démarche de durabilité appelée « Peugeot Way ». Pour chaque filiale, les politiques de maîtrise mises en place avaient été identifiées sur la base des éléments suivants : une revue des enjeux sectoriels du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), une analyse des feuilles de route RSE et des entretiens avec des collaborateurs de Peugeot Frères Industrie et des filiales.

Afin de mettre à jour la DPEF pour l'exercice 2024 :

- Compte tenu de l'absence de changement au niveau des activités des filiales⁽¹⁾, la présente Déclaration reprend la même liste de risques extra-financiers que la Déclaration précédente, étant précisé que le Risque lié à l'impact environnemental des emballages des produits a été intégré au Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment *via* la consommation de matières premières non renouvelables et la durée de vie des produits. En effet, les politiques de ces deux risques relevant de l'éco-conception, il a été jugé pertinent de rassembler ces thématiques.
- Les politiques de maîtrise ont été revues sur la base d'entretiens et/ou d'échanges écrits avec les propriétaires des risques.

Conformément à la réglementation en vigueur, les thèmes suivants ont été analysés et aucun d'entre eux n'a présenté des risques RSE potentiels élevés pour le groupe familial (holdings et filiales de Peugeot Frères Industrie :

- de la lutte contre la précarité alimentaire ;
- du respect du bien-être animal ;
- d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- des actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

Évaluation et hiérarchisation des risques extra-financiers

HOLDINGS D'ÉTABLISSEMENTS PEUGEOT FRÈRES

MÉTHODOLOGIE DE COTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DÉFINIE DANS LE CADRE DE LA PREMIÈRE DPEF 2022

Chaque risque extra-financier a été évalué par un Comité de cotation et validé par les propriétaires des risques. Le Comité de cotation était composé de la secrétaire générale, du directeur juridique et les collaborateurs du Département juridique, la responsable engagement durable et le directeur administratif et financier. La méthodologie de cotation utilisée est celle de la cartographie des risques opérationnels et stratégiques d'Établissements Peugeot Frères réalisée en 2021. Le risque extra-financier est ainsi évalué selon trois critères : le niveau d'impact, la probabilité de sa survenance, et la qualité des politiques de maîtrise mises en place.

MÉTHODOLOGIE DE COTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DE LA DPEF 2024

Compte tenu de l'absence de changement au niveau des activités des holdings, la présente Déclaration reprend la même cotation de risques extra-financiers que la Déclaration précédente.

(1) Compte tenu de la date d'acquisition, Lafuma Mobilier est exclue du processus d'identification et de cotation des risques extra-financiers pour la Déclaration 2024.

Dans la présente déclaration, ils sont publiés par catégorie :

Catégorie	2023
Investisseur responsable	Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales du groupe familial et le positionnement ESG d'Établissements Peugeot Frères
	Risque d'inadéquation entre la prise en compte des enjeux ESG et les pratiques d'investissement d'Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest
Environnement	Risque de mauvaise maîtrise de l'empreinte environnementale au niveau des sociétés holding
Social	Risque en matière de gestion des ressources humaines
Gouvernance	Risque lié à la perte de l' <i>affectio familiae</i>
	Risque lié à l'éthique des affaires
	Risque de cyberattaques au sein des holdings

FILIALES DE PEUGEOT FRÈRES INDUSTRIE

MÉTHODOLOGIE DE COTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DÉFINIE DANS LE CADRE DE DPEF 2023

Chaque risque extra-financier des filiales de Peugeot Frères Industrie sont issus d’une analyse de matérialité simple réalisée en interne. En effet, dans le cadre de sa démarche de durabilité appelée « Peugeot Way », la société a analysé la matérialité de vingt-sept enjeux RSE pour son portefeuille, considérant leur pertinence sectorielle (SASB) et vis-à-vis de l’ADN Peugeot, de la capacité d’actions des filiales sur ces thématiques et de la visibilité associée. À la suite de cette analyse, Peugeot Frères Industrie a identifié les huit enjeux clés les plus matériels pour les filiales et a formalisé des engagements prioritaires correspondants, dont sont issus les risques extra-financiers présentés dans la DPEF.

MÉTHODOLOGIE DE COTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DE LA DPEF 2024

Compte tenu de l’absence de changement au niveau des activités des filiales, la présente Déclaration reprend la même cotation de risques extra-financiers que la Déclaration précédente.

Dans la présente déclaration, ils sont publiés par catégorie :

Catégorie	Engagement du « Peugeot Way »	Risque extra-financier
Environnement	Identifier des matériaux alternatifs aux matières premières non renouvelables et allonger la durée de vie de nos produits par la réparabilité Réduire l'utilisation des emballages	Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment <i>via</i> la consommation de matières premières non renouvelables, la durée de vie des produits et les emballages des produits
	Réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément à l'Accord de Paris	Risque lié à la maîtrise de l'empreinte carbone des filiales conformément à l'Accord de Paris
Social	Être à l'écoute de nos collaborateurs et cultiver leur engagement	Risque lié au recrutement des collaborateurs et à leur engagement
	Investir dans l'évolution de nos collaborateurs	Risque lié au développement des compétences des collaborateurs et à la formation
	Garantir la sécurité des collaborateurs	Risque lié à la gestion de la santé et sécurité au travail
Gouvernance	Accroître la part de fabrication et d'approvisionnement européenne	Risque lié à la maîtrise de la chaîne de valeur : origine géographique des matériaux et de la fabrication des produits

Indicateurs clés de performance

Établissements Peugeot Frères et Peugeot Frères Industrie ont identifié des indicateurs de performance qui attestent la maîtrise des risques extra-financiers identifiés sur leurs périmètres respectifs. Ceux-ci ont été collectés auprès des propriétaires des risques extra-financiers.

Sauf mention contraire, les données sont reportées au 31 décembre de chaque année. La performance des indicateurs est exprimée par une variation par rapport à l'année précédente lorsque celle-ci est disponible.

Dans la DPEF des filiales de Peugeot Frères Industrie, le taux de couverture des données publiées est indiqué pour chaque indicateur de performance. Celui-ci correspond au chiffre d'affaires du périmètre pour lequel la donnée est disponible rapporté au chiffre d'affaires consolidé de l'ensemble des filiales. À noter que Lafuma Mobilier est exclue du périmètre du reporting quantitatif 2024.

Annexes

Holdings

Catégorie	Risque DPEF 2023	Risque DPEF 2024
Investisseur responsable	Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales du groupe familial et le positionnement ESG d'Établissements Peugeot Frères	Risque d'inadéquation entre les pratiques des filiales industrielles et commerciales du groupe familial et le positionnement ESG d'Établissements Peugeot Frères
	Risque d'inadéquation entre la prise en compte des enjeux ESG et les pratiques d'investissement d'Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest	Risque d'inadéquation entre la prise en compte des enjeux ESG et les pratiques d'investissement d'Établissements Peugeot Frères et Peugeot Invest
Environnement	Risque de mauvaise maîtrise de l'empreinte environnementale au niveau des sociétés holding	Risque de mauvaise maîtrise de l'empreinte environnementale au niveau des sociétés holding
Social	Risque en matière de gestion des ressources humaines	Risque en matière de gestion des ressources humaines
Gouvernance	Risque lié à la perte de l' <i>affectio familiae</i>	Risque lié à la perte de l' <i>affectio familiae</i>
	Risque lié à l'éthique des affaires	Risque lié à l'éthique des affaires
	Risque de cyberattaques au sein des holdings	Risque de cyberattaques au sein des holdings

Filiales

Catégorie	Risque DPEF 2023	Risque DPEF 2024
Environnement	Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment <i>via</i> la consommation de matières premières non renouvelables et la durée de vie des produits	Risque lié à l'impact environnemental des produits, notamment <i>via</i> la consommation de matières premières non renouvelables, la durée de vie des produits et les emballages des produits
	Risque lié à l'impact environnemental des emballages des produits	
	Risque lié à la maîtrise de l'empreinte carbone des filiales conformément à l'Accord de Paris	Risque lié à la maîtrise de l'empreinte carbone des filiales conformément à l'Accord de Paris
Social	Risque lié au recrutement des collaborateurs et à leur engagement	Risque lié au recrutement des collaborateurs et à leur engagement
	Risque lié au développement des compétences des collaborateurs et à la formation	Risque lié au développement des compétences des collaborateurs et à la formation
	Risque lié à la gestion de la santé et sécurité au travail	Risque lié à la gestion de la santé et sécurité au travail
Gouvernance	Risque lié à la maîtrise de la chaîne de valeur : origine géographique des matériaux et de la fabrication des produits	Risque lié à la maîtrise de la chaîne de valeur : origine géographique des matériaux et de la fabrication des produits
	Risque lié à la qualité et à l'efficacité de la gouvernance actionnariale des filiales	Risque lié à la qualité et à l'efficacité de la gouvernance actionnariale des filiales

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2024

Au Conseil d'administration,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de votre société (ci-après « **entité** ») désigné Organisme Tiers Indépendant (« **tierce partie** »), accrédité par Cofrac Validation/Vérification, n° 3-2122 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé⁽¹⁾ exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « **Référentiel** »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « **Informations** » et la « **Déclaration** »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites 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 la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration de performance extra-financière

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 entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient à la Direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;

(1) Avis n° : 100420250838.

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant; ainsi que
- mettre en place le 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.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

Responsabilité du Commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé, exprimant une conclusion d'assurance modérée, sur:

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies, en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce à savoir, les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur:

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes, *Intervention du Commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, à notre programme de vérification DPEF (VERIF - PR - 01_Programme de vérification DPEF_client_v4) transmis en début de mission et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées, visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre décembre 2024 et avril 2025, sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées, en exerçant notre jugement professionnel, nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons 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 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques, conformément au I de l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques, ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants, présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées, ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions

(1) Holdings : Peugeot 1810, Peugeot Invest, Peugeot Frères Industries, 1st Kind. Filiales (selon les indicateurs) : BCI, Julbo, Monbento, Peugeot Saveurs et Tivoly.

et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽¹⁾ et couvrent entre 93 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'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.

*Fait à Paris La Défense
le 21 avril 2025*

L'un des Commissaires aux comptes

GRANT THORNTON
Membre français de Grant Thornton International

Vianney Martin
Associé

Christophe Drevelle
Directeur Associé,
Transformation
Durable

Annexe

Indicateurs environnementaux

- Émissions totales de GES (basées sur la localisation) [filiale]
- Émissions GES Significatives du Scope 3: Transport et distribution amont et aval [filiale]
- Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis et provenant de sources fossiles [holdings]

Indicateurs sociaux

- Nombre moyen d'heures de formation par employé [filiale]
- Taux d'absentéisme des collaborateurs [filiale]
- Taux de fréquence des accidents du travail [filiale]
- Nombre total d'employés [filiale]
- Ratio hommes/femmes [holdings]

Indicateurs spécifiques

- Part de femmes au Conseil d'administration [holdings]
- Part des filiales et participations de Peugeot Frères Industrie ayant formalisé une feuille de route RSE [holdings]
- Part des dossiers d'investissement, en nombre, pour lesquels une analyse interne des enjeux ESG a été réalisée en phase d'acquisition [holdings]
- Part des collaborateurs « à risque » formés au moins une fois dans l'année à la cybersécurité *via* des campagnes internes [holdings]



ÉTABLISSEMENTS
Peugeot Frères

66, avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine