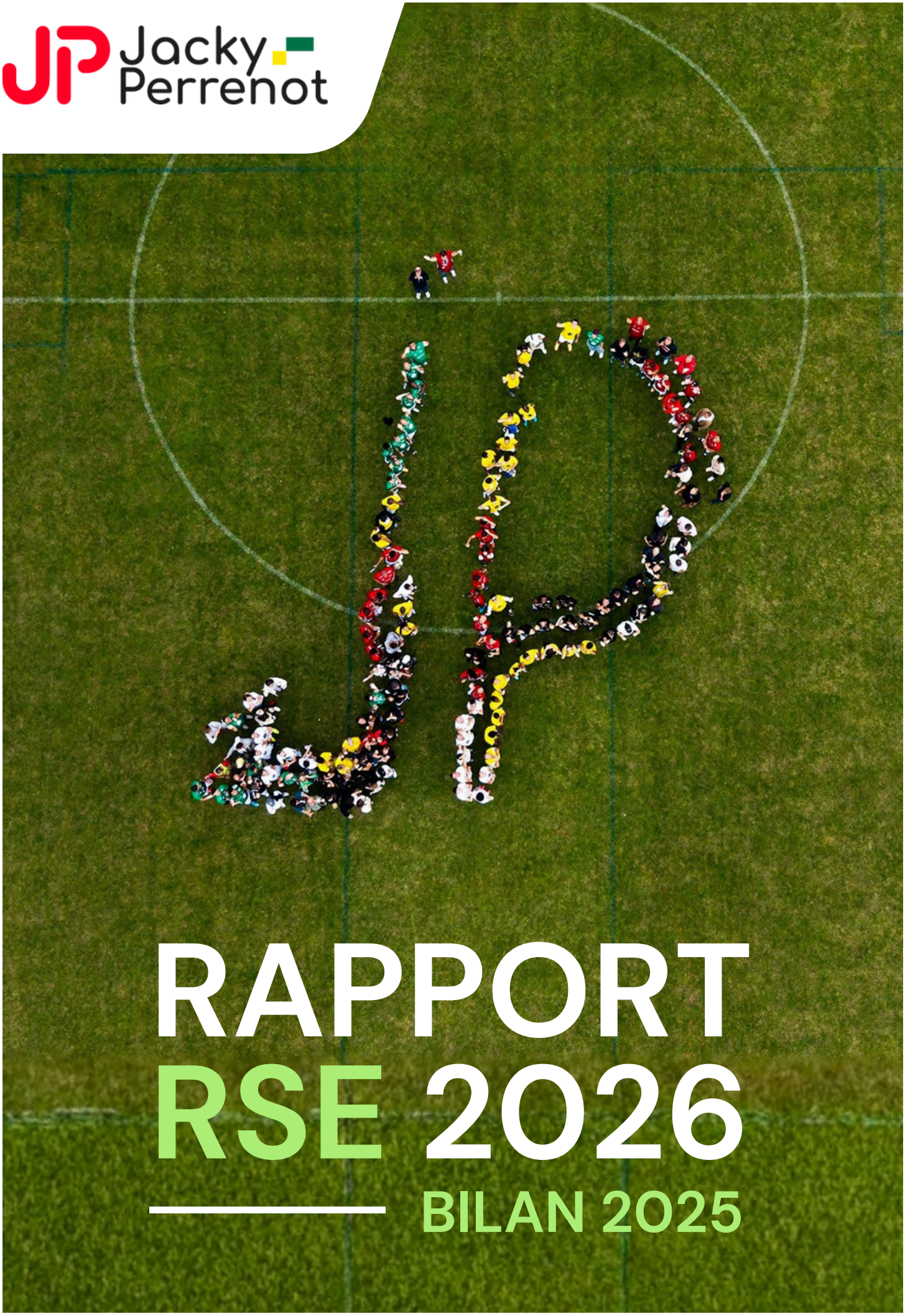
Jacky Perrenot



RAPPORT RSE 2026

BILAN 2025

SOMMAIRE

CADRE ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT ---- 04

MOT DES DIRIGEANTS ---- 05

01 LE GROUPE JACKY PERRENOT

1.1 UNE HISTOIRE QUI DURE DEPUIS 80 ANS ---- 06
1.2 NOS IMPLANTATIONS ---- 09
1.3 NOTRE GOUVERNANCE ---- 10

02 GOUVERNANCE RSE & PILOTAGE

2.1 NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ---- 12
2.2 STRUCTURE DE GOUVERNANCE RSE ---- 14
2.3 ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ & PARTIES PRENANTES ---- 16
2.4 LANCEMENT DE JP HOME ---- 18
2.5 ACQUISITION D'ARROWXL ---- 19

03 ENVIRONNEMENT & CLIMAT

3.1 ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ---- 20
3.2 ÉNERGIE ---- 26
3.3 POLLUTION & DÉCHETS ---- 27
3.4 EAU & BIODIVERSITÉ ---- 31

04 SOCIAL & RESSOURCES HUMAINES

4.1 SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL ---- 34
4.2 QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL ---- 38
4.3 FORMATION & DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ---- 44
4.4 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION ---- 47
4.5 EMPLOI LOCAL & ANCRAGE TERRITORIAL ---- 51

05 ÉTHIQUE DES AFFAIRES ---- 56

06 ACHATS RESPONSABLES ---- 60

07 ANNEXES

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ---- 64
ENTITÉS INCLUSES DANS LE RAPPORT ---- 65


JACKY
PERRENOT
MERCI

CADRE ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Ce rapport couvre l'exercice 2025, année marquante pour le Groupe Jacky Perrenot : 80 ans du Groupe, premier bilan GES selon le GHG Protocol, engagement auprès de la SBTi, et accélération du développement européen avec le lancement de JP HOME et l'acquisition d'ArrowXL.

Ce rapport s'inspire des référentiels ESRS (European Sustainability Reporting Standards) et s'appuie sur les Standards GRI (Global Reporting Initiative) pour la structuration de ses indicateurs. Bien que non encore soumis à la directive CSRD, le Groupe a fait le choix d'anticiper ses exigences, avec l'ambition de renforcer progressivement le niveau de couverture et de vérification des données présentées.

La structure du rapport suit les thématiques prioritaires issues de notre analyse de double matérialité, en cohérence avec les attentes de nos parties prenantes et les enjeux du secteur. Il présente nos actions environnementales, sociales, sociétales et de gouvernance, ainsi que les efforts engagés pour en structurer le pilotage.

Les données couvrent l'ensemble des activités du Groupe sur l'année civile 2025, en France et à l'international. Vos Logistics, acquis en avril 2026, est exclu du périmètre de ce rapport, à l'exception du bilan de gaz à effet de serre (voir note méthodologique).

Le taux de fréquence des accidents du travail et le bilan carbone ont fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant ; le périmètre de cette vérification sera progressivement élargi, en cohérence avec les exigences croissantes de la CSRD et de la démarche SBTi.

Le Groupe continue d'agir en cohérence avec les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies (droits de l'Homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption). Chaque chapitre précise les Objectifs de Développement Durable (ODD) concernés.

Ce rapport, coordonné par la Direction IMPACT avec l'ensemble des directions métiers, est un outil de dialogue avec nos parties prenantes et un repère sur notre trajectoire vers un modèle plus durable.

MOT DES DIRIGEANTS

Il y a quatre-vingts ans, à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, Gaston Perrenot achetait son premier camion. Son fils Jacky a pris la route à son tour, puis l'entreprise, et lui a donné le visage qu'elle garde aujourd'hui : celui d'un groupe familial resté attaché à sa terre d'origine, même en grandissant bien au-delà.

Cet anniversaire rappelle que la performance durable se construit dans le temps, grâce à une vision claire et à une capacité permanente d'adaptation.

La RSE n'est pas, pour nous, une démarche parallèle à notre activité : elle guide nos investissements et renforce la qualité de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

C'est dans cet esprit que nous avons réalisé notre premier bilan carbone complet à l'échelle internationale, selon la méthodologie GHG Protocol, et engagé notre trajectoire SBTi.

Nous construisons aujourd'hui les 20 prochaines années. Une entreprise ne devient centenaire qu'en restant audacieuse à chaque génération.

C'est tout le sens de notre trajectoire RSE : elle ne se limite pas à corriger nos pratiques, elle prépare le groupe que nous voulons être. Grâce aux équipes, Jacky Perrenot poursuit sa croissance sans renoncer à ses valeurs.

Ce rapport rend compte, chiffres à l'appui, de ce que nous avons accompli et de ce qu'il nous reste à faire. Construire une logistique durable est un engagement collectif, que nous continuerons à assumer avec la même conviction qui anime notre Groupe depuis 80 ans.

Merci à toutes et à tous.

Philippe GIVONE,
Le Président



Piloter au quotidien un groupe de plus de 8 000 collaborateurs, et plus de 200 agences, c'est moins raconter une histoire que la faire avancer, kilomètre après kilomètre, dans un marché tendu. En 2025, notre énergie s'est concentrée sur quatre chantiers.

Le premier est la naissance de JP HOME. En rapprochant Agediss et VIR Transport sur le territoire Français, deux acteurs reconnus de la livraison à domicile du colis lourd, nous avons construit une marque commune capable de répondre à une demande B2C en croissance. Ce rapprochement s'est fait progressivement avec le souci constant d'accompagner les équipes. Il doit beaucoup à celles et ceux qui l'ont porté sur le terrain. JP HOME est désormais la marque B2C pour le groupe.
Le deuxième, dans le même mouvement, a été l'acquisition d'ArrowXL au Royaume-Uni, qui nous donne aujourd'hui un point d'appui outre-Manche et l'ambition de poursuivre notre développement à l'international.
Le troisième a consisté à rendre notre groupe plus industriel sans perdre notre agilité. Grandir vite ne suffit pas : il faut structurer, harmoniser les process et professionnaliser nos outils, activité par activité. Un travail moins visible que les acquisitions, mais tout aussi déterminant pour tenir la cadence de nos ambitions sans compromettre les forces qui ont fait notre différence.
Le quatrième concerne notre flotte, dont nous avons engagé l'électrification progressive, avec un objectif simple : avancer vite, offrir des solutions robustes et adaptées aux réalités de nos métiers, en développant à la fois les véhicules et les points de recharge sur l'ensemble du territoire.

Faire grandir un groupe qui s'apprête à franchir le cap du siècle, c'est accepter d'avancer sans avoir toutes les certitudes sur chaque kilomètre du chemin.

Philippe CUOC,
Le Directeur Général



PARTIE 1

LE GROUPE JACKY PERRENOT

1.1 Une histoire qui dure depuis 80 ans

Tout commence en 1945, dans la Drôme, avec Gaston Perrenot et quelques camions de fruits et légumes. Quatre-vingts ans plus tard, le Groupe Jacky Perrenot (société mère : ZAM DIRECTION) est devenu un acteur majeur du transport et de la logistique en Europe. Une croissance bâtie sur des valeurs restées intactes : le sens du service, la proximité et l'engagement.

Au fil des décennies, le Groupe s'est diversifié, a développé son réseau européen et accompagné les grandes évolutions du secteur. Chaque étape de son développement reflète une même ambition : offrir une logistique toujours plus performante et proche de ses clients.

Aujourd'hui, cette dynamique se poursuit à travers le développement de nouvelles expertises, le renforcement de sa présence européenne et un engagement croissant en faveur d'une logistique plus responsable. Chaque projet, chaque acquisition et chaque innovation témoignent de la volonté du Groupe de préparer durablement l'avenir.

Quatre-vingts ans après ses débuts, le Groupe continue d'avancer avec la même conviction : faire de la logistique un levier de performance, de proximité et de responsabilité.

LES CHIFFRES CLÉS

8496
SALARIÉS

+4700
MOTEURS

+200
AGENCES

+20%
VÉHICULES GREEN

+1,2 €
MILLIARDS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

+400
MILLIONS DE KMS PARCOURUS

NOTRE HISTOIRE
EN ROUTE DEPUIS 80 ANS

2025
Lancement de la marque JP HOME
Acquisition d'ArrowXL au Royaume-Uni

2024
Acquisition d'Agediss, entreprise spécialisée sur le marché du B2C

2022
Acquisition de Tamdis, entreprise spécialisée sur le marché du B2C en Espagne et au Portugal

2021
Acquisition de VIR, entreprise spécialisée sur le marché du B2C en France, Belgique et au Luxembourg

2020
Acquisition du groupe Le Calvez
SIPAREX et EMZ deviennent actionnaires majoritaires

2017
Lancement de l'activité Général Cargo avec l'acquisition de Fourchet et Denain

2010
Monsieur Philippe Givone rejoint le Groupe Jacky Perrenot

1945
Lancement des transports de fruits et légumes par Monsieur Gaston Perrenot

Proximité

Réactivité

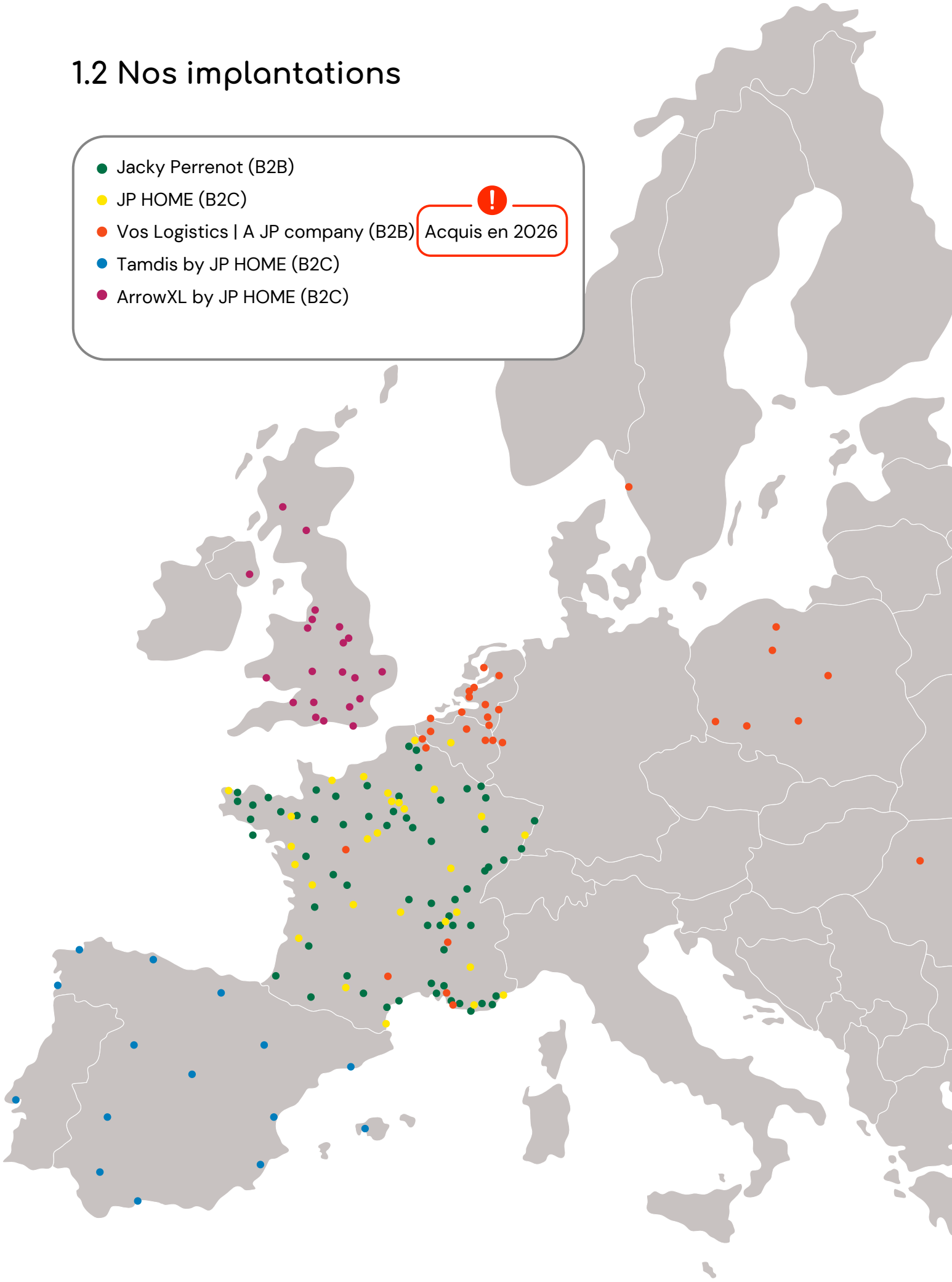
Rentabilité

Humilité

Humain

#JPOneCulture

1.2 Nos implantations



1.3 Notre gouvernance

Conseil de surveillance

Les organes de gouvernance jouent un rôle central dans la définition et la supervision de la stratégie du Groupe Jacky Perrenot. En lien étroit avec la Direction Générale, le Conseil de Surveillance fixe les grandes orientations du Groupe et veille à leur mise en œuvre dans une approche conciliant performance économique, responsabilité sociale et innovation. Réuni chaque trimestre, il examine les résultats du Groupe, analyse les opportunités de développement et accompagne les décisions structurantes qui contribuent à préparer son avenir.

Cette exigence de responsabilité irrigue la gouvernance à tous les niveaux. Nos investisseurs, EMZ Partners et Siparex, sont tous deux signataires officiels des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) des Nations Unies témoignant de leur engagement en faveur d'une prise en compte des enjeux ESG dans leurs pratiques d'investissement.

Au sein du Conseil de Surveillance, cette expertise est notamment portée par Mme Christine Rodwell, Administratrice indépendante. Forte de quinze années d'expérience dans l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au sein de la stratégie de grands groupes, elle a notamment dirigé l'Impact Social et Durable du Groupe Renault et la Fondation Renault, et exercé des responsabilités chez Veolia. De l'actionnariat au Conseil de Surveillance, le Groupe Jacky Perrenot s'appuie ainsi sur une gouvernance qui intègre les enjeux de responsabilité et accompagne la transformation du Groupe.



Thierry RAIFF

Membre du conseil
de surveillance
Président - EMZ Partners



Florent LAUZET

Président du
conseil de surveillance
Partner - Siparex ETI



Thibaud DE PORTZAMPARC

Membre du conseil de surveillance
Partner - Siparex ETI



Pierre-François GUEIT

Membre du conseil
de surveillance
Directeur associé - EMZ Partners



Christine RODWELL

Membre du conseil
de surveillance
Présidente et Fondatrice - Vivae



ZamenHoF

Membre du conseil
de surveillance

Comité de direction

Le comité de direction (CODIR) définit les orientations stratégiques du Groupe et veille à leur mise en œuvre. Réuni chaque semaine, il accompagne les transformations de l'entreprise et garantit une performance durable, au service des collaborateurs, des clients et des territoires.



Philippe GIVONE

Président



Philippe CUOC

Directeur Général



Yohann BOISSY

Directeur Contrôle de Gestion



Jérôme THOMAS

Directeur Achats & Immobilier



Sandrine BASSET

Directrice Commerciale



Hatice YUREKTEN

Directrice Impact



Albéric BOITREL

Directeur Ressources Humaines



Teddy DANET

Directeur des Systèmes d'Information



Xavier SEJOURNÉ

Directeur Administratif Financier



Christophe DAUZAT

Directeur Technique



Laurent LOUIS

Directeur des Opérations Sud



Mickaël FABRE

Directeur des Opérations Nord

PARTIE 2

GOUVERNANCE RSE & PILOTAGE

2.1 Notre engagement en matière de durabilité

Le Groupe Jacky Perrenot s'appuie sur plusieurs certifications et démarches RSE portées par certaines de ses entités. Les principes et exigences associés aux certifications du Groupe sont déployés sur l'ensemble de ses sites, au-delà des seules entités certifiées.

Engagements et certifications

ISO 9001 - Management de la qualité
Le transport de matières dangereuses, ainsi que les entités Perrenot Industrie, Perrenot Luxembourg et JP HOME sont certifiées ISO 9001, attestant d'un système de management de la qualité.

ISO 45001 - Santé & sécurité au travail
Les entités Perrenot Bonnafoux et Perrenot Vrac sont certifiées ISO 45001. Cette certification atteste de l'efficacité des systèmes de prévention mis en place et de l'engagement du Groupe pour la sécurité.

ISO 14001 – Management environnemental
En 2025, le site de Perrenot TCV était certifié ISO 14001.

EcoVadis - Médaille Silver

Le Groupe Jacky Perrenot a obtenu en 2025 la médaille Silver EcoVadis avec un score de 72/100, le plaçant parmi les entreprises les plus performantes en matière de RSE dans son secteur.

Science Based Targets initiative (SBTi)

Engagé auprès de la SBTi en 2025, le Groupe a soumis ses objectifs de réduction conformément au calendrier prévu, en juin 2026. Ils sont en cours de validation. Cet engagement inscrit sa trajectoire de décarbonation dans un cadre scientifiquement reconnu.

Label Objectif CO_2

Depuis 2020, le Groupe Jacky Perrenot renouvelle le Label Objectif CO_2, qui reconnaît son engagement dans la réduction des émissions de CO_2 grâce au renouvellement de sa flotte, à la formation à l'éco-conduite et à l'optimisation des tournées.

Pacte Mondial

Le Groupe Jacky Perrenot était signataire du Pacte Mondial des Nations Unies de 2019 à 2025. Le Groupe a choisi de ne pas renouveler son adhésion pour 2026, dans une logique de priorisation de son budget RSE. Les dix principes du Pacte Mondial continuent néanmoins de guider ses actions et engagements.

Objectifs de Développement Durable

Le Groupe contribue aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies pour 2030. Il a identifié 14 ODD sur lesquels il exerce un impact significatif, couvrant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Avec son engagement SBTi, le Groupe renforce notamment sa contribution à l'ODD 13 — Action climatique.

Nos adhésions, référencements, chartes et certifications

Le Groupe Jacky Perrenot s'engage aux côtés de Demeter, Cyclevia, Agefiph, Ecomaison, Emmaüs France et Ecosystem, afin de contribuer à l'agriculture durable, au recyclage, à l'inclusion, au réemploi et à l'économie circulaire. Il est également membre de Les Entreprises s'Engagent et du Coq Vert, et s'appuie sur l'expertise de l'ADEME pour accompagner sa transition écologique.

Plusieurs entités disposent en outre de certifications sectorielles :

- IFS (sécurité alimentaire) : Perrenot Le Calvez Argentan ;
- AEO (Opérateur Économique Agréé), gage de fiabilité douanière pour le transport international : Perrenot Champagne, Cognac, DistriBike et Lorraine ;
- Agriculture Biologique, pour le transport de produits biologiques : Perrenot Cholet, Fourchet Noves, Lambres, Le Calvez Noyal, Saint Quentin Fallavier, TGC et Le Calvez Montauban.

Au-delà de ses politiques internes, le Groupe Jacky Perrenot s'engage dans des démarches collectives. Il est signataire de la charte RFAR, en faveur de relations durables et responsables avec ses fournisseurs, de la charte de la diversité, pour promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion, ainsi que de la charte d'engagement pour réduire l'impact environnemental du commerce en ligne.

Ces engagements se traduisent concrètement dans la Charte Achats Responsables, la Politique Sociale et la démarche d'éco-conception numérique du Groupe.

2.2 Structure de gouvernance RSE

En 2025, le Groupe a franchi une étape structurante dans sa gouvernance RSE avec la création de la Direction IMPACT, qui regroupe au sein d'une même entité les fonctions RSE et QHSE. Cela répond à une logique de terrain : dans un Groupe où conducteurs et personnels opérationnels représentent la majorité des effectifs, la sécurité, la santé au travail et la responsabilité sociétale sont des enjeux imbriqués.
Protéger les collaborateurs, prévenir les risques et donner du sens à l'engagement RSE relèvent d'une seule et même exigence : placer l'humain au cœur de l'activité. C'est précisément la conviction portée par Hatice Yürekten à la tête de cette direction transversale : la sécurité et l'engagement responsable se construisent ensemble, et non dans des silos séparés.

Comité RSE

Les Comités RSE du Groupe incarnent la gouvernance de la démarche de développement durable au plus haut niveau. Réuni plusieurs fois par an, ces comités assurent le pilotage, le suivi et l'évaluation de la stratégie RSE, en veillant à l'alignement entre les engagements du Groupe, ses actions opérationnelles et les enjeux identifiés dans la matrice de double matérialité. Chaque membre du Comité de Direction (CODIR) s'est vu attribuer le rôle de co-sponsor d'un enjeu RSE, garantissant une implication concrète et transversale des directions métiers, et permettant de déployer efficacement les actions sur le terrain en lien avec les spécificités de chaque fonction.

Environnement, Climat & Numérique responsable

Co-sponsors CODIR : Philippe Cuoc et Teddy Danet

Éthique & Conformité (Achats responsables ponctuellement)

Co-sponsors CODIR : Xavier Séjourné et Jérôme Thomas

Social, Formation & Engagement interne

Co-sponsors CODIR : Philippe Cuoc et Albéric Boitrel

En 2025-2026, la gouvernance RSE a évolué pour aller plus loin dans l'implication des parties prenantes internes et l'approfondissement des sujets prioritaires. Trois comités thématiques ont été créés, réunissant des experts métiers et des représentants de différentes directions autour d'enjeux spécifiques. L'objectif est d'aborder chaque sujet en profondeur, de co-construire des actions et de mobiliser les bons interlocuteurs à chaque niveau de l'organisation.

« Je suis convaincue qu'une politique RSE n'a de sens que si elle part du terrain. Nos conducteurs et nos équipes de dépôt sont la colonne vertébrale de notre activité : leur sécurité, leur santé et leur reconnaissance ne sont pas des sujets annexes, ce sont le cœur de notre responsabilité. Rapprocher la QHSE et la RSE, c'est faire le choix de ne pas dissocier la performance de l'humain»

Hatice Yürekten
Directrice Impact



Notre CAP RSE 2026-2028

Fort des fondations posées depuis 2020, le Groupe formalise ses ambitions RSE pour les trois prochaines années à travers son CAP RSE 2026-2028, articulé autour de la vision « Consolider – Incarner – Déployer », il se décline en six axes stratégiques couvrant toutes les dimensions du développement durable : réduction de l'empreinte carbone, protection des équipes, éthique des affaires, achats responsables et création d'une culture RSE partagée par tous.



Une transition écologique maîtrisée

Limiter nos pollutions et mieux recycler

1. #JPLowCarbon

Réduire nos émissions de GES (trajectoire SBTi), maîtriser nos consommations d'énergie et d'eau, développer l'économie circulaire et valoriser nos déchets.

2. #JPMeasureAct

Structurer, automatiser la collecte des indicateurs pour un reporting fiable, aligné sur les standards ESRS.

Des équipes engagées et protégées

Faire grandir les femmes et les hommes

3. #JPGrowTogether

Faire vivre le dialogue social. Agir pour l'inclusion, l'emploi local, l'égalité professionnelle, le handicap et la formation.

4. #JPSafeAndWell

Renforcer la prévention, la santé et la sécurité, et améliorer les conditions de travail (QVCT).

Une gouvernance mobilisée pour l'impact

Piloter en accordant sens et croissance

5. #JPValueCreation

Faire de la RSE un levier de performance : éthique et conformité (anticorruption, RGPD, cybersécurité), achats responsables, et satisfaction clients.

6. #JPOneCulture

Animer un réseau d'ambassadeurs en agences pour une vision commune et une action locale.

2.3 Analyse de double matérialité & parties prenantes

Matrice de double matérialité

Conformément aux exigences des normes ESRS issues de la CSRD, le Groupe Jacky Perrenot a conduit une analyse de double matérialité. La matérialité d'impact évalue les effets réels et potentiels, positifs et négatifs, des activités du Groupe sur l'environnement et les personnes. La matérialité financière évalue les risques et opportunités que les enjeux de durabilité font peser sur sa performance économique et financière à court, moyen et long terme.

Menée entre octobre 2024 et janvier 2025 avec l'accompagnement du cabinet Haatch, cette analyse s'appuie sur des entretiens internes, une session de sensibilisation du Comité de direction, deux ateliers de travail et six entretiens avec des clients. Chaque impact, risque et opportunité a été coté de 1 à 4 selon sa gravité ou sa magnitude et sa probabilité d'occurrence. Un sujet est jugé matériel dès qu'il atteint 12 sur 16 sur l'un des deux axes. Les évaluations ont été validées en décembre 2024 et restituées le 20 janvier 2025.

Cette double lecture permet au Groupe de concentrer ses efforts sur les sujets à fort enjeu, d'anticiper les risques émergents et de piloter sa démarche RSE de manière cohérente, structurée et orientée vers la performance durable.



Cartographie et dialogue avec les parties prenantes

Les parties prenantes occupent une place centrale dans la stratégie RSE du Groupe. Un dialogue régulier est mené avec l'ensemble des acteurs impliqués, qu'ils soient en lien direct ou indirect avec les activités du Groupe, afin de recueillir, comprendre et intégrer leurs attentes et préoccupations.

Parties prenantes	Attentes principales	Modalités d'engagement
Salariés & représentants du personnel	Qualité de vie, sécurité, développement des compétences, égalité des chances	CSE, Comité Groupe, enquêtes satisfaction, journées QVCT, Road Campus
Clients	Qualité de service, solutions éco-responsables, transparence CO_2	Reporting CO_2, partenariats décarbonation, certifications
Actionnaires	Pérennité, croissance économique, maîtrise des risques	Conseil de Surveillance, reporting financier et extra-financier
Fournisseurs & sous-traitants	Relation équitable, respect des engagements, accompagnement RSE	Charte Achats Responsables, questionnaire RSE
Partenaires financiers	Fiabilité, performance extra-financière	Reporting financier, indicateurs RSE
Collectivités & territoires	Conformité, maîtrise des nuisances, emploi local	Forums emploi, événements locaux, etc.
Organisations professionnelles	Respect des engagements, échange de bonnes pratiques	TLF, AFT, OPCO Mobilités
Organismes de formation & écoles	Valorisation des métiers, accompagnement des jeunes	Road Campus, partenariats CFA, lycées professionnels
Associations & ONG	Contribution aux projets sociétaux et environnementaux	Emmaüs France, Seinformercancer, Sport dans la Ville, etc.
Médias & grand public	Transparence, engagement concret	Rapport RSE, LinkedIn, communiqués de presse

2.4 Lancement de JP HOME

Le Groupe Jacky Perrenot lance en avril 2025 JP HOME, sa nouvelle marque dédiée à la livraison à domicile de produits volumineux et d'équipements pour l'habitat, issue de la fusion de quatre acteurs reconnus appartenant au Groupe : AB Home, VIR, Tamdis et Agediss. Cette initiative stratégique répond à la complexité croissante du marché du dernier kilomètre et positionne le Groupe comme un acteur incontournable de ce segment en pleine expansion.

Représentant 4,5 millions de livraisons réalisées en 2024 et 25 % du chiffre d'affaires du Groupe, JP HOME s'impose d'emblée comme un acteur de poids sur le marché européen de la livraison de produits volumineux. Avec plus de 150 agences à travers l'Europe, dont 50 en propre réparties entre la France, la Belgique, l'Espagne et le Portugal, JP HOME s'appuie sur un modèle industriel rare sur le marché du dernier kilomètre.



La marque propose trois niveaux de service complémentaires :

JP HOME, une livraison jusqu'au seuil ou dans la pièce souhaitée avec prise de rendez-vous et créneau précis.

JP HOME+, un service premium incluant le montage, l'installation, la mise en service et la reprise de l'ancien équipement.

JP HOME GREENBACK, la solution éco-circularité qui prolonge la vie du mobilier et des équipements grâce à leur reprise, leur nettoyage, leur reconditionnement et leur revente.

JP HOME incarne également une vision profondément ancrée dans la RSE. Plus de 50 % de ses 750 véhicules fonctionnent avec des énergies alternatives et toutes les nouvelles acquisitions sont 100 % électriques. L'exigence globale de transparence sur l'impact environnemental de chaque prestation fait de JP HOME une marque pionnière de la livraison responsable à domicile. Sa signature « Chaque livraison compte » traduit cette ambition d'une expérience pensée pour les clients et pour demain.

« Notre ambition est de développer une logistique du dernier kilomètre à la fois performante, responsable et durable à travers l'Europe. »

Philippe Cuoc
Directeur Général du Groupe



2.5 Acquisition d'ArrowXL

Le 13 juin 2025, dans la continuité de sa stratégie de développement européen sur le marché du dernier kilomètre, le Groupe Jacky Perrenot annonce l'acquisition d'ArrowXL, leader de la livraison à domicile de produits volumineux au Royaume-Uni. Il s'agit de la première implantation du Groupe sur le marché britannique et d'une étape décisive dans sa trajectoire de développement international.



Fondée en 1984 et forte de près d'un millier de collaborateurs, ArrowXL dispose d'un réseau de 7 plateformes et 8 entrepôts de débord, et réalise plus de 2 millions de livraisons par an au Royaume-Uni, couvrant l'intégralité du territoire. Son expertise couvre la livraison, l'installation et l'assemblage de mobilier et d'électroménager, un positionnement parfaitement complémentaire avec celui de JP HOME.

Cette intégration a permis au réseau d'agences en propre de JP HOME de passer de 60 à 75 sites en Europe, portant le chiffre d'affaires des activités B2C du Groupe à 400 millions d'euros entre la France, le Royaume-Uni, l'Espagne, le Portugal et le Benelux, soit environ un tiers de l'activité globale du Groupe.

Au-delà des synergies opérationnelles, cette acquisition repose sur un alignement profond des valeurs. Charlie Shiels, CEO d'ArrowXL, a déclaré : « Il est clair que le Groupe Jacky Perrenot partage les mêmes valeurs qu'ArrowXL, avec un engagement fort en faveur du développement durable et de la meilleure qualité de service sur le marché. » L'équipe dirigeante d'ArrowXL reste en place, garantissant la continuité opérationnelle et la préservation de la culture d'entreprise.

Cette acquisition s'inscrit dans une ambition plus large : le Groupe a également finalisé l'acquisition de Vos Logistics en avril 2026, confirmant sa volonté de renforcer sa position parmi les acteurs logistiques de référence en Europe et d'atteindre un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros d'ici 2027. Ensemble, JP HOME et ArrowXL illustrent la conviction du Groupe que croissance et responsabilité ne s'opposent pas, mais se renforcent mutuellement.



PARTIE 3

ENVIRONNEMENT & CLIMAT

3.1 Émissions de gaz à effet de serre

En 2025, le Groupe Jacky Perrenot a signé sa lettre d'engagement auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi). Ses objectifs de réduction ont été soumis dans les délais, en juin 2026, et sont en cours de validation. Une fois validés, ils inscriront sa décarbonation dans une trajectoire alignée sur l'Accord de Paris (1,5 °C).

Le bilan GES est désormais établi selon le GHG Protocol, méthode que le Groupe maintiendra pour garantir un suivi fiable et auditable. Les données GES 2025 ne sont donc pas directement comparables aux années précédentes, à l'exception de l'intensité du scope 1.2, recalculée selon la méthode 2025.

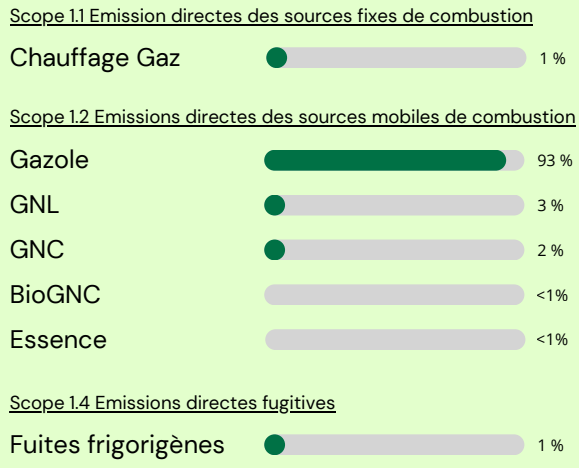
Bilan GES 2025

Scope 1 - Émissions directes

Le scope 1 constitue le poste d'émissions le plus significatif. Il regroupe l'ensemble des émissions directement générées par la combustion des carburants de la flotte ainsi que par les installations fixes des sites du Groupe (chauffage, groupes frigorigènes).

En 2025, les émissions de scope 1 du Groupe s'élèvent à **294 739 tCO_2e***, réparties comme suit :

ÉMISSIONS SCOPE 1 - RÉPARTITION



Le diesel reste le carburant majoritaire de la flotte, mais sa part recule progressivement au profit des énergies alternatives.

Scope 2 - Émissions indirectes liées

Le scope 2 correspond aux émissions générées par la consommation d'électricité sur l'ensemble des sites du Groupe, agences, entrepôts, hubs logistiques, bornes de recharge. Le Groupe applique la méthode location-based pour le calcul du scope 2, conformément au GHG Protocol.

Les émissions de scope 2 sur l'année 2025 s'élèvent à **2 082 tCO_2e***. L'accélération du déploiement de la flotte électrique, avec plus de 200 bornes de recharge installées sur les sites du Groupe, entraîne une hausse progressive de la consommation d'électricité. Le Groupe travaille donc à l'augmentation de la part d'électricité d'origine renouvelable dans son approvisionnement afin de limiter l'empreinte carbone associée à cette évolution.

*Périmètre incluant Vos Logistics, intégré au titre de l'année de référence SBTi.

Scope 3 - Émissions indirectes de la chaîne de valeur

Le scope 3 regroupe l'ensemble des émissions indirectes en amont et en aval des activités du Groupe. Dans le cadre de l'engagement SBTi, le Groupe a réalisé un travail de cartographie et de quantification de ses catégories de scope 3, pour un total de **262 927 tCO_2e***. Les catégories calculées sont les suivantes :

ÉMISSIONS SCOPE 3 – RÉPARTITION

Scope 3.1 Produits et services achetés		
Achats de services	14 007 tCO_2e	5 %
Achats de biens	7 488 tCO_2e	3 %
Scope 3.2 Biens immobilisés		
Véhicules et matériels roulants	63 950 tCO_2e	24 %
Équipements et infrastructures	48 tCO_2e	<1%
Matériel informatique	263 tCO_2e	<1%
Scope 3.3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 et 2)		
B100	5 148 tCO_2e	2 %
HVO	5 326 tCO_2e	2 %
Gazole	66 873 tCO_2e	25 %
Essence	26 tCO_2e	<1%
GNL	2 739 tCO_2e	1 %
GNC	1 340 tCO_2e	1 %
BioGNC	1 968 tCO_2e	1 %
Chauffage Gaz	180 tCO_2e	<1%
Electricité	901 tCO_2e	<1%
Scope 3.4 Transport de marchandise amont et distribution		
Sous-traitance	70 704 tCO_2e	27 %
Scope 3.5 Déchets générés		
Déchets dangereux	302 tCO_2e	0 %
Déchets non dangereux	5 932 tCO_2e	2 %
Scope 3.6 Déplacements professionnels		
Déplacements professionnels des collaborateurs	50 tCO_2e	<1%
Scope 3.7 Déplacements domicile travail		
Déplacements domicile travail des collaborateurs	15 160 tCO_2e	6 %
Scope 3.12 Fin de vie des produits vendus		
Fin de vie des véhicules	0,42 tCO_2e	<1%
Scope 3.13 Actifs loués en aval		
Véhicules en location	520 tCO_2e	<1%

*Périmètre incluant Vos Logistics, intégré au titre de l'année de référence SBTi.

Plan de transition vers une flotte bas-carbone

Pionnier dans l'adoption des énergies alternatives, le Groupe Jacky Perrenot a bâti au fil des années un mix énergétique diversifié et résilient. La conviction du Groupe est claire : aucune énergie alternative ne peut à elle seule répondre à l'ensemble des usages du transport. C'est pourquoi la stratégie repose sur la complémentarité des solutions, adaptées aux typologies de flux, aux distances et aux contraintes opérationnelles de chaque client.



En 2025, la flotte du Groupe compte plus de 4 700 véhicules, dont 20 % roulent aux énergies alternatives (GNV, HVO, B100, électrique, etc.). L'objectif est d'atteindre 30 % de véhicules à énergie alternative d'ici 2030.

Mix énergétique de la flotte

Gazole	3 777 Véhicules
GNV	536 Véhicules
Electrique	214 Véhicules
HVO/B100	178 Véhicules
Hydrogène	1 Véhicule



Pionnier de la transition énergétique depuis 2012, le Groupe exploite une flotte de plus de 530 véhicules au gaz naturel et biogaz. Le GNV, issu de la méthanisation de déchets organiques, permet une réduction significative des émissions de CO_2, de particules fines et de NOx par rapport au diesel.

Avec plus de 170 véhicules roulant aux HVO et au B100, ces biocarburants permettent une réduction des émissions de CO_2 pouvant atteindre 90 % par rapport au diesel fossile selon l'ADEME, constituant une solution de transition immédiatement déployable sur l'ensemble de la flotte.

Le Groupe accélère le déploiement de sa flotte électrique avec plus de 200 véhicules en 2025, des utilitaires légers aux tracteurs longue distance. Parmi les avancées, l'intégration d'un premier tracteur 100 % électrique à l'agence de Perrenot Bordeaux, le déploiement de deux tracteurs Renault E-Tech sur le site de Perrenot Gerzat, et la réception des premiers tracteurs MAN eTGX, offrant jusqu'à 300 km d'autonomie, marquent des étapes clés pour l'électrification du transport longue distance. Le réseau de plus de 200 bornes de recharge installées sur les sites du Groupe garantit l'autonomie opérationnelle de la flotte au quotidien.



Grâce à l'utilisation d'énergies alternatives, le Groupe a évité au total **59 040** tonnes de CO_2 en 2025, dont plus de **3 400** tonnes grâce à l'électrification de sa flotte, par rapport à un usage équivalent de véhicules diesel thermiques.

98,6%

de la flotte conforme à la norme Euro 6

Accompagner nos clients dans leur transition énergétique

Au-delà de la décarbonation de sa propre flotte, le Groupe Jacky Perrenot se positionne comme partenaire actif de la transition énergétique de ses clients, en co-construisant des solutions sur mesure adaptées à chaque flux et chaque contrainte opérationnelle.

Ainsi, le Groupe accompagne Mars France dans la décarbonation de ses transports avec un mix énergétique hybride : 88 % des volumes sont assurés avec du HVO sans graisses animales, tandis que 12 % des flux sont opérés par un tracteur Renault Trucks E-Tech T 100 % électrique, opérationnel depuis avril 2025. Parcourant 250 à 300 km par jour pour l'alimentation des bases logistiques de la grande distribution, ce véhicule permet une réduction estimée de 92 % des émissions de CO_2 par rapport à un diesel thermique (source ADEME), avec une borne de recharge rapide 150 kW installée sur site.



De même, le Groupe a accompagné Leroy Merlin dans la préparation du déploiement de poids lourds électriques sur l'ensemble du territoire national. Des tests grandeur nature ont été organisés avec des véhicules MAN et Mercedes sur les régions de Lyon et Paris, permettant de valider les performances en conditions réelles, d'adapter les schémas logistiques et de former les conducteurs via nos experts en éco-conduite.



Éco-conduite et optimisation des tournées

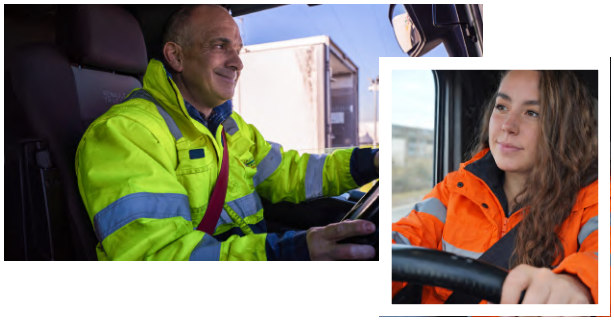
Au-delà du renouvellement de la flotte, le Groupe agit sur les comportements de conduite et l'organisation des flux pour réduire les consommations. Le Groupe s'appuie pour cela sur Road Campus, son centre de formation interne certifié Qualiopi, créé en 2021 et déployé directement au sein des agences du Groupe pour former les conducteurs au plus près de leur lieu de travail. Road Campus propose notamment des formations à l'éco-conduite, mais également des formations spécifiques aux nouvelles motorisations électriques.

Depuis sa création, Road Campus a formé plus de **1 978** conducteurs aux modules d'éco-conduite.

L'optimisation des tournées, via des outils de planification avancés, permet de réduire les kilomètres à vide et d'améliorer le taux de chargement, deux leviers essentiels de réduction des émissions à activité constante.

En complément, le Groupe a déployé la télématique embarquée sur la quasi-totalité de sa flotte, permettant de collecter en temps réel des données de conduite comme la consommation, le régime moteur, les freinages, pour mesurer concrètement l'efficacité des formations éco-conduite et identifier les axes d'amélioration conducteur

par conducteur. Ces données constituent un outil de pilotage précieux, permettant au Groupe de suivre l'évolution des comportements de conduite dans la durée et d'adapter ses actions de formation en conséquence.



Objectifs de réduction

L'engagement SBTi structure désormais la trajectoire de décarbonation du Groupe autour d'objectifs scientifiquement validés. Les jalons ci-dessous combinent les objectifs historiques du Groupe et les cibles en cours de soumission à l'initiative SBTi.

HORIZON	OBJECTIF	PÉRIMÈTRE
2035	Réduction de 42% des émissions GES du Scope 1 et 2 par rapport à l'année de référence 2025.	Groupe
2035	Réduction de 30% des émissions GES du Scope 3 par rapport à l'année de référence 2025.	Groupe
2035	Atteindre une part de 50 % de carburants à énergies alternatives dans la consommation totale de carburants.	Groupe
2035	Porter à 20 % la part des sites alimentés par un contrat d'électricité d'origine renouvelable.	Groupe
2035	Porter la part des pneumatiques rechapés à 60 % des achats de pneumatiques.	Groupe

Note méthodologique : L'année 2025 constitue l'année de référence retenue pour le calcul des objectifs de réduction dans le cadre de l'engagement SBTi. Ce choix s'explique par le fait que 2025 est la première année pour laquelle le Groupe dispose d'un bilan GES complet établi selon le GHG Protocol, garantissant ainsi une base de référence robuste, cohérente et auditable pour les exercices à venir.

Charte & Label Objectif CO_2

Depuis 2014, le Groupe Jacky Perrenot est signataire de la Charte Objectif CO_2 portée par l'ADEME, et a obtenu le Label CO_2 en reconnaissance de son niveau de performance environnementale. Référence majeure dans le secteur du transport routier, ce label atteste d'une démarche structurée et mesurable de réduction des émissions de gaz à effet de serre, articulée autour de quatre axes : le renouvellement de la flotte vers des véhicules à faibles émissions, la formation des conducteurs à l'éco-conduite, l'optimisation des tournées et le suivi régulier des consommations. Avec plus de dix ans d'engagement continu, le Groupe compte parmi les transporteurs pionniers de cette démarche en France. Il la prolonge aujourd'hui avec la SBTi : engagé en 2025, il a soumis ses objectifs de réduction dans les délais et ceux-ci sont en cours de validation par la SBTi.

Challenge Mobilité

Pour la 4ème année consécutive, les équipes du siège du Groupe Jacky Perrenot ont participé au Challenge Mobilité Auvergne-Rhône-Alpes, un événement annuel organisé par Dromolib visant à promouvoir les modes de transport doux en encourageant les collaborateurs à laisser la voiture au garage le temps d'une journée. Pleinement aligné avec les engagements RSE du Groupe, cet événement illustre que la transition vers une mobilité plus durable commence aussi par les comportements individuels au quotidien.

En 2025, les collaborateurs ont relevé le défi avec créativité et enthousiasme, parcourant 2 298 kilomètres en mobilité douce, permettant d'éviter 356 kg de CO_2e. La journée a été rythmée par un petit-déjeuner convivial au siège, une balade en petits groupes autour du lac de Champos et un pique-nique collaboratif, favorisant le partage et la cohésion entre équipes. L'édition s'est conclue le 4 juillet par la cérémonie de remise des prix au siège du Groupe à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, en présence du maire de la commune, également vice-président de l'Agglo Arche. Les équipes de ZAM Services ont été désignées lauréates n°1 dans la Drôme pour la catégorie des entreprises de plus de 100 salariés, une belle reconnaissance de l'engagement collectif des collaborateurs pour une mobilité plus responsable, qui ouvre déjà la voie à la prochaine édition.







3.2 Énergie

La maîtrise des consommations énergétiques constitue un enjeu transversal pour le Groupe, qui s'engage à réduire progressivement son intensité énergétique tout en accompagnant la montée en puissance de sa flotte électrique.

La consommation énergétique totale du Groupe agrège l'ensemble des vecteurs énergétiques utilisés, par exemple les carburants de la flotte, l'électricité des sites et le gaz de chauffage et s'élève en 2025 à **1 395 642,9** MWh.

Consommation d'électricité

La consommation d'électricité du Groupe sur l'exercice 2025 s'élève à **37 682** MWh. Cette évolution reflète en grande partie l'accélération du déploiement de la flotte électrique : la recharge des véhicules sur les bornes installées sur les sites du Groupe représente désormais une part croissante de la consommation électrique totale. Avec plus de 200 bornes de recharge déployées et une flotte de véhicules électriques en exploitation, cette tendance est appelée à se poursuivre dans les années à venir, en cohérence avec les objectifs de décarbonation du Groupe. Cette hausse de consommation électrique est donc à lire non pas comme une dégradation de la performance énergétique, mais comme le reflet direct de la transition vers un transport moins émissif.





Mix énergétique & énergies renouvelables

Au-delà de l'électricité, la consommation énergétique globale du Groupe intègre l'ensemble des carburants utilisés par la flotte ainsi que les énergies de chauffage des sites. La stratégie multi-énergies du Groupe contribue à décarboner progressivement ce mix, en réduisant la dépendance au gazole fossile.

Sur le volet des énergies renouvelables, **14** sites sont équipés de panneaux photovoltaïques. Le Groupe entend poursuivre le déploiement de ces installations sur d'autres agences dans les prochaines années, en priorisant les sites à forte consommation électrique.

Mesures d'économie d'énergie

Le Groupe a engagé plusieurs actions pour limiter les consommations énergétiques sur ses sites, même si ces déploiements sont progressifs et ne couvrent pas encore l'ensemble du parc d'agences.

L'éclairage LED a été installé sur plusieurs sites, permettant de réduire significativement la consommation. Des systèmes de détection de mouvement ont été mis en place sur certains sites pour éviter les consommations inutiles en dehors des heures d'activité. Des actions de sensibilisation sont menées ponctuellement auprès des collaborateurs sur les bonnes pratiques (affichage, communications internes, engagement des équipes terrain).

3.3 Pollution & déchets

La gestion des déchets et la prévention des pollutions s'inscrivent dans une démarche globale d'économie circulaire portée par l'ensemble du Groupe. Au-delà de la conformité réglementaire, le Groupe intègre ces enjeux dans sa stratégie opérationnelle avec une conviction : chaque ressource consommée doit être optimisée, chaque déchet produit doit être valorisé.

Gestion et typologie des déchets

Les activités de transport et de maintenance génèrent plusieurs catégories de déchets, dont certains sont classés comme dangereux et font l'objet d'une traçabilité rigoureuse. Le Groupe produit en 2025 **12 847** tonnes de déchets, répartis entre déchets dangereux et non dangereux.

ÉLIMINATION (19,5%)

Déchets Dangereux : 149 T

Déchets Non Dangereux : 2 360 T

VALORISATION (80,5%)

Déchets Dangereux : 1 381 T

Déchets Non Dangereux : 8 957 T

2 072 Tonnes - Enfouissement (D5)	**296 Tonnes - Production d'énergie (R1)**
24 Tonnes - Traitement (D9/D9F)	**7 878 Tonnes - Recyclage (R3/R4)**
318 Tonnes - Regroupement (D13)	**1 102 Tonnes - Réutilisation (R9/R5)**
95 Tonnes - Stockage (D15)	**1 062 Tonnes - Echange/Stockage (R12/R13)**

Des dispositifs de tri sélectif ont été déployés sur les sites du Groupe, permettant de séparer les flux par nature et de maximiser les taux de valorisation. Un affichage des consignes de tri et de sécurité est en place dans toutes les zones sensibles, rappelant les gestes à adopter et les obligations en matière de port des équipements de protection individuelle.

Pneus rechapés

Le rechapage des pneus constitue l'un des leviers concrets d'économie circulaire dans le secteur du transport. En prolongeant la durée de vie des enveloppes, le Groupe réduit à la fois sa consommation de matières premières et le volume de déchets générés.



En 2025, **44%** des pneus de la flotte sont rechapés.

Partenaire d'Aliapur, l'agence Perrenot Fourchet Noves a obtenu le Certificat Climat pour sa contribution à la collecte et au recyclage des pneus usagés. Résultat : 20,48 tonnes de CO_2 évitées en 2025, selon l'analyse du cycle de vie des pneus recyclés. Une illustration concrète de l'engagement du Groupe, de l'agence au Groupe, pour une logistique plus circulaire

Transition zéro papier

Engagé vers le zéro papier, le Groupe réduit les impressions non essentielles, et continue de déployer en 2025 la gestion électronique des documents (GED) et sensibilise ses équipes.

Le groupe teste le logiciel PaperCut avec Koesio. Celui-ci permet de piloter et réduire les impressions, de maîtriser les coûts et de renforcer la confidentialité et la sécurité documentaire. Le dispositif continue d'être progressivement étendu à l'ensemble des sites du Groupe.

Entre juin 2025 et juin 2026, **303 626** pages ont été imprimées au siège, contre 490 000 par an auparavant, soit une baisse de 38 %. Cette première année sert de référence pour mesurer les progrès.

Reprise des produits usagers : un maillon clé de l'économie circulaire

Dans le cadre de la loi AGEC (anti-gaspillage pour une économie circulaire) et des filières de responsabilité élargie du producteur (REP), le Groupe assure, pour le compte de ses clients distributeurs, la reprise des anciens meubles et appareils électroménagers lors de la livraison de produits neufs chez les particuliers, partout en France.
Ces produits suivent une filière de traitement traçable :

- le mobilier en fin de vie est remis à Ecomaison, l'éco-organisme agréé de la filière ameublement ;
- les appareils électroménagers sont remis à Ecosystem, l'éco-organisme agréé de la filière des équipements électriques et électroniques, qui en assure la dépollution et le recyclage.

Cette organisation est déployée sur l'ensemble du réseau d'agences.
Concrètement, les produits réemployables sont collectés par une association partenaire de l'ESS dans un rayon de 15 km pour être remis en circulation. Les produits non réemployables sont orientés vers des filières de recyclage agréées.

2 475,22 tonnes de mobilier remises à Ecomaison en 2025
28 352 appareils électroménagers remis à Ecosystem en 2025

Reconditionnement des véhicules

Dans une logique d'allongement de la durée de vie de ses actifs et de lutte contre l'obsolescence programmée, le Groupe a été l'un des pionniers du programme Restart de Renault Trucks, aux côtés de quelques grands comptes transporteurs. Plutôt que de remplacer les véhicules après quelques années d'exploitation, les camions sont rénovés et leurs logiciels mis à jour après 3 à 4 ans d'utilisation, puis retournent chez leurs propriétaires pour trois années supplémentaires d'exploitation, permettant de les emmener au-delà du million de kilomètres.



Le Groupe expérimente également le rétrofit NEOTRUCKS, qui consiste à transformer d'anciens camions thermiques en véhicules électriques de parc, évitant ainsi la fabrication de nouveaux véhicules et réduisant l'énergie grise associée. Cette solution d'économie circulaire s'inscrit dans la continuité de la stratégie multi-énergies du Groupe et illustre sa volonté d'explorer toutes les voies possibles pour réduire l'impact environnemental de sa flotte, y compris sur les véhicules en fin de première vie thermique.

JP HOME Greenback



La filiale JP HOME a développé Greenback, un programme innovant de gestion des produits retournés ou non livrés qui transforme la contrainte de la logistique inverse en opportunité circulaire et solidaire. Chaque année, entre 5 et 7 % des commandes font l'objet de retours (meubles, électroménager, colis volumineux) générant des coûts logistiques élevés, des émissions de GES liées aux transports et un risque d'image pour les marques concernées.

Le dispositif repose sur une chaîne de valeur circulaire maîtrisée de bout en bout, centrée sur le JP HOME Center de Mer.

Les produits retournés, invendus ou issus du SAV sont rapatriés sur la plateforme, où ils font l'objet d'un tri et d'une qualification précise. Si nécessaire, des opérations de réparation, nettoyage et réemballage sont réalisées afin de maximiser le taux de remise en circulation. Les produits sont ensuite valorisés selon trois filières : remis en stock et livrés en priorité depuis le JP HOME Center, vendus via le partenaire Youzd dans une logique de revente maîtrisée et engagée, ou donnés à des associations partenaires dont Emmaüs France.

Ce partenariat a été mis en lumière lors du salon Reuse Economy Expo, organisé au Parc Floral de Paris le 26 mai 2025, où

Salon REuse Economy 2025

Hatice Yürekten, Directrice Impact du Groupe Perrenot, a animé une masterclass aux côtés de Thomas Ladreyt, représentant d'Emmaüs France, à l'occasion du salon REuse Economy Expo 2025, au Parc Floral de Paris.
Cette rencontre a mis en lumière le rôle clé de la logistique inversée dans le développement de l'économie circulaire, en montrant comment le réemploi peut conjuguer impact environnemental, inclusion sociale et dynamisme territorial.

Ce modèle génère une valeur à 3 niveaux : environnementale, par la réduction des déchets, des transports à vide et de l'empreinte carbone globale ; économique, par l'optimisation des coûts de traitement des retours pour les marques ; et sociétale. Des marques comme LesTendances.fr, Vertbaudet ou Bobochic Paris ont déjà adopté cette démarche, offrant à leurs clients des produits revalorisés tout en renforçant leur engagement RSE et en anticipant les réglementations croissantes sur le réemploi et l'achat responsable.

Rejets atmosphériques

Les activités de transport routier génèrent des émissions de polluants atmosphériques, notamment le méthane (CH4) et le protoxyde d'azote (N2O), qui sont calculés à partir des facteurs d'émission de la Base Carbone ADEME appliqués aux volumes de carburant consommés. Le renouvellement de la flotte vers des normes Euro 6 ainsi que le développement des véhicules au BioGNC contribuent à réduire significativement ces rejets.

Le Groupe quantifie également la pollution aux microplastiques, issue de l'usure des pneumatiques, estimée à partir des facteurs d'émission ADEME appliqués au kilométrage annuel de la flotte.

Méthane	3 552,2 kg de CH4
Protoxyde d'azote	7 038,1 kg de N2O
Microplastiques	88 272 kg



3.4 Eau & biodiversité

Si le transport routier est davantage associé aux émissions atmosphériques qu'aux impacts sur l'eau et les écosystèmes, le Groupe Jacky Perrenot n'en reconnaît pas moins sa responsabilité dans la préservation des ressources naturelles et de la biodiversité locale. À ce titre, des actions sont déployées sur les sites du Groupe, aux côtés d'une démarche de sensibilisation portée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Consommation d'eau

La consommation d'eau du Groupe est principalement liée aux usages sanitaires des collaborateurs sur les sites, au lavage des véhicules et à l'entretien des espaces verts. En 2025, la consommation totale d'eau s'élève à **53** Mégalitres.

Le Groupe s'engage à mesurer et réduire progressivement ses consommations, notamment via l'installation de systèmes d'économies d'eau et la sensibilisation des équipes aux bonnes pratiques d'utilisation de l'eau.

Impact sur les écosystèmes

Conformément aux exigences des normes ESRS E3 (ressources aquatiques) et ESRS E4 (biodiversité et écosystèmes), le Groupe a engagé une réflexion sur l'impact de ses sites sur les écosystèmes locaux. Les activités de transport et de logistique génèrent des impacts potentiels limités mais réels sur les milieux naturels environnants, notamment via les eaux de ruissellement des parkings et cours de sites, susceptibles de véhiculer des hydrocarbures ou des métaux lourds. Des dispositifs de rétention et de traitement des eaux pluviales sont en place sur les sites soumis à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Le Groupe veille au respect de l'ensemble des prescriptions applicables à ses activités de stockage de carburant et de maintenance des véhicules.

Actions pour la biodiversité

Conscient que la préservation de la biodiversité commence par une meilleure compréhension de ses enjeux, le Groupe déploie des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs (campagnes internes relayées sur les écrans des agences, valorisation des journées mondiales dédiées à la biodiversité, et diffusion de contenus pédagogiques).

Au-delà de la sensibilisation, le Groupe intègre la biodiversité dans la gestion de ses sites à travers plusieurs initiatives déployées selon les contextes locaux. L'installation de ruches sur certains sites du Groupe contribue à la préservation des insectes pollinisateurs, dont le déclin constitue une menace avérée pour les écosystèmes. La mise en place d'éco-pâturages permet un entretien naturel des espaces verts sans recours aux produits phytosanitaires. L'aménagement de prairies fleuries et de zones enherbées favorise le développement de la faune et de la flore locales. Ces initiatives renforcent l'ancrage territorial du Groupe tout en sensibilisant les équipes aux liens entre activités humaines et écosystèmes vivants.

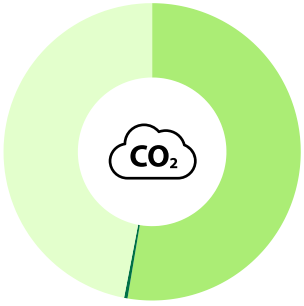




ENVIRONNEMENT & CLIMAT

Bilan 2025 - Indicateurs clés

RÉPARTITION GES PAR SCOPES



- Scope 1 - 294 739 tCO_2e (52,7%)
- Scope 2 - 2 082 tCO_2e (<1%)
- Scope 3 - 262 927 tCO_2e(47%)

MIX ÉNERGÉTIQUE DE LA FLOTTE

20%

de la flotte à énergies alternatives en 2025

Objectif 30% en 2030

Gazole	3 777 Véhicules
GNV	536 Véhicules
Electrique	214 Véhicules
HVO/B100	178 Véhicules
Hydrogène	1 Véhicule

INTENSITÉ CARBONE

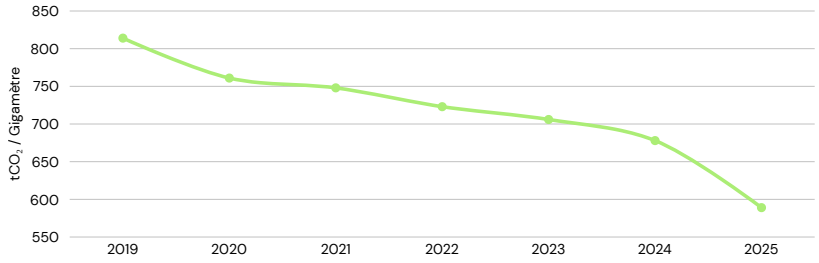
589

tCO_2e / Gigamètre

↘ - 28% par rapport à 2019

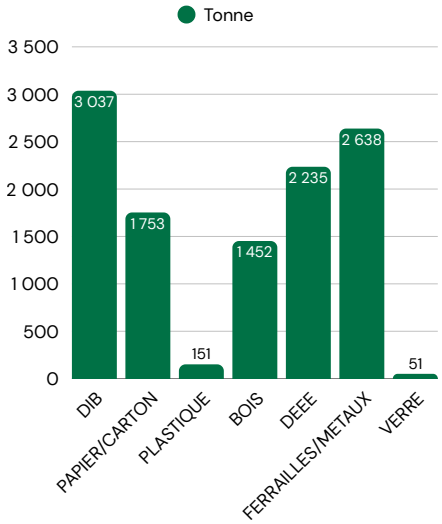
Audité par KPMG

ÉMISSIONS SCOPE 1.2 PAR GIGAMÈTRE PARCOURU*



**La méthodologie des années précédentes a été révisée afin d'assurer la comparabilité des données du scope 1.2 avec 2025.*

RÉPARTITION DES DÉCHETS NON DANGEREUX EN 2025



53 Mégalitres d'eau consommés en 2025

37 682 MWh d'électricité consommés en 2025

80,5% de déchets valorisés en 2025

Émissions évitées - Année 2025

5 9 0 4 0 0 4 2 **$kgCO_2e$**

économisés grâce à notre flotte de véhicules électriques et à carburants alternatifs.

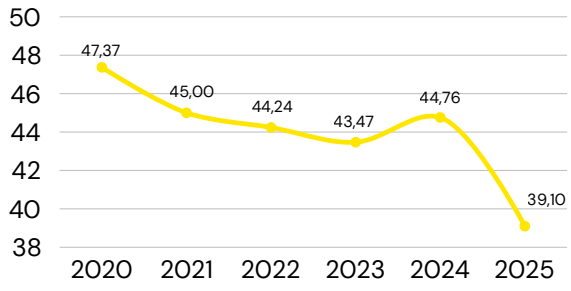
ODD	Définition	Référence dans le rapport	Contribution du Groupe
	Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable	• Consommation d'eau • Eau & biodiversité (3.4)	• Mesure et suivi de la consommation d'eau • Systèmes d'économie d'eau déployés progressivement
	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable	• Énergie (3.2) • Mix énergétique de la flotte • Énergies renouvelables	• Panneaux photovoltaïques • Transition vers des énergies alternatives • Réduction de la dépendance au gazole
	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	• Flotte bas-carbone (3.1) • Rétrofit NEOTRUCKS • Infrastructure de recharge	• +200 bornes de recharge déployées • Engagement SBTi et GHG Protocol
	Établir des modes de consommation et de production durables	• Pollution & déchets (3.3) • Économie circulaire • JP HOME Greenback	• Reconditionnement des véhicules • Valorisation des déchets • Économie circulaire
	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	• Émissions GES (3.1) • Plan de transition • Objectifs SBTi	• Engagement SBTi • Bilan GES scope 1, 2 et 3
	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification	• Eau & biodiversité (3.4) • Actions pour la biodiversité	• Installation de ruches • Éco-pâturages et prairies • Sensibilisation
	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives, l'accès à la justice et des institutions efficaces et responsables	• Gouvernance RSE • Éthique des affaires • Conformité ICPE	• Respect des réglementations environnementales • Traçabilité des déchets dangereux

SOCIAL & RESSOURCES HUMAINES

4.1 Santé & Sécurité au Travail

La performance du Groupe repose sur sa capacité à offrir à ses salariés des conditions de travail sûres et sereines. La politique sécurité est déclinée à l'ensemble des postes ainsi que sur les différents sites, avec la volonté de mettre tout en œuvre pour maîtriser les risques de sécurité de l'ensemble des collaborateurs, sur la route comme au sein des infrastructures. L'équipe QHSE évalue, suit et accompagne l'ensemble des sites sur les risques santé et sécurité afin d'analyser les besoins et de mettre en place des actions de prévention efficaces.

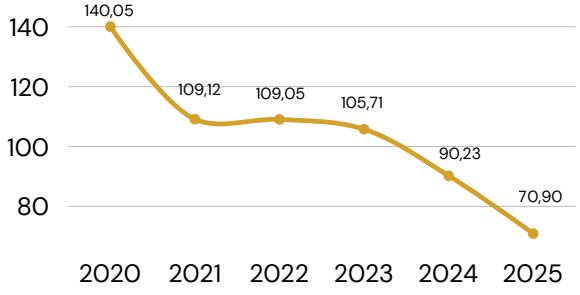
Taux de fréquence des accidents du travail - B2B



- 17,5% par rapport à 2020

Audité par KPMG

Taux de fréquence des accidents du travail - B2C



- 49,4% par rapport à 2020

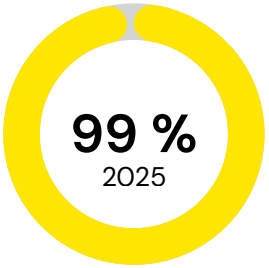
Audité par KPMG

La mesure et le suivi des accidents du travail constituent le socle de la politique de prévention du Groupe. Ces indicateurs permettent de piloter les efforts de prévention et de mesurer objectivement les progrès réalisés.

116
Référents Santé et Sécurité en 2025

125
Maladies professionnelles reconnues en 2025
(Périmètre UE)

Agences visitées



des agences ont reçu une visite sécurité

Démarche ISO 45001

Le Groupe applique les principes de la norme ISO 45001 sur l'ensemble de ses sites.

2
entités certifiées

Perrenot Vrac
Perrenot Bonnafoux

6% des salariés sont couverts par un Système de Management de la Santé Sécurité au Travail certifié.

Programme de prévention des risques

Organisation et pilotage QHSE

Le service QHSE joue un rôle central dans la maîtrise et l'amélioration continue des conditions de travail. Il pilote régulièrement des audits internes et externes, dont les constats alimentent des plans d'action correctifs précis et mesurables. Pour assurer un maillage terrain efficace, le Groupe s'appuie sur 116 référents Santé Sécurité au Travail déployés dans chaque agence. Ces référents assurent un lien direct entre les équipes de terrain et l'équipe QHSE.

Dans le cadre de sa volonté d'excellence, le Groupe structure sa démarche de santé et sécurité au travail selon les principes de la norme ISO 45001, référence internationale en matière de management SST, déployée sur l'ensemble de ses sites. Les entités Perrenot Vrac et Perrenot Bonnafoux ont d'ores et déjà obtenu la certification, attestant de l'efficacité des systèmes de prévention mis en place. L'objectif est d'étendre progressivement cette reconnaissance à d'autres entités du Groupe dans les prochaines années.

Risques routiers

Les risques routiers constituent le principal enjeu de sécurité pour un groupe de transport de la taille de Jacky Perrenot. Le Groupe s'appuie sur Road Campus, son organisme de formation interne, pour former les nouveaux arrivants et les sensibiliser aux risques routiers. Ce dispositif mobile, piloté par Olivier Leroux, Directeur Prévention et Directeur Road Campus, se déplace directement dans les agences plutôt que de demander aux salariés de se déplacer, une approche innovante qui améliore le taux de participation et l'ancrage des formations dans les réalités du terrain. Les conducteurs y suivent un large éventail de modules : gestion des situations dangereuses sur route, conduite en conditions dégradées, prévention des accidents liés à la manutention, sensibilisation aux comportements à risque, et éco-conduite. En 2025, plus de 1200 collaborateurs ont été formés via Road Campus.

En 2025, plusieurs journées Santé Sécurité majeures ont été organisées. Le site Perrenot Vrac de Valence a accueilli une journée dédiée à la prévention en partenariat avec VINCI Autoroutes et la Fondation VINCI Autoroutes, rassemblant conducteurs, collaborateurs sédentaires et collègues d'agences voisines autour de plusieurs ateliers : simulateur de conduite, simulateur incendie, atelier attelage/dételage, sensibilisation aux risques liés à l'alcool et aux stupéfiants via des lunettes de simulation, et expérience de réalité virtuelle sur une plateforme logistique. L'assureur du Groupe AIG et le courtier Verlingue ont participé à cet événement, témoignant de l'engagement partenarial autour de la prévention. Des étudiants en BTS GTLA du lycée Montplaisir de Valence ont également été invités à découvrir les métiers du transport et les actions de prévention du Groupe.



Risques liés aux addictions

Sur le site d'Attignat, le Groupe a accueilli Ethylot'HEALTH lors d'une journée sécurité dédiée à la sensibilisation aux addictions. En combinant humour, bienveillance et pédagogie via un blindtest, cette intervention a permis d'aborder de manière originale les risques liés aux addictions, sans jugement ni culpabilisation, avec l'objectif de favoriser une évolution durable des comportements.



Risques Troubles Musculo-Squelettiques

Les TMS constituent l'une des premières causes de maladies professionnelles dans le secteur du transport, notamment liées aux opérations de chargement/déchargement et aux postures de conduite prolongées. Le Groupe a engagé plusieurs actions pour réduire ces risques. Depuis 2024, le Groupe a déployé des exosquelettes dans les agences B2C, notamment en Île-de-France, pour les collaborateurs intervenant sur des tâches physiques lourdes comme la livraison de produits volumineux.

Ces dispositifs d'assistance permettent de réduire la charge musculaire, notamment sur le dos et les épaules, prévenant ainsi les TMS et la fatigue accumulée.

Prévention des risques chimiques

Les activités de maintenance des véhicules exposent les collaborateurs à des produits chimiques (huiles, solvants, fluides de frein, batteries). Des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés sont mis à disposition sur l'ensemble des sites concernés, avec un affichage systématique des consignes de sécurité dans les zones sensibles. Des formations spécifiques à la gestion des substances dangereuses sont dispensées aux collaborateurs des ateliers et aux personnels logistiques en contact avec ces matières. La traçabilité des déchets dangereux est assurée via la plateforme numérique nationale TRACKDÉCHETS, garantissant un suivi complet de chaque flux depuis sa production jusqu'à son traitement final.

Formation et prévention sécurité

Programme d'accueil SSE

Dès leur arrivée, chaque nouvel employé suit le programme Accueil Santé Sécurité et Environnement (SSE), un parcours structuré qui couvre la présentation des valeurs et engagements sécurité du Groupe, les consignes générales de sécurité, les instructions spécifiques au poste occupé, et la présentation du site d'affectation avec ses zones à risque et dispositifs d'urgence.

Ce programme garantit que chaque collaborateur dispose dès le premier jour des informations essentielles pour exercer ses fonctions en sécurité.



Formation Sauveteur Secouriste du Travail

Le 4 novembre 2025, le centre de formation Road Campus a animé une session de formation SST au siège du Groupe à Saint-Donat-sur-l'Herbasse. Les participants ont alterné apports théoriques et exercices pratiques (massage cardiaque, manœuvre de Heimlich, jeux de rôle collectifs) pour maîtriser les gestes essentiels en situation d'urgence. Tous sont repartis avec leur pack secouriste Road Campus. L'objectif est de déployer cette formation dans l'ensemble des agences en s'appuyant sur la logistique mobile de Road Campus, pour faire de la SST une compétence largement partagée au sein du Groupe.





Formation des responsables exploitation

En février 2025, sur le site de Nogent-sur-Marne, le Groupe a lancé la première session de formation continue dédiée aux responsables d'exploitation, avec un programme sur-mesure couvrant les rappels réglementaires et techniques, les fondamentaux de la sécurité, le management opérationnel et les facteurs clés de performance. D'ici fin 2028, tous les responsables B2B suivront ce parcours structurant.



Journées Santé Sécurité au Travail



Le Groupe organise chaque année des journées SST dans ses différentes entités, sous forme de parcours interactifs et pédagogiques articulés autour d'ateliers thématiques, gestes et postures, simulations d'accidents, mises en situation concrètes. Ces journées sont l'occasion de rencontres avec des professionnels de la santé, de la prévention ou du secours. À titre d'exemple, lors de la journée SST à Perrenot Saint Quentin Fallavier, les équipes ont découvert le fonctionnement d'un camion de pompier grâce à la présence d'un sapeur-pompier, et bénéficié d'une séance de sensibilisation animée par un sophrologue. Le Road Campus était également mobilisé avec plusieurs modules : manipulation d'extincteurs en réalité virtuelle, identification des risques logistiques en environnement immersif et simulateur de conduite poids lourd.





HORIZON	OBJECTIF
2028	Réduire de 9% le taux de fréquence des accidents de travail B2B et B2C avec arrêt par rapport à 2025

4.2 Qualité de vie et conditions de travail

Le Groupe Jacky Perrenot place le bien-être de ses collaborateurs au cœur de sa stratégie sociale. La Politique Sociale du Groupe formalise cet engagement à travers des objectifs concrets sur l'ensemble des filiales en France et à l'étranger, qu'il s'agisse de contrats permanents ou temporaires. Le Groupe s'engage à créer un environnement de travail équilibré, respectueux et épanouissant pour chacun de ses collaborateurs.

Réglementation du temps de conduite

Pour un groupe de transport de la taille de Jacky Perrenot, le respect des temps de conduite et de repos réglementaires est une exigence non négociable, à la fois pour la sécurité des conducteurs et pour la conformité aux réglementations européennes. Le Règlement CE 561/2006 encadre strictement les temps de conduite, les pauses et les repos journaliers et hebdomadaires des conducteurs poids lourds. Le Groupe veille au respect rigoureux de ces dispositions sur l'ensemble de ses agences, avec des contrôles réguliers des données de chronotachygraphes.

Au-delà de la conformité réglementaire, le Groupe s'attache à améliorer les conditions d'exercice du métier de conducteur au quotidien. Des espaces de repos ont été aménagés sur les sites pour offrir des lieux de déconnexion et de récupération entre les tournées. L'organisation des tournées intègre également une dimension humaine : les outils de planification avancés permettent d'optimiser les flux tout en limitant les contraintes horaires excessives.



Dialogue social

Le Groupe Jacky Perrenot place le dialogue social au cœur de sa stratégie de gestion des ressources humaines, avec un engagement fort en faveur d'une communication transparente pour bâtir la confiance et promouvoir le développement professionnel.

Conformément à la législation en vigueur, chaque agence de plus de 11 salariés dispose d'un Comité Social et Économique (CSE). Les réunions CSE se tiennent tous les deux mois, et au minimum trois fois par an sur les thématiques liées à la santé et la sécurité au travail. Le Comité Groupe se réunit une fois par an afin de partager des informations économiques et sociales à l'échelle du Groupe.

Plus de 95 % des salariés relèvent de la Convention Collective Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, garantissant des conditions d'emploi claires et des droits à la formation professionnelle adaptés au secteur.

Le Groupe est également membre de l'Union des Entreprises Transport et Logistique de France (TLF), contribuant activement aux évolutions sociales du secteur.

Le Groupe vise à atteindre 75 % des négociations annuelles ayant abouti à un accord signé par les représentants du personnel. Une enquête de satisfaction des salariés est réalisée tous les trois ans, avec pour objectif d'atteindre une note de satisfaction de 60 % d'ici 2028.

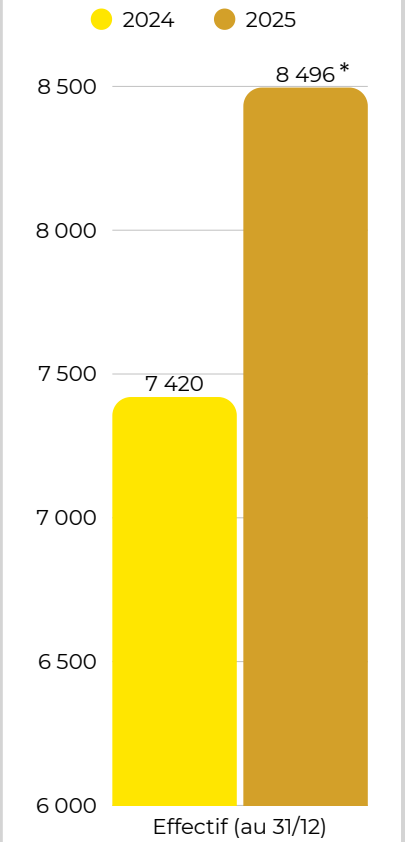
La prochaine enquête aura lieu courant 2027. En 2025, conformément aux nouvelles dispositions réglementaires issues de la CSRD, le Groupe a intégré les enjeux RSE dans le dialogue social structuré, avec information et consultation des CSE sur les questions de durabilité.

Politique salariale

Le Groupe s'est engagé à verser à l'ensemble de ses collaborateurs un salaire décent, permettant à chacun de vivre dignement.

Le Groupe rappelle que les activités de transport emploient proportionnellement davantage de salariés à faible qualification que d'autres secteurs, ce qui renforce la responsabilité du Groupe en matière de rémunération équitable.

Un engagement de définir une méthodologie de calcul du salaire décent a été pris pour fin 2027.



28,2%

Taux de rotation du personnel en 2025

29% en 2024

7,5%

Taux d'absentéisme en 2025

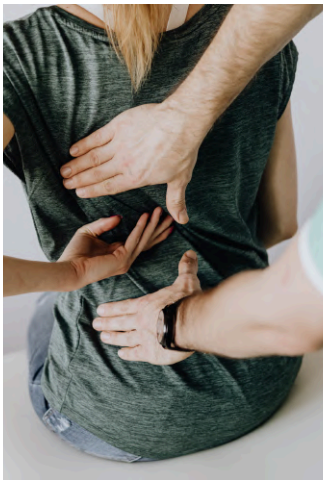
7,6% en 2024

*Hausse principalement liée à l'acquisition d'ArrowXL.

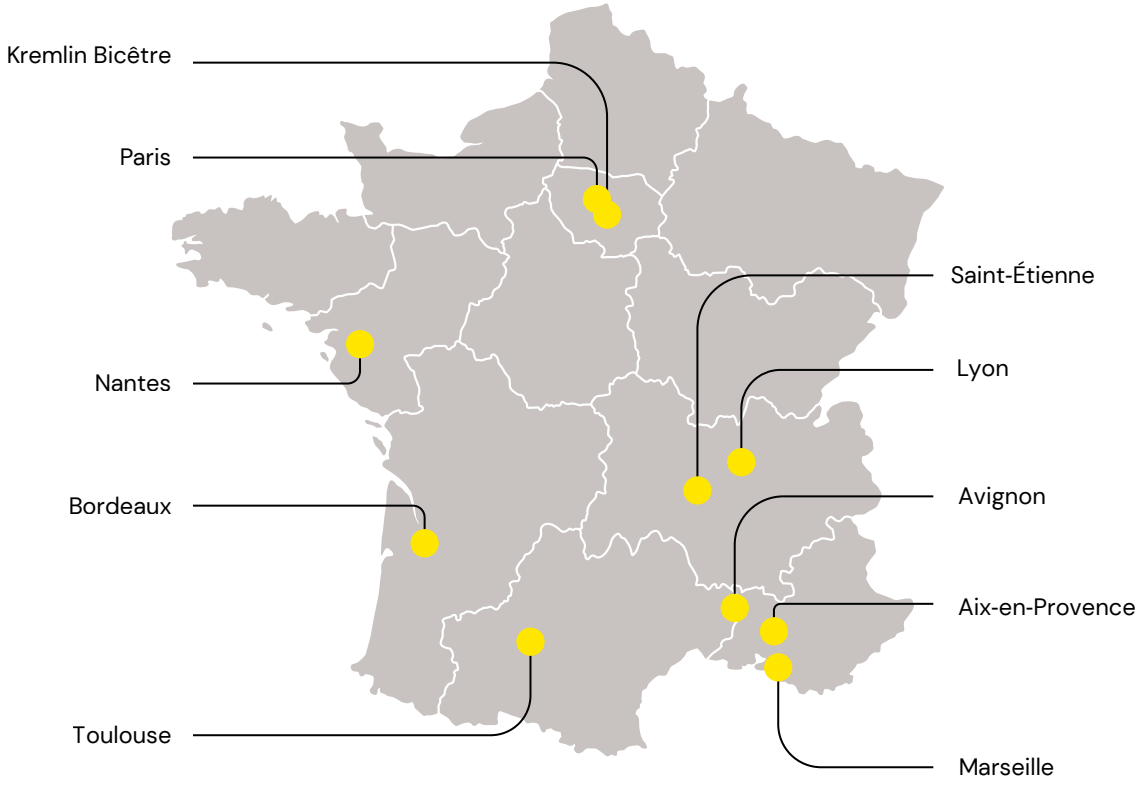
Le taux de rotation reflète les tensions structurelles du marché de l'emploi dans le secteur du transport routier, marqué par une pénurie chronique de conducteurs et une concurrence accrue entre employeurs. Face à ce constat, le Groupe a engagé plusieurs leviers de fidélisation : amélioration des parcours d'intégration, développement de la mobilité interne, renforcement de la marque employeur, déploiement d'initiatives QVCT et valorisation des métiers via des événements nationaux comme le Trophée des Routiers. L'objectif est de réduire progressivement ce taux en faisant du Groupe un employeur de référence dans le secteur.

Initiatives QVCT

Partenariat santé - Séances d'ostéopathie



Dans le cadre de sa démarche QVCT et de son engagement en faveur de la prévention santé, le Groupe Jacky Perrenot a mis en place des partenariats avec des écoles d'ostéopathie sur toute la France. Ces dispositifs visent à accompagner les collaborateurs dont les métiers génèrent des contraintes physiques importantes au quotidien, en leur facilitant l'accès à des consultations d'ostéopathie à tarif préférentiel, à proximité de leur lieu de travail ou de résidence. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la politique de prévention des TMS et de bien-être au travail du Groupe, en complément des actions de formation aux gestes et postures déployées via Road Campus.



Célébration des 80 ans du Groupe

L'année 2025 restera gravée dans la mémoire des collaborateurs du Groupe Jacky Perrenot comme une année de célébration et de fierté. Pour marquer ses 80 ans d'histoire, le Groupe a lancé une initiative d'une envergure inédite : une série de tournois de football inter-agences, devenue un véritable symbole de cohésion et de dépassement de soi.

Dix tournois qualificatifs ont été organisés entre mai et octobre 2025, réunissant des équipes de sept joueurs venues de toute la France, mais aussi d'Espagne et du Portugal. Les 12 meilleures équipes se sont retrouvées pour la grande finale, le 4 octobre, au siège du Groupe à Saint-Donat-sur-l'Herbasse. Le premier tournoi, organisé à Bouc-Bel-Air, a marqué le début d'une aventure collective rythmée par les rencontres, les échanges et les souvenirs partagés, suscitant un véritable engouement au sein des agences.



La grande finale a réuni 12 équipes et 90 joueurs pour quatre heures de compétition disputées sur deux terrains. Malgré une météo changeante, l'enthousiasme des participants est resté intact. La finale a opposé Perrenot Fourchet-Jonage à Perrenot Salon-de-Provence et s'est conclue par une victoire de Perrenot Fourchet-Jonage aux tirs au but, après un match nul (1-1).



Cette initiative s'inscrit pleinement dans la politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) du Groupe. En réunissant des collaborateurs issus de différents métiers, agences et pays, elle a renforcé les liens entre les équipes et favorisé les échanges au-delà des frontières géographiques et des fonctions. Conducteurs, exploitants, mécaniciens et fonctions support ont partagé les mêmes couleurs et le même esprit d'équipe.

Au-delà du résultat sportif, cet événement a incarné les valeurs du Groupe : solidarité, esprit d'équipe, engagement collectif et fierté d'appartenance. Il illustre la conviction que les moments de partage en dehors du cadre professionnel contribuent durablement à renforcer la cohésion des équipes, au bénéfice des collaborateurs comme de la qualité de service apportée aux clients.









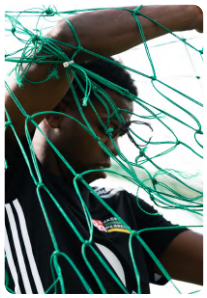

































4.3 Formation & développement des compétences

Le développement des compétences constitue l'un des piliers de la politique sociale du Groupe Jacky Perrenot. Convaincue que la formation est le meilleur moyen de sécuriser les parcours professionnels et de construire une entreprise durable, la direction investit dans la formation, garantissant aux collaborateurs des opportunités de développement au sein du Groupe.

19

Heures de formation en moyenne par salarié en 2025

75 320

Nombre total d'heures de formation en 2025

La formation qui vient à vous

Le dispositif Road Campus demeure la colonne vertébrale de la politique de formation du Groupe. Son modèle innovant repose sur un principe simple mais puissant : au lieu de demander aux collaborateurs de se déplacer, c'est le centre de formation qui vient directement dans les agences, au plus près du terrain. Cette approche de proximité, mieux adaptée aux contraintes opérationnelles du secteur du transport, garantit un taux de participation élevé et un meilleur ancrage des apprentissages dans les réalités quotidiennes des équipes.

Certifié Qualiopi, Road Campus garantit un haut niveau de qualité et d'exigence, répondant aux standards de la formation professionnelle continue. Les modules proposés couvrent un large spectre : éco-conduite, conduite en conditions dégradées, gestion des situations dangereuses sur route, prévention des accidents liés à la manutention, sensibilisation aux comportements à risque, formations spécifiques aux nouvelles motorisations électriques, et Sauveteur Secouriste du Travail (SST). L'approche pédagogique, fondée sur des simulations, des mises en situation concrètes et des retours d'expérience terrain, permet de renforcer durablement les réflexes professionnels et de développer une culture sécurité collective.





Plateforme e-learning

Lancée en mai 2024, JP Training est la plateforme de e-learning interne du Groupe, conçue pour renforcer l'autonomie des collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences, à leur propre rythme et depuis n'importe quel site. Dès ses deux premiers mois de déploiement, la plateforme a enregistré plus de 800 connexions et 1 000 inscriptions à des modules de formation, un engouement qui témoigne d'un réel appétit pour la montée en compétences au sein des équipes.

En 2025, JP Training continue d'être enrichie régulièrement pour s'adapter aux évolutions des besoins opérationnels et stratégiques du Groupe. Les thématiques couvertes sont variées : biosécurité, bien-être animal et hygiène alimentaire, transport de marchandises dangereuses (TMD), Formation Continue Obligatoire (FCO) pour les conducteurs, sécurité routière, habilitations électriques, gestes et postures, et formation technique sur véhicules. Cette complémentarité entre Road Campus et JP Training constitue un écosystème de formation complet et cohérent.

2169

Collaborateurs ayant suivi des modules de formation en e-learning en 2025

Développement des compétences et évolution des carrières

Le développement des compétences et l'évolution des carrières constituent des leviers essentiels du Groupe. L'objectif est d'accompagner les collaborateurs dans leur progression professionnelle, de valoriser leurs compétences et de leur offrir des perspectives d'évolution en adéquation avec leurs aspirations et les besoins de l'entreprise.

96

Évolutions professionnelles en 2025

La mobilité interne occupe une place importante dans cette démarche. Elle permet de valoriser les talents déjà présents au sein du Groupe, de favoriser les prises de nouvelles responsabilités et de proposer des parcours professionnels diversifiés. Cette approche contribue également à fidéliser les collaborateurs et à anticiper les besoins en compétences liés aux évolutions des métiers du transport et de la logistique.

Les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels constituent des moments privilégiés pour échanger sur les compétences acquises, les objectifs et les perspectives d'évolution. Ils permettent d'identifier les besoins d'accompagnement et de formation afin de soutenir les projets professionnels des collaborateurs tout en répondant aux enjeux de développement du Groupe.

Formations réglementaires obligatoires

Le secteur du transport impose un cadre réglementaire exigeant en matière de formation. Le Groupe veille au respect de l'ensemble des obligations : Formation Continue Obligatoire (FCO) pour les conducteurs, Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES), formations ADR pour le transport de matières dangereuses, et habilitations spécifiques liées aux activités de maintenance. Ces formations sont intégrées dans le plan annuel de formation et suivies via JP Training et Road Campus.

Gestion des talents

La participation au Trophée des Routiers 2025, organisé dans le cadre de la 40e édition des 24 Heures Camions du Mans, illustre pleinement la volonté du Groupe de valoriser les savoir-faire et l'excellence de ses conducteurs.

À cette occasion, trois collaborateurs se sont distingués en figurant parmi les douze meilleurs conducteurs de France : Loïc Capet (5e place), David Papin (7e place) et Simon Eich (8e place).

Si aucun podium n'a été décroché cette année, ces performances témoignent d'un très haut niveau de maîtrise, de professionnalisme et d'engagement. Le Groupe est particulièrement fier de ses finalistes, qui ont porté haut ses couleurs et démontré, tout au long de la compétition, les qualités qui caractérisent les conducteurs Jacky Perrenot : rigueur, maîtrise technique, sens des responsabilités et passion du métier.

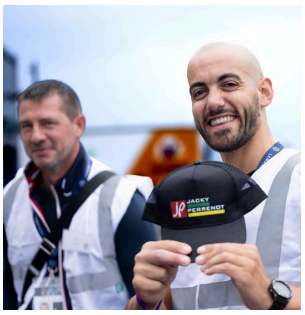
Au-delà du résultat sportif, cette participation traduit une ambition forte : reconnaître les talents de terrain, valoriser les métiers de la conduite et promouvoir une culture de l'excellence au sein de l'entreprise. Elle constitue également une source de motivation pour l'ensemble des collaborateurs et contribue à renforcer la fierté d'appartenance au Groupe.











« Ce trophée, c'est avant tout une manière de montrer aux futures recrues qu'ici, l'humain passe toujours en premier. »

Martin Arnouil
Directeur Emploi-Formation



4.4 Diversité, équité & inclusion

Le Groupe Jacky Perrenot est convaincu que la diversité des profils, des parcours et des expériences est une force collective. Signataire de la Charte de la diversité, il a inscrit la diversité et l'inclusion parmi les axes stratégiques de sa Politique Sociale, avec un objectif clair : prévenir toute forme de discrimination, à l'embauche comme tout au long du parcours professionnel. Cette démarche, est pilotée par Albéric Boitrel, Directeur des Ressources Humaines du Groupe.

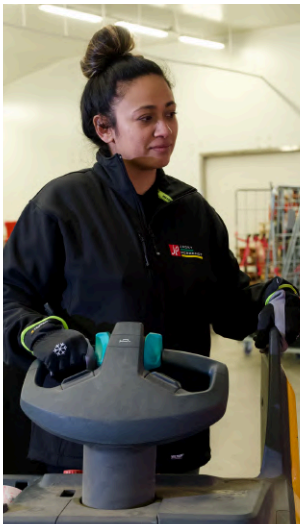
Répartition hommes / femmes

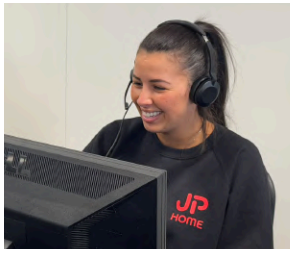
Le secteur du transport routier reste historiquement très masculin, avec une proportion de femmes traditionnellement faible parmi les conducteurs poids lourds. Le Groupe s'engage à faire évoluer progressivement cette réalité en favorisant l'accès des femmes à l'ensemble des métiers du transport et de la logistique, y compris les métiers de conduite.

1134 Femmes dans l'entreprise

111 Femmes ayant un poste de cadres

3 Femmes dans organes de gouvernance sur 18 membres







La participation de Barbara Seytor, conductrice routière chez Jacky Perrenot, à la finale du Trophée des Routiers 2025, illustre cette évolution. Conductrice depuis plus de deux ans au sein du Groupe, elle a confié : « Maintenant que j'ai réussi à devenir conductrice routière, pourquoi ne pas viser le titre de meilleure routière de France ? » une phrase qui résume à elle seule l'ambition et la détermination que le Groupe souhaite encourager chez toutes ses collaboratrices.

En parallèle, le Groupe soutient la formation des femmes à la conduite poids lourd à travers le programme « Agir au Féminin », initié par RAS Intérim. Ce dispositif permet à des femmes sans expérience dans le transport de se reconvertir et d'acquérir les compétences nécessaires pour intégrer durablement la profession. Certaines agences du Groupe sont directement partenaires du programme et accueillent les participantes lors de leurs stages pratiques.

De nombreuses collaboratrices occupent désormais des postes de management ou de direction, contribuant à briser les stéréotypes de genre et à inspirer d'autres femmes à rejoindre le secteur.

Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Groupe publie chaque année son index d'égalité professionnelle, calculé à partir de cinq indicateurs :

- L'écart de rémunération entre femmes et hommes,
- L'écart de taux d'augmentations individuelles,
- L'écart de taux de promotions,
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité,
- Le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Les indicateurs sont soumis à des seuils minimaux d'effectifs pour être calculables.

Dans le secteur du transport routier, historiquement très masculin, certaines entités ne disposent donc pas d'effectifs féminins suffisants dans les catégories concernées.

Certains indicateurs sont ainsi classés « non calculables » (NC) conformément à la méthodologie du Ministère du Travail et ne sont pas pris en compte dans le calcul du score final.

Cette situation ne traduit pas un manque d'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle, mais reflète une réalité sectorielle bien documentée.

Le Groupe s'engage activement à faire progresser la mixité dans ses métiers.

À titre d'illustration, voici les résultats des deux entités du Groupe pour lesquelles un index complet a pu être calculé en 2025 :

PERRENOT SOTRANDIS **88/100**	Indicateur 1 : 40/40 Indicateur 2 : 25/35 Indicateur 3 : NC Indicateur 4 : 10/10
ZAM SERVICES **97/100**	Indicateur 1 : 37/40 Indicateur 2 : 35/35 Indicateur 3 : 15/15 Indicateur 4 : 10/10

Indicateurs réglementaires français

Politique handicap & insertion

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un engagement prioritaire du Groupe, piloté par l'Impact, et porté sur le terrain par 70 ambassadeurs Handicap. En 2025, le Groupe a engagé une démarche active d'identification et de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par de l'affichage et un test d'auto-diagnostic, et surtout la mise en place du partenariat AKTISEA.

Résultat : une contribution OETH (en France) réduite de **38,5 % en un an** (116 852 € en 2025 contre 190 005 € en 2024)

4,7% Employés en situation de handicap en 2025 sur tout le groupe

+ de 300 Employés reconnus travailleurs handicapés en 2025

L'un des piliers de cette démarche est l'adaptation des conditions de travail. Chaque situation est analysée individuellement avec les ressources humaines. Les aménagements peuvent prendre plusieurs formes : équipement ergonomique, modification des horaires, réorganisation des tâches ou réaffectation sur un poste plus adapté aux capacités de la personne. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de travailler dans des conditions optimales et durables, sans discrimination liée à son handicap.

Ouvrir nos portes à l'inclusion :

Le 20 novembre 2025, le Groupe Jacky Perrenot a participé au DuoDay, la journée nationale dédiée à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet événement, qui réunit chaque année des milliers d'entreprises à travers la France, permet à des personnes en situation de handicap de passer une journée aux côtés d'un professionnel volontaire, afin de découvrir un métier, un environnement de travail et une culture d'entreprise.









Dans les agences du Groupe, les collaborateurs ont accueilli leurs « duos » pour une journée de partage et de découverte. Les témoignages recueillis illustrent l'impact humain et concret de cette initiative. Dans certaines agences, les participants ont rapidement pris en main les outils de travail, participé aux tâches administratives ou à la gestion d'appels, tandis que d'autres ont été accompagnés sur les ateliers et le quai de chargement. Partout, énergie, curiosité et engagement ont marqué les échanges, ponctués d'un moment convivial autour d'un repas partagé.

Cette journée incarne pleinement la conviction du Groupe que la diversité est une richesse et que l'inclusion se construit dans la rencontre.

Rendez-vous au duoday de l'année prochaine !

Lutte contre les discriminations

Le Groupe Jacky Perrenot s'engage formellement à prévenir et à éliminer toute forme de discrimination dans ses pratiques de recrutement, de gestion des carrières et de management au quotidien. Cet engagement s'appuie sur plusieurs dispositifs concrets.

La Politique Sociale du Groupe formalise l'objectif que 100 % des managers participent à une formation sur la diversité et l'inclusion d'ici 2028, afin de sensibiliser l'ensemble des encadrants aux biais inconscients et aux bonnes pratiques managériales inclusives.

En partenariat avec France Travail, chaque entité du Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour recruter des publics éloignés de l'emploi :

- des allocataires du RSA (ARSA) ;
- des travailleurs reconnus en situation de handicap (RQTH) ;
- des personnes de 50 ans et plus ;
- des jeunes de moins de 26 ans en parcours d'insertion.

2,2%

Taux de contrats en alternance en 2025

Le Groupe accueille également chaque année des alternants, des stagiaires et des jeunes diplômés, formés à ses métiers grâce à Road Campus.

Prévention du harcèlement et des discriminations

Conformément à son Code de conduite et à sa Politique Sociale, le Groupe applique une tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement moral ou sexuel et de toute discrimination, fondée notamment sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou la qualité de lanceur d'alerte.

Ce principe s'applique à tous : salariés, intérimaires, prestataires et tiers intervenant sur ses sites.

Il est porté par :

- une politique anti-harcèlement et anti-discrimination commune à toutes les sociétés du Groupe ;
- des référents harcèlement au sein des équipes RH et des CSE ;
- la sensibilisation des managers aux biais inconscients et aux pratiques inclusives.

Tout collaborateur peut signaler une situation de harcèlement ou de discrimination via le dispositif d'alerte du Groupe, décrit au chapitre 5 (Éthique des affaires).


Jacky Perrenot

Connexion utilisateurs →

Français • English • Español; castellano

Bienvenue sur la plateforme de recueil et de traitement des signalements de Jacky Perrenot

Pouvoir identifier rapidement les manquements à l'éthique est essentiel.

Notre plateforme de recueil des signalements permet aux salariés et aux parties prenantes (personnel externe, salariés de prestataires ou sous-traitants, fournisseurs, actionnaires et représentants de la société civile) de signaler tout problème grave afin que nous y remédions. Ces alertes peuvent constituer un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement au code de conduite, notamment l'existence ou le risque de réalisation d'atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.

Définition d'un lanceur d'alerte et de la description des faits

Sera reconnu comme lanceur d'alerte, une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière et de bonne foi des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.
À ce titre, les faits qui font l'objet du signalement doivent être présentés de manière objective et factuelle, en faisant apparaître leur caractère présumé, et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte.

Protection des lanceurs d'alerte :

Il n'est pas toujours facile d'effectuer un signalement, c'est pour cette raison que nous avons mis en œuvre un processus destiné à assurer une stricte confidentialité, un traitement impartial et diligent, la protection contre les représailles et le respect des législations nationales.

Anonymat : Vous avez la possibilité de rester anonyme. Dans ce cas, ne donnez aucune information sur vos données personnelles.

4.5 Emploi local & ancrage territorial

Fort de sa présence sur l'ensemble du territoire français, le Groupe Jacky Perrenot s'active sur les projets en local. Avec un taux de recrutement important sur le territoire, des partenariats avec des écoles de formation permettent à de nouvelles recrues de découvrir ses métiers et ses ambitions. Avec plus de 200 agences réparties en France et en Europe, le Groupe constitue un acteur économique de premier plan sur les territoires où il est implanté, générant emplois directs, indirects et activité locale à grande échelle.

Ambassadeur de l'Emploi en Transport & Logistique

En 2025, le Groupe Jacky Perrenot a obtenu le label Ambassadeur de l'Emploi en Transport & Logistique, décerné par l'AFT Auvergne Rhône-Alpes, aux côtés de quatre autres entreprises engagées du secteur. Cette distinction valorise l'engagement concret des agences de Cournon d'Auvergne, Gerzat et Cours-la-Ville, ainsi que le travail des équipes mobilisées au quotidien pour attirer, recruter et fidéliser les talents du secteur. Ce label reconnaît les efforts déployés par le Groupe pour rendre les métiers du transport accessibles et attractifs, contribuant ainsi à répondre à la pénurie structurelle de conducteurs qui touche l'ensemble du secteur.





Recrutements locaux et partenariats écoles

Le Groupe déploie une stratégie de recrutement ancrée dans les territoires, avec l'objectif de recruter en priorité des candidats locaux et de construire des relations durables avec les établissements de formation du secteur.

L'alternance constitue un levier pour le Groupe qui s'est engagé à recruter des étudiants, créant ainsi chaque année des dizaines d'opportunités d'apprentissage dans l'ensemble de ses métiers.

Présence sur les événements emploi et formation en 2025

Salon de l'Étudiant à Lyon : sur le stand d'OPCO Mobilités, pour présenter les opportunités d'apprentissage et la diversité des parcours, du poste de conducteur aux fonctions d'encadrement.





Forum emploi de Beynost : un format qui valorise la personnalité et le savoir-faire plutôt que les seuls diplômes, en phase avec notre approche du recrutement.

Salon Jeunes d'Avenirs : présentation des métiers, des valeurs du Groupe et des nombreuses voies d'évolution interne.







Grand Prix Camions du Castellet

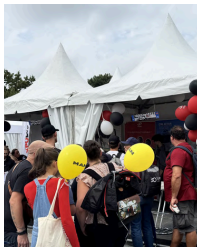
Les 24 et 25 mai 2025, le Groupe était présent au Grand Prix Camions du Castellet, organisé sur le circuit Paul Ricard, l'un des rendez-vous incontournables du secteur du transport routier. Sur l'espace « Transport Emploi - Formation », les équipes du Groupe ont échangé avec de nombreux visiteurs autour des opportunités de carrière, conducteurs, mécaniciens, exploitants, directeurs d'agence et fonctions support. Le semi-podium pédagogique Road Campus, équipé d'un simulateur de conduite, était présent pour sensibiliser le public aux exigences et aux réalités du métier à travers des mises en situation immersives encadrées par des formateurs spécialisés.





24 Heures Camions du Mans

À l'occasion de la 40ème édition des 24 Heures Camions du Mans, le Groupe était présent pour un week-end placé sous le signe du recrutement, de la formation et de la valorisation des métiers du transport. Cet événement a également été marqué par la participation de trois conducteurs du Groupe à la finale du Trophée des Routiers, illustrant l'excellence et le professionnalisme des équipes.







Actions solidaires locales

Les actions de mécénat et de parrainage du Groupe sont encadrées par son Code de conduite : vérification préalable de l'intégrité du bénéficiaire, validation hiérarchique, convention écrite pour chaque opération et contrôle de l'utilisation des fonds.

Noël Solidaire avec l'association Suricates

Pour l'occasion, un de nos chauffeurs et son camion ont été mis à disposition afin d'acheminer les dons. Une mobilisation qui permet à des familles démunies, à des personnes isolées ou malades, de vivre un Noël plus chaleureux. Cet engagement illustre la volonté du Groupe d'être un acteur solidaire des territoires où il est implanté.





Mobilisation contre le cancer du sein

Pour Octobre Rose, les collaborateurs se sont mobilisés partout en France afin de soutenir la lutte contre le cancer du sein. Plusieurs agences ont participé à des marches et courses solidaires, illustrant une véritable cohésion collective et l'engagement des équipes. Parmi ces initiatives, certains ont pris part au Trail Rose organisé avec l'association Seinformercancer, portant fièrement les couleurs de la solidarité et relevant le défi avec énergie malgré les kilomètres et le dénivelé. Chez JP HOME, les équipes se sont également impliquées tout au long du mois, plusieurs collaborateurs participant à La Joséphine en Vendée, une course emblématique dont les fonds sont reversés à la recherche contre le cancer du sein. Ces initiatives incarnent les valeurs de partage, d'engagement et de bienveillance portées par le Groupe, et rappellent que chaque geste contribue concrètement à faire la différence pour les personnes touchées par la maladie.







Sport dans la Ville : Favoriser l'insertion des jeunes

Le Groupe Jacky Perrenot agit aux côtés de l'association Sport dans la Ville, en accueillant sur le site de Perrenot Jonage des jeunes accompagnés par l'association. Sport dans la Ville est l'une des principales associations françaises d'insertion professionnelle par le sport, qui accompagne chaque année des milliers de jeunes issus de quartiers prioritaires vers l'emploi et la formation.

En ouvrant ses portes et en faisant découvrir ses métiers à ces jeunes, le Groupe contribue à leur insertion professionnelle et illustre sa conviction que le transport et la logistique sont des secteurs qui offrent leur chance au plus grand nombre, indépendamment du parcours ou de l'origine.

Don du sang, un geste solidaire



L'agence de Perrenot Synergies a montré l'exemple en mobilisant ses collaborateurs pour participer au don du sang organisé dans sa commune.

À quatre donneurs, ce sont 2 litres de sang collectés, soit jusqu'à 12 personnes malades ou blessées qui pourront en bénéficier pour leurs soins, une illustration concrète et touchante de l'impact qu'un geste simple peut avoir sur des vies. Cet élan de solidarité nous invite à aller plus loin et pousser chaque agence Perrenot à relever ce défi.

SOCIAL & RESSOURCES HUMAINES

Bilan 2025 - Indicateurs clés

EFFECTIF TOTAL (AU 31/12)

8 496

+ 1 076 vs 2024

TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL

28,2%

29% en 2024

TAUX D'ABSENTÉISME

7,5%

7,6% en 2024

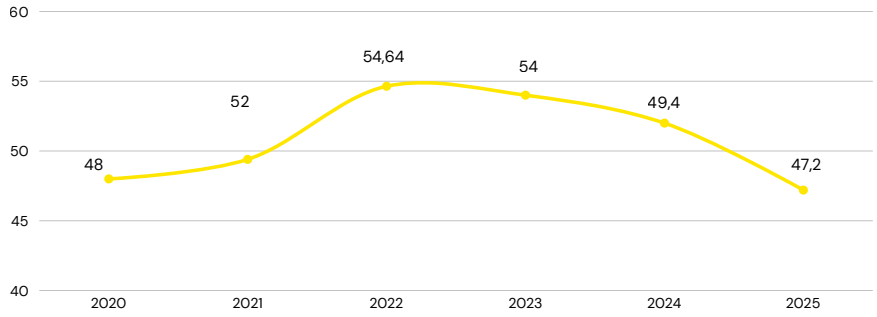
TAUX DE FRÉQUENCE ACCIDENTS - GROUPE

47,2

- 4,5% par rapport à 2024

Audité par KPMG

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL - GROUPE



19*

HEURES FORMATION EN MOYENNE PAR SALARIÉ

*pour les salariés ayant reçu une formation

75 320

NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION

4,7%

EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP

1 134 soit **13%**

Femmes dans l'entreprise en 2025

2,2%

Taux de contrats en alternance en 2025

ODD	Définition	Référence dans le rapport	Contribution du Groupe
	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	• Santé & sécurité (4.1) • QVCT (4.2) • Octobre Rose	• Programme prévention • Journées sécurité • Certification ISO 45001 en déploiement progressif
	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie	• Formation & compétences (4.3) • Road Campus • JP Training	• Centre de formation interne • Plateforme e-learning • Accueil d'alternants et de stagiaires • Partenariats avec lycées, CFA ...
	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	• Diversité & inclusion (4.4) • Index égalité professionnelle	• Index d'égalité professionnelle • Actions pour féminiser les métiers du transport • Politique salariale
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	• Politique salariale (4.2) • Emploi local (4.5) • Dialogue social (4.2)	• Engagement salaire décent • Evolutions professionnelles • CSE • Agences créatrices d'emploi local en France
	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	• Diversité & inclusion (4.4) • Politique handicap • Sport dans la Ville	• DuoDay • Partenariat Sport dans la Ville • Recrutement via France Travail et structures d'insertion
	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	• Ancrage territorial (4.5) • Livraison urbaine ZFE • Flotte BioGNV & électrique	• Véhicules Crit'Air 1 pour les livraisons en ZFE • Solutions de livraison urbaine décarbonée • Ancrage territorial
	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives, l'accès à la justice et des institutions efficaces et responsables	• Dispositif d'alerte • Conformité loi Sapin II	• Programme anticorruption • Dispositif d'alerte • Code de conduite diffusé à tous les collaborateurs
	Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser	• Partenariats clients	• Partenariats décarbonation • Charte fournisseurs RSE • Partenariat Emmaüs France

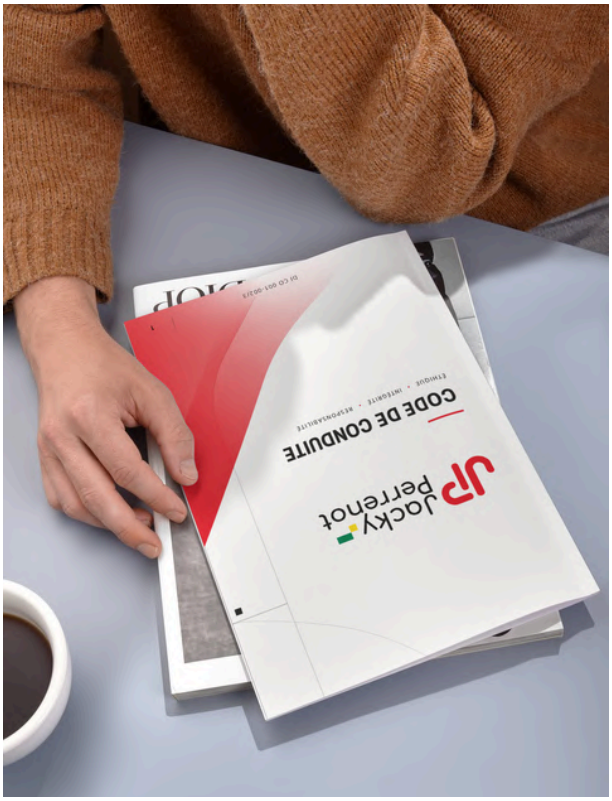
PARTIE 5

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique et l'intégrité constituent des piliers fondamentaux de la culture du Groupe Jacky Perrenot. Convaincu qu'une performance durable ne peut s'affranchir de pratiques responsables et transparentes, le Groupe a formalisé un cadre éthique structuré, applicable à l'ensemble de ses entités en France et à l'étranger, et aligné sur les exigences de l'ESRS G1 de la CSRD.

Code de conduite et charte éthique

Le Groupe s'est doté d'un Code de conduite qui formalise les valeurs, principes et comportements attendus de ses collaborateurs et de ses Partenaires. Accessible à tous les salariés sur l'intranet du Groupe (K1_Impact) et rappelé chaque mois dans la newsletter interne, il couvre notamment : les droits humains, la lutte contre la corruption, le trafic d'influence, la fraude et le blanchiment, la prévention des conflits d'intérêts, la protection des données personnelles et la confidentialité des informations.



Le Code de conduite est communiqué à chaque nouveau collaborateur dans le cadre de son parcours d'intégration. Il fait l'objet d'une revue périodique afin d'intégrer les évolutions législatives et réglementaires ainsi que les pratiques du Groupe. Sa mise en œuvre est pilotée par le comité RSE Éthique et Conformité, composé des directions Impact, Ressources Humaines et Juridique, en lien avec les équipes de direction de chaque entité.

Politique anticorruption et conformité loi Sapin II

Le Groupe Jacky Perrenot est soumis à la loi Sapin II (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique). Celle-ci impose aux entreprises d'au moins 500 salariés réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros de mettre en place un programme de conformité anticorruption.
Le programme anticorruption du Groupe comprend les éléments suivants :

- un Code de conduite définissant et illustrant les comportements à proscrire: paiements illicites, cadeaux et invitations, relations avec les agents publics, mécénat et parrainage, trafic d'influence, extorsion, fraude et blanchiment d'argent ;

- une cartographie des risques de corruption, mise à jour en mai 2025, couvrant 10 fonctions (commerce, achats, finance, RH, comptabilité, logistique, direction générale, communication, relations avec l'administration, IRP). Chaque scénario de risque est coté selon son impact et sa probabilité (échelle 5 × 5), puis associé aux mesures de maîtrise existantes ;
- une évaluation de l'intégrité des tiers selon leur niveau de risque ;
- des contrôles comptables internes ;
- une sensibilisation de tous les collaborateurs via le Code de conduite et une formation obligatoire des fonctions exposées (serious game «Parcours anticorruption », 1h25 en e-learning avec attestation). En 2025, 246 des 287 collaborateurs ciblés l'ont validée, soit 85,7 %. Objectif : 100 % des fonctions exposées formées d'ici fin 2027, avec un renouvellement tous les deux ans ;
- un dispositif d'alerte ouvert aux collaborateurs et aux Partenaires ;
- un régime disciplinaire en cas de manquement ;
- un contrôle interne de l'efficacité du dispositif.

Dispositif d'alerte

Conformément à la loi Sapin II, le Groupe Jacky Perrenot a mis en place un dispositif d'alerte, diffusé par courriel et par affichage. Il permet à tout collaborateur ou Partenaire de signaler, de manière confidentielle, tout fait contraire à la loi ou au Code de conduite: corruption, fraude, conflit d'intérêts, harcèlement, discrimination, atteinte aux droits humains, à la sécurité ou à l'environnement.

Le lanceur d'alerte choisit librement son canal : la plateforme en ligne (https://jp-alertes.vispato.com), le comité RSE Éthique et Conformité, son supérieur hiérarchique ou une autorité externe compétente. Les signalements sont traités par le comité RSE Éthique et Conformité, avec impartialité et diligence : accusé de réception sous 7 jours, traitement sous 90 jours. Le lanceur d'alerte peut rester anonyme. Son identité, celle des personnes mises en cause et les informations transmises restent strictement confidentielles. Aucune mesure de représailles ne peut être prise contre l'auteur d'un signalement de bonne foi, ni contre les facilitateurs.



1 Signalement reçu en 2025

Catégorie : discrimination

Traité et clôturé

Protection des données personnelles (RGPD)

Le Groupe Jacky Perrenot traite quotidiennement des données personnelles : celles de ses collaborateurs, de ses clients, de ses sous-traitants et des destinataires des livraisons. Le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la loi Informatique et Libertés est une obligation légale et un engagement de confiance envers ses parties prenantes.

Le Groupe a désigné un Délégué à la protection des données (DPO) externe, joignable à l'adresse dpo@perrenot.eu. Il pilote la conformité, conduit les analyses d'impact, accompagne les nouveaux projets et sensibilise les collaborateurs. Toute personne concernée peut lui adresser ses demandes d'exercice de droits. Tout incident affectant des données doit lui être signalé immédiatement, afin de permettre, le cas échéant, une notification à la CNIL sous 72 heures.

Les traitements de données sont documentés dans un registre conforme à l'article 30 du RGPD. Les contrats conclus avec les sous-traitants ayant accès à des données personnelles comportent des clauses spécifiques garantissant un niveau de protection équivalent.

En 2026, nous constatons une appropriation progressive du dispositif.

Sécurité des systèmes d'information

La sécurité des systèmes d'information constitue un enjeu croissant pour le Groupe, dont les activités reposent sur des outils numériques, TMS (Transport Management System), outils de planification, systèmes de géolocalisation, plateformes e-commerce et interfaces clients. Face à la multiplication des cyberattaques ciblant le secteur du transport et de la logistique, le Groupe a engagé une démarche structurée de cybersécurité.

Les mesures déployées comprennent la sécurisation des accès via des politiques de gestion des mots de passe et d'authentification à double facteur, la sensibilisation des collaborateurs aux risques de phishing et d'ingénierie sociale, des sauvegardes régulières des données critiques et des procédures de plan de continuité d'activité (PCA) en cas d'incident majeur.

En 2025, environ 4 000 simulations de phishing ont été envoyées chaque mois à 100% des collaborateurs disposant d'un accès informatique, avec un taux de clic de 2 % sur les faux courriels et 20 % de messages signalés par les collaborateurs.

Loyauté des pratiques

La loyauté dans les relations avec les clients, les sous-traitants et les partenaires commerciaux est un engagement fondamental du Groupe. Cette loyauté se traduit concrètement par le respect scrupuleux des engagements contractuels, la transparence dans la facturation et les relations tarifaires, et le respect des délais de paiement vis-à-vis des fournisseurs, conformément à la loi LME (Loi de Modernisation de l'Économie).

La qualité de service et l'excellence opérationnelle constituent les fondements de la relation commerciale du Groupe.

Cet engagement est régulièrement reconnu par ses partenaires, comme en témoignent les Primagaz France Transporteurs Awards 2025, lors desquels le Groupe a reçu quatre distinctions :

- Meilleure performance Groupe 2025
- Prix RSE 2025
- Meilleur transporteur Approvisionnement & Entrepôt bouteille - Perrenot Hersand
- Meilleur transporteur Distribution petit porteur bouteille - Perrenot Le Calvez



Ces trophées ont été remis à Jean-François Crespi et Patrice Rota, en présence de partenaires du secteur, lors d'un moment d'échanges autour de la sécurité, de la décarbonation, de l'engagement des équipes et du partage des bonnes pratiques. Cette reconnaissance souligne l'investissement des collaborateurs sur le terrain et illustre la volonté du Groupe d'allier performance et responsabilité dans toutes ses activités. Le Groupe dispose également d'un Code de Conduite Achats à destination de ses équipes, et d'une Charte Fournisseurs engageant ses prestataires au respect des enjeux RSE. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, les principaux fournisseurs sont évalués sur leurs performances environnementales, sociales, sociétales et éthiques.

Respect du droit de la concurrence

Le Groupe Jacky Perrenot exerce ses activités dans le strict respect des règles de concurrence. Il s'interdit toute entente sur les prix, les tarifs ou la répartition de clients et de marchés, ainsi que tout échange d'informations commercialement sensibles avec des concurrents.

Cet engagement se traduit concrètement par :

- la sensibilisation des équipes commerciales et d'exploitation aux pratiques interdites, notamment lors des réponses aux appels d'offres ;
- des règles de conduite au sein des organisations professionnelles (TLF, AFT) : participation encadrée, aucun échange sur les prix ou les stratégies commerciales ;
- l'intégration d'un volet concurrence dans les opérations d'acquisition (audit préalable, respect des obligations de notification).

0 Action en justice pour comportement anticoncurrentiel en 2025

Droits humains dans la chaîne de valeur

Conformément aux exigences des normes ESRS S2 (travailleurs de la chaîne de valeur), S3 (communautés affectées) et S4 (consommateurs et utilisateurs finaux), le Groupe a engagé une réflexion sur les risques liés aux droits humains dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Le groupe était signataire du Pacte Mondial des Nations Unies de 2019 à 2025, le Groupe continue de respecter et promouvoir les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cet engagement couvre explicitement le respect des conventions fondamentales de l'OIT, interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, liberté d'association et droit à la négociation collective, non-discrimination. Le devoir de vigilance, instauré par la loi française du 27 mars 2017 pour les grandes entreprises, impose d'identifier et de prévenir les risques graves envers les droits humains et l'environnement dans les activités du Groupe et de ses sous-traitants. Le Groupe a engagé la mise à jour de son plan de vigilance en intégrant les nouvelles exigences de la CSRD et les attendus de la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises. Sur le volet sous-traitance, le Groupe veille à la conformité sociale de ses partenaires transporteurs via des clauses contractuelles RSE et un dispositif d'évaluation régulière. La Charte Fournisseurs, signée par les principaux partenaires du Groupe, formalise ces engagements et prévoit des mécanismes de contrôle et de remontée des risques.

PARTIE 6

ACHATS RESPONSABLES

Les achats responsables constituent un axe stratégique structurant pour le Groupe Jacky Perrenot, dont la démarche s'est considérablement accélérée en 2025 avec la formalisation d'un cadre complet : politique formalisée, charte fournisseurs, questionnaire d'évaluation, formation pour les acheteurs et démarche numérique responsable. Cette montée en puissance traduit la conviction du Groupe que la durabilité de son modèle passe nécessairement par l'ensemble de sa chaîne de valeur et que chaque euro dépensé est un acte qui engage l'entreprise sur les plans environnemental, social et éthique.

Politique achats responsables

La Politique d'Achats Responsables du Groupe Jacky Perrenot, signée par Philippe Givone, Président du Groupe, formalise l'engagement de l'entreprise à intégrer des critères de durabilité, d'éthique et de transparence dans l'ensemble de ses pratiques d'achat. Elle s'applique à la totalité des achats réalisés par le Groupe et, par extension, à l'ensemble des fournisseurs et collaborateurs susceptibles d'effectuer des achats pour le compte de l'entreprise.

Cette politique repose sur cinq principes fondamentaux : la communication claire des engagements RSE auprès des fournisseurs et partenaires, l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans la sélection des prestataires, la construction de relations de long terme fondées sur le respect mutuel, la collaboration étroite avec les fournisseurs stratégiques via des accords-cadres RSE, et l'évaluation des fournisseurs sur des critères transparents et équitables.

Sa gouvernance est assurée par Jérôme Thomas, Directeur des Achats du Groupe, en lien direct avec la Direction IMPACT, qui constituent ensemble le Comité Achats Responsables.

Charte Achats Responsables

En 2025, le Groupe a finalisé et déployé sa Charte des Achats Responsables, document de référence qui formalise les engagements attendus de l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants du Groupe. Construite dans un esprit de partenariat gagnant-gagnant, cette charte est conçue comme un outil de dialogue et de progrès partagé plutôt que comme un simple document de conformité.

Elle couvre cinq domaines d'exigences :

- La conformité légale et éthique : respect des lois et réglementations dans tous les pays d'opération, lutte anticorruption, transparence financière et prévention des conflits d'intérêts.
- Les droits humains et conditions de travail : respect des conventions OIT, interdiction du travail forcé et du travail des enfants, égalité des chances, conditions de travail décentes et liberté d'association.
- La responsabilité environnementale : respect des réglementations, réduction des impacts sur l'énergie, l'eau et les déchets, démarches d'économie circulaire et prévention des pollutions.

- La protection des données et cybersécurité : conformité RGPD, mise en place de mesures de cybersécurité adaptées, notification des incidents dans les 24 heures.
- Les exigences spécifiques au transport : conformité réglementaire stricte (Code du Transport, détachement, temps de conduite), politique de sécurité documentée et reporting CO_2 selon le standard GLEC.

Sur le plan environnemental, les exigences sont renforcées pour les sous-traitants transporteurs : participation obligatoire aux campagnes CO_2 annuelles du Groupe, fourniture des émissions scopes 1, 2 et 3, transmission d'un plan de réduction des GES.

14% de l'activité réalisée en sous-traitance

Le Groupe encourage également ses partenaires à développer des solutions d'économie circulaire (bacs réutilisables, palettes recyclées, emballages optimisés, livraison urbaine propre et optimisation des tournées via outils numériques ou IA).

Le Groupe Perrenot a signé la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR). Cette signature marque une nouvelle étape dans la structuration de sa démarche d'achats responsables et témoigne de sa volonté de développer des relations fournisseurs fondées sur la confiance, la transparence et la responsabilité mutuelle.

35,8 jours en moyenne est notre délai de paiement des fournisseurs.

HORIZON	OBJECTIF
2028	Charte signée par 100% des fournisseurs stratégiques.
	Charte signée par 87% des fournisseurs stratégiques en 2025
2028	100% des acheteurs formés aux achats responsables.
	100% des acheteurs formés dès 2026
2028	100% du TOP 50 fournisseurs évalués RSE.
	22 fournisseurs stratégiques évalués en 2025

Questionnaire d'évaluation RSE

En complément de la Charte, le Groupe a développé en 2025 un questionnaire d'évaluation RSE fournisseurs structuré, permettant de collecter de manière systématique et comparable des informations sur les pratiques et engagements RSE de ses partenaires. Cet outil, conçu pour être accessible à tous les fournisseurs indépendamment de leur taille ou de leur maturité RSE, permet d'établir une photographie précise de la performance extra-financière de la base fournisseurs et d'identifier les axes de progrès prioritaires. Le questionnaire couvre les grandes thématiques RSE alignées sur les référentiels EcoVadis et ESRS : engagements environnementaux et bilan carbone, politique sociale et conditions de travail, pratiques éthiques et conformité, et démarches achats responsables. Il constitue le point d'entrée de la relation RSE avec les nouveaux fournisseurs et un outil de suivi annuel pour les partenaires en place.



Formation et accompagnement des acheteurs

La transformation des pratiques achats ne peut se faire sans une montée en compétences des équipes. C'est pourquoi le Groupe a conçu en 2025 un programme de formation aux achats responsables structuré en paliers progressifs, destiné à l'ensemble des acheteurs et collaborateurs impliqués dans les décisions d'achat.

Le premier niveau pose les fondamentaux des achats responsables : enjeux RSE de la chaîne d'approvisionnement, cadre réglementaire, présentation de la Politique et de la Charte Achats Responsables du Groupe, méthodologie d'évaluation des fournisseurs et utilisation du questionnaire RSE. Ce socle commun garantit que l'ensemble des acheteurs partage un langage et une culture RSE homogènes, quelle que soit leur entité ou leur localisation géographique.

Des niveaux de formation plus avancés sont en cours de développement pour permettre une montée en expertise progressive. L'objectif est de créer de véritables référents achats responsables au sein du Groupe, capables d'être des interlocuteurs crédibles et exigeants vis-à-vis des fournisseurs sur ces sujets.

Numérique responsable

Le numérique est un levier de performance essentiel pour le Groupe (TMS, télématique embarquée, plateformes e-learning, outils clients). Mais il représente aussi une empreinte environnementale réelle et souvent méconnue. C'est pourquoi le Groupe s'engage dans une démarche de numérique responsable, avec des actions déjà déployées comme les nouveaux sites internet de PERRENOT LOGISTIQUE et JP HOME

Le site JP HOME — une vitrine de l'éco-conception

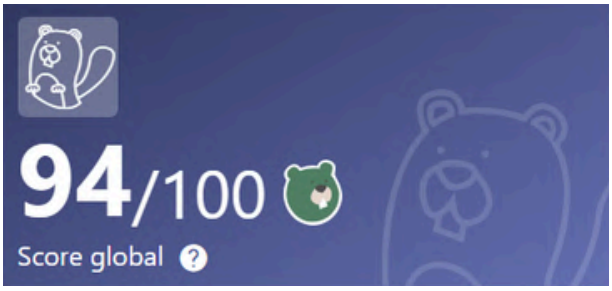
Prenons l'exemple du site JP HOME, entièrement repensé selon les principes de l'éco-conception numérique, en collaboration avec l'agence Makeo.

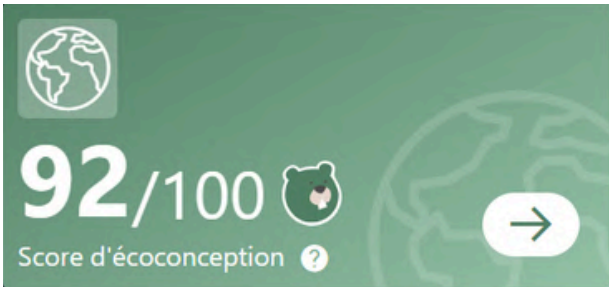
Plutôt que de concevoir un site visuellement chargé, le service communication a fait le choix délibéré de la sobriété : contenu allégé pour limiter les ressources nécessaires à l'affichage, médias compressés et optimisés pour éviter les transferts inutiles de données, code épuré pour réduire les requêtes serveur, navigation simplifiée et accessibilité renforcée pour être lisible et utilisable par tous, quel que soit l'équipement.

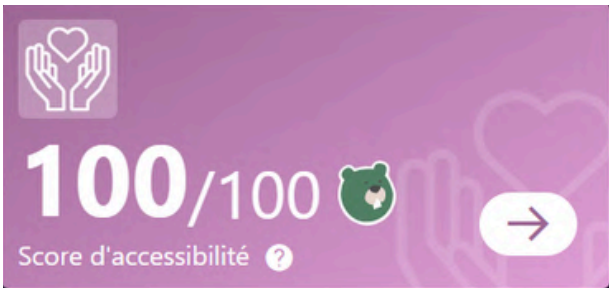
Trois engagements caractérisent ce site :

- Impact environnemental : conçu avec un objectif d'écoconception, il génère seulement 0,1 g de CO_2eq par page consultée, soit bien en dessous de la moyenne des sites web
- Empreinte carbone maîtrisée : des émissions moyennes de GES parmi les plus faibles du secteur
- Infrastructure écologique : le site est hébergé et alimenté par de l'énergie renouvelable

Ces efforts sont mesurés et reconnus par le score Kastor, outil d'évaluation de la qualité environnementale et de l'accessibilité des services numériques.







Le mot de notre directrice Impact – RSE

"Pour nous, la décarbonation ne concerne pas uniquement nos camions : elle doit être envisagée dans son ensemble, dans chacun de nos choix. Le progrès numérique ne se mesure pas au nombre de fonctionnalités ajoutées, mais à notre capacité à faire ce qu'il faut avec moins. Nous avons donc privilégié un hébergement responsable, un site léger et une accessibilité pensée pour toutes et tous, quels que soient l'équipement ou les besoins de nos partenaires et clients. Parce qu'un numérique réellement innovant est d'abord un numérique utile, inclusif et conscient de son impact."

Hatice Yürekten - Directrice Impact

Cette démarche sur le site JP HOME constitue une première étape et un point de référence pour le Groupe. L'ambition est claire : faire de l'éco-conception numérique le standard de l'ensemble des sites internet du Groupe en s'appuyant sur le RGESN (Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques) comme cadre de référence et sur l'expérience acquise avec JP HOME comme modèle à dupliquer.

Sensibilisation des collaborateurs

Des actions de sensibilisation au numérique responsable sont déployées progressivement auprès des équipes via des communications par email et des campagnes diffusées sur les écrans des agences, pour faire prendre conscience que chaque usage numérique a un coût carbone réel et mesurable. Cette approche multicanale permet de toucher l'ensemble des profils de collaborateurs, sédentaires comme conducteurs, et de faire du numérique responsable un sujet ancré dans le quotidien professionnel, bien au-delà des seules équipes informatiques.

Charte et formation numérique responsable

La Charte Numérique Responsable du Groupe est en cours d'élaboration pour une diffusion prévue en 2026. Elle formalisera les engagements et bonnes pratiques attendus de tous les collaborateurs dans leurs usages numériques quotidiens. Une formation dédiée est également en cours de conception, dont le déploiement est prévu en 2026-2027, pour ancrer durablement cette culture du numérique sobre et responsable au sein du Groupe.

PARTIE 7

ANNEXES

Note Méthodologique

Période et référentiels

Ce rapport couvre l'exercice du 1er janvier au 31 décembre 2025, mais il mentionne également des évènements importants en 2026. Il s'appuie sur les standards GRI pour la structuration et la présentation des indicateurs, et prépare l'alignement progressif du Groupe sur les normes ESRS issues de la CSRD.

Périmètre de reporting

Le périmètre couvre ZAM DIRECTION et l'ensemble de ses filiales consolidées, en France et à l'international (liste p. 65). Selon leur nature, les indicateurs sont consolidés au niveau Groupe ou au niveau agence, comme précisé dans le tableau ci-dessous.

- ArrowXL : acquise le 13 juin 2025, la société est intégrée à compter de sa date d'acquisition pour l'ensemble des indicateurs. Les effectifs sont présentés au 31/12/2025, ArrowXL incluse.
- Vos Logistics : acquise en avril 2026, la société est exclue de tous les indicateurs du rapport, à l'exception du bilan GES. Conformément aux exigences de la SBTi, ses émissions sont intégrées à l'année de référence 2025 afin que celle-ci reflète le périmètre actuel du Groupe.
- Intérimaires : ils sont exclus des indicateurs sociaux, la fiabilité des données les concernant ne pouvant être garantie à ce stade.

Émissions de gaz à effet de serre

Le bilan GES 2025 est établi selon le GHG Protocol, méthode retenue dans le cadre de l'engagement SBTi.

- 2025 constitue l'année de référence des objectifs de réduction. Les données 2025 ne sont pas directement comparables à celles des exercices précédents, établies selon une autre méthode.
- Les scopes 1, 2 et 3 reposent sur des données primaires, collectées auprès des parties prenantes internes et externes, et sur des données secondaires issues de bases publiques, notamment la Base Carbone ADEME (v23.9).
- Le scope 2 est calculé selon la méthode location-based.

Normes spécifiques	Périmètre Groupe	Périmètre agence
Standard GRI - 200	206-1	205-1 ; 205-2 ; 205-3
Standard GRI - 300	308-1 ; 308-2	302-1 ; 302-2 ; 302-3 ; 303-5 ; 305-1 ; 305-2 ; 305-3 ; 305-4 ; 306-2 ; 306-3 ; 307-1
Standard GRI - 400	406-1 ; 414-1 ; 414-2 ; 418-1	401-1 ; 401-3 ; 403-8 ; 403-9 ; 403-10 ; 404-1 ; 404-3 ; 405-1 ; 405-2 ; 412-1 ; 412-2

Collecte et contrôle des données

Les données sont collectées auprès des directions métiers (RH, QHSE, Achats, Finance, IT, Technique, Contrôle de Gestion) via les fichiers de collecte. Elles sont consolidées par la Direction Impact, qui réalise des contrôles de cohérence avant publication. Le bilan carbone et l'accidentologie ont été audités par le cabinet KPMG.

Certains indicateurs ne sont pas encore disponibles à l'échelle du Groupe. Leur collecte est en cours de structuration dans le cadre de l'axe #JPMeasureAct du CAP RSE 2026-2028.

Pour toute question ou commentaire relatif à ce rapport :

Hatice YUREKTEN, Directrice Impact - hatice.yurekten@perrenot.eu

Entités incluses dans le rapport

ArrowXL By JP HOME **Incluse post acquisition S2*
JP HOME
JP HOME +
JP HOME BENELUX
LA FLECHE BRESSANE
OPT INTERIM
OPT SKILLS
PERRENOT AIX
PERRENOT ARMOR
PERRENOT AUVERGNE
PERRENOT BEKAERT
PERRENOT BELFORT
PERRENOT BESANCON
PERRENOT BONNAFOUX
PERRENOT BORDEAUX
PERRENOT BREIZ'ILE
PERRENOT BRIGNOLES
PERRENOT BUCHACA
PERRENOT CAGNY
PERRENOT CHAMPAGNE
PERRENOT CHEVALLIER
PERRENOT CHOLET
PERRENOT COGNAC
PERRENOT COLOMIERS
PERRENOT CONTAINERS
PERRENOT DENAIN
PERRENOT DISTRIBIKE
PERRENOT FOS
PERRENOT FOURCHET
PERRENOT FOURCHET NOVES
PERRENOT GASCOGNE
PERRENOT GERZAT
PERRENOT GRASSE
PERRENOT HERSAND
PERRENOT INDUSTRIES
PERRENOT JONAGE
PERRENOT JT LOGISTIC
PERRENOT JURA
PERRENOT JURA SERVICES
PERRENOT LE CALVEZ AGRO
PERRENOT LE CALVEZ ARGENTAN
PERRENOT LE CALVEZ HYDROCARBURES
PERRENOT LE CALVEZ MD
PERRENOT LE CALVEZ MONTAUBAN
PERRENOT LE CALVEZ NOYAL
PERRENOT LEMONNIER
PERRENOT LEYMENT
PERRENOT LIMOGES
PERRENOT LORRAINE
PERRENOT LUXEMBOURG
PERRENOT METZ
PERRENOT MUNSTER
PERRENOT NANTES
PERRENOT NARBONNE
PERRENOT NORMANDIE
PERRENOT ORGANISATION
PERRENOT PARIS
PERRENOT PICARDIE
PERRENOT PITHIVIERS
PERRENOT RENNES
PERRENOT RIVE DE GIER
PERRENOT ROBINEAU
PERRENOT ROGNAC
PERRENOT ROUEN
PERRENOT SALON DE PROVENCE
PERRENOT SAVOIE
PERRENOT SOLUTIONS
PERRENOT SOTRANDIS
PERRENOT ST QUENTIN FALLAVIER
PERRENOT SYNERGIES
PERRENOT TCV
PERRENOT TFP
PERRENOT TGC
PERRENOT TRANS-AJOLANS
PERRENOT TRANSVALLÉES
PERRENOT VAR
PERRENOT VITROLLES
PERRENOT VRAC
STIS INTERNATIONAL
TAMDIS by JP HOME
VOS LOGISTICS **Incluse uniquement dans le bilan GES 2025 qui est l'année de référence SBTi*
ZAM DIRECTION
ZAMENHOF EXPLOITATION
ZAM'INFORMATIQUE
ZAM'LOC
ZAM MAINTENANCE
ZAM'SERVICES

DIRECTION
IMPACT

collectif@perrenot.eu

04 75 45 00 01

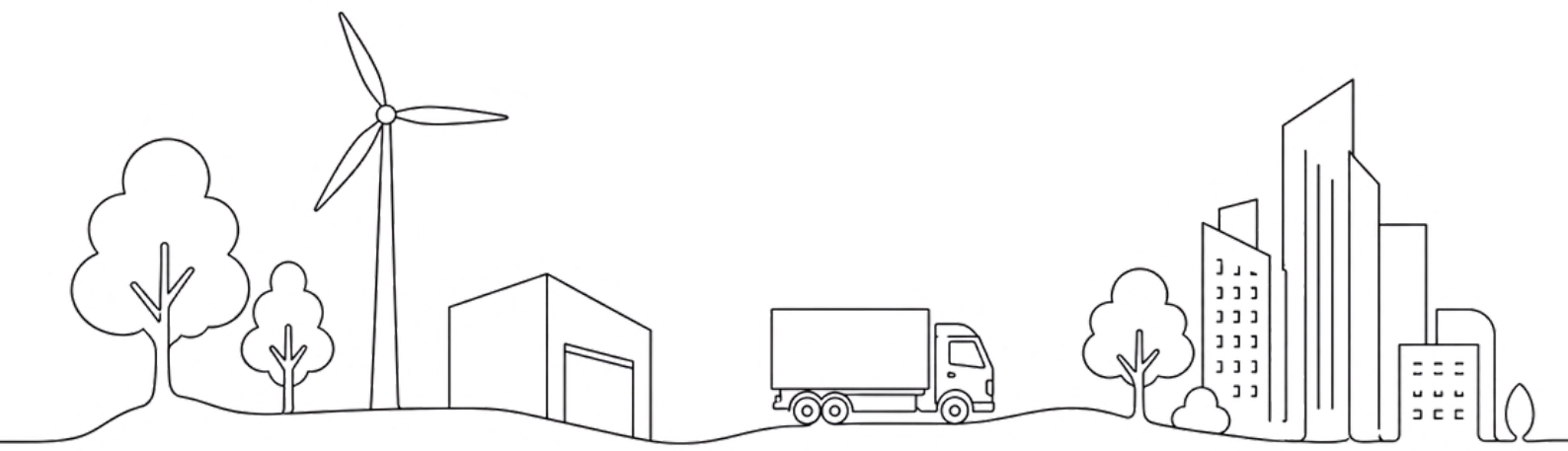
335 avenue Raymond Pavon

26260 Saint-Donat-sur-l'Herbasse




JACKY
PERRENOT
TECH

Notre chauffeur : c'est le meilleur !



LINKEDIN
Jacky PERRENOT

FACEBOOK
@TransportJackyPerrenot

VISITEZ NOTRE SITE WEB
www.perrenot.eu

Jacky Perrenot