

Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

SASU Deal Executive Partners
201-203, 201 rue de Bercy
75012 Paris

A l'associé,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relatives à la période allant du 18/07/2023 au 30/09/2025, joints aux rapports de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Contexte

La SASU Deal Executive Partners a pris la qualité de société à mission en juillet 2023. Elle s'est dotée de la raison d'être : « Accompagner la croissance et la transformation des TPE, PME et ETI françaises dont le capital est détenu par des actionnaires financiers privés » et des objectifs statutaires suivants, directement inspirés des Objectifs de Développement Durable :

- Assurer la santé et le bien-être de tous ;
- Faire progresser l'égalité des genres ;
- Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques.

Le 08/09/2025, les statuts modifiés avec une nouvelle version de la mission ont été déposés au greffe.

La raison d'être a été précisée et elle est désormais rédigée ainsi : « Accompagner les ETI et PME françaises en portefeuille des fonds dans leur croissance pérenne à travers la mise en place de dirigeants animés par la volonté de créer un impact positif durable à long terme en générant de la valeur totale (financière et extra-financière). »

Les objectifs statutaires ont également été spécifiés :

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- Collaborer avec des clients (fonds, sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte env de la société. (ODD#13 des Nations Unies : prendre des mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques)
- Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi (ODD #5 des Nations Unies : faire progresser l'égalité des genres)
- Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société (ODD #3 des Nations Unies : assurer la santé et le bien être de tous)

La mention des Objectifs de Développement Durable permet de faire le lien avec l'ancienne mission.

Notre vérification porte sur la nouvelle version de la mission, officiellement inscrite dans les statuts début septembre 2025. Il s'agit de la première vérification par l'organisme tiers indépendant.

La société a opté pour la constitution d'un comité de mission. Un premier rapport de mission a été rédigé sur l'exercice 2023-2024, un second sur l'exercice 2024-2025.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, à l'exception des résultats de l'objectif opérationnel « Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable » lié à l'objectif statutaire « Collaborer avec des clients (fonds, sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société (ODD#13 des Nations Unies : prendre des mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques) » et de l'objectif opérationnel « Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement » lié à l'objectif statutaire « Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s, et des salarié(e)s de la Société (ODD#3 des Nations Unies : assurer la santé et le bien-être de tous) » qui n'ont pas pu être atteints en raison de circonstances extérieures à l'entité.

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Par conséquent,

- la société Deal Executive Partners respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société Deal Executive Partners respecte les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnés pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Le rapport du comité de mission détaille les circonstances externes qui n'ont pas permis d'atteindre l'objectif opérationnel « Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable » lié à l'objectif statutaire « Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société » et l'objectif opérationnel « Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement » lié à l'objectif statutaire « Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société ».
- Nous avons relevé un engagement fort des collaborateurs et de la direction au service de la mission.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le (les) rapport(s) du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son (ses) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce(s) rapport(s) est (sont) joint(s) au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification¹ (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v3).

¹ Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

0. Revue de pré-engagement et lettre de mission
1. Réunion de lancement et planification, prise de connaissance
2. Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission
3. Exécution de la vérification : analyse du rôle du comité de mission
4. Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)
5. Revue des travaux par le signataire, non-impliqué dans l'exécution de la vérification, et décision
6. Avis motivé et restitution de nos travaux

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés de août 2025 à janvier 2026 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons notamment mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes internes et externes et réalisé une visite sur site.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

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

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux nous l'avons appréciée au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elles a retenus :

1. Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité
 - Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
 - Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
 - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
 - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entreprise d'identifier son activité ;

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- permettent de comprendre la contribution de l'entreprise à la société et si l'entreprise est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
- sont alignés avec le modèle d'affaire de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
- sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entreprise et non avec des termes génériques.

2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus

- Nous avons apprécié si :
 - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
 - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
 - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
 - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- Prise de connaissance :
 - nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
 - nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
 - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;

Référence de l'avis : AM-DEAL-2025-9

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
- Sincérité des indicateurs de performance :
 - nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
 - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés s'il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l'entité et couvrent entre 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
- dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée² sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 19/01/2026

L'Organisme Tiers Indépendant, Aupeam
Marie Sabadie-Benoit, directrice associée

² L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

Rapport de Mission

Exercice Octobre 2024 - Septembre 2025

Table des Matières

Deal Executive Partners en quelques mots

p. 3

Activité et Chiffres clefs

p. 4

Notre histoire

p. 5

Mot du Président

p. 6

Raison d'être et comité de Mission

p. 7

Raison d'être

p. 8

Comité de Mission

p. 9

Modèle de Mission et Bilan 2024-2025

p. 10

Synthèse

p. 30



Deal Executive Partners en quelques mots

Deal Executive Partners : Activité et Chiffres clefs

- ★ Cabinet de **conseil en recrutement** exclusivement dédié à la structuration de la **gouvernance des sociétés non cotées** sous actionnariat private equity (minoritaire ou majoritaire)
- ★ Le partenaire de référence en France en matière de gouvernance durable dans les sociétés détenues par des **fonds d'investissement**
- ★ Acteur engagé pour mettre en place au sein des **conseils de surveillance et des comités exécutifs** des dirigeants animé(e)s par la volonté de créer un **impact positif durable et de générer de la valeur sur le long terme**
- ★ **Une volonté** d'établir des **relations partenariales** sur la durée avec les sociétés, les dirigeants et les actionnaires privés, en déployant un modèle basé sur la satisfaction clients

Chiffres Clefs

400+

Recherches de directeurs exécutifs et non exécutifs effectuées par les membres de l'équipe

35

Années d'expériences cumulées dans le recrutement de dirigeants

58%

des dirigeants recrutés n'avaient pas d'expérience dans le LBO

25%

des dirigeants recrutés sont des femmes en 2024

100%

Des dirigeants recrutés sont toujours en poste 6 mois après leur prise de fonction

Deal Executive Partners : Notre Histoire

Création de Deal Executive Partners en 2021

Réflexions autour d'une « Brique de Sens » et création de l'Advisory Board pour conseiller l'entreprise sur son positionnement, ses valeurs et son engagement.



Entrepreneur, Benoit Martel crée Deal Executive Partners pour lier fonds et dirigeants autour de la création de valeur extra-financière dans les sociétés en portefeuille des fonds.

L'Advisory Board est constitué de trois membres, anciens dirigeants et investisseurs, très engagés autour des sujets de la RSE :



Guillaume Darbon



Chloé Andriamihaja



Thierry Gonnet

Deal Executive Partner devient Entreprise à Mission en juillet 2023

Recrutements



Kaelig Pommeret rejoint l'aventure en septembre 2023.



Louis Varenne complète l'équipe à partir d'avril 2024.



Marie-Liesse de Chergé débute en octobre 2024 et devient Manager de Mission.

Deal Executive Partner est certifié B Corp en avril 2024

Recrutement dans l'équipe



Matthieu Bocquel rejoint l'équipe en septembre 2025.

Mot du Président-Fondateur



«Je suis ravi de pouvoir vous présenter notre deuxième rapport d'impact. Entreprise à mission depuis juillet 2023, nous œuvrons au quotidien en collaborant avec des sociétés et des fonds d'investissement engagés.

Sur nos projets de renforcement des comités exécutifs, nous sélectionnons des dirigeant(e)s montrant des réalisations, des ambitions et des motivations à créer de la valeur totale, financière et extra-financière.

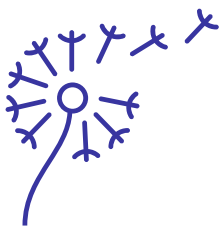
Nous déclinons notre raison d'être en objectifs statutaires et avec des objectifs opérationnels concrets et mesurables.

Je mesure le chemin déjà parcouru et je prends ici l'opportunité de remercier les membres de notre Comité de Mission ainsi que nos clients qui nous font confiance depuis plusieurs années, bonne lecture ! »

Raison d'être et Comité de Mission

Raison d'être et engagements statutaires

Nous avons de fortes convictions sur le fait que les entreprises ont un rôle clef à jouer dans notre capacité à relever les défis sociaux et environnementaux, et nous pensons que les dirigeant(e)s au sein des organes de gouvernance (conseils de surveillance et comités exécutifs) sont de puissants vecteurs de changement. Nous sommes de ce fait persuadés que les sociétés accompagnées par le capital investissement bénéficieront de leur soutien stratégique et financier, des meilleures pratiques dans l'accompagnement de leur transformation opérationnelle, de leur expérience dans la mise en place d'une gouvernance d'excellence.



De ce fait, **notre raison d'être** est d'accompagner les ETI et PME françaises en portefeuille des fonds dans leur croissance pérenne à travers la mise en place de dirigeant(e)s animé(e)s par la volonté de créer un impact positif durable à long terme en générant de la valeur totale (financière et extra financière).

Nous souhaitons favoriser des voies alternatives de création de valeur, collaborer avec des sociétés, des fonds et des dirigeant(e)s engagé(e)s, et ainsi participer à construire une société riche de sens tout en garantissant du rendement financier.

Cela se traduit par trois **engagements statutaires**:

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s, et des salarié(e)s de la Société



Comité de mission



Chloé Andriamihaja | Présidente du Comité de mission

Chloé possède une quinzaine d'années d'expérience en performance responsable et investissements industriels, avec une spécialisation dans le secteur agri-agroalimentaire.

Entrepreneure engagée et conseil stratégique RSE, elle accompagne des repreneurs, PME, ETI et grands groupes dans leurs projets de développement, fusion, acquisition ou transformation. Chloé apporte une expertise reconnue en gouvernance, pilotage de stratégie durable, certifications RSE et mobilisation des parties prenantes, en France et à l'international.

Chloé est membre du Comité de gouvernance et d'audit de B Lab France, du Comité exécutif de la Convention des Entreprises pour le Climat (Industries) et Administratrice de Grandes Écoles au Féminin.

Thierry Gonnet | Membre du Comité de mission

Ingénieur de formation, Thierry a un parcours de directeur financier dans le secteur des technologies et de l'industrie.

Thierry intervient depuis plus de 15 ans dans des sociétés détenues par des fonds d'investissement. A ce titre, il a contribué à de nombreux processus d'acquisition ou de cession, et a joué un rôle clef dans l'organisation de directions financières afin qu'elles répondent aux enjeux de l'entreprise et de ses actionnaires.

Engagé dans l'entrepreneuriat à impact, il est membre du réseau Impact Business Angels qui accompagne des start-ups à impact social ou environnemental.



Guillaume Darbon | Membre du Comité de mission

Entrepreneur et investisseur, Guillaume évolue depuis 30 ans dans le monde du private equity.

Il accompagne les dirigeants et les actionnaires dans leurs enjeux de développement, de gouvernance et de création de valeur. Au fil des années, Guillaume a tissé des relations de long terme avec des fonds d'investissement et de nombreux CEO, qu'il conseille dans leurs projets stratégiques.



Marie-Liesse de Chergé | Manager de mission

Salariée de Deal Executive Partners, Marie-Liesse évolue depuis 6 ans dans le monde du recrutement.

Forte de cinq années passées à l'étranger dans un cabinet de recrutement de renommée internationale, Marie-Liesse rejoint Deal Executive Partners en octobre 2024.

Convaincue par le positionnement de l'entreprise, elle devient Manager de Mission à son arrivée.



Benoit Martel | Invité Permanent

Ingénieur agro, entrepreneur dans l'âme, et passionné de la relation humaine.

Benoit nourrit sa curiosité, son écoute et sa soif d'apprendre dans le recrutement de dirigeant(e)s pour les sociétés détenues par les fonds depuis plus de 15 ans. En 2021, il décide de donner toujours plus de sens à son action en créant Deal Executive Partners, société ancrée autour des valeurs de la RSE, tout en capitalisant sur sa très forte connaissance du private equity.

Aujourd'hui Président-Fondateur de Deal Executive Partners, Benoit a mené plus de 150 de missions de chasse de têtes au sein de sociétés détenues par des fonds et des family offices.



Mis en place en 2023, le Comité de mission de Deal Executive Partners se positionne **au cœur de la stratégie du cabinet**. En tant que conseil, le comité ne dispose pas d'un pouvoir de décision mais est cependant consulté sur l'ensemble des questions stratégiques que Deal Executive Partners peut se poser en lien avec sa mission.

Composé de quatre membres et d'un invité permanent, le comité se réunit au moins une fois par an et s'assure de la mise en œuvre de moyens suffisants pour la bonne exécution de la mission.



Bilan de Mission 2025-2026

Engagement Statutaire 1

Engagement Statutaire 1 – Présentation



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l’empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Action	Cible
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Définir une approche de sélection des clients selon des critères d'engagement comme la RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Mise en place d'un questionnaire aux dirigeant(e)s candidat(e)s portant sur les valeurs de la RSE	Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Evaluation et sélection d'un prestataire externe pour mesurer notre empreinte carbone : Carbometrix.	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Nous participons à compenser nos émissions en soutenant la société Reforest'Action	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Implication lors d'événements rassemblant les acteurs de notre écosystème (séminaires, tables rondes, etc.) afin de sensibiliser nos parties prenantes	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°1

Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable

Cible

Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes



Non Atteint

Avancées 2024-2025

Pour chaque client, nous avons évalué son engagement RSE / ESG à partir des données publiques et communiquées (appartenance à un label, un fonds article 8 ou 9, stratégies et thèses d'investissements, etc). Sans pour autant perdre des opportunités commerciales, nous avons favorisé celles avec des fonds et sociétés engagés pour un monde durable. 75% de nos projets ont été réalisés avec des clients engagés – soit un résultat proche de la cible.

Trajectoire 2025-2026

Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°2

Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE

Cible

Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière



Avancées 2024-2025

Pour chaque candidat, nous évaluons son impact et potentiel de création de valeur extra financière. Pour cela, nous avons systématisé les questions portant sur le sujet en entretien, ainsi que la communication de ces éléments avec le client.

Trajectoire 2025-2026

La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif. L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°3

Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes

Cible

Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5tCO₂/employé)



Avancées 2024-2025

Nous avons fait appel à un tiers pour évaluer nos émissions de carbone au cours de l'année. Celles-ci étaient sous la médiane des entreprises partageant notre modèle, s'élevant à 2.96 tCO₂ par employé, notamment grâce à nos efforts pour réduire nos déplacements professionnels et alléger la consommation énergétique de l'équipe.

Trajectoire 2025-2026

Nous souhaiterions maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°4

Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière

Cible

Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme



Avancées 2024-2025

Tous les ans, nous participons à la compensation de nos émissions en soutenant la société Reforest'Action.

Trajectoire 2025-2026

Maintenir le partenariat.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°5

Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème

Cible

Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème



Avancées 2024-2025

Dans l'optique de sensibiliser nos parties prenantes à l'engagement en matière de transformation extra financière, nous avons participé à trois événements rassemblant les acteurs de notre écosystème, que ce soit lors de séminaires ou de conférences. Additionnellement, nous avons collaboré avec la presse afin de publier deux articles relatant notre engagement et nos convictions, promouvant l'importance de s'engager.

Trajectoire 2025-2026

Pour continuer à nous pousser et faire grandir notre notoriété dans l'écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.

Engagement Statutaire 1 – Avis du Comité de Mission



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Le comité souligne une dynamique solide et cohérente dans la mise en œuvre de cet engagement. Les progrès réalisés sur l'analyse ESG des clients, l'intégration de l'impact extra-financier dans les processus d'évaluation et la réduction des émissions démontrent une trajectoire structurée et ambitieuse.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Évaluation de l'engagement RSE/ESG des clients* : L'analyse systématique des clients représente un progrès significatif. Le taux de 80 % de missions avec des acteurs engagés montre une intention ambitieuse. L'objectif n'a pas été atteint (75% au lieu de 80%), même si le résultat est très prometteur. Certains éléments exogènes peuvent expliquer la non-atteinte de cet objectif, comme la difficulté des fonds Article 9 à lever et à déployer, ou encore un environnement outre atlantique impactant négativement les sociétés dans leurs engagements autour de la RSE. Le comité encourage une formalisation plus poussée du scoring ESG, et note également que la recherche d'atteindre de cet objectif ne doit pas mettre à risque la santé financière de Deal Executive Partners, notant que le volume de missions réalisées reste faible sur l'année (12), ce qui nécessite de servir des clients moins 'engagés' autour de la RSE.
- » *Évaluation de l'impact extra-financier des dirigeants recrutés* : Les pratiques d'entretien et la communication avec les clients ont été renforcées. La systématisation observée constitue une base solide pour développer le suivi d'impact demandé en trajectoire 2025–2026.
- » *Réduction des émissions carbone* : L'objectif est pleinement atteint, avec un niveau d'émissions inférieur à la médiane. Les efforts de sobriété opérationnelle sont clairs et mesurables.
- » *Sensibilisation des parties prenantes* : La participation à plusieurs événements et la publication d'articles permettent une visibilité renforcée. La volonté de poursuivre cette exposition dans l'écosystème apparaît cohérente.

Recommandations

- Structurer davantage la méthodologie de scoring ESG client.
- Consolider le futur suivi d'impact des dirigeants placés afin de démontrer clairement la valeur extra-financière générée.
- Poursuivre une trajectoire ambitieuse sur la sobriété carbone malgré la croissance de l'équipe.

Le comité considère que l'engagement est **globalement atteint**, avec une ambition soutenue et une trajectoire exigeante pour 2025-2026.

Engagement Statutaire 2

Engagement Statutaire 2 - Présentation



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Action	Cible
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Engagement à trouver des profils différenciés tant sur le genre que l'âge	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets

Engagement Statutaire 2

Engagement statutaire

Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel

Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions

Cibles

- Recruter une femme dans 30% de nos projets
- Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets



Atteint

Avancées 2024-2025

Au cours de cet exercice, nous avons eu le plaisir de travailler sur onze missions, aboutissant au recrutement de quatre femmes et six personnes de plus de 50 ans. Les objectifs, ambitieux pour le secteur d'activité et niveau de recrutement, ont été atteints et même dépassés, grâce aux efforts constants de l'équipe, dès les long lists et calibrations.

Trajectoire 2025-2026

Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.

Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.

Engagement Statutaire 2 – Avis du Comité de Mission



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Le comité constate une réelle exigence dans la diversification des profils recherchés et présentés. Les résultats obtenus dépassent les standards du secteur et témoignent d'une posture assumée et alignée avec la mission.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Diversification des profils recrutés et présentés* : L'équipe a démontré une capacité à élargir les viviers tout en conservant un haut niveau de qualité. Le recrutement de quatre femmes et de six personnes de plus de 50 ans sur onze missions illustre un engagement opérationnel solide.

Recommandations

- Étendre la mesure des objectifs à l'ensemble des profils présentés, comme indiqué dans votre trajectoire 2025–2026.
- Observer les évolutions d'une année sur l'autre afin de disposer d'une lecture plus fine des tendances.

Le comité considère que cet engagement **est atteint**, et encourage l'entreprise à maintenir une exigence élevée, notamment via la mesure élargie des futures long lists.

Engagement Statutaire 3

Engagement Statutaire 3 – Présentation



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Action	Cible
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	<i>Poser les bases d'une démarche de certification Bcorp</i>	<i>Obtenir la certification B Corp courant 2025</i>
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	<i>Documenter l'opportunité professionnelle pour laquelle nous les sollicitons de manière détaillée, complète et transparente</i>	<i>Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)</i>
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	<i>Collecte de retours d'expériences permettant de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidat(e)s</i>	<i>Existence d'une approche de préparation de l'onboarding sur nos projets</i>
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	<i>Organisation de workshops avec des intervenants extérieurs</i>	<i>Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors</i>

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°1

Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société

Cible

Obtenir la certification B Corp courant 2025



Avancées 2024-2025

Nous avons le grand plaisir d'avoir été certifiés B Corp en avril 2024. Cette certification est l'aboutissement de 18 mois de travail et d'effort pour structurer et construire notre société, sur des valeurs communes de respect et d'excellence.

Trajectoire 2025-2026

Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartres Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°2

Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement

Cible

Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)



Atteint

Avancées 2024-2025

Le document fait partie intégrante de nos process, tant dans sa création (avec validation des clients) que dans son utilisation pour les candidats. Chaque candidat vu en personne a aujourd'hui eu accès à la spec.

Trajectoire 2025-2026

L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°3

Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement

Cible

Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement



Non Atteint

Avancées 2024-2025

Afin de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidats, nous nous sommes efforcés de collecter les retours d'expériences et références des candidats placés. Nous avons systématisé la démarche en cours d'année, donc cela a été fait dans 75% de nos missions.

Trajectoire 2025-2026

Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°4

Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés

Cible

Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors



Avancées 2024-2025

Afin de compléter notre équipe en diversifiant les profils, nous avons fait appel à un intervenant extérieur pour établir le profil ComColors de la personne recrutée et s'assurer qu'elle s'intégrerait dans notre équipe de façon fluide et saine.

Trajectoire 2025-2026

Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.

Engagement Statutaire 3 – Avis du Comité de Mission



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Le comité observe un engagement sérieux et constant autour du bien-être, du développement et de l'intégration des collaborateurs et candidats. Les avancées sont structurantes et témoignent d'une culture interne attentive et alignée avec la mission. L'ensemble des actions menées s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Certification B Corp et respect des engagements afférents* : La certification marque un jalon fort ; l'ouverture vers une mise à disposition plus large des engagements est pertinente.
- » *Formalisation de la "spec" et de l'expérience candidat* : La systématisation du document auprès des candidats constitue un progrès majeur ; il s'agit d'un outil structurant pour l'expérience candidat et le process.
- » *Références et suivi des personnes placées* : Le comité mentionne que la non-atteinte de cet objectif est principalement lié à des facteurs extérieurs, à savoir que certains clients e/ou candidat(e)s ne souhaitent pas s'engager dans une telle démarche, ce qui pourrait nécessiter de réviser l'objectif à atteindre, sans doute plus proche de 80% que de 100%.
- » *Cohésion et dynamique d'équipe* : Les efforts réalisés lors des recrutements internes pour favoriser une intégration saine soutiennent la construction d'un cadre collectif stabilisé.

Recommandations

- Mettre en place et si possible systématiser la réalisation d'un test de préparation de l'on-boarding via un tiers de confiance, du type test Hogan, dans 80% de nos missions
- Finaliser la mise en place du suivi post-placement et en garantir la systématicité.
- Poursuivre l'effort de transparence en rendant accessible, de manière régulière, les engagements et documents B Corp.
- Stabiliser les rituels internes de cohésion pour accompagner la croissance de l'équipe.

Le comité considère que l'engagement est **atteint**, avec plusieurs actions structurantes mises en place et un besoin de consolidation sur le suivi post-placement.

Synthèse de mission 2024-2025

Synthèse de mission 2024-2025



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	75%	Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE	Atteint	La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif. L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)	2.96 tCO ₂ / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à 3 événements et deux articles	Pour continuer à nous pousser et faire grandir notre notoriété dans l'écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets	36% de femmes 'placées' 54% de plus de 50 ans 'placés'	Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients. Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Certification en avril 2024	Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartes Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionné(e)s comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	Atteint	L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entière de nos projets ayant permis un recrutement	Systématisation de la démarche en cours (75% de nos projets de l'année)	Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Organisation d'un workshop avec intervenant extérieur pour aider à un recrutement équilibré et divers	ComColour réalisé pour le recrutement effectué dans l'année	Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.

Synthèse de mission 2024-2025



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	75%	Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière	Atteint	La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif. L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)	2.96 tCO ₂ / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement d'une part de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de contribuer à développer notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à trois événements et deux articles	Pour continuer à « embarquer » la communauté et faire grandir notre écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.

Synthèse de mission 2024-2025

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	<i>Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets</i>	<i>36% des personnes dont nous avons permis le recrutement sont des femmes 54% des personnes dont nous avons permis le recrutement ont plus de 50 ans</i>	<i>Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients. Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.</i>

Synthèse de mission 2024-2025

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Certification obtenue en avril 2025	Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartres Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	Atteint	L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement	Systématisation de la démarche en cours (75% de nos projets de l'année)	Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors	Accompagnement 'Comcolors' réalisé pour le recrutement effectué dans l'année	Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.



Deal Executive Partners SAS
4 Rue Royale
75008 Paris



www.dealexecutivepartners.com



linkedin.com/dealexecutivepartners

Rapport de Mission

Exercice Octobre 2023 – Septembre 2024

Table des Matières

Deal Executive Partners en quelques mots

p. 3

Activité et Chiffres clefs

p. 4

Notre histoire

p. 5

Mot du Président

p. 6

Raison d'être et comité de Mission

p. 7

Raison d'être

p. 8

Comité de Mission

p. 9

Modèle de Mission et Bilan 2023-2024

p. 10

Synthèse

p. 24



Deal Executive Partners en quelques mots

Deal Executive Partners : Activité et Chiffres clefs

- ★ Cabinet de **conseil en recrutement** exclusivement dédié à la structuration de la **gouvernance des sociétés non cotées** sous actionnariat private equity (minoritaire ou majoritaire)
- ★ Le partenaire de référence en France en matière de gouvernance durable dans les sociétés détenues par des **fonds d'investissement**
- ★ Acteur engagé pour mettre en place au sein des **conseils de surveillance et des comités exécutifs** des dirigeants animé(e)s par la volonté de créer un **impact positif durable et de générer de la valeur sur le long terme**
- ★ **Une volonté** d'établir des **relations partenariales** sur la durée avec les sociétés, les dirigeants et les actionnaires privés, en déployant un modèle basé sur la satisfaction clients

Chiffres Clefs

350+

Recherches de directeurs exécutifs et non exécutifs effectuées par les membres de l'équipe

30

Années d'expériences cumulées dans le recrutement de dirigeants

40%

des dirigeants recrutés n'avaient pas d'expérience dans le LBO

17%

des dirigeants recrutés sont des femmes en 2024

100%

Des dirigeants recrutés sont toujours en poste 6 mois après leur prise de fonction

Deal Executive Partners : Notre Histoire

Création de Deal Executive Partners en 2021

Réflexions autour d'une 'Brique de Sens' et création de l'Advisory Board pour conseiller l'entreprise sur son positionnement, ses valeurs et son engagement.



Entrepreneur, Benoit Martel crée Deal Executive Partners pour lier fonds et dirigeants autour de la création de valeur extra-financière dans les sociétés en portefeuille des fonds.

L'Advisory Board est constitué de trois membres, anciens dirigeants et investisseurs, très engagés autour des sujets de la RSE :



Guillaume Darbon



Chloé Andriamihaja



Thierry Gonnet

Recrutement dans l'équipe



Louis Varenne complète l'équipe à partir d'avril 2024, travaillant sur les éléments de structuration des process.

Deal Executive Partner devient Entreprise à Mission en juillet 2023

Exercice 2023-2024

Recrutement dans l'équipe



Kaelig Pommeret rejoint l'aventure en septembre 2023 et commence les démarches pour la certification B Corp.

Recrutement dans l'équipe



Marie-Liesse de Chergé débute en octobre 2024 et devient Manager de Mission.

Exercice 2024-2025

Mot du Président-Fondateur



«Je suis ravi de pouvoir vous présenter notre premier rapport d'impact. Entreprise à mission depuis juillet 2023, nous œuvrons au quotidien en collaborant avec des sociétés et des fonds d'investissement engagés.

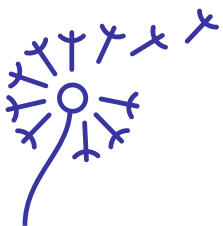
Sur nos projets de renforcement des comités exécutifs, nous sélectionnons des dirigeant(e)s avec des réalisations, des ambitions et des motivations à créer de la valeur totale, financière et extra-financière.

Nous déclinons notre raison d'être en objectifs statutaires et avec des objectifs opérationnels concrets et mesurables. Ces derniers vous sont présentés dans ce rapport, bonne lecture ! »

Raison d'être et Comité de Mission

Raison d'être et engagements statutaires

Nous avons de fortes convictions sur le fait que les entreprises ont un rôle clef à jouer dans notre capacité à relever les défis sociaux et environnementaux, et nous pensons que les dirigeant(e)s au sein des organes de gouvernance (conseils de surveillance et comités exécutifs) sont de puissants vecteurs de changement. Nous sommes de ce fait persuadés que les sociétés accompagnées par le capital investissement bénéficieront de leur soutien stratégique et financier, des meilleures pratiques dans l'accompagnement de leur transformation opérationnelle, de leur expérience dans la mise en place d'une gouvernance d'excellence.



De ce fait, **notre raison d'être** est d'accompagner les ETI et PME françaises en portefeuille des fonds dans leur croissance pérenne à travers la mise en place de dirigeant(e)s animé(e)s par la volonté de créer un impact positif durable à long terme en générant de la valeur totale (financière et extra financière).

Nous souhaitons favoriser des voies alternatives de création de valeur, collaborer avec des sociétés, des fonds et des dirigeant(e)s engagé(e)s, et ainsi participer à construire une société riche de sens tout en garantissant du rendement financier.

Cela se traduit par trois **engagements statutaires**:

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s, et des salarié(e)s de la Société



Comité de mission



Chloé Andriamihaja | Présidente du Comité de mission

Chloé possède une quinzaine d'années d'expérience en performance responsable et investissements industriels, avec une spécialisation dans le secteur agri-agroalimentaire.

Entrepreneure engagée et conseil stratégique RSE, elle accompagne des repreneurs, PME, ETI et grands groupes dans leurs projets de développement, fusion, acquisition ou transformation. Chloé apporte une expertise reconnue en gouvernance, pilotage de stratégie durable, certifications RSE et mobilisation des parties prenantes, en France et à l'international.

Chloé est membre du Comité de gouvernance et d'audit de B Lab France, du Comité exécutif de la Convention des Entreprises pour le Climat (Industries) et Administratrice de Grandes Écoles au Féminin.

Thierry Gonnet | Membre du Comité de mission

Ingénieur de formation, Thierry a un parcours de directeur financier dans le secteur des technologies et de l'industrie.

Thierry intervient depuis plus de 15 ans dans des sociétés détenues par des fonds d'investissement. A ce titre, il a contribué à de nombreux processus d'acquisition ou de cession, et a joué un rôle clef dans l'organisation de directions financières afin qu'elles répondent aux enjeux de l'entreprise et de ses actionnaires.

Engagé dans l'entrepreneuriat à impact, il est membre du réseau Impact Business Angels qui accompagne des start-ups à impact social ou environnemental.



Guillaume Darbon | Membre du Comité de mission

Entrepreneur et investisseur, Guillaume évolue depuis 30 ans dans le monde du private equity.

Il accompagne les dirigeants et les actionnaires dans leurs enjeux de développement, de gouvernance et de création de valeur. Au fil des années, Guillaume a tissé des relations de long terme avec des fonds d'investissement et de nombreux CEO, qu'il conseille dans leurs projets stratégiques.



Marie-Liesse de Chergé | Manager de mission

Salariée de Deal Executive Partners, Marie-Liesse évolue depuis 6 ans dans le monde du recrutement.

Forte de cinq années passées à l'étranger dans un cabinet de recrutement de renommée internationale, Marie-Liesse rejoint Deal Executive Partners en octobre 2024.

Convaincue par le positionnement de l'entreprise, elle devient Manager de Mission à son arrivée.



Benoit Martel | Invité Permanent

Ingénieur agro, entrepreneur dans l'âme, et passionné de la relation humaine.

Benoit nourrit sa curiosité, son écoute et sa soif d'apprendre dans le recrutement de dirigeant(e)s pour les sociétés détenues par les fonds depuis plus de 15 ans. En 2021, il décide de donner toujours plus de sens à son action en créant Deal Executive Partners, société ancrée autour des valeurs de la RSE, tout en capitalisant sur sa très forte connaissance du private equity.

Aujourd'hui Président-Fondateur de Deal Executive Partners, Benoit a mené plus de 150 de missions de chasse de têtes au sein de sociétés détenues par des fonds et des family offices.



Mis en place en 2023, le Comité de mission de Deal Executive Partners se positionne **au cœur de la stratégie du cabinet**. En tant que conseil, le comité ne dispose pas d'un pouvoir de décision mais est cependant consulté sur l'ensemble des questions stratégiques que Deal Executive Partners peut se poser en lien avec sa mission.

Composé de quatre membres et d'un invité permanent, le comité se réunit au moins une fois par an et s'assure de la mise en œuvre de moyens suffisants pour la bonne exécution de la mission.



Bilan de Mission 2023-2024

Engagement Statutaire 1



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Action	Cible
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Définir une approche de sélection des clients selon des critères d'engagement comme la RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Mise en place d'un questionnaire aux dirigeant(e)s candidat(e)s portant sur les valeurs de la RSE	Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Evaluation et sélection d'un prestataire externe pour mesurer notre empreinte carbone : Carbometrix.	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO2/employé)
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Nous participons à compenser nos émissions en soutenant la société Reforest'Action	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Implication lors d'événements rassemblant les acteurs de notre écosystème (séminaires, tables rondes, etc.) afin de sensibiliser nos parties prenantes	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°1

Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable

Cible

Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes



Avancées 2023-2024

Pour chaque client, nous avons évalué son engagement RSE / ESG à partir des données publiques et communiquées (appartenance à un label, un fonds article 8 ou 9, stratégies et thèses d'investissements, etc). Sans pour autant perdre des opportunités commerciales, nous avons favorisé celles avec des fonds et sociétés engagés pour un monde durable.

Trajectoire 2024-2025

Continuer à privilégier les clients engagés en RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds – maintenir ce niveau d'exigence en termes de réalisation de projets

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°2

Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE

Cible

Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE



En cours

Avancées 2023-2024

Pour chaque candidat, nous évaluons son impact et potentiel de création de valeur extra financière. Pour cela, nous avons systématisé les questions portant sur le sujet en entretien, ainsi que la communication de ces éléments avec le client. La mise en place de ce processus a eu lieu au cours de l'année, tous les candidats évalués au cours de l'année n'ont donc pas tous été soumis à ces questions.

Trajectoire 2024-2025

Poursuivre nos efforts et travailler sur la systémisation du process.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°3

Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes

Cible

Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5tCO2/employé)



Avancées 2023-2024

Nous avons fait appel à un tiers pour évaluer nos émissions de carbone au cours de l'année. Celles-ci étaient sous la médiane des entreprises partageant notre modèle, s'élevant à 5.8 tCO2 par employé, notamment grâce à nos efforts pour réduire nos déplacements professionnels et alléger la consommation énergétique de l'équipe.

Trajectoire 2024-2025

Nous souhaiterions maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°4

Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière

Cible

Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme



Avancées 2023-2024

Tous les ans, nous participons à la compensation de nos émissions en soutenant la société Reforest'Action.

Trajectoire 2024-2025

Maintenir le partenariat.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°5

Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème

Cible

Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème



Avancées 2023-2024

Dans l'optique de sensibiliser nos parties prenantes à l'engagement en matière de transformation extra financière, nous avons participé à trois événements rassemblant les acteurs de notre écosystème, que ce soit lors de séminaires ou de conférences. Additionnellement, nous avons collaboré avec la presse afin de publier deux articles relatant notre engagement et nos convictions, promouvant l'importance de s'engager.

Trajectoire 2024-2025

Poursuivre nos efforts et améliorer notre présence au sein de notre écosystème en participant à au moins 2 événements par an et par salarié.

Engagement Statutaire 2



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Action	Cible
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Engagement à trouver des profils différenciés tant sur le genre que l'âge	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets

Engagement Statutaire 2

Engagement statutaire

Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel

Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions

Cible

- Recruter une femme dans 30% de nos projets
- Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets



Non Atteint

Avancées 2023-2024

Au cours de cet exercice, nous avons réalisé cinq placements, une femme et quatre hommes, dont deux de plus de cinquante ans.
Les objectifs, très ambitieux pour le volume de missions réalisées, n'ont pas été atteint, malgré les efforts de diversité apportés dès les Long Lists.

Trajectoire 2024-2025

Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.

Engagement Statutaire 3



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Action	Cible
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	<i>Poser les bases d'une démarche de certification Bcorp</i>	<i>Obtenir la certification B Corp courant 2025</i>
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	<i>Documenter l'opportunité professionnelle pour laquelle nous les sollicitons de manière détaillée, complète et transparente</i>	<i>Partager une « spec » avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)</i>
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	<i>Collecte de retours d'expériences permettant de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidat(e)s</i>	<i>Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement</i>
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	<i>Organisation de workshops avec des intervenants extérieurs</i>	<i>Organisation d'un workshop avec intervenant extérieur pour aider à un recrutement équilibré et divers</i>

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°1

Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société

Cible

Obtenir la certification B Corp courant 2025



En cours

Avancées 2023-2024

Cette année, nous avons posé les bases d'une démarche visant à être certifié B Corp. Grace à cela, nous avons bâti une entreprise structurée et tournée vers ses salariés au fur et à mesure des recrutements. La mise en œuvre des outils et process a rallongé de quelques mois la soumission de notre candidature.

Trajectoire 2024-2025

Continuer nos efforts et obtenir la certification dans le courant de l'exercice.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°2

Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement

Cible

Partager une « spec » avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)



En cours

Avancées 2023-2024

Dans un souci de transparence avec les candidats, nous avons commencé à établir un document (« spec ») détaillant de manière claire, complète et transparente le contexte et la feuille de route du poste, la thèse d'investissement du groupe et les attentes vis-à-vis du candidat. Là encore cette démarche à commencé à être systématisé dans le courant de l'année.

Trajectoire 2024-2025

Systématiser la création et le partage de ce document avec les clients (pour vérification) et les candidats.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°3

Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement

Cible

Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement



En cours

Avancées 2023-2024

Afin de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidats, nous nous sommes efforcés de collecter les retours d'expériences et références des candidats placés. Nous avons systématisé la démarche en cours d'année, notamment via l'élaboration d'un document.

Trajectoire 2024-2025

Préparer au mieux l'intégration de nos candidats, grâce au partage systématique d'un documents collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°4

Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés

Cible

Organisation d'un workshop avec intervenant extérieur pour aider à un recrutement équilibré et divers



Avancées 2023-2024

Afin de faciliter une dynamique d'équipe efficace et saine, nous avons organisé un workshop « Connaissance de soi » à l'aide d'un prestataire externe, ComColors, permettant de mieux comprendre l'autre et de créer un environnement de travail adapté à tous.

Trajectoire 2024-2025

Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils de Deal Executive Partners en se basant sur les résultats ComColors.

Synthèse de mission 2023/2024



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	80%	Continuer à privilégier les clients engagés en RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds – maintenir ce niveau d'exigence en termes de réalisation de projets
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE	En cours	Poursuivre nos efforts et travailler sur la systématisation du process
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO2/employé)	5.8 tCO2 / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à 3 événements et deux articles	Poursuivre nos efforts et améliorer notre présence au sein de notre écosystème en participant à au moins 2 événements par an et par salarié



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets	17% de femmes 'placées' 33% de plus de 50 ans 'placés'	Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Pose des bases d'une démarche visant à la certification B Corp	Obtenir la certification B Corp
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionné(e)s comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une « spec » avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	En cours – démarche initiée au courant de l'année	Systématiser la création et le partage de ce document avec les clients (pour vérification) et les candidats
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement	Elaboration d'un document en cours	Préparer au mieux l'intégration de nos candidats, grâce au partage systématique d'un documents collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Organisation d'un workshop avec intervenant extérieur pour aider à un recrutement équilibré et divers	Mise en place d'un workshop « Connaissance de soi »	Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils de Deal Executive Partners en se basant sur les résultats ComColors

Avis du Comité de Mission

Bien que certains objectifs n'aient pas été atteints, la trajectoire que prend Deal Executive Partner est la bonne. Les attentes sont ambitieuses, d'autant plus que l'équipe est en pleine construction, et les processus pas encore établis. Nous sommes confiants que Deal Executive Partners se rapprochera des objectifs fixés sur leur exercice Octobre 2024 - Septembre 2025.

Synthèse de mission 2023/2024



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	80%	Continuer à privilégier les clients engagés en RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds – maintenir ce niveau d'exigence en termes de réalisation de projets
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE	En cours	Poursuivre nos efforts et travailler sur la systémisation du process
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO2/employé)	5.8 tCO2 / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement d'une part de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de déployer notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à trois événements et deux articles	Poursuivre nos efforts et améliorer notre présence au sein de notre écosystème en participant à au moins 2 événements par an et par salarié

Synthèse de mission 2023/2024

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	<i>Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets</i>	<i>17% des personnes dont nous avons permis le recrutement sont des femmes 33% des personnes dont nous avons permis le recrutement ont plus de 50 ans</i>	<i>Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.</i>

Synthèse de mission 2023/2024

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2024-2025
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Pose des bases d'une démarche visant à la certification B Corp	Obtenir la certification B Corp
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une « spec » avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	En cours – démarche initiée au courant de l'année	Systematiser la création et le partage de ce document avec les clients (pour vérification) et les candidats
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement	Elaboration d'un document en cours	Préparer au mieux l'intégration de nos candidats, grâce au partage systématique d'un documents collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Organisation d'un workshop avec intervenant extérieur pour aider à un recrutement équilibré et divers	Mise en place d'un workshop « Connaissance de soi »	Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils de Deal Executive Partners en se basant sur les résultats ComColors



Deal Executive Partners SAS

4 Rue Royale
75008 Paris



www.dealexecutivepartners.com



linkedin.com/dealexecutivepartners