Rapport de Responsabilité Sociétale des Entreprises 2025



Juin 2026

KORUS group

SOMMAIRE

1. PRESENTATION DE KORUS GROUP 5

2. NOTRE POLITIQUE RSE 7

2.1. Gouvernance RSE 9

2.2. Analyse de matérialité 10

2.3. Certifications 11

a. Ecovadis 11
b. Certification ISO 9001 – 45001 – 14001 en Italie 12
c. Global Compact 12

2.4. Trajectoire de décarbonation 13

a. Bilan carbone 13
b. Objectifs de décarbonation alignés avec la SBTi 15

2.5. Théorème Ingénierie : une société à mission 17

3. NOTRE DEMARCHE RSE 18

3.1. 1er PILIER : L'équilibre social « Créer un environnement de travail sûr, inclusif et propice au développement des compétences. » 18

a. Qualité de Vie au Travail (QVT) 18
b. Santé et sécurité : une culture de prévention ancrée 19
c. Diversité 20
d. Mécénat traditionnel 21
e. Mécénat de compétences 23

3.2. 2e PILIER : L'engagement environnemental « Réduire l'impact de nos activités et accompagner la transition de notre secteur. » 24

a. Recours aux énergies renouvelables 24
b. Bonnes pratiques environnementales sur les chantiers 24
c. Politique d'achats responsables 25
d. Participation au groupe de travail sur l'intégration des démarches low-tech dans les projets de construction 26

3.3. 3e PILIER : La création de valeur durable « Concilier performance économique, responsabilité et création de valeur pour nos clients et nos parties prenantes. » 27

a. Nouvelle offre : Leasing Circulaire® 360 27
b. Les outils de la démarche Impakt 28

4. PERFORMANCES ET PERSPECTIVES 29

5. RAPPORT DE DURABILITE 2025 31

ÉDITO

Chez Korus Group, l'engagement est inscrit dans notre ADN. Depuis notre création, nous avons placé la volonté d'agir pour le bien commun au cœur de notre raison d'être. Nous contribuons, à notre échelle, à un modèle plus durable. Cette ambition se traduit par des actions concrètes et mesurables.

L'équilibre social est pour nous bien plus qu'un simple objectif : il constitue une pierre angulaire de notre engagement envers nos collaborateurs, nos partenaires et les communautés dans lesquelles nous évoluons. Notre environnement de travail est pensé comme un lieu où chacun peut s'épanouir, évoluer et être pleinement reconnu. Nous nous efforçons à promouvoir un cadre inclusif, où chacun se sent valorisé et respecté, où la diversité est encouragée et où les opportunités sont accessibles à tous, sans discrimination.

L'engagement environnemental est également une de nos priorités. Conscients de l'urgence climatique, nous accélérons nos efforts pour réduire l'impact de nos activités en déployant des pratiques plus durables, fondées sur l'amélioration continue, la réduction de notre empreinte et l'intégration de logiques circulaires et bas-carbone.

La création de valeur durable guide également notre transformation. C'est dans cette logique que nous avons développé notre offre de Leasing Circulaire® 360, pensée pour conjuguer performance économique et durabilité. À travers notre démarche Impakt, nous accompagnons nos clients dans la conception d'environnements plus vertueux, favorisant le bien-être des utilisateurs et, par conséquent, leur performance. Cette approche traduit notre volonté de créer une valeur durable, à la fois économique, environnementale et sociale, pour l'ensemble de nos parties prenantes.

C'est dans cet esprit que nous poursuivrons notre engagement : agir, mesurer nos impacts et rendre compte, en toute transparence, de nos avancées comme de nos axes de progrès.



Charles MARCOLIN
Président Korus Group

1. PRESENTATION DE KORUS GROUP

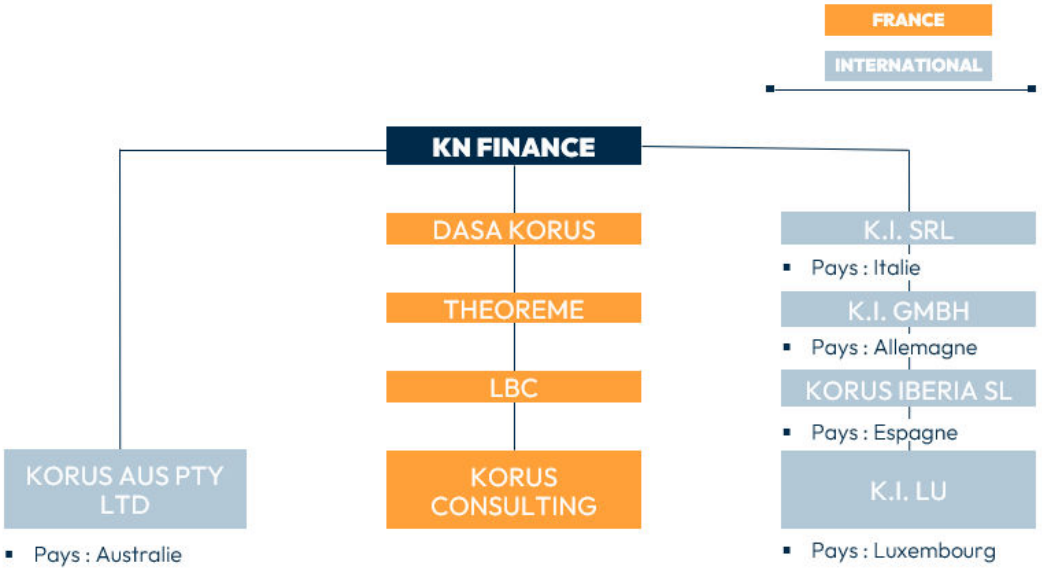
Korus Group est une entreprise internationale spécialisée dans la création de lieux de vie et de travail.

Nous plaçons l'innovation, la qualité de service et la responsabilité sociétale au cœur de notre développement. À travers nos activités, nous nous engageons à concilier performance économique, impact environnemental maîtrisé et création de valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Korus Group en quelques chiffres :



L'entreprise est chapeautée par la holding KN Finance. Elle compte plusieurs filiales :



- KN Finance : holding et services supports
- DASA Korus : la structure opérationnelle dédiée à l'activité de conception, réalisation et maintenance de lieux de vie et de travail
- THEOREME : filiale dédiée à la création de lieux de vie et de loisirs
- Korus Consulting : filiale dédiée au conseil stratégique lié à l'aménagement
- Lbc : filiale représentant l'expertise mobilier du groupe

Korus Group est également implanté en Europe et en Asie du Sud-Est.



Notre activité repose sur une approche globale intégrant le conseil, le design, le pilotage et la coordination de projet, la fourniture de mobilier ainsi que la maintenance multi-technique, afin d'assurer la cohérence, la qualité et la performance globale des projets que nous menons.



Chez Korus Group, nous sommes convaincus que les environnements de travail constituent de véritables leviers de transformation pour les organisations.

Face aux enjeux actuels comme la transition environnementale, les nouvelles façons de collaborer et l'hybridation des usages, notre mission est claire : concevoir des espaces durables, performants et centrés sur l'humain.

2. NOTRE POLITIQUE RSE

Notre démarche RSE structure nos actions, guide nos décisions et renforce notre responsabilité vis-à-vis de nos parties prenantes.

Cette deuxième partie présente la manière dont nous pilotons cette politique, par une vision, une gouvernance dédiée, des outils structurants tels que l'analyse de matérialité, ainsi que les engagements qui définissent notre trajectoire de décarbonation. Elle met également en lumière l'exemplarité d'une de nos filiales, devenue société à mission, illustrant la dynamique d'engagement qui anime le groupe.

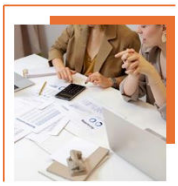
En effet, convaincus que les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans la transformation des modèles économiques et sociétaux, chez Korus Group, nous considérons que la performance se mesure autant à la valeur créée qu'aux impacts sociaux et environnementaux générés.

Cette conviction se traduit par **Impakt**, le cadre qui structure notre politique RSE autour de trois piliers complémentaires :

• **L'humain**, en favorisant la qualité de vie au travail, l'engagement des collaborateurs et la performance sociale ;
• **Le bâti**, en concevant des espaces plus performants, plus sobres et plus efficients ;
• **L'environnement**, en maîtrisant l'empreinte carbone de nos projets tout au long de leur cycle de vie.

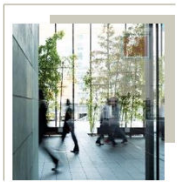
Fondée sur des engagements concrets et des résultats mesurables, la démarche Impakt mobilise l'ensemble de notre écosystème : collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs et acteurs des territoires. Ensemble, nous développons des solutions créatrices de valeur, conciliant performance économique, responsabilité sociale et préservation de l'environnement.

Parce que les espaces que nous concevons influencent durablement les usages, les conditions de travail et l'empreinte environnementale des organisations, nous assumons une double responsabilité : accompagner nos clients dans la création de lieux plus performants et plus durables, tout en réduisant les impacts liés à leur conception, leur réalisation et leur exploitation.



Notre politique

- Concevoir des environnements à impact.



Nos objectifs

- Réduire notre empreinte carbone à horizon 2030 :

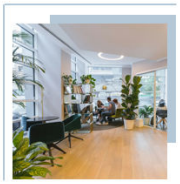
-42% d'émissions de GES sur les scopes 1&2 (1.5°C strict)

-25% d'émissions de GES sur le scope 3 (well below 2°C)



Notre démarche

- l'équilibre social
- l'engagement environnement
- La création de valeur durable



Nos leviers d'action alignés avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)



2.1. Gouvernance RSE

Afin d'assurer le pilotage et le déploiement de sa stratégie de développement durable, nous nous appuyons sur un Comité de Pilotage RSE réunissant des représentants des principales fonctions de l'entreprise. Cette instance définit les orientations stratégiques, suit l'avancement des plans d'action, évalue les résultats obtenus à travers des indicateurs dédiés et veille à l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'ensemble des activités du groupe.

Le COPIL RSE, composé de membres permanents et d'invités occasionnels, constitue ainsi un levier essentiel pour structurer la démarche d'amélioration continue et garantir l'atteinte des objectifs fixés.

Membres permanents

Hind BOUALEM-ETTOUIL – Directrice QSE - Korus Group - France
Laurent CATHELINAIS – Responsable Achats - Korus Group - France
Ibtisseme KACHREMI – Directrice Commerciale France - Korus Group - France
Ronan LAPORTE – Directeur Général – Théorème - France
Nicolas NOIR – Secrétaire Général - Korus Group - France
Pauline PERREIN- Cheffe de projets RSE – Korus Group - France
Dimitri PRUVOST – DRH – Korus Group - France
Julie TRIOCHE – Reponsable de projets – Théorème - France

Invités occasionnels

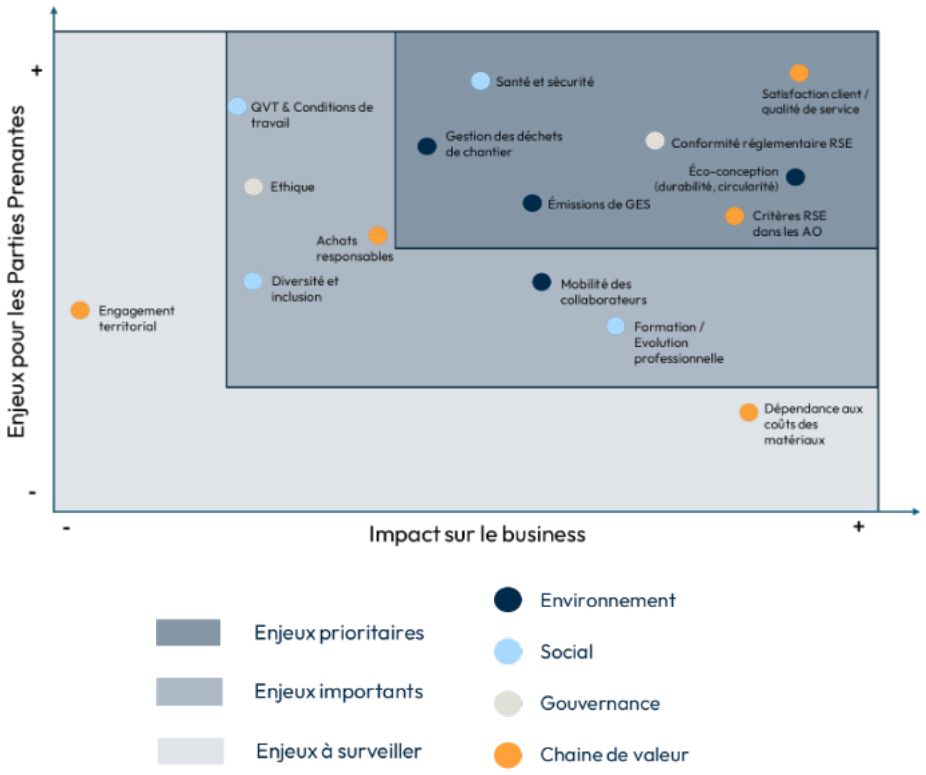
Valérie DOIGNON – Adjointe de Direction – Lbc – France
Laurie FAYARD – Cheffe de Projet Marketing – Korus Group – France
Valérie GRAMBIN – Directrice Juridique – Korus Group – France
Pierre NOVELLI – Directeur Pôle Etude Prix – Korus Group – France
Stéphanie THUILLIER – Assistance Marketing – Lbc – France
Livia GONCALVES-MAPELLI – Office Manager – Korus Group - Italy
Jérémy VERSIER – Asset Manager – Korus Consulting - France

2.2. Analyse de matérialité

L'analyse de matérialité constitue un outil structurant de notre démarche RSE. Elle nous permet d'identifier, hiérarchiser et piloter les enjeux RSE, les plus significatifs, à la fois pour nos parties prenantes et pour la pérennité de notre activité.

Cette démarche repose sur une double lecture :

- L'importance des enjeux exprimée par nos parties prenantes (clients, collaborateurs, partenaires, fournisseurs, acteurs publics, etc.) ;
- L'impact potentiel de ces enjeux sur notre performance, notre compétitivité et notre capacité de développement.



La matrice de matérialité permet ainsi de concentrer nos actions et nos ressources sur les sujets à plus fort impact, tout en renforçant la cohérence de notre stratégie de transition.

Les enjeux identifiés comme prioritaires sont notamment :

- L'éco-conception (durabilité, circularité)
- Les missions de Gaz à Effet de Serre (GES)
- La gestion des déchets de chantier
- La santé & sécurité
- La conformité réglementaire RSE
- La satisfaction client / qualité de service
- Les critères RSE dans les AO

Cette analyse constitue un véritable outil d'aide à la décision. Elle nous permet d'anticiper les évolutions du marché, de répondre aux attentes croissantes de nos clients et partenaires, et de consolider notre positionnement comme acteur engagé dans la transition environnementale et sociale du secteur.

2.3. Certifications

Nos engagements RSE s'appuient également sur des référentiels et reconnaissances externes qui viennent structurer notre démarche et en attester la crédibilité. La certification EcoVadis, les certifications ISO ainsi que notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) traduisent notre volonté d'inscrire nos pratiques dans les meilleurs standards en matière de qualité, d'environnement, de santé et sécurité, d'éthique et de responsabilité sociétale.

a. ECOVADIS

La notation EcoVadis permet d'apprécier la maturité de notre démarche RSE au regard des meilleures pratiques de notre secteur d'activité. Elle constitue un gage de confiance pour nos clients, partenaires, et autres parties prenantes qui souhaitent évaluer nos engagements et notre performance extra-financière.

Nos 2 filiales DASA et LBC se positionnent parmi les 15 % des entreprises les mieux évaluées de son secteur d'activité en matière de responsabilité sociétale.

DASA



Lbc



b. CERTIFICATION ISO 9001 – 45001 – 14001 EN ITALIE

Nous avons obtenu plusieurs certifications ISO et assurons leur suivi continu et leur conformité.

- Nous sommes certifiés ISO 9001 depuis 2019 en Italie. Cette norme qualité garantit la conformité de nos produits et services aux exigences internes et aux attentes du marché.
- Nous sommes certifiés ISO 14001 en Italie depuis 2021. Cette norme environnementale encadre nos pratiques de gestion environnementale, la prévention de la pollution et la réduction de notre consommation d'énergie et de ressources.
- Nous sommes certifiés ISO 45001 en Italie depuis 2021. Cette norme qui porte sur la santé et la sécurité au travail, définit les exigences d'un système de management visant à améliorer la sécurité et le bien-être des collaborateurs sur leurs lieux de travail.

c. GLOBAL COMPACT

Depuis 2021, Korus Group soutient le Pacte mondial des Nations Unies et répond à l'appel lancé aux entreprises du monde entier pour qu'elles alignent leurs pratiques et stratégies sur dix principes. Ces principes sont tirés de textes fondamentaux des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

United Nations Global Compact

2.4. Trajectoire de décarbonation



Nous avons engagé une trajectoire structurée de décarbonation visant à réduire significativement l'empreinte carbone de nos activités et de notre chaîne de valeur. Cette dynamique repose en premier lieu sur la réalisation et l'actualisation régulière de notre bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES), nous permettant de définir des objectifs de décarbonation, alignés avec les référentiels de la Science Based Targets initiative (SBTi).

a. BILAN CARBONE

Un bilan carbone a été réalisé afin d'améliorer la performance de Korus Group, dans une démarche d'optimisation des ressources et des processus.

Périmètre organisationnel

Ce bilan carbone prend en compte les émissions de GES générées par des activités de Korus Group en France, à savoir les sociétés KN Finance, Dasa Korus, Korus Consulting et Lbc.

Compte tenu du manque disponibilité des données, il n'a pas été possible, pour ces premiers exercices, d'intégrer l'ensemble des entités du Groupe au niveau international. Le périmètre retenu ne couvre donc pas encore la totalité des activités de Korus Group. L'extension progressive du périmètre organisationnel, afin de couvrir l'ensemble du groupe, constitue un axe d'amélioration identifié pour les prochains bilans carbone.

Périmètre temporel

Ce bilan carbone retrace les émissions générées sur l'année 2025, soit du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Méthodologie

Le scope 1 concerne les émissions directes de GES à l'intérieur du périmètre organisationnel. Chez Korus Group, il couvre l'ensemble de la flotte de véhicules détenue en propre.

Le scope 2 concerne les émissions indirectes de GES liées à l'énergie. Elle définit notre empreinte énergétique.

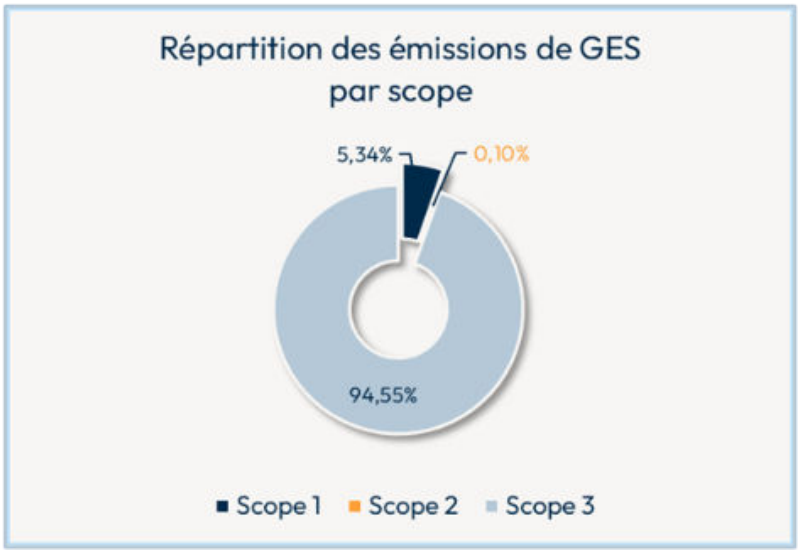
Le scope 3 concerne les autres émissions indirectes de GES, amont et aval, qui sont une conséquence des activités de l'entreprise sans provenir de sources détenues ou contrôlées par celle-ci. Pour ce premier bilan, nous avons sélectionné 7 sous-catégories qui concernent l'activité de Korus Group :

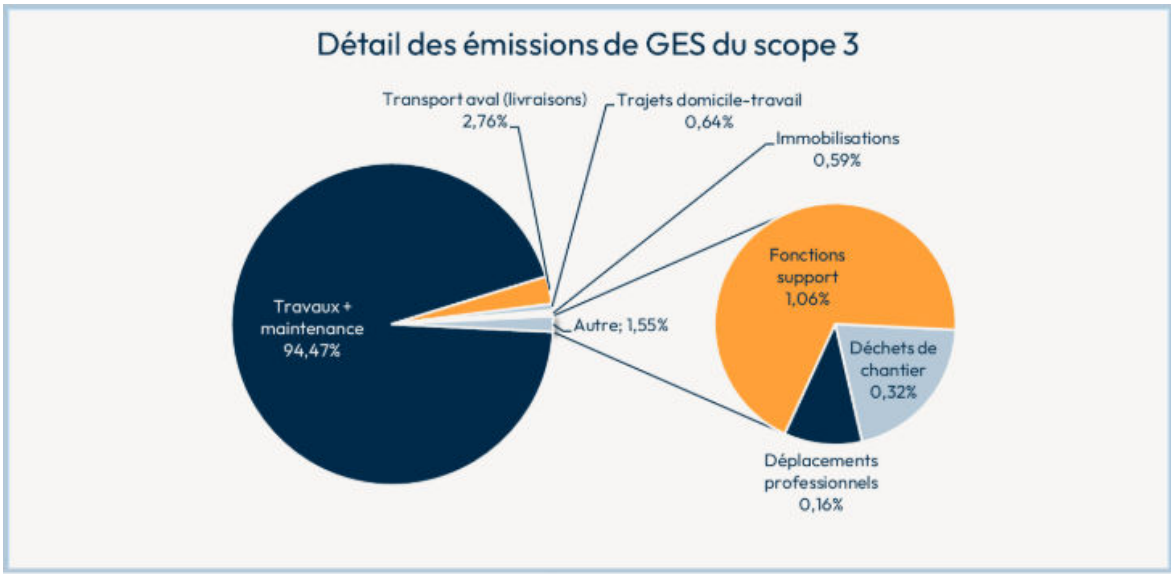
- Achats de services ;
- Coûts des fonctions support ;
- Transport aval ;
- Déplacements professionnels ;
- Déplacements domicile-travail ;
- Immobilisations ;
- Déchets de chantier.

L'analyse des postes d'émissions sera progressivement approfondie au fil des exercices afin d'améliorer la couverture du scope 3 et la précision des données collectées.

Résultats

Les émissions totales de GES sont de **13 148.6 tCO_2 EQ**.





Scope 1 : **5,34%**

Modéré au regard du volume d'activité. Cela s'explique notamment par la part importante de véhicules hybrides dans la flotte.

Scope 2 : **0,10%**

Très faible, en cohérence avec une consommation électrique majoritairement issue d'énergies renouvelables (82 %). Ce poste est donc déjà maîtrisé.

Scope 3 : **94,55%**

Forte prédominance du poste achats de services (travaux et maintenance) comme principal contributeur.

En conclusion, le bilan carbone de Korus Group met clairement en évidence un enjeu majeur : agir sur la chaîne de valeur, en particulier sur les achats de services.

b. OBJECTIFS DE DECARBONATION ALIGNES AVEC LA SBTI

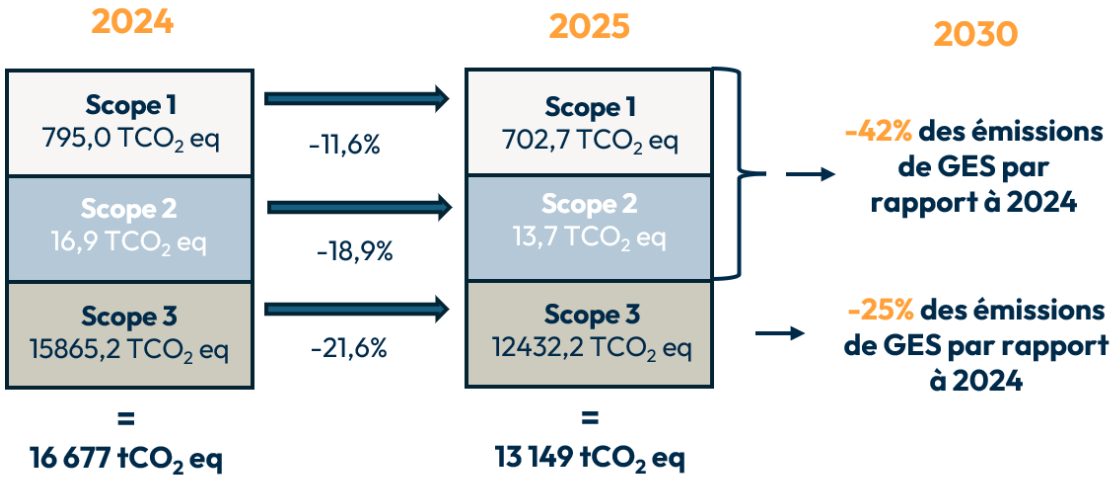
Notre entreprise s'est engagée dans une trajectoire de décarbonation alignée avec les exigences de la SBTi. Nos objectifs de réduction des émissions reposent sur une méthodologie fiable et compatible avec les Accords de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

Dans ce cadre, nous avons défini des objectifs ambitieux à l'horizon 2030, couvrant l'ensemble de nos émissions directes (scope 1), indirectes liées à l'énergie (scope 2) et significatives de notre chaîne de valeur (scope 3).

D'ici 2030, nous nous engageons à réduire :

- Nos émissions de GES liés aux scopes 1 & 2 de **42 %** (1.5°C strict)
- Nos émissions de GES liés au scope 3 de **25 %** (well below 2°C)

Année de référence 2024



Gains entre 2024 et 2025 équivalents à :

1713 A/R Paris - New-York en avion

20 791 616 km en voiture thermique

Ces objectifs s'accompagnent d'une feuille de route structurée et opérationnelle, intégrant des actions concrètes de réduction des émissions sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Celle-ci repose notamment sur :

- Le suivi annuel des émissions de GES,
- L'électrification de la flotte de véhicules,
- Le développement des achats responsables,
- L'optimisation de la gestion des déchets de chantiers,
- La sensibilisation et l'acculturation des collaborateurs aux enjeux climatiques.

Le suivi annuel des émissions de GES permettra de mesurer régulièrement les progrès réalisés, d'ajuster les actions engagées et de garantir la transparence de notre démarche climatique dans la durée.

2.5. Théorème Ingénierie : une société à mission

En 2024, Théorème Ingénierie a franchi une étape majeure de son développement en adoptant le statut de société à mission, conformément au cadre instauré par la loi PACTE. Cette décision marque la volonté de la filiale d'inscrire durablement son action dans une trajectoire responsable, en cohérence avec son ADN historique et les valeurs portées par ses équipes.



La raison d'être de Théorème Ingénierie structure désormais l'ensemble de ses activités :

> *« Accompagner nos clients autour des enjeux économiques, humains et environnementaux, en étant des ambassadeurs du changement par une approche pragmatique et innovante. »*

Pour Korus Group, l'évolution de Théorème en société à mission renforce la cohérence globale du groupe autour de la durabilité, de l'innovation et de la responsabilité. Elle constitue également un atout stratégique dans un marché où les attentes en matière de transparence, d'éthique et de performance environnementale sont de plus en plus fortes.

3. NOTRE DEMARCHE RSE

Korus Group traduit son engagement de manière concrète à travers une politique RSE articulée autour de 3 piliers complémentaires : l'équilibre social, l'engagement environnemental et la création de valeur durable. Ensemble, ces axes structurent notre volonté d'intégrer la durabilité au cœur de l'ensemble de nos pratiques et de nos décisions.

3.1. 1er PILIER : L'équilibre social « Créer un environnement de travail sûr, inclusif et propice au développement des compétences. »

a. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

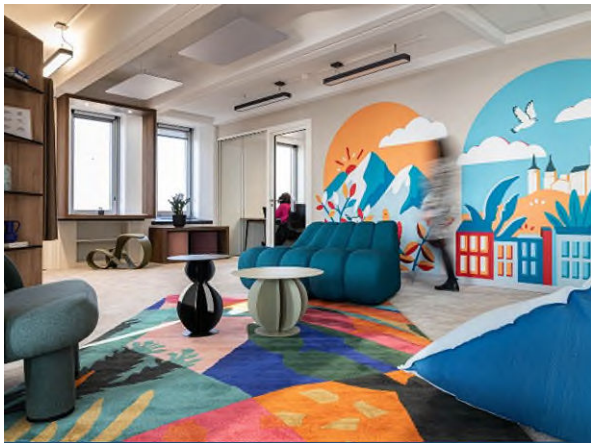


La QVT est un enjeu majeur de notre politique sociale et un levier de performance. Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail de qualité favorise l'engagement, la créativité, la coopération et la fidélisation, contribuant directement à la performance d'une entreprise dans le temps. Nous veillons ainsi à offrir un cadre de travail propice au bien-être, à la santé et à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

La QVT étant au cœur de notre expertise, nos solutions d'aménagement visent à améliorer les conditions de travail, renforcer l'attractivité et accompagner les nouveaux modes de collaboration. Nous appliquons donc à nos équipes les convictions que nous portons auprès des organisations que nous accompagnons.

Convaincus du rôle clé de l'aménagement dans le bien-être et la performance, nous mettons à disposition des espaces ergonomiques, modulables et adaptés aux différents usages : concentration, collaboration, échanges informels ou détente. Les collaborateurs sont associés à la réflexion sur l'évolution des espaces afin de répondre au mieux à leurs besoins. Une attention particulière est portée à la qualité du cadre de travail, à la luminosité, à l'acoustique et au confort.





En plaçant l'humain au cœur de nos projets et de notre développement, nous renforçons la motivation, la cohésion et la performance collective, tout en affirmant notre position d'employeur responsable.

Illustration 1 : Dans le cadre du développement de sa politique de qualité de vie au travail, Korus Group a mis en place en 2025 en Italie, un service gratuit de conseil juridique en partenariat avec le Studio Magaletti, un cabinet juridique. Proposé comme un avantage salarié, ce dispositif permet aux collaborateurs de bénéficier gratuitement de conseils juridiques extrajudiciaires et, si nécessaire, d'un accompagnement en justice à des conditions tarifaires préférentielles, adaptées à la complexité de chaque dossier.

Illustration 2 : En février 2025, un team building d'hiver à Courmayeur a réuni les équipes Italiennes autour d'activités collaboratives et d'une formation animée par Maurizio Bernascone sur le thème *« Écouter pour comprendre »*. Cette intervention a permis de renforcer les compétences en communication, d'encourager un dialogue plus constructif et de développer une meilleure compréhension mutuelle. En favorisant l'écoute, la confiance et la coopération, ces initiatives contribuent à un environnement de travail plus serein, plus engageant et plus propice à la réussite collective.

b. SANTE ET SECURITE : UNE CULTURE DE PREVENTION ANCREE



La santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité absolue. Les résultats enregistrés en 2025 témoignent de l'efficacité de notre démarche de prévention et de l'engagement de l'ensemble des équipes en faveur d'un environnement de travail sûr.

Aucun accident du travail n'a été déclaré au cours de l'exercice 2025. Les indicateurs de sécurité atteignent ainsi un niveau optimal avec un taux de fréquence 1 (TF1) de 0 %, un taux de fréquence 2 (TF2) de 0 % et un taux de gravité de 0 %, traduisant l'absence d'événements ayant entraîné un arrêt de travail.

Ces résultats reflètent la maturité de notre culture sécurité, fondée sur l'anticipation des risques, le respect des procédures, la sensibilisation régulière des équipes et l'amélioration continue de nos pratiques.

Illustration 1 : Dans cette dynamique, Korus Group France a initié un travail qui vise à renforcer le dispositif de prévention sur chantier par l'élaboration d'une Charte Signalétique Sécurité Chantier. Cette démarche vise à garantir la mise en place systématique d'une signalétique de sécurité sur nos chantiers, dès leur démarrage, grâce à une intégration des besoins dans les phases de chiffrage et de préparation des opérations. De plus, la quasi-totalité des éléments composant cette charte ont été pensés pour être réutilisables.

Au-delà des enjeux de sécurité et de conformité, cette charte contribuera également à renforcer la qualité perçue de nos chantiers et l'image de marque de Korus Group auprès de ses clients, partenaires et usagers. Le déploiement du dispositif sera fait dans un premier temps sur le périmètre France de Korus Group (hors Lbc Korus Group et Théorème), avec une perspective d'extension progressive à l'international.

Illustration 2 : Depuis 2025, un dispositif d'accompagnement psychologique, volontaire et strictement confidentiel, est mis à la disposition de l'ensemble des équipes de Korus Group Italy. Cet espace d'écoute permet à chacun d'échanger librement avec un professionnel, d'être accompagné face aux difficultés rencontrées dans le cadre professionnel et d'identifier des solutions adaptées. En favorisant la prévention des risques psychosociaux et en soutenant les collaborateurs dans les moments de fragilité, cette initiative contribue à préserver un environnement de travail sain, sécurisé et bienveillant.

c. DIVERSITE



La diversité occupe une place centrale dans notre politique RH.

Illustration 1 : Avec 61,49 % de femmes salariées, Korus Group en France (KN Finance, Dasa et Korus Consulting) présente une forte représentation féminine au sein de nos effectifs. Cette dynamique se retrouve également dans le management, où 7 femmes sur 19 occupent des postes de direction, témoignant d'un engagement réel en faveur de la mixité dans les fonctions stratégiques.

L'index égalité professionnelle atteint 89/100 (Evaluation sur le périmètre Korus Group France), reflétant les efforts menés pour garantir l'équité salariale, l'accès aux responsabilités et l'égalité des chances. En favorisant un environnement de travail inclusif et respectueux, nous renforçons notre performance collective tout en affirmant notre rôle d'acteur responsable.

Illustration 2 : Korus Italy a permis à 6 collaboratrices de prendre part au programme de mentorat croisé *Female Leaders* qui accompagne les collaboratrices dans le renforcement de leurs compétences en leadership et en management, tout en favorisant le partage d'expériences et l'ouverture à différentes cultures d'entreprise. En créant des opportunités de mentorat, de réseautage et d'apprentissage mutuel, ce programme contribue à promouvoir une culture plus inclusive, à renforcer la mixité au sein des fonctions de management et à accompagner durablement l'évolution professionnelle des femmes.

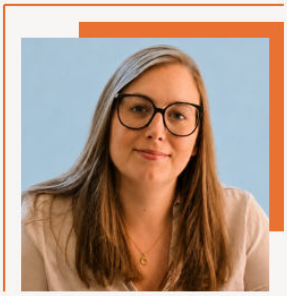
Illustration 3 : Dans la dynamique de transmission des compétences, le groupe accueille et accompagne également des stagiaires et alternants. En 2025, 8 alternants et 20 stagiaires ont intégré nos équipes en France. Ces parcours contribuent à la formation des talents de demain, tout en favorisant le partage de connaissances et l'enrichissement mutuel entre les générations.



Témoignage de Thomas Humel

« Ce que j'apprécie chez Korus Group, c'est la confiance qu'on m'accorde au quotidien. En tant qu'alternant, je peux participer à de vrais projets, proposer des idées et apprendre aux côtés d'équipes bienveillantes et engagées. C'est une entreprise où l'on se sent accompagné, tout en ayant la possibilité de progresser concrètement. »

Illustration 4 : Une démarche d'onboarding structurée est également déployée avec les Ressources Humaines, incluant notamment un dispositif de parrainage afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un collaborateur référent. Ce dispositif accélère la montée en compétences et renforce le sentiment d'appartenance dès les premiers mois au sein de l'entreprise.



Témoignage de Justine Buisine

« Lors de mon arrivée chez Korus Group, j'ai eu la chance d'être accompagnée par une collègue particulièrement investie dans mon intégration. Grâce à sa disponibilité, sa patience et ses précieux conseils, j'ai pu prendre mes marques rapidement et gagner en confiance dans mon poste. Son accompagnement a grandement facilité mes débuts et m'a permis de découvrir l'entreprise dans les meilleures conditions. Cette expérience de parrainage a été très enrichissante, tant sur le plan professionnel qu'humain. »

d. MECENAT TRADITIONNEL









En France, par plusieurs actions de mécénat, nous affirmons notre volonté de contribuer durablement au développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés. Ils traduisent notre conviction que la performance de l'entreprise s'accompagne d'une contribution positive et durable à l'intérêt général.

Fondation Grenoble Ecole de Management (GEM)

Dans le cadre de notre engagement sociétal, nous soutenons la Fondation de Grenoble Ecole de Management afin de favoriser l'égalité des chances, l'innovation et le rapprochement entre le monde académique et l'entreprise. Cette collaboration a notamment donné naissance au TIM Lab, un espace dédié à l'intelligence collective, au design thinking et aux nouvelles formes d'apprentissage collaboratif. Charles Marcolin, Président-Directeur Général de Korus Group, assure également la présidence de la Fondation GEM.

https://www.grenoble-em.com/ecole/fondation-gem/

Global Heart Watch

Dans le cadre de notre politique de mécénat, nous soutenons Global Heart Watch, association engagée dans la prévention de la mort subite par arrêt cardiaque et le financement de la recherche scientifique. En 2025, le Groupe a participé au gala annuel réunissant entreprises mécènes et acteurs engagés autour de cette cause de santé publique, dont les bénéfices ont été reversés à la recherche.

https://globalheartwatch.org/

Club entreprise Grenoble

Nous soutenons activement le Club Entreprises Grenoble, réseau favorisant les échanges entre étudiants, entreprises et acteurs du territoire grenoblois. Le Club contribue à l'insertion professionnelle et au dynamisme économique local à travers de nombreux événements et partenariats. Charles Marcolin en assure la présidence depuis 2015, témoignant de l'engagement durable du Groupe en faveur du territoire et de la transmission entre formation et entreprise.

https://www.clubentreprisesgrenoble.fr/

e. MECENAT DE COMPETENCES

Forte de son expertise en stratégie immobilière, en aménagement des espaces de travail et en accompagnement du changement, Korus Consulting a mené une action de mécénat de compétences auprès d'Adéquation AEVPV, structure de l'ESS basée en Isère. AEVPV souhaitait diversifier ses activités. Dans ce cadre, nous avons apporté notre expertise lors de sessions de brainstorming, aboutissant au développement d'une gamme de mobilier upcyclé. Korus Consulting a aussi facilité la mise en relation avec l'éco-organisme Valdelia. Grâce à cet accompagnement et au soutien d'un designer, Adéquation a remporté un appel à projets de Valdelia, obtenu un financement dédié et développé la gamme de mobilier de bureau REflex, aujourd'hui en phase de commercialisation. Ce mécénat illustre notre engagement en faveur de l'économie circulaire et de l'innovation sociale sur notre territoire.



3.2. 2e PILIER : L'engagement environnemental « Réduire l'impact de nos activités et accompagner la transition de notre secteur. »

a. RECOURS AUX ENERGIES RENOUVELABLES



Dans le cadre de notre stratégie de transition énergétique, nous privilégions l'utilisation d'énergies renouvelables sur nos différents sites. À ce jour, 82 % de l'énergie consommée chez Korus Group en France provient de sources renouvelables. En Italie un suivi de la consommation énergétique est également mis en place, traduisant une volonté concrète de réduire l'empreinte carbone liée à nos activités. Cette démarche s'inscrit dans une logique globale de sobriété énergétique et de limitation des émissions de gaz à effet de serre, en cohérence avec les engagements climatiques de l'entreprise.

b. BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES SUR LES CHANTIERS



La maîtrise des impacts environnementaux de nos chantiers repose sur des pratiques opérationnelles rigoureuses et une démarche d'amélioration continue associant l'ensemble de nos partenaires.

Aussi nous mettons en œuvre des bonnes pratiques environnementales sur nos chantiers afin de maîtriser les impacts liés à nos activités.

Illustration 1 : Concernant la gestion des emballages liés au mobilier en France, nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour réduire l'utilisation de plastique vierge et limiter les emballages non recyclables. Les livraisons sur palettes sont ainsi privilégiées, permettant de réduire significativement les déchets d'emballage. Pour la protection du mobilier, des housses et couvertures réutilisables sont systématiquement utilisées, en particulier pour les sièges, afin de minimiser le recours aux emballages jetables. Nous encourageons par ailleurs nos fournisseurs à adopter des solutions d'emballage durables et à optimiser leurs pratiques logistiques dans une logique de réduction globale des déchets.

Illustration 2 : En Italie, plusieurs actions ont été déployées pour renforcer la performance environnementale des opérations : dématérialisation de la documentation de chantier afin de réduire la consommation de papier, contrôle des bonnes pratiques de tri et de gestion des déchets avec archivage numérique des bordereaux de suivi, sensibilisation des entreprises partenaires à la réduction des pertes de matériaux et au maintien de chantiers propres, ainsi que mise en place d'exercices réguliers de gestion des déversements accidentels. Ces initiatives contribuent à prévenir les risques de pollution, à favoriser une utilisation plus responsable des ressources et à diffuser une culture environnementale commune auprès de l'ensemble des intervenants.

c. POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES



Après la modernisation de notre outil achats avec la migration vers un nouvel ERP, offrant un meilleur accès aux informations fournisseurs (notamment leur localisation encourageant l'achat local), le service achats Korus Group France poursuit sa démarche d'achats responsables.

Dans cette optique, une auto-évaluation a été menée en vue de la signature de la charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » (RFAR) portée conjointement par le Médiateur des Entreprises, un service rattaché au ministère de l'Économie, qui pilote la démarche au niveau national et le Conseil National des Achats, l'association professionnelle de référence des métiers des achats.
Cette charte permet, par ses dix engagements, de structurer des pratiques d'achats plus responsables et équilibrées, à travers, par exemple, la prise en compte du coût global de l'achat et non uniquement son prix ou en privilégiant l'achat local auprès des TPE/PME.

10 engagements de la charte « Relations fournisseurs et Achats Responsables »:

1. Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
2. Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives,
3. Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
4. Impliquer les organisations signataires dans leur filière,
5. Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
6. Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
7. Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
8. Assurer le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats,
9. Mettre en place une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
10. Mettre en place une fonction de médiateur, chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise

Cette dynamique collective témoigne de notre volonté d'aller au-delà de la simple conformité réglementaire pour faire des achats un véritable vecteur de création de valeur durable pour Korus Group, les partenaires et les territoires dans lesquels elle s'inscrit.

d. PARTICIPATION AU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'INTEGRATION DES DEMARCHES LOW-TECH DANS LES PROJETS DE CONSTRUCTION



Korus Consulting est spécialisée dans le conseil en stratégie immobilière, l'aménagement des espaces de travail et l'accompagnement du changement. Elle accompagne les organisations dans la conception d'environnements de travail adaptés à leurs usages, leur culture et leurs enjeux de transformation. Engagée en faveur de la transition écologique du secteur du bâtiment, l'entreprise a participé au groupe de travail national piloté par l'ADEME dans le cadre du programme CAP 2030, consacré à l'intégration des démarches low-tech dans les projets de construction.

Cette collaboration a réuni des acteurs de l'ensemble de la filière afin de définir une méthode commune d'évaluation des projets au regard des principes de sobriété, de résilience et d'usage raisonné des ressources.



Les travaux ont abouti à la conception d'un questionnaire d'évaluation permettant de mesurer le degré d'intégration de la démarche low-tech au sein d'un projet de bâtiment. Cet outil s'appuie sur cinq dimensions clés : la pertinence de la construction, l'ancrage territorial, l'accessibilité et l'appropriation par les usagers, l'adaptation et la résilience face aux aléas, ainsi que l'efficience et la durabilité des solutions mises en œuvre. Au-delà de son rôle d'évaluation, ce questionnaire a vocation à sensibiliser les équipes projet et les maîtres d'ouvrage aux enjeux de la sobriété constructive et à favoriser l'émergence de bâtiments plus robustes, réparables, adaptés aux usages et intégrés à leur territoire.

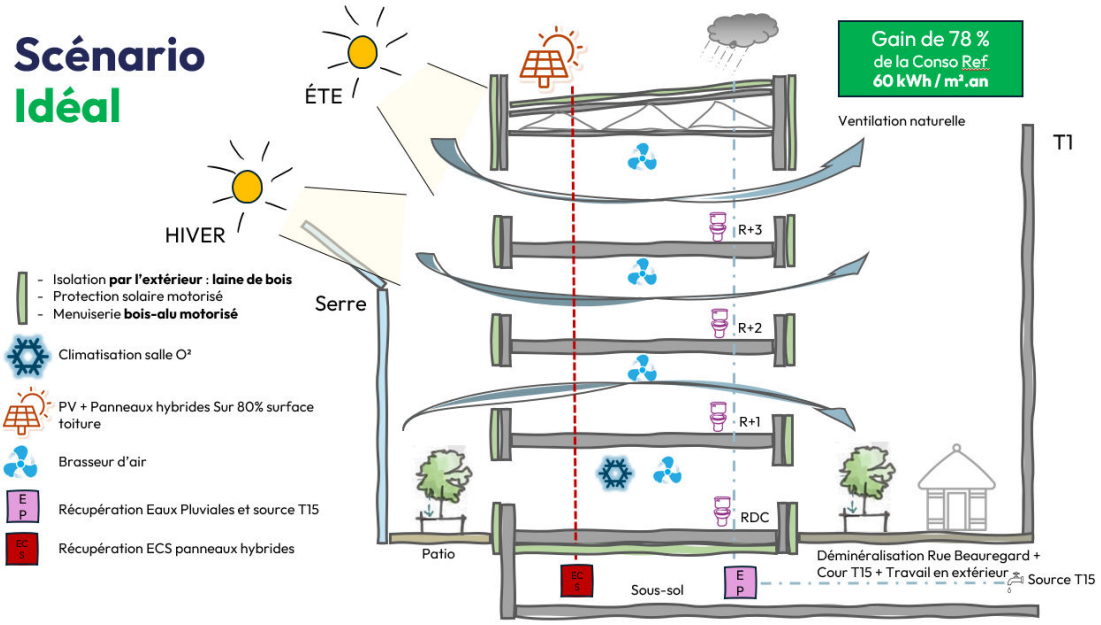
Par cette contribution, Korus Consulting participe activement à la diffusion des pratiques low-tech et à la transformation durable des modèles de conception et de construction du bâtiment.

<u>Exemple du projet low tech Michelin :</u>

Korus Consulting a accompagné Michelin dans la rénovation de l'un des bâtiments de son siège social en adoptant une démarche résolument low-tech, centrée sur la sobriété et le réemploi. Le projet privilégie les solutions passives pour limiter les besoins énergétiques : ventilation naturelle, inertie du bâti, protections solaires motorisées et brasseurs d'air pour assurer le confort d'été sans climatisation. L'approche low-tech s'est également traduite par la réutilisation des menuiseries aluminium existantes, et par la gestion de l'eau, en valorisant les ressources déjà présentes sur le site. Le projet prévoit la récupération des eaux pluviales ainsi que la captation d'une source, permettant de couvrir une partie des besoins en eau non potable sans infrastructure complexe. Cette stratégie de captation locale limite les travaux sur les

réseaux existants et contribue à différer des interventions lourdes avant 2075, tout en réduisant la pression sur les ressources et en améliorant la résilience du bâtiment.

En combinant sobriété énergétique, réemploi des matériaux et gestion low-tech de l'eau, le projet permet d'atteindre jusqu'à 76 % de réduction de consommation énergétique, tout en valorisant un patrimoine existant et en limitant l'empreinte carbone du chantier.



3.3. 3e PILIER : La création de valeur durable « Concilier performance économique, responsabilité et création de valeur pour nos clients et nos parties prenantes. »

a. NOUVELLE OFFRE : LEASING CIRCULAIRE® 360



Notre offre de Leasing Circulaire® 360, une innovation exclusive en France, développée en partenariat avec Leasecom, constitue un levier majeur de création de valeur durable en transformant radicalement la manière de financer, concevoir et exploiter les espaces de travail. Contrairement aux modèles traditionnels fondés sur l'investissement initial, il repose sur un loyer mensuel unique, couvrant 100 % du projet d'aménagement : conseil stratégique, design, architecture, travaux, mobilier et maintenance. Cette approche, unique dans son secteur, permet aux entreprises de préserver leur trésorerie, de lisser leurs investissements et de sécuriser leur capacité d'endettement.

Au-delà de l'innovation financière, le Leasing Circulaire® 360 intègre nativement les principes de l'économie circulaire. Les mobiliers et équipements réemployables (cloisons, luminaires, moquettes, faux-plafonds…) sont conçus pour être réemployés, reconditionnés ou recyclés en fin de contrat, grâce à l'écosystème de Leasecom et à son Centre Technique de Reconditionnement (CTR). Ce dispositif garantit une gestion responsable du cycle de vie : test, réparation, reconditionnement, traçabilité et recyclage certifié via des partenaires spécialisés. Cette approche permet de réduire significativement les déchets, de limiter la production neuve inutile et de prolonger la durée de vie des équipements, contribuant directement aux objectifs RSE des entreprises.

L'espace de travail devient ainsi un service évolutif, soutenant l'attractivité, la productivité et la résilience des entreprises. En combinant innovation financière et performance environnementale, le Leasing Circulaire® 360 s'impose comme un modèle économique durable, aligné avec les enjeux de transition écologique et les attentes des parties prenantes.

b. LES OUTILS DE LA DEMARCHE IMPAKT



À travers notre démarche Impakt, nous privilégions une approche fondée sur la démonstration par la preuve et l'amélioration continue. Grâce à l'analyse de données, à la comparaison de scénarios et à des indicateurs de performance dédiés, nous mesurons la valeur d'usage des espaces et objectivons les décisions immobilières. Cette méthodologie qui s'appuie sur plusieurs outils, permet à nos clients d'optimiser l'utilisation de leurs espaces tout en favorisant le bien-être et la performance des salariés.

Pour mettre en œuvre cette démarche, nous avons développé une suite d'outils propriétaires, qui permettent d'objectiver chaque décision d'aménagement.

K'Scan place l'humain au cœur du projet en recueillant les besoins et attentes des collaborateurs via une approche collaborative : il qualifie les usages, anticipe les évolutions organisationnelles (flex office, télétravail, densification) et mesure l'impact du projet avant et après travaux, contribuant directement à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Thesaurus évalue quant à lui la valeur d'usage du bâti, c'est-à-dire, l'ensemble des services qu'un bâtiment offre à ses occupants, objectivé en données chiffrées. A travers 220 critères répartis en six thématiques : confort et santé, accessibilité, ergonomie, services, architecture et qualité technique, cet outil offre aux organisations une grille de lecture extra-financière pour orienter leurs investissements immobiliers de manière responsable et durable.

Enfin, **DIAG Immoflex** permet de déterminer la superficie de bureaux réellement nécessaire en simulant différents scénarios de taux de foisonnement, afin d'éviter les surfaces inoccupées, d'optimiser l'usage des bâtiments et de limiter les dépenses inutiles.

4. PERFORMANCES ET PERSPECTIVES

Après avoir détaillé les actions déployées au sein des 3 piliers de notre politique RSE, il est indispensable d'en mesurer les résultats.

Les indicateurs clés de performance présentés dans cette partie permettent de mesurer de manière objective l'efficacité de notre démarche en France (hors THEOREME) et la progression de nos engagements. Ils offrent une vision transparente de nos avancées, permettent d'identifier les axes d'amélioration et de définir les priorités qui orienteront notre trajectoire dans les années à venir, dans une logique d'amélioration continue.

	2024	2025	Objectif 2030
Social			
Index de l'égalité Hommes-Femmes	91/100	81/100	85/100
Part de femmes dans l'entreprise	62,42 %	61,49%	50%
Taux de femmes dans les postes de direction	42,11%	36,84%	50%
Développement des compétences : nombre d'heures de formation	2 392	917	1000
Taux d'absentéisme	4,50%	4,45%	5%
Taux de turnover	29,53%	14,3%	15%
Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	1,21 %	0,93%	2%
Taux de mobilité interne	12,0%	14,8%	15,0%

Sur le plan social, nous engageons la structuration de notre politique sociale afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise, le développement des compétences et la fidélisation des talents. La mise en place d'un baromètre social permettra de mieux mesurer les attentes de nos collaborateurs et d'orienter nos actions en faveur de la qualité de vie au travail, de l'engagement et du dialogue social. Nous poursuivons également nos engagements dans la formation et l'accompagnement des jeunes talents à travers l'accueil de stagiaires et d'alternants.

Parallèlement, nous souhaitons renforcer notre contribution à la création de valeur par le développement du Leasing Circulaire® 360, et notamment par le développement de l'économie circulaire et du réemploi.

	2024	2025	Objectif 2030
Environnemental			
Part d'énergie renouvelable sur l'ensemble des consommations électriques de nos locaux	82 %	82 %	82 %
Taux de valorisation des déchets	84 %	84 %	>70 %
Part de véhicules hybrides ou à faibles émissions composants la flotte automobile du groupe	40,6 %	41,9 %	100 %
Émissions de CO_2 (scope 1, 2, 3) / CA ($T CO_2eq$ /M€)	173	151	129
Réduction annuelle des émissions (%)	X	12,6%	4,8%

Korus Group confirme sa trajectoire de décarbonation alignée avec les principes de la SBTi, avec pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 42 % sur les scopes 1 et 2 et de 25 % sur le scope 3 à horizon 2030.

Le suivi annuel de nos émissions de gaz à effet de serre permettra de mesurer les progrès réalisés, d'ajuster les actions engagées et de piloter efficacement notre trajectoire climat.

Les principaux leviers de réduction identifiés sont les suivants :

Réduction des émissions des scopes 1 et 2

- Électrification progressive de la flotte de véhicules

Réduction des émissions du scope 3

- Développement des achats responsables
- Optimisation de la gestion et de la valorisation des déchets de chantier
- Déploiement et accompagnement de l'offre Leasing Circulaire® 360

Les leviers transverses pour atteindre nos objectifs

- Sensibilisation et acculturation des collaborateurs aux enjeux climatiques
- Renforcement du pilotage RSE et du suivi des indicateurs de performance

Au-delà de notre trajectoire climat, nous poursuivons également le renforcement des autres enjeux prioritaires identifiés dans notre matrice de matérialité.

	2024	2025	Objectif 2030
Economique / Gouvernance			
Nombre d'organismes soutenus par le mécénat	3	3	3
Nombre de plaintes contre la protection des données	0	0	0
Nombre d'alertes éthiques traitées	0	0	0
% de collaborateurs formés aux risques de corruption	NC	NC	100%
% de nouveaux fournisseurs/prestataires évalués sur des critères RSE	0	0	100%

Enfin, à travers nos actions de mécénat, nos partenariats avec les acteurs du territoire et notre engagement auprès des parties prenantes de notre écosystème, nous affirmons notre volonté de contribuer positivement au développement économique, social et environnemental des territoires dans lesquels nous opérons.

Les résultats présentés dans ce rapport constituent une étape importante de notre démarche d'amélioration continue. Ils traduisent notre volonté d'intégrer durablement les enjeux environnementaux, sociaux, économiques et de gouvernance au cœur de nos décisions et de contribuer activement à la transformation durable de notre secteur à horizon 2030.

5. RAPPORT DE DURABILITE 2025

Ce rapport de durabilité témoigne de notre volonté d'inscrire notre communication RSE dans un cadre de reporting extra-financier structuré, reconnu et aligné avec les attentes croissantes de nos parties prenantes. Il a été élaboré conformément à la norme VS, anciennement VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard), afin d'organiser et fiabiliser l'ensemble de nos informations de durabilité. Cette démarche renforce la qualité, la cohérence et la transparence de notre reporting. À terme, notre ambition est d'étendre ce référentiel à l'ensemble de nos entités, afin d'harmoniser et de professionnaliser durablement notre communication en matière de durabilité.

B1 - Base de préparation

Base d'établissement			DASA
Omission d'information			Aucune information omise
Type de périmètre			Module narratif
Liste des filiales incluses dans le rapport			NA
Forme juridique de l'entreprise			SAS, société par actions simplifiée
Code(s) NACE de l'activité principale			71.12
Total du bilan en euros			33,8 M€
Chiffre d'affaires en euros			67,3 M€
Nombre de salariés			108
Pays d'exercice			France
Liste des sites		Siège social	139, ZA du Vercors 38140 La Murette
		Direction régionale Sud Ouest	1 Place Jean Jaurès 33000 Bordeaux
		Direction régionale Nord Est	8 rue des Hérons 67960 Entzheim
		Direction régionale Centre Est	139 ZA du Vercors 38140 La Murette
			Tour Swiss Life, 1 Bd Vivier Merle 69003 Lyon
		Direction Régionale Sud-Méditerranée	26 rue de la République 13001 Marseille
		Direction régionale Grand Paris	178 Boulevard Voltaire 75011 Paris
		Direction régionale Nord Ouest	6 rue de Brest 29000 Quimper
			ZAC la Courrouze - Bât A, 15 avenue Tillion 35136 St Jacques de la Lande
Certifications ou labels en matière de durabilité			Ecovadis Silver 2025 et Global compact 2025

B2 - Pratiques, politiques et initiatives futures en vue de la transition vers une économie plus durable

Participation effective à la gouvernance		Copil RSE composé de 5 membres permanents et 9 membres occasionnels
Investissement dans l'économie sociale		Non
Limites statutaires à la distribution des profits		Non
Déclaration des pratiques et politiques de durabilité	Changement climatique	Charte environnement Trajectoire de décarbonation alignée avec la SBTi (Science Based Target Initiative)
	Pollution	NA
	Ressources hydriques et marines	NA
	Biodiversité et écosystèmes	NA
	Économie circulaire	Charte environnement Offre de Leasing cirulaire® 360 Réemploi in-stu et ex-situ sur les chantiers
	Personnel de l'entreprise	Charte sécurité Charte signalétique sécurité chantier Dialogue social avec le CSE annuel Mutuelle et prévoyance Charte de télétravail
	Travailleurs de la chaîne de valeur	Charte d'achats responsables
	Communautés affectées	NA
	Consommateurs et utilisateurs finaux	NA
	Conduite des affaires	Code de conduite

C1 - Stratégie : modèle économique et initiatives liées à la durabilité

Produits et services proposés		Conception, réalisation, aménagement et prise en charge de la maintenance des environnements de travail, de vente et d'accueil
Marchés sur lesquels l'entreprise exerce ses activités		B2B - Tertiaire, retail et hospitality
Principales relations d'affaires		Prestataires, Fournisseurs, Clients
Éléments clés liés aux enjeux de durabilité	Enjeux prioritaires définis par la matrice de matérialité :	
	Enjeux environnementaux :	Émissions de GES Gestion des déchets de chantier Éco conception (durabilité, circularité)
	Enjeu social	Santé et sécurité
	Enjeu de gouvernance	Conformité réglementaire RSE
	Enjeux liés à la chaine de valeur	Satisfaction clients / qualité de service Critères RSE dans les appels d'offres

C2 - Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour une transition vers une économie plus durable

Description des pratiques et politiques de durabilité	Changement climatique	Trajectoire de décarbonation alignée avec la SBTi (Science Based Target Initiative) avec des objectifs à horizon 2030 : Scope 1&2 → -42% d'émissions de GES Scope 3 → -25% d'émissions de GES Responsable : Chargé de missions RSE
	Pollution	NA
	Ressources hydriques et marines	NA
	Biodiversité et écosystèmes	NA
	Économie circulaire	Intégration de la circularité aux chantiers, avec du réemploi in situ et ex-situ Suivi de l'offre leasing circulaire® 360 Responsables : Directeurs régionaux et Chargé de missions RSE
	Personnel de l'entreprise	Charte sécurité Responsable : Directrice QSE Code de conduite Responsable : Directeur des Ressources Humaines
	Travailleurs de la chaîne de valeur	Charte d'achats responsables Responsable : Responsable des achats
	Communautés affectées	NA
	Consommateurs et utilisateurs finaux	NA
	Conduite des affaires	Code de conduite Responsable : Directeur des Ressources Humaines

B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre

Les données de ce paragraphe proviennent du bilan carbone 2025, intégrant les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de Korus en France, et couvrant les entités KN Finance, Dasa Korus, Korus Consulting et LBC.

Consommation d'électricité	Renouvelable	**82% de la consommation électrique sur les différents sites est renouvelable 194,3 MWh**
	Non renouvelable	**18% de la consommation électrique sur les différents sites est non renouvelable 42,6 MWh**
	Total	**236,9 MWh**
Consommation de combustibles	Consommation d'énergie par combustible	**NA**
	Autres combustibles	**Carburants: Essence : 940,0 MWh Gazole : 327,1 MWh**
	Consommation d'énergie totale	**1267,1 MWh**
Estimation des émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) du scope 3	Scope 1	**702,7 TCO_2eq**
	Scope 2	**13,7 TCO_2eq**
	Total	**716,5 TCO_2eq**
	Intensité GES	**8,2 TCO_2eq/M€**
	Biens et services achetés	**11744,1 TCO_2eq**
	Biens d'investissement	**73,2 TCO_2eq**
	Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	**NA**
	Transport et distribution en amont	**NA**
	Déchets produits lors de l'exploitation	**39,7 TCO_2eq**
	Voyages d'affaires	**20,1 TCO_2eq**
	Déplacements domicile-travail des salariés	**79,6 TCO_2eq**
	Actifs loués en amont	**NA**
	Acheminement en aval	**343,1 TCO_2eq**
	Transformation des produits vendus	**NA**
	Utilisation des produits vendus	**NA**
	Traitement en fin de vie des produits vendus	**NA**
	Actifs loués en aval	**NA**
	Franchises	**NA**
	Investissements	**NA**
	Émissions totales des GES du scope 3	**12 441,5 TCO_2eq**
Émissions totales des GES des scopes 1, 2 (basé sur la localisation) et 3		**13 158,0 TCO_2eq**

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

Pollution de l'air	**NA - Activité de services sans émissions directes dans l'air**
Pollution de l'eau	**NA - Activité de services sans émissions directes significatives dans l'eau**
Pollution des sols	**NA - Activité de services sans émissions directes significatives dans les sols**

B5 - Biodiversité

Sites situés dans les zones sensibles		**Non**
Affectation des terres	**Les données sont renseignées pour les sites ne se situant pas en immeuble de copropriété :**	
	Siège social à La Murette	**Superficie parcelle totale = 20810 m² Superficie imperméabilisée = 8300 m² Superficie restante naturelle = 12510 m²**
	Direction régionale Nord Est	**Superficie parcelle totale = 4666 m² Superficie imperméabilisée = 1880 m² Superficie restante naturelle = 2786 m²**

B6 - Eau

Prélèvement d'eau	Total sur l'ensemble des sites	**NA - Activité de services sans prélèvement d'eau**
	Total sur les sites situés dans les zones soumises à un stress hydrique élevé	**NA - Activité de services sans prélèvement d'eau**
Consommation d'eau		**NA - Activité de services sans processus de production**

B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

Description des principes de l'économie circulaire	**Leasing circulaire® 360 : intégration des principes de l'économie circulaire dès la conception du projet. les mobiliers et aménagements sont réemployés, rénovés, ou valorisés à la fin d'un contrat de leasing, afin de réduire l'extraction des ressources, l'empreinte carbone et les déchets.** **Réemploi in-situ et ex-situ : intégration de matériaux réemployés dans certains projets de rénovation (plaques de plâtre, vitrages et portes de cloisons amovibles, quincailleries, dalles de faux-plafond et faux-plancher), avec adaptation aux nouvelles configurations lorsque nécessaire.**
Gestion des déchets	**Déchets dangereux : 19,98 Tonnes Déchets non dangereux : 455,85 Tonnes dont 85% de déchets valorisés**
Flux massique annuel des matières pertinentes utilisées	**NA - Le flux massique annuel de matières pertinentes utilisées n'est pas connu à ce jour.**

C3 - Cibles de réduction des émissions de GES et transition climatique

L'année de référence pour les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre est 2024. Le périmètre concerné est Korus en France, couvrant les entités KN Finance, Dasa Korus, Korus Consulting et LBC.

Année de référence		**2024**
Année cible		**2030**
Cibles de réduction des émissions de GES des scopes 1 et 2	Scope 1	**En 2024, les émissions du scope 1 s'élevaient à 794,9 TCO_2eq Objectif : -42% d'émissions de GES à horizon 2030 soit une réduction de 333,8 TCO_2eq Cible : 461,1 TCO_2 eq Action: projet d'électrification de la flotte de véhicules**
	Scope 2	**En 2024, les émissions du scope 2 s'élevaient à 16,9 TCO_2eq. La consommation énergétique a déjà été optimisée par le passé, et les émissions du scope 2 ne représentent qu'une faible part du bilan carbone. À ce stade, aucun levier additionnel d'économie d'énergie n'a été identifié.**
	Total	**En 2024, les émissions des scope 1 & 2 s'élevaient à 811,8 TCO_2eq Objectif : -42% d'émissions de GES à horizon 2030 soit une réduction de 340,9 TCO_2eq Cible : 470,9 TCO_2eq**
Estimation des émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) du scope 3	Cible scope 3	**En 2024, les émissions du scope 3 s'élevaient à 15 865,2 TCO_2eq Objectif : -25% d'émissions de GES à horizon 2030 soit une réduction de 3966,3 TCO_2eq Cible : 11 898,9 TCO_2eq**
	Biens et services achetés	**NA – À ce stade, aucun détail n'est disponible concernant les gains par catégorie d'émissions. Les actions ont été définies pour atteindre l'objectif global de réduction de 25 % des émissions de GES d'ici 2030, mais la répartition précise des réductions attendues n'a pas encore été établie.**
	Biens d'investissement	
	Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	
	Transport et distribution en amont	
	Déchets produits lors de l'exploitation	
	Voyages d'affaires	
	Déplacements domicile-travail des salariés	
	Actifs loués en amont	
	Acheminement en aval	
	Transformation des produits vendus	
	Utilisation des produits vendus	
	Traitement en fin de vie des produits vendus	
	Actifs loués en aval	
	Franchises	
	Investissements	
	Total scope 3	**Objectif de réduction de 3966,3 TCO_2eq**
	Total scopes 1, 2 et 3	**Objectif de réduction de 4437,2 TCO_2eq**
Plan de transition climatique	L'entreprise dispose-t-elle d'un plan de transition climatique ?	**Oui, l'entreprise est engagée dans une trajectoire de décarbonation alignée sur les exigences de la SBTi.**
	Description du plan de transition climatique	**Les objectifs pour 2030 sont les suivants : Scope 1&2 → -42% d'émissions de GES Scope 3 → -25% d'émissions de GES**
	Contribution du plan de transition climatique à la réduction des émissions de GES	**Korus a adopté un plan de transition climatique visant à réduire ses émissions de GES. L'analyse des résultats du bilan carbone 2024 (année de référence) met en évidence une forte prédominance du scope 3, qui représente 95,36% des émissions totales. À l'inverse, les scopes 1 et 2 sont plus faibles, avec respectivement 4,77 % et 0,10 % des émissions. Le plan de transition s'articule autour des actions suivantes : 1. Suivi annuel des émissions de GES : identification des évolutions par poste d'émissions. 2. Électrification de la flotte : augmentation de la part de véhicules électriques et hybrides. 3. Développement des achats responsables : choix des fournisseurs et choix d'achats éco-conçus. 4. Optimisation de la gestion des déchets de chantier: amélioration du tri, augmentation des taux de réemploi et de recyclage. Ces actions contribuent directement à la réduction des émissions sur les postes les plus significatifs et soutiennent l'objectif global de réduction d'ici 2030.**
	Année prévue d'adoption d'un plan de transition climatique	**2025**

C4 - Risques climatiques

Aléas et risques climatiques recensés	N° du risque	**Aucun aléa et risque climatique recensé**
	Description	
	Méthode d'évaluation	
	Horizon temporel	
	Actions d'adaptation entreprises	
Impacts financiers potentiels des risques climatiques	Ce risque a-t-il des impacts financiers potentiels ?	
	Description des impacts financiers potentiels	
	Niveau de risque	
	Horizon temporel	

B8 - Effectifs : caractéristiques générales		
Effectifs par type de contrat	Contrat permanent	107
	Contrat temporaire	1
Effectifs par genre	Hommes	44
	Femmes	64
	Autres	NA
	Non communiqué	NA
Effectifs par pays	Pays	France
	Salariés	108
Taux de rotation		15,49%
B9 - Personnel : santé et sécurité		
Accidents du travail	Nombre d'accidents du travail	0
	Taux d'accidents du travail comptabilisables	0%
Décès dus à des accidents du travail		0
B10 - Personnel : Rémunération, négociation collective et formation		
Respect du salaire minimum applicable		Oui
Ecart de rémunération hommes/femmes	Rémunération annuelle brute moyenne de base des salariés hommes (en euros)	49 533 €
	Rémunération annuelle brute moyenne de base des salariées femmes (en euros)	50 995 €
	Ecart en pourcentage entre la rémunération des salariés hommes et des salariés femmes	2,95%
Part de salariés couverts par des conventions collectives	Nombre de salariés couvert par des conventions collectives	108
	Part de salariés couverts par des conventions collectives	100%
Nombre moyen d'heures de formation par genre	Hommes	324
	Femmes	320
	Autres	NA
	Non Communiqué	NA
C5 - Caractéristiques supplémentaires (générales) des effectifs		
Ratio femmes/hommes au niveau de l'encadrement	Nombre de salariés hommes occupant des postes de direction	7
	Nombre de salariées femmes occupant des postes de direction	3
	Ratio femmes/hommes au niveau de l'encadrement	30%
Travailleurs indépendants et salariés temporaires	Total des travailleurs indépendants sans personnel qui travaillent exclusivement pour l'entreprise	0
	Total des travailleurs temporaires mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des activités liées à l'emploi	0
C6 - Informations complémentaires sur les effectifs de l'entreprise – Politiques et procédures en matière de droits de l'homme		
Politiques en matière de droits de l'homme	La politique de l'entreprise couvre-t-elle le travail des enfants ?	Oui
	La politique de l'entreprise couvre-t-elle le travail forcé ?	Oui
	La politique de l'entreprise couvre-t-elle la traite des êtres humains ?	Oui
	La politique de l'entreprise couvre-t-elle la discrimination ?	Oui
	La politique de l'entreprise couvre-t-elle la prévention des accidents ?	Oui
	Autres thèmes couverts par la politique de l'entreprise	Oui
Mécanisme de traitement des plaintes pour le personnel		En cas de situation liée à l'éthique ou de faits de harcèlement, le lanceur d'alerte peut contacter l'adresse suivante : alerte@korus.fr.
C7 - Incidents graves en matière de droits de l'homme		
Incidents graves en matière de droits de l'homme au sein du personnel	L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés au travail des enfants ?	Non
	L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés au travail forcé ?	Non
	L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés à la traite des êtres humains ?	Non
	L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés à la discrimination ?	Non
	Autres thèmes concernant des incidents graves confirmés relatifs aux droits de l'homme	Non
	Description des actions mises en oeuvre pour gérer les incidents confirmés	NA
Incidents graves en matière de droits de l'homme dans la chaîne de valeur et auprès des parties prenantes externes		NA
B11 - Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption		
Nombre de condamnations pour violations des lois anti-corruption		0
Montant total des amendes infligées pour corruption		0

C8 - Recettes de certains secteurs et exclusion des indices de référence de l'UE	
Chiffre d'affaires dans certains secteurs sensibles	**NA**
Exclusion des indices de référence de l'Union Européenne (« Accord de Paris »)	**Non**
C9 - Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance	
Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance	**30%**

KORUS
group

Changing spaces.
Transforming businesses.

