

Rapport de

Durabilité

2024



Editos



Jean-Luc Flabeau
Président
Crowe Fideliante

La CSRD : un outil de pilotage stratégique pour Crowe Fideliante

Pourquoi avons-nous décidé, chez Crowe Fideliante, de publier un rapport de durabilité CSRD alors que nous n'en avons pas -encore- l'obligation légale ? Pourquoi consacrer en interne du temps et de l'énergie sur ce sujet qui a fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois avec les seuils et le projet de directive Omnibus ?

En tant que dirigeant, j'ai trois réponses à ces questions qui motivent notre démarche, à la fois **volontaire et proactive**.

Tout d'abord, notre équipe « RSE et durabilité » fournit des rapports CSRD auprès de nos clients concernés. Le fait de publier notre propre rapport CSRD en 2025, après avoir fait notre rapport RSE en 2024, **légitimise encore plus notre offre de services et nos compétences** en la matière.

De façon plus large, je suis convaincu que, pour un très grand nombre d'entreprises de notre pays, les enjeux de durabilité ne peuvent plus rester périphériques mais doivent **être intégrés au cœur de leurs stratégies**. Dans les prochaines années, les entreprises qui n'auront pas fait cet effort auront plus de difficultés à recruter, trouver des clients, avoir des financements à des coûts normaux... Au sein de notre cabinet, nous n'avons aucune envie de courir ce risque pour nos clients comme pour notre groupe.

Cette initiative chez Crowe Fideliante, menée de manière rigoureuse, est bien plus qu'un exercice de conformité. C'est un **outil concret de pilotage, de mesure et de transformation**. Je profite de cet édito pour remercier très sincèrement tous les membres de nos équipes qui ont contribué à la rédaction de notre premier rapport de durabilité CSRD. Ce rapport, au fil des pages, nous permet de connaître **nos forces et nos axes de progrès, de prioriser nos actions, de mieux engager nos équipes autour d'objectifs communs, et de donner de la visibilité** à notre stratégie auprès de nos partenaires et clients.

Certes, les rapports CSRD ont besoin de plus d'**adaptabilité en fonction de la taille des entreprises**. Mais le danger à éviter est de faire l'amalgame du sujet de la durabilité avec de nouvelles contraintes réglementaires. En réalité, le sujet de la durabilité dans les entreprises est tout sauf ça : il va nous aider à transformer les entreprises, **faire émerger de nouveaux modèles économiques** en réponse aux profondes mutations sociales, géopolitiques, numériques et environnementales.

Pour Crowe Fideliante, ce rapport est une première étape d'un parcours qui, je sais, va être long. Et nous n'avons aucune raison d'attendre pour nous mettre en chemin.

Crowe Fideliante, acteur engagé d'une profession en transition

Dans un contexte de mutation profonde du rôle des experts-comptables, notre métier est appelé à se réinventer pour répondre aux enjeux de durabilité. Avec l'entrée en vigueur progressive de la directive CSRD, la profession est plus que jamais au carrefour de l'économie et des impacts sociaux et environnementaux. Chez **Crowe Fideliante**, nous avons souhaité aller au-delà du discours en réalisant **notre propre reporting CSRD en interne**, sans y être encore contraints. Une décision forte, volontaire et assumée, qui affirme notre volonté d'être **exemplaires au sein de notre profession**.

Ce travail, mené par **Laura Méchinaud**, notre responsable RSE, illustre tout le potentiel de cette démarche quand elle est portée avec méthode, conviction et pédagogie. Merci à elle pour son implication et sa capacité à fédérer nos équipes autour de ce projet ambitieux. Ce rapport démontre qu'**une approche structurée, réaliste et adaptée à notre taille rend la CSRD accessible**. Elle n'est pas réservée aux très grands groupes. Bien menée, elle devient un **véritable levier de transformation** et de cohérence stratégique.

En tant que cabinet d'expertise comptable et de conseil, nous avons un rôle clé à jouer : **accompagner, former, mobiliser**, mais aussi **montrer l'exemple**. C'est ce que nous faisons ici. À travers cette initiative, nous affirmons notre engagement à faire bouger les lignes de notre profession, à rendre les sujets RSE et durabilité concrets, opérationnels, et à la portée de tous – PME, ETI comme grandes entreprises.

Notre ambition est claire : faire de Crowe Fideliante un acteur moteur du changement, au service d'une économie plus responsable, et encourager nos consœurs et confrères à s'emparer pleinement de ces sujets. Ensemble, faisons de la durabilité un réflexe professionnel et une valeur ajoutée pour nos clients comme pour nos métiers.



Sarah Guéreau
Associée
Responsable du pôle
Fid'Impact

⊙1	Organisation générale	4
⊙2	Informations environnementales	19
⊙3	Informations sociales	29
⊙4	Information de gouvernance	41
⊙5	Annexes	45

SOMMAIRE

01 ORGANISATION GÉNÉRALE

Nos chiffres clés	5	La formation de nos associés aux enjeux de durabilité	11
Notre raison d'être et nos valeurs	5	Notre système de gouvernance globale	12
Notre chiffre d'affaires par expertise	5	Notre gouvernance des enjeux de durabilité	13
Nos compétences multiples pour des services pluriprofessionnels et innovants	6	Déclaration sur la diligence raisonnable	14
Notre stratégie et modèle économique	7	Notre gestion des risques et contrôles internes	14
Notre chaîne de valeur	8	Intérêts et points de vue de nos parties prenantes	15
Nos sites de proximité	9	Notre double matérialité et processus d'identification de nos enjeux	16
Nos tendances et opportunités	10	Nos cibles ESG prioritaires	18

Nos chiffres clés


422
collaborateurs
dont **25** associés


9 000
clients


44.9M€
chiffre d'affaires


20
sites

Notre raison d'être et nos valeurs

—“—
Partenaires de **confiance**, nous nous **engageons** à accompagner avec **éthique** et **respect** des valeurs humaines, la **croissance durable** des entreprises ainsi que celle de toutes les parties prenantes de notre groupe **Fideliance**.
—”—

Nos collaborateurs


6 100 heures
de formations
dispensées


60 %
de nos associés et
responsables sont
des femmes


**126 stagiaires et
apprentis** accueillis

Notre engagement local


59 655 €
alloués aux mécénats
et dons

Notre croissance durable


77.6% des collaborateurs
trouvent que Fideliance
intègre suffisamment les
enjeux environnementaux
actuels

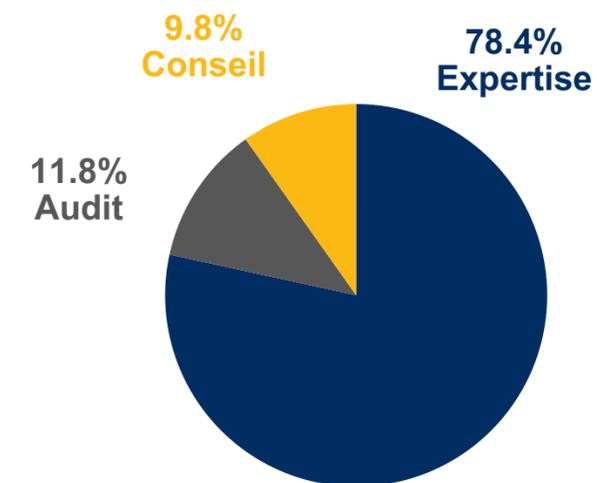

+ de 50
missions ESG
réalisées

Notre planète


2.58 tonnes de CO2e
par collaborateur

ATTENTIFS ENGAGÉS AUDACIEUX

Notre chiffre d'affaires par expertise



Notre labélisation

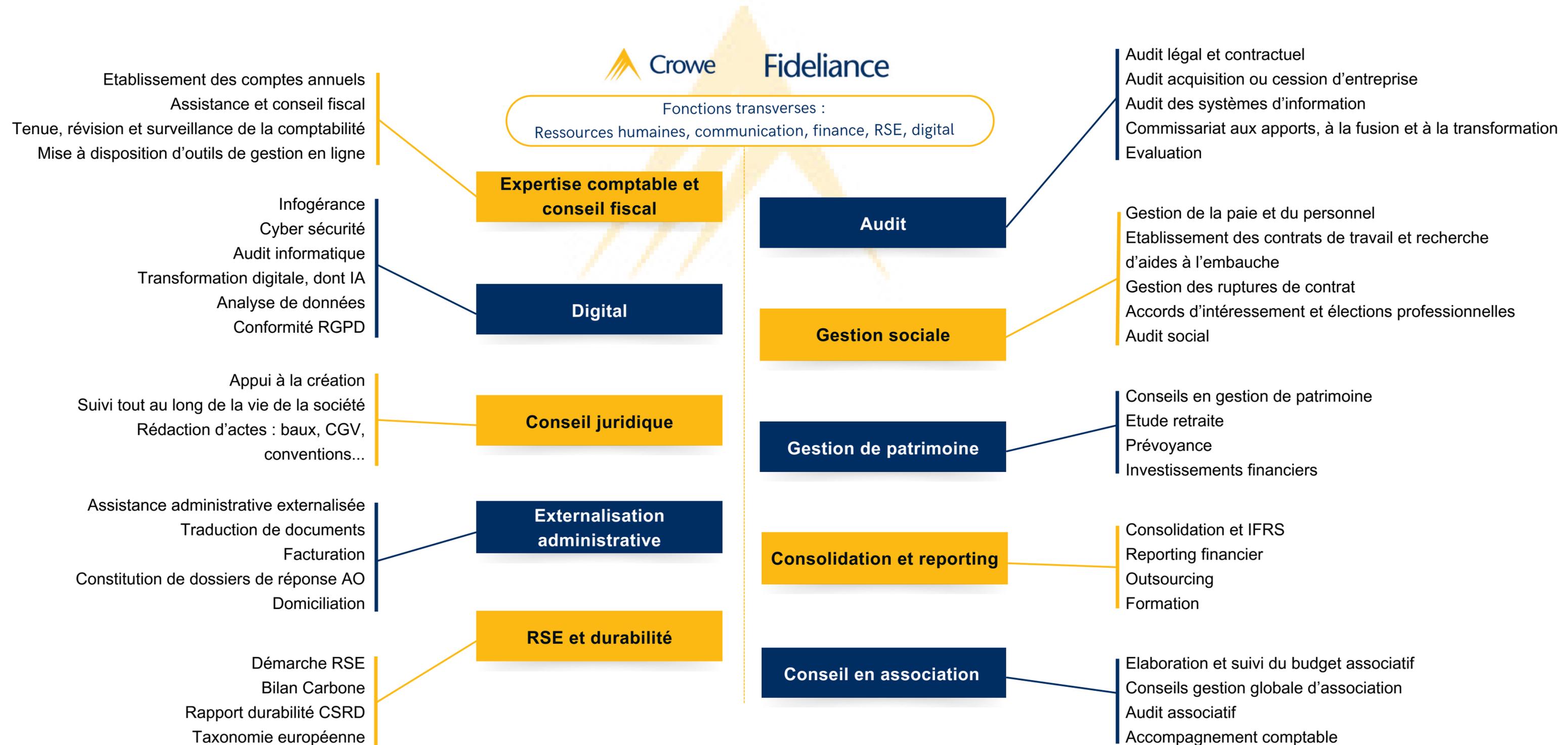


Le label Lucie est très largement reconnu pour son exigence, son indépendance et sa transparence de par l'ISO 26000 et ses 7 principes directeurs.

Aussi, nous sommes fiers d'avoir obtenu, au printemps 2024, le renouvellement de notre labélisation LUCIE pour les quatre prochaines années suite à un audit indépendant.

Cela témoigne de notre engagement collectif en matière sociale et environnementale.

Nos compétences multiples pour des services pluriprofessionnels et innovants



Notre stratégie et modèle économique

NOS RESSOURCES

Un engagement fort auprès de nos collaborateurs

- **422** collaborateur-rices dont **70%** de femmes et **30%** d'hommes
- **20** Experts-Comptables stagiaires, mémorialistes ou diplômés
- **126** stagiaires et apprentis
- Des **expertises** multiples
- Une formation **en continu**
- Un **réseau international**, Crowe Global

Une relation de confiance avec nos clients et partenaires

- **9 000** clients qui nous font confiance
- Une **relation de proximité** grâce à notre présence sur **20 sites**
- **Veille technique** assurée par l'association ATH et membres de **groupes de travail**

Des investissements intellectuels et technologiques

- **Collaboration** avec divers acteurs de nos professions
- **Systemes informatiques**, outils de gestion des données et compétences accrues internes en **digital**
- Participation aux **groupes de réflexion** pour inspirer et adapter nos apports

Utilisation de ressources naturelles

- **467.83 MWh** d'énergie consommée
- **2 872 336 kilomètres** parcourus
- Investissements **fonciers** (20 sites)

Une base financière solide et indépendante

- Financement par les **apports** des associés
- Capacité **d'investissement**

Notre offre de services complète et nos expertises techniques

EXPERTISE

Expertise comptable

AUDIT

Financier

DROIT & FISCALITÉ

Extra-financier

(RSE)

Gestion sociale

Conseil fiscal

CONSEIL

Digital

Conseil juridique

RSE et durabilité

Gestion de patrimoine

Externalisation administrative

Consolidation & reporting

Nos marques :

Fid Impact

Fideliance Audit

Fid'Office

Fideliance Digital

CRÉATION DE VALEUR

- **67** recrutements en année civile 2024, **plus de 7%** de nos effectifs
- **147 860 €** dépensés en coût pédagogique de formation
- **Plus de 70%** de nos collaborateurs **recommandent Fideliance**
- **Top 30 des entreprises préférées** sur "Welcome to the Jungle", tous secteurs confondus
- Index égalité femmes-hommes : **85/100**

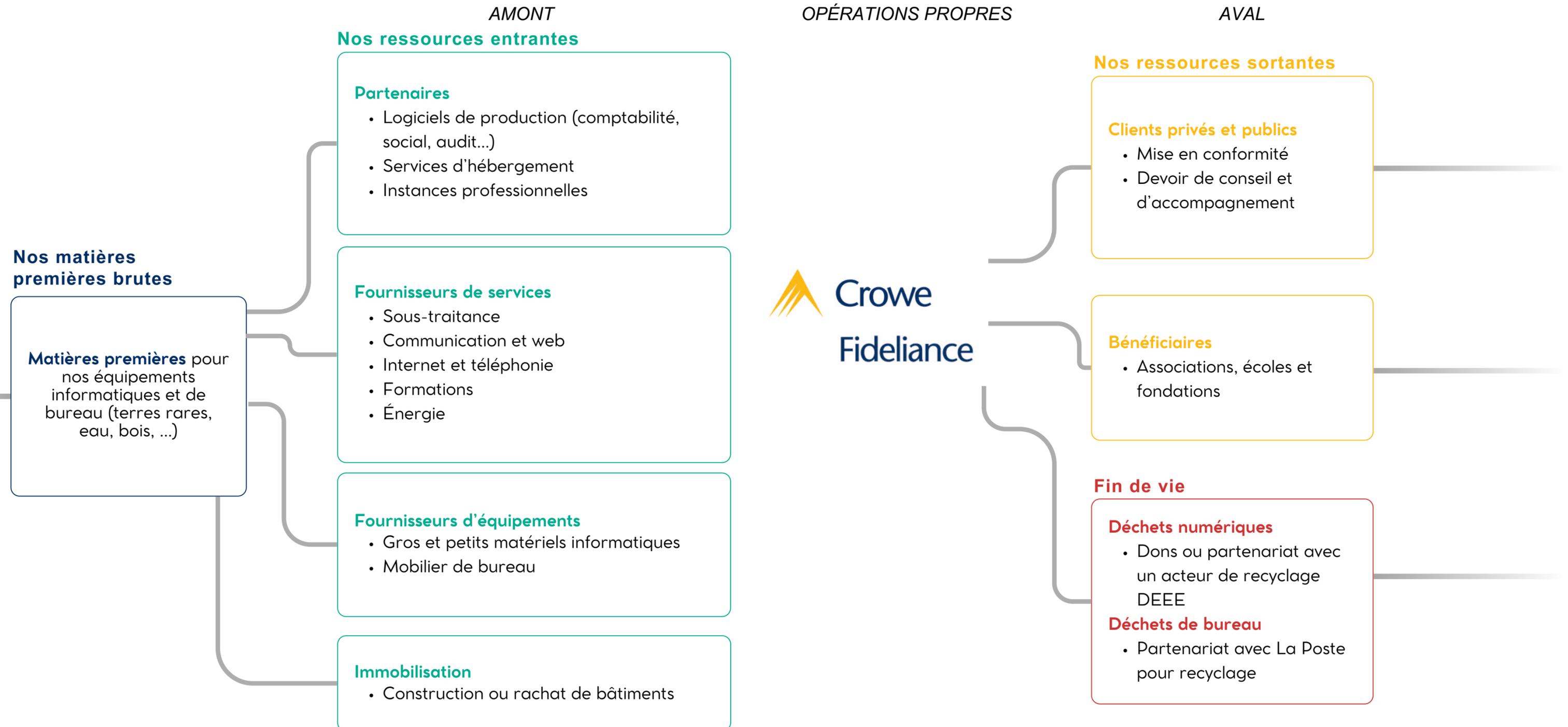
- **44.9 millions d'euros** de chiffre d'affaires
- Fideliance est dans le **top 40 des cabinets français**
- **Tiers de confiance** reconnu, disponible et réactif

- Contribuer à **l'évolution des cadres règlementaires**
- Mise en place et partage d'**outils digitaux**
- Partager nos **expertises techniques, perspectives futures**
- **59 655 €** alloués aux **mécénats et dons**

- **410K€** du chiffre d'affaires réalisé grâce à notre offre Fid'Impact
- Réduire notre **bilan de gaz à effet de serre**
- **Engager nos partenaires** dans une démarche de décarbonation

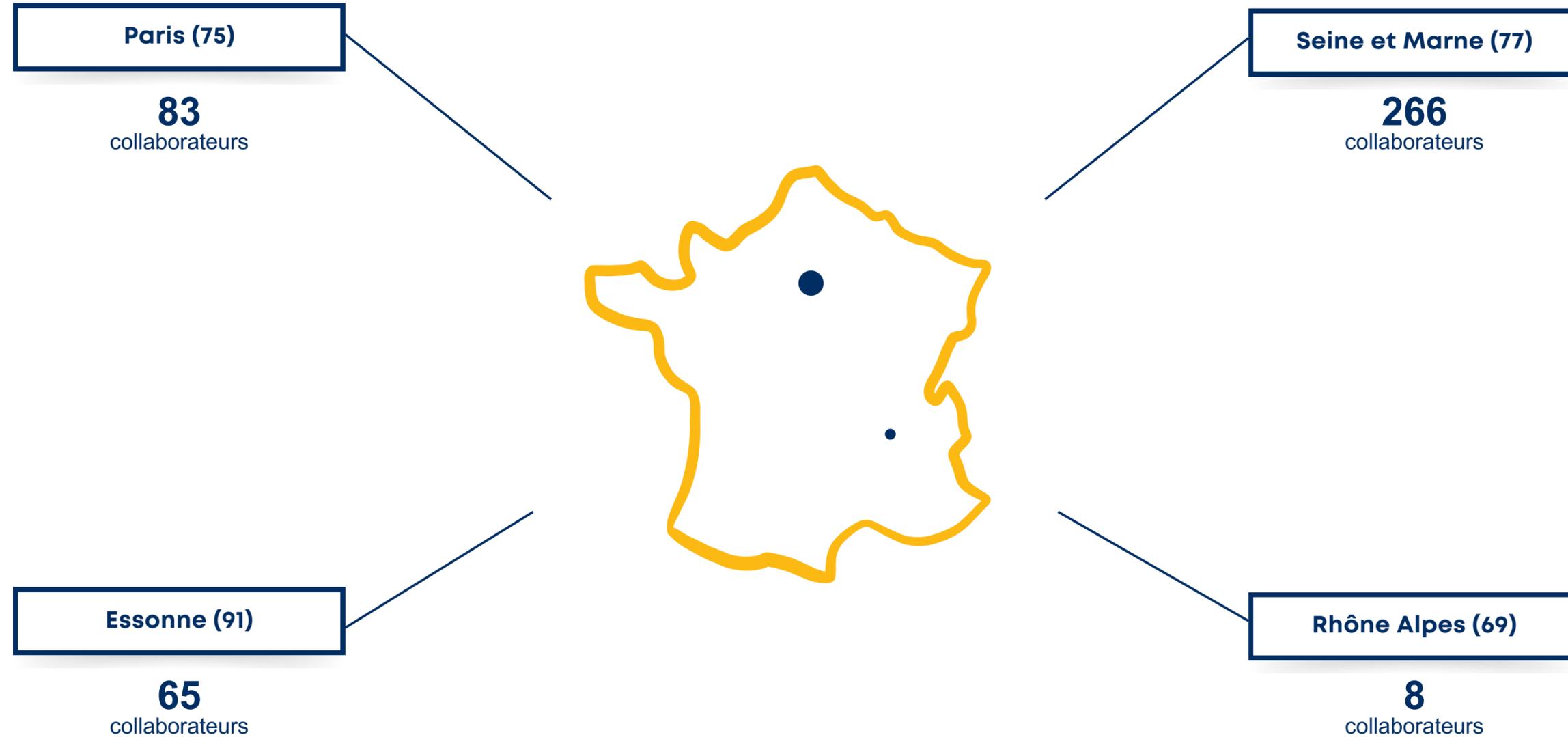
- **100%** de notre capital détenu par les 25 associés représentant notre groupe

Notre chaîne de valeur



Nos sites de proximité

Le Groupe Fideliance est présent sur une vingtaine de sites de proximité notamment à **Paris**, dans les départements de **l'Essonne**, de la **Seine et Marne** et dans la région **Auvergne Rhône Alpes**.

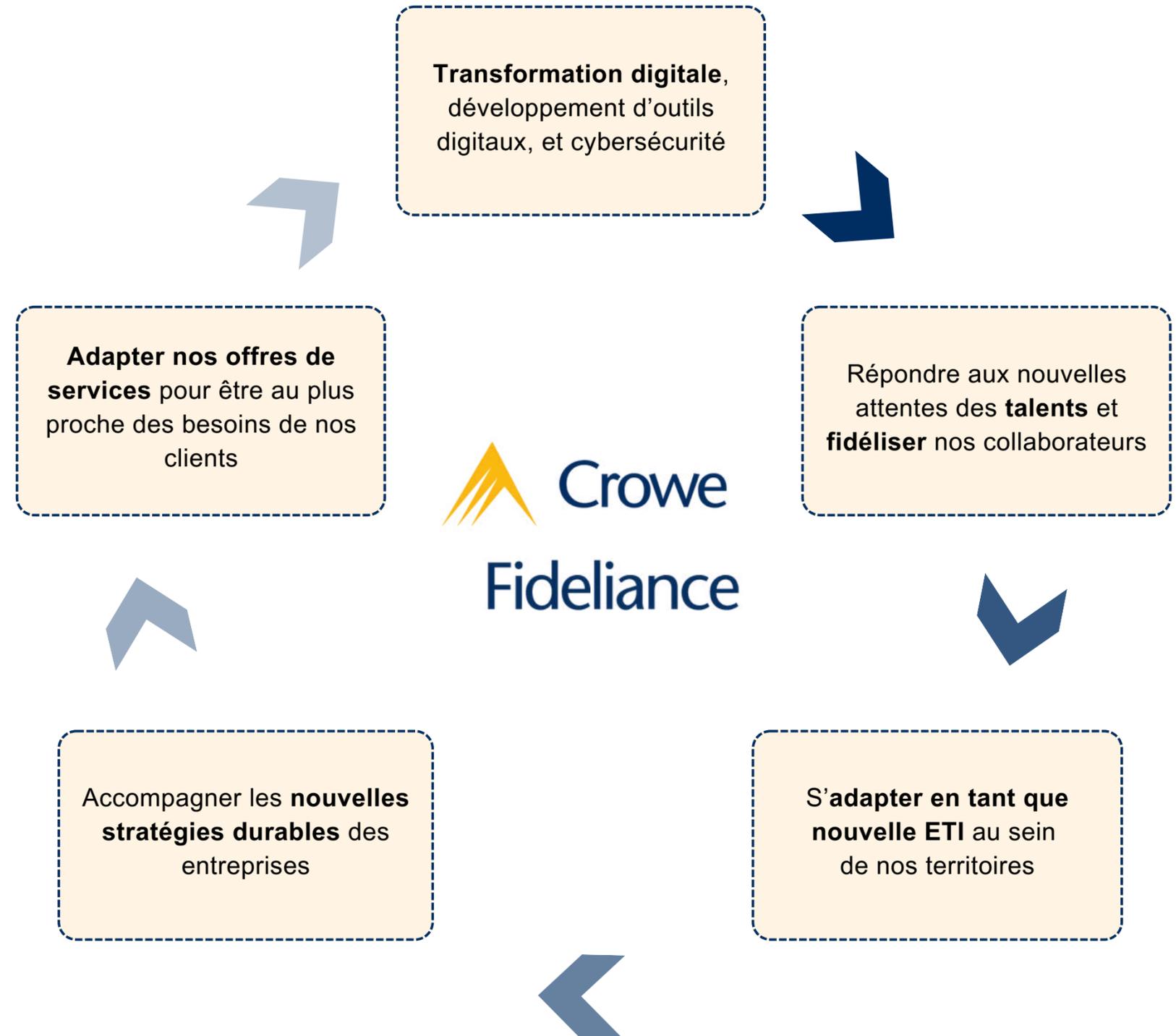


Nos tendances et opportunités

Fideliance s'est efforcé d'aligner son rapport de durabilité aux normes européennes de reporting en matière de durabilité (European Sustainability Reporting Standard). Ces normes fournissent un **cadre complet pour la publication d'informations extra-financières, traitant des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)**.

Le rapport de durabilité de Fideliance repose sur **une approche de double matérialité**. Celle-ci prend en compte, d'un côté, l'impact de Fideliance sur nos parties prenantes (internes, externes, environnement), et de l'autre côté, l'influence des questions environnementales/sociales sur notre performance économique. Cette approche garantit la pertinence de notre rapport de durabilité auprès de **tous les acteurs présents au sein de notre écosystème**.

Cette analyse s'aligne et s'intègre avec nos 5 engagements stratégiques définis pour l'ensemble de nos associés.



La formation de nos associés aux enjeux de durabilité

De nombreuses interventions sur des enjeux de durabilité sont effectuées dans les comités des associés afin de les former et de les sensibiliser à ces nouveaux enjeux. La responsable RSE intervient auprès du comité de direction et du comité des associés afin de suivre l'avancée des actions liées à la stratégie RSE de Fideliante.

A ce jour, nous avons déjà 9 associés ayant suivi le visa durabilité pour devenir « **auditeur de durabilité** » auprès de la Haute Autorité de l'Audit (H2A). Cette formation permet d'acquérir de profondes connaissances autour de la RSE et de tous les enjeux de durabilité présents au sein des normes thématiques de la CSRD. Les expertises métier de chacun de nos associés, alimentées par de nouvelles compétences liées à la durabilité, permettent d'intégrer pleinement ces enjeux dans la stratégie de l'entreprise.

Les compétences de nos associés en matière de durabilité sont matérialisées comme suit :

-  Visa durabilité en cours ou validé (90 heures)
-  Enjeux sociaux
-  Enjeux numériques
-  Enjeux de gouvernance

L'intégralité des associés a suivi une **sensibilisation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance** prévus dans le rapport de durabilité CSRD.

36 % ont suivi le **visa durabilité**
des associés



Théau ACCARY
Conseiller en investissements financiers
Pôle patrimoine



Latifou AMINOU
Expert-Comptable
Pôle consolidation



Arnaud AUDO
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles audit et expertise



Emmanuelle BERSEZ
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle expertise



Fanny BINOT
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles associations et ESS



Maryline BRISSET
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Directrice Générale



Patrick CHOULET
Directeur de bureau
Pôle expertise



Jean-François COTTIN
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles Fid'Impact (RSE) et associations



Marie SOUBISE
Expert-comptable
Pôle expertise



Frédéric COUZEREAU
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles expertise et droit des sociétés



Jean-Luc FLABEAU
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Président



Sarah GUÉREAU
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle Fid'Impact (RSE)



David HASSID
Expert-comptable
Pôles expertise & audit



Maxime JACQUEMET
Missions consolidation et systèmes
Pôle consolidation



Xavier LARBALETTE
Directeur des systèmes d'information
Pôle digital



Julien LE GUEN
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle audit



Jean-François MALLEN
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle audit



Jonathan MARION
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles audit et expertise



Stéphane MARTORANA
Expert-comptable
Pôle expertise



Fabien POURBAIX
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôles audit et associations



Nicolas POUZET
Associé
Pôle expertise



Céline ROUX
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle expertise



Victor ROQUE
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle expertise

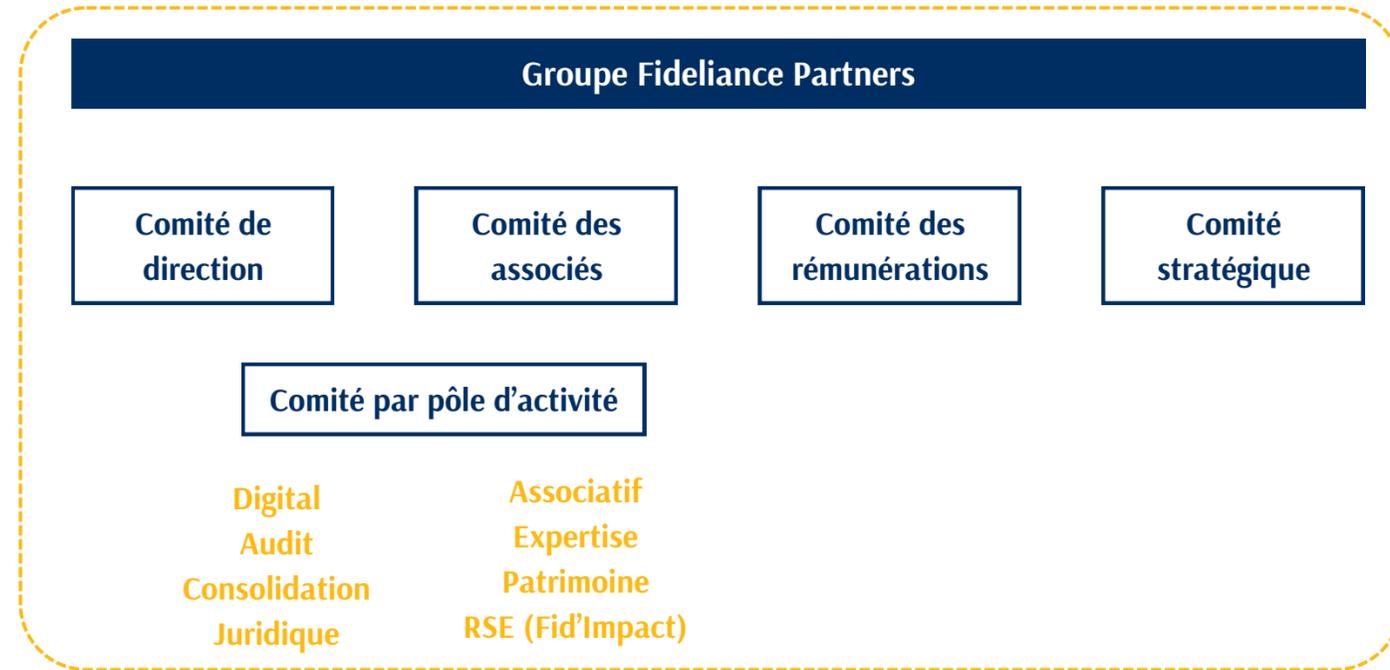


Sophie ROUX
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle expertise



Paul-Alexis SIA
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle audit

Notre système de gouvernance globale



La représentation des salariés

Les travaux des comités par pôle d'activité sont remontés au comité de direction (CODIR) afin de nourrir les réflexions et améliorer les services proposés par Fideliace. Lors des comités de direction ou des associés, certains responsables interviennent dans ce même objectif.

La diversité au sein des organes de direction

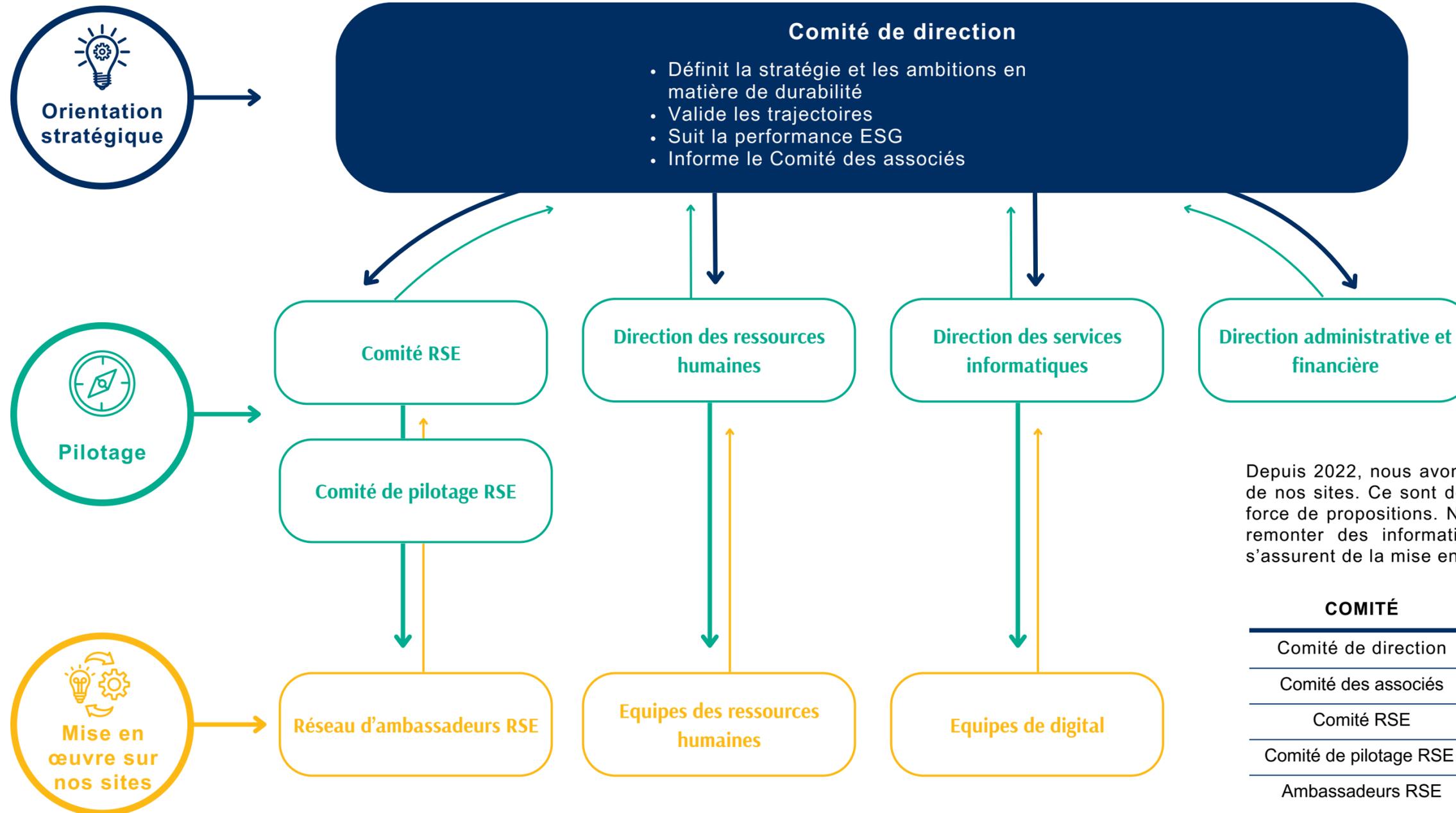
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Comité de direction	2	4	6	33.3%	66.7%
Comité des associés	7	18	25	28%	72%
Comité stratégique	2	6	8	25%	75%
Comité RSE	4	2	6	66.7%	33.3%

Système d'incitation en matière de durabilité

Actuellement, Fideliace ne dispose pas de mécanisme spécifique liant la rémunération des associés à la performance environnementale, sociale et de gouvernance de notre groupe.

COMITÉ	MISSION	COMPOSITION
Comité de direction (CODIR)	Il définit une stratégie globale et oriente les chantiers du Groupe.	Jean-Luc FLABEAU, Maryline BRISSET, Emmanuelle BERSEZ, Jean-François COTTIN, Frédéric COUZEREAU et Arnaud AUDO
Comité des associés (CDA)	Il s'assure de l'application des décisions structurantes prises en collaboration avec le comité de direction.	Tous les associés
Comité stratégique	Il conseille l'entreprise en termes de stratégie grâce à l'expertise de ses membres.	Claude COTTIN, Ludo VAN DER HEYDEN (2 membres externes) et les membres du CODIR
Comité des rémunérations (COREM)	Il détermine la politique de rémunération des associés.	Deux membres du comité de direction et un membre du CDA
Comité RSE	Il définit la feuille de route RSE, en assure le bon déploiement et est responsable de la surveillance des impacts, risques et opportunités en matière de durabilité.	Maryline BRISSET, Jean-François COTTIN, Sarah GUÉREAU, Xavier LARBALETTE, Aurélie CHABAUD (DRH) et Laura MÉCHINAUD (Responsable RSE)
Comité de pilotage RSE	Il assure la mise en place opérationnelle de la feuille de route RSE au quotidien.	Jean-François COTTIN, Sarah GUÉREAU et Laura MÉCHINAUD (Responsable RSE)
Comité par pôle d'activité	Ils sont organisés afin d'échanger sur les évolutions de la profession et des offres Fideliace qui seraient à développer. Leurs travaux sont remontés au comité de direction et permettent de nourrir les améliorations de nos services.	Membres du CODIR et associés dirigeant l'activité concerné

Notre gouvernance des enjeux de durabilité



Le comité de direction a créé un comité RSE afin d'affiner l'intégration des enjeux environnementaux et sociaux au sein de la stratégie du groupe et de ses activités. Ainsi, l'année passée a permis de structurer une feuille de route RSE, réaliser une matrice de double matérialité et émettre notre premier rapport de durabilité. Au cours de notre période de reporting, le comité s'est réuni 2 fois. Depuis 2023, nous disposons d'une personne à temps plein pour assurer le suivi et le pilotage de notre stratégie RSE.

Plusieurs interventions ont eu lieu auprès du comité des associés et du comité de direction (présentation du bilan carbone, de la CSRD et sa matrice de double matérialité...). La directrice des ressources humaines et la directrice générale interviennent également sur le volet social.

Depuis 2022, nous avons nommé des Ambassadeurs RSE sur l'intégralité de nos sites. Ce sont des personnes volontaires, convaincues et qui sont force de propositions. Notre réseau d'ambassadeurs RSE permet de faire remonter des informations quantitatives auprès de la direction et ils s'assurent de la mise en place des actions RSE sur nos sites.

COMITÉ	FRÉQUENCE DE RÉUNION
Comité de direction	Réunion mensuelle
Comité des associés	Réunion trimestrielle
Comité RSE	Réunion trimestrielle
Comité de pilotage RSE	Réunion mensuelle
Ambassadeurs RSE	Réunion trimestrielle

Déclaration sur la diligence raisonnable

Nous réalisons plusieurs exercices de cartographie des risques :

- les impacts, risques et opportunités matériels sur nos activités propres et au sein de notre chaîne de valeur dans le cadre de la CSRD
- les risques de corruption
- la cartographie des risques majeurs de Fideliance

Éléments de la diligence raisonnable	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	Notre système de gouvernance globale	12
	Notre gouvernance des enjeux de durabilité	13
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	Intérêts et points de vue de nos parties intéressées	15
	Identification et évaluation des impacts, risques et opportunités	16
Identifier et analyser les impacts négatifs	Identification et évaluation des impacts, risques et opportunités	16
	Résultat de notre double matérialité	17
	Changement climatique, nos enjeux	20
	Biodiversité et écosystèmes, nos enjeux	25
	Utilisation des ressources et économie circulaire, nos enjeux	27
	Effectif de notre organisation, nos enjeux	30/31
	Nos clients, nos enjeux	38
	Conduite des affaires, nos enjeux	42
Annexe 1 - Note méthodologique	46	
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	Changement climatique, nos actions 2024	21/22
	Biodiversité et écosystèmes, nos actions 2024	25/26
	Utilisation des ressources et économie circulaire, nos actions 2024	28
	Effectif de notre organisation, nos actions 2024	35
	Nos clients, nos actions 2024	39/40
Suivre l'efficacité de ces mesures	Nos cibles ESG	18

Notre gestion des risques et contrôles internes

Nos démarches internes reposent sur les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne. Nous avons mis en place un protocole de reporting qui fournit les lignes directrices sur les modalités de réalisation du reporting.

- Niveau 1 : Contrôle par les services en charge de la collecte de données
- Niveau 2 : Contrôle par le comité de pilotage RSE
- Niveau 3 : Contrôle par le comité RSE puis le CODIR



En fin d'année 2024, nous avons réalisé notre première analyse de double matérialité, intégrant l'évaluation des risques et des opportunités en matière de durabilité pour Fideliance. Cette nouvelle approche nous permet d'allier les impacts financiers à des enjeux de durabilité pour y intégrer des politiques, actions, résultats et objectifs sur chacun d'entre eux.

Afin d'assurer un niveau suffisant de cohésion dans l'approche et l'évaluation des risques, différentes fonctions transversales du Groupe participent à la collecte de données (service des ressources humaines, service financier, service comptabilité de chaque entité).

Intérêts et points de vue de nos parties prenantes

Consultation de nos parties prenantes

Certaines parties prenantes internes et externes ont été interrogées lors de la labélisation Lucie et lors de la réalisation de la matrice de double matérialité. Les comptes-rendus de ces entretiens sont présentés au comité de direction.

Fideliance s'engage auprès de ses parties prenantes présentes sur l'ensemble de sa chaîne de valeur afin de les intégrer au sein de sa feuille de route RSE.

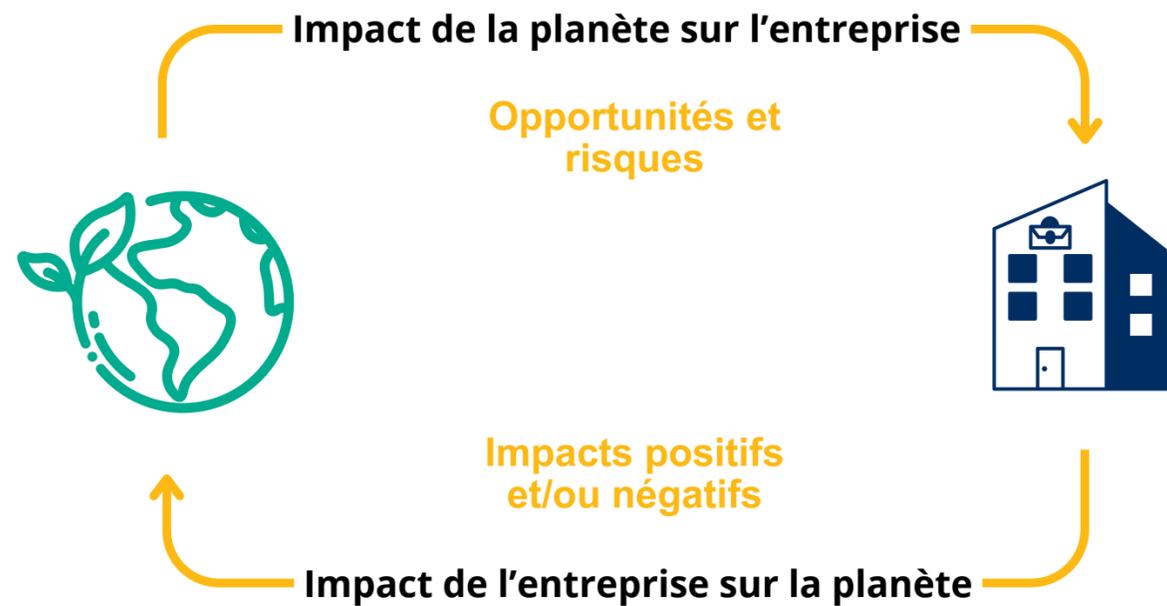
PARTIE PRENANTE	TYPE DE DIALOGUE	ATTENTES PRINCIPALES	RÉPONSES APPORTÉES
Associés	<ul style="list-style-type: none"> Réunion trimestrielle du Comité des associés Réunion mensuelle du Comité de direction 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir des équipes performantes Satisfaire les besoins des clients Développer les compétences du Groupe 	Suivi des indicateurs RH, financiers, clients et RSE
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Espace Fid'Net Entretiens annuels Enquêtes de satisfaction "Choose my Company" Newsletter interne "Fid'News" Rencontre des équipes sur chacun des sites par le Président 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle Avoir une politique de gestion des ressources humaines performante Leur bien-être et santé au travail 	DUERP Plans de carrières et de formations CSE Mesures sociales
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Rendez-vous annuel entre le client et l'associé référent Dialogue direct très fréquent entre le client et un collaborateur Diffusion de la newsletter "3 minutes qui comptent" Relation avec les nouveaux clients (Démarche "Welcomers") 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir accès à une offre large et diversifiée avec une complémentarité et des expertises Avoir des gammes de prix en adéquation avec la qualité de service 	Evènements et conférences Protection des données Déontologie et qualité
Fournisseurs et éditeurs informatiques	<ul style="list-style-type: none"> Echanges annuels en présentiel avec les fournisseurs clés Discussion sur les appels d'offres et les contrats 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir une relation de confiance sur le long terme Bonnes relations financières 	Politique achats responsables Délais de paiement
Banques et assurances	<ul style="list-style-type: none"> Rendez-vous pluriannuels 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir une performance et une stabilité financière 	Présentation annuelle des comptes à l'ensemble des partenaires bancaires, y compris la Banque de France
Jeunes diplômés	<ul style="list-style-type: none"> Présence dans des salons et forums de recrutement Relations écoles 	<ul style="list-style-type: none"> S'engager dans une entreprise portant des valeurs fortes Proposer des emplois attractifs aux jeunes talents 	Présence sur "Welcome to the Jungle" Présence sur les salons
Institutions nationales (H2A, Ministères, CNOEC, CNCC...)	<ul style="list-style-type: none"> Consultations publiques Groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Engager et soulever des questions clés au niveau politique et de conformité Contribuer aux ambitions environnementales, sociales et sociétales 	Rapport de transparence, Rapport RSE, respect des règles professionnelles Contrôle de la conformité des pratiques Groupes de travail
Partenaires et supports métiers (réseau international Crowe, syndicats, ATH...)	<ul style="list-style-type: none"> Groupes de travail Adhésion aux organismes Publication de travaux communs Forums et conventions Crowe 	<ul style="list-style-type: none"> Participer à la réflexion des enjeux majeurs de la profession Être actif sur les thématiques clés en faisant du lobbying et en portant des idées auprès d'instances Avoir un rayonnement international 	Participation active aux réunions sur différentes expertises
Associations, médias, labels	<ul style="list-style-type: none"> Partenariats, événements, questionnaires, audits 	<ul style="list-style-type: none"> Impact positif pour les communautés locales et l'attractivité de Fideliance 	Dons, actions locales

Notre double matérialité et processus d'identification de nos enjeux

Le principe de double matérialité

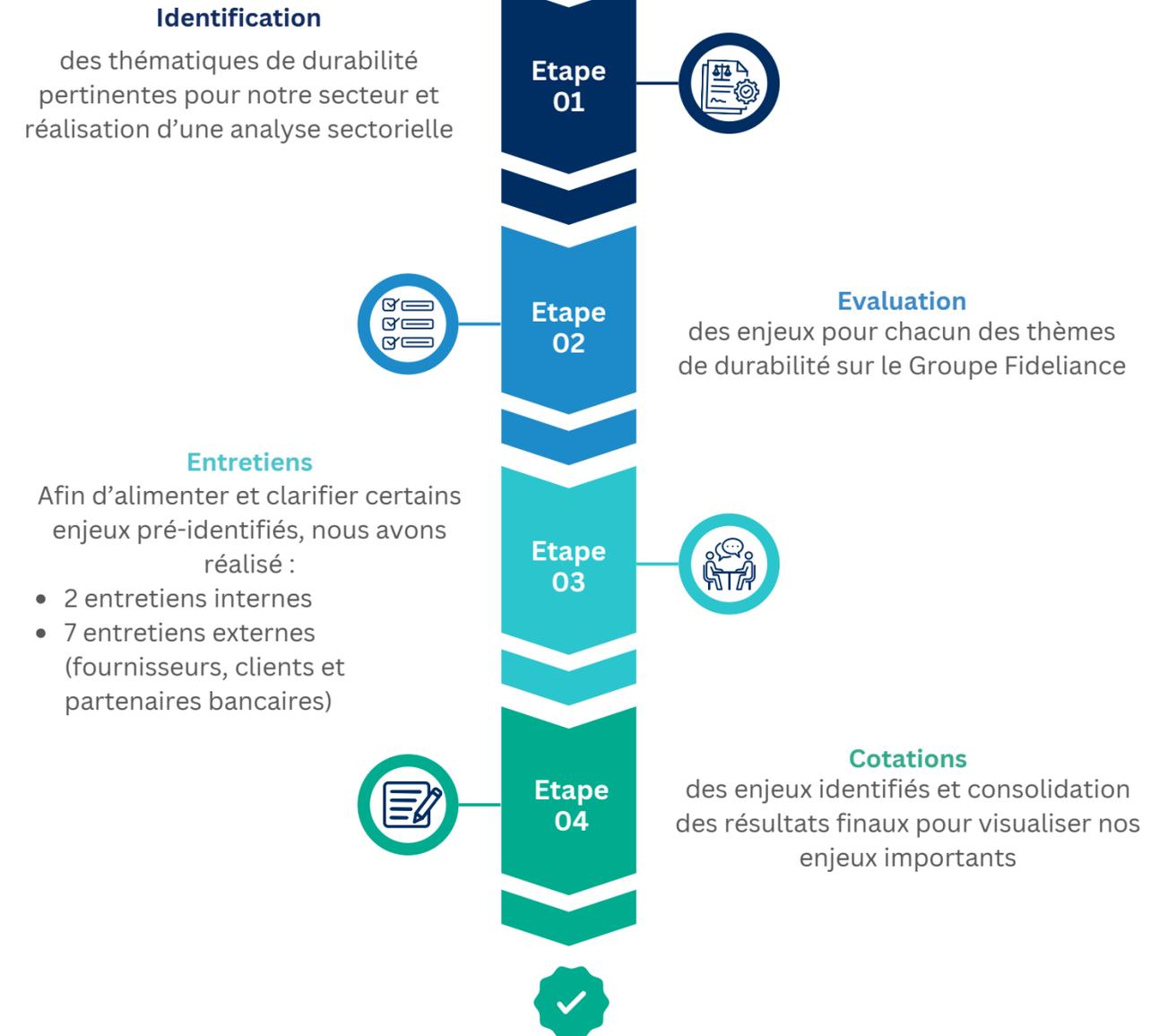
En 2024, Fideliace a réalisé, pour la première fois, son analyse de double matérialité pour le Groupe. Cette analyse s'est portée aussi bien sur les activités propres que sur l'entièreté de la chaîne de valeur. L'objectif de cette évaluation est de déterminer les thèmes de développement durable importants selon deux critères :

- » Une perspective « d'impact » : les impacts positifs et négatifs de l'entreprise et de ses activités sur l'environnement et les parties prenantes de Fideliace.
- » Une perspective « financière » : les risques ou les opportunités financières provenant des thématiques environnementales et sociales de l'entreprise.



Identification et évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO)

L'analyse de matérialité a été réalisée en 4 phases :



Nous avons réalisé début 2023, dans le cadre de notre renouvellement du label Lucie, une vingtaine d'entretiens individuels et collectifs sur plusieurs sites du Groupe incluant aussi bien les associés, des représentants du personnel, des managers et des collaborateurs.

Résultat de notre double matérialité

La double matérialité indique nos enjeux prioritaires :



Changement climatique



Biodiversité



Economie circulaire



Effectif propre de notre organisation



Consommateurs finaux



Conduite des affaires

● Environnement ● Social ● Gouvernance

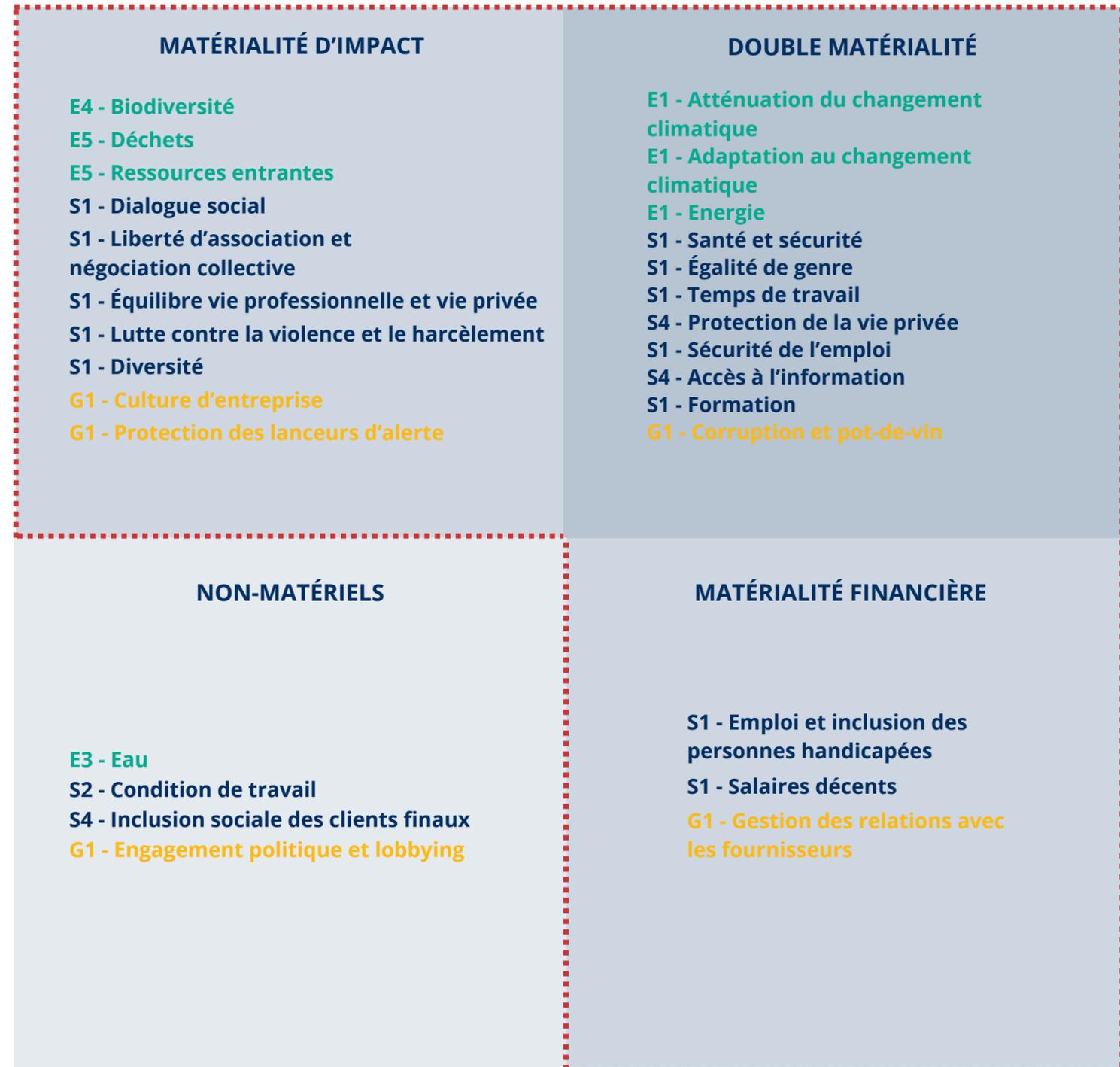
La réalisation de notre première analyse de double matérialité a constitué un véritable levier pour structurer et affiner notre stratégie RSE. Cet exercice nous a permis d'identifier, de manière priorisée, les enjeux les plus significatifs pour notre Groupe.

Cela a permis d'intégrer, de manière pérenne, les enjeux ESG dans les échanges des différents organes de gouvernance et ainsi piloter plus finement notre démarche RSE. En effet, chaque enjeu est aligné avec des indicateurs clés ainsi que des cibles à atteindre.

Cette analyse sera revue et présentée au comité des associés annuellement ainsi qu'à l'ensemble des équipes à l'issue d'une restitution synthétique.

+

Matérialité d'impact (positifs et négatifs)



-

Matérialité financière (risques et opportunités)

+

Nos cibles ESG prioritaires

ENVIRONNEMENT		Sous-thème	Page	Politique	Actions	Résultat 2024	Cible *
	Changement climatique	Atténuation du changement climatique	20	OUI	OUI	2.58 tonnes de CO2 / ETP	-20 % tCO2 / ETP d'ici 2030
		Adaptation au changement climatique	20	OUI	NON		Plan d'adaptation d'ici 2026
		Energie	20	OUI	OUI	467.83 MWh	-40 % d'ici 2030
	Biodiversité		25	OUI	OUI	Etat des lieux des sites proches de zones protégées	Une action de préservation des sites
	Economie circulaire	Ressources entrantes	27	NON	OUI	9.2 % des écrans achetés neufs reconditionnés	25 % des écrans achetés neufs reconditionnés
		Déchets	27	OUI	OUI	75 % des sites avec le tri sélectif	100 % des sites avec le tri sélectif
SOCIAL							
	Effectif de notre organisation	Dialogue social	30	OUI	NON	74.7 % de répondants à l'enquête Choose my Company	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 70%
		Equilibre vie professionnelle et vie privée	30	OUI	OUI	2 jours de télétravail par salarié	Maintenir 2 jours de télétravail par salarié
		Temps de travail	30	OUI	NON	100 % des salariés ayant droit à un entretien annuel	Maintenir 100 % des salariés ayant droit à un entretien annuel
		Egalité de genre et de rémunération	30	OUI	NON	85/100 Index F/H **	Atteindre un index 90/100 d'ici 3 ans
		Formation et développement des compétences	30	OUI	OUI	19 heures de formation par salarié	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié
		Emploi et inclusion des personnes handicapées	30	OUI	OUI	Organisation du Duoday sur 5 sites	Etendre l'organisation du Duoday sur 10 sites
		Diversité	30	OUI	NON	60 % de femmes au poste de responsable	Continuer la promotion de l'égalité des chances à l'embauche et lors des promotions internes
		Lutte contre la violence et le harcèlement	30	OUI	NON	0 amende	0 amende
	Nos clients	Protection de la vie privée	38	OUI	OUI	288 clients présents aux cycles de formation	Réalisation d'une enquête satisfaction client d'ici 2026
		Accès à l'information de qualité	38	OUI	OUI		
GOUVERNANCE							
	Conduite des affaires	Relation fournisseurs (délai de paiement)	42	OUI	OUI	35 jours de délai de paiement	Maintenir à 35 jours de délai
		Protection des données / cyberattaques	42	OUI	OUI	100 % des collaborateurs sensibilisés	Maintenir 1 intervention auprès des collaborateurs
		Corruption et versement de pots de vin	42	OUI	NON	0 cas de corruption	0 cas de corruption

*Toutes les cibles, à l'exception d'une précision temporelle écrite, sont annuelles

**Périmètre : entité Fideliante

02 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Changement climatique	20
Biodiversité et écosystèmes	25
Utilisation des ressources et économie circulaire	27

Rappel de nos cibles environnementales prioritaires

ENVIRONNEMENT	Sous-thème	Cible
 Changement climatique	Atténuation du changement climatique	-20 % tCO2 / ETP d'ici 2030
	Adaptation au changement climatique	Plan d'adaptation d'ici 2026
	Energie	-40 % d'ici 2030
 Biodiversité		Une action de préservation des sites
 Economie circulaire	Ressources entrantes	25 % des écrans reconditionnés
	Déchets	100% des sites avec le tri sélectif

Changement climatique



Nos enjeux

En tant qu'entreprise de prestations de services pluridisciplinaires, nous sommes conscients de notre nécessité à s'engager dans une démarche de réduction de notre contribution au changement climatique.

Le changement climatique est un enjeu important sur trois volets principaux :

- Être cohérent avec les ambitions et les attentes de nos partenaires
- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre
- Jouer un rôle important dans la décarbonation des activités de nos clients



Notre chaîne de valeur est présentée dans les informations générales en page 7.

Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Planète		Financier		Chaîne de valeur		
				Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres	Aval			
Atténuation du changement climatique	Émissions de GES Fideliante	-	Contribution significative au réchauffement climatique. Une hausse est à prévoir avec le déploiement de l'intelligence artificielle dans nos outils de travail.	Maintien de partenaires stratégiques et clients grands comptes grâce à notre démarche de décarbonation Manque d'accès aux financements par les banques	•	•	•			
	Émissions de GES de nos clients	+	Sensibilisation et accompagnement de nos clients sur les thématiques ESG	Perte d'activité liée aux évolutions réglementaires, technologiques ou politiques Nouvelles opportunités commerciales		•			•	•
Adaptation au changement climatique		-	L'apparition d'aléas climatiques sur les acteurs tout au long de notre chaîne de valeur, y compris nos activités propres	Difficultés économiques et tensions commerciales dans les cas d'aléas climatiques sur nos clients, fournisseurs ou activités propres Nouvelles opportunités commerciales Investissements lourds suite aux aléas climatiques	•	•			•	•
Energie	Efficacité énergétique et énergies renouvelables	-	Utilisation du gaz sur certains sites	Coûts supplémentaires via de nouveaux dispositifs réglementaires Gain économique et indépendance énergétique via le déploiement d'énergie renouvelable		•			•	
		-	Déperdition énergétique des bâtiments	Investissements lourds dans l'isolation Gain sur les factures d'électricité					•	•
		-	Essor de l'intelligence artificielle	Hausse des coûts d'hébergement et des outils informatiques		•				

Analyse de nos risques climatiques

En suivant les recommandations de l'OID (Observatoire de l'immobilier durable) et de la TRACC (Trajectoire de Réchauffement de référence pour l'Adaptation au Changement Climatique) publiée par le Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, deux scénarii ont été privilégiés pour commencer nos analyses :

- Un scénario optimiste : +2°C (aligné sur les Accords de Paris)
- Un scénario pessimiste : +4°C (reflet de la tendance actuelle)

L'outil R4RE (Resilience for real estate), développé par l'OID, ainsi que les premières analyses obtenues sur le site Géorisques du gouvernement français, nous ont permis de travailler sur une première base de risques de transition et physiques liés à la localisation de nos bâtiments. En tant que prestataire de services, l'intégralité de nos opérations est réalisable à distance et l'arrêt d'activité complet est très peu probable.



Risques de transition



Politiques et juridiques

- Désengagement des réglementations environnementales causées par une instabilité politique française, européenne ou internationale



De marché

- Nécessité d'adapter nos lignes de services respectives aux conséquences du dérèglement climatique
- Augmentation des coûts de production par nos fournisseurs



Réputationnel

- Besoin d'exemplarité auprès de l'opinion publique et de nos clients

Risques physiques

Extrêmes

Sur nos sites :



Risque d'inondation



Retrait et gonflement des argiles



Mouvement de terrain



Feux de forêts

Au sein de notre chaîne de valeur :

- Amont : Tous les aléas climatiques impactant nos fournisseurs de logiciels / serveurs informatiques
- Aval : Réduction de nos marges ou perte de chiffre d'affaires car nos clients sont impactés par un aléa climatique

Chroniques

- Augmentation des coûts d'assurance sur nos sites propriétaires
- Coûts de reconstruction ou réparation/rénovation

Notre politique liée à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation

Notre politique environnementale d'atténuation au changement climatique s'articule autour de quatre grands piliers :

- Promouvoir une mobilité douce
- Réduire et piloter notre consommation d'énergie
- Adopter des pratiques de numérique responsable
- Avoir une démarche d'achats responsables

Nous avons également déployé une charte de bonnes pratiques RSE auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et à tous les nouveaux arrivants. Elle évoque 4 enjeux : limiter l'impact des déplacements, avoir des pratiques de numérique responsable, économiser l'énergie, et limiter les déchets. Cette charte a vocation à embarquer nos collaborateurs dans des écogestes du quotidien.

La fresque du climat a également été déployée sur la majorité de nos sites.

Fideliace est membre de Planet Tech'Care, la première initiative rassemblant un réseau de partenaires afin d'accompagner les entreprises souhaitant intégrer le numérique dans leur trajectoire environnementale.

A ce jour, nous n'avons pas de politique en matière d'adaptation au changement climatique. Notre politique visera à anticiper et limiter au mieux les dégâts matériels et financiers que les aléas climatiques peuvent engendrer.

Nos actions 2024 en lien avec le changement climatique

- Action pour sensibiliser nos collaborateurs

En 2023, pour la deuxième année, nos équipes ont participé au Challenge Energic. C'est le Challenge Environnemental organisé dans les entreprises, écoles et collectivités, pour sensibiliser, faire passer à l'action, et fédérer les équipes, même à distance !

L'objectif est triple :

- Sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux environnementaux
- Réduire le bilan carbone de manière ludique et positive
- Valoriser l'engagement de celles et ceux qui agissent au quotidien

Le Challenge Energic a eu lieu du 13 novembre au 8 décembre 2023 sur la thématique de la sobriété énergétique.



230

participants

soit près
de 60% des
effectifs

- Actions pour réduire nos consommations d'énergie

Cela fait deux ans que nous suivons la consommation énergétique réelle de nos bâtiments grâce à la collecte de données du bilan carbone. Nous avons pu faire une estimation des DPE par site. Plusieurs pistes de réflexion sont à mener autour du pilotage de la consommation énergétique qui réduirait automatiquement la consommation et la réduction de notre recours au gaz.

En 2024, Fontainebleau, notre plus grand site, a bénéficié d'un changement intégral d'équipement de chauffage. Nous avons installé une nouvelle pompe à chaleur réversible ce qui est beaucoup moins énergivore. Une baisse de consommation de 25% a été observée sur ce site.

- Action pour des pratiques de numérique responsable

Nous organisons annuellement une Chasse aux Mégas inter-sites. L'objectif de cette action est d'inciter tous nos collaborateurs à réduire le stockage de documents (e-mail, bureautique, outils informatiques, ...). En 2024, un trophée a été mis en jeu pour le site ayant supprimé le plus de données !

- Action pour réduire l'impact de nos événements

Une charte événements responsables a été construite en collaboration avec les ambassadeurs RSE et la responsable communication. Elle évoque plusieurs aspects comme l'énergie, les déchets, l'arrêt d'utilisation de plastique à usage unique, les repas et la mobilité. Depuis 2024, nous calculons l'empreinte carbone de l'intégralité de nos événements.

- Action pour promouvoir la mobilité douce

En 2024, nous avons réalisé un questionnaire pour connaître les habitudes de déplacements domicile-travail, les freins au changement et les incitations qui permettraient de modifier les comportements actuels. Plus de 100 collaborateurs ont répondu à ce questionnaire qui vient alimenter notre plan de mobilité à venir.

- Action pour développer nos connaissances en matière de RSE

En 2024, nous avons participé à deux formations :

1. Méthodologie ACT Pas à Pas pour réaliser notre plan de transition par l'ADEME.
2. Méthodologie OCARA sur les aléas climatiques et la résilience d'une entreprise par Carbone 4.

Cibles liées au changement climatique

En 2025, nous faisons appel à un prestataire afin d'établir un plan de mobilité. La mobilité représente près de 50% de notre bilan carbone. En majorité, ce sont les déplacements domicile-travail. L'attribution de jours de télétravail a permis, par conséquent, la réduction des déplacements. Nous sensibilisons également beaucoup sur les mobilités douces avec la promotion d'applications de covoiturage comme Karos, questionnaires de mobilité en interne ou intervention d'un réparateur vélo.

L'objectif est de réaliser un diagnostic des déplacements domicile-travail afin d'identifier, site par site, un plan d'actions pour transformer les habitudes de déplacement quand cela est faisable.

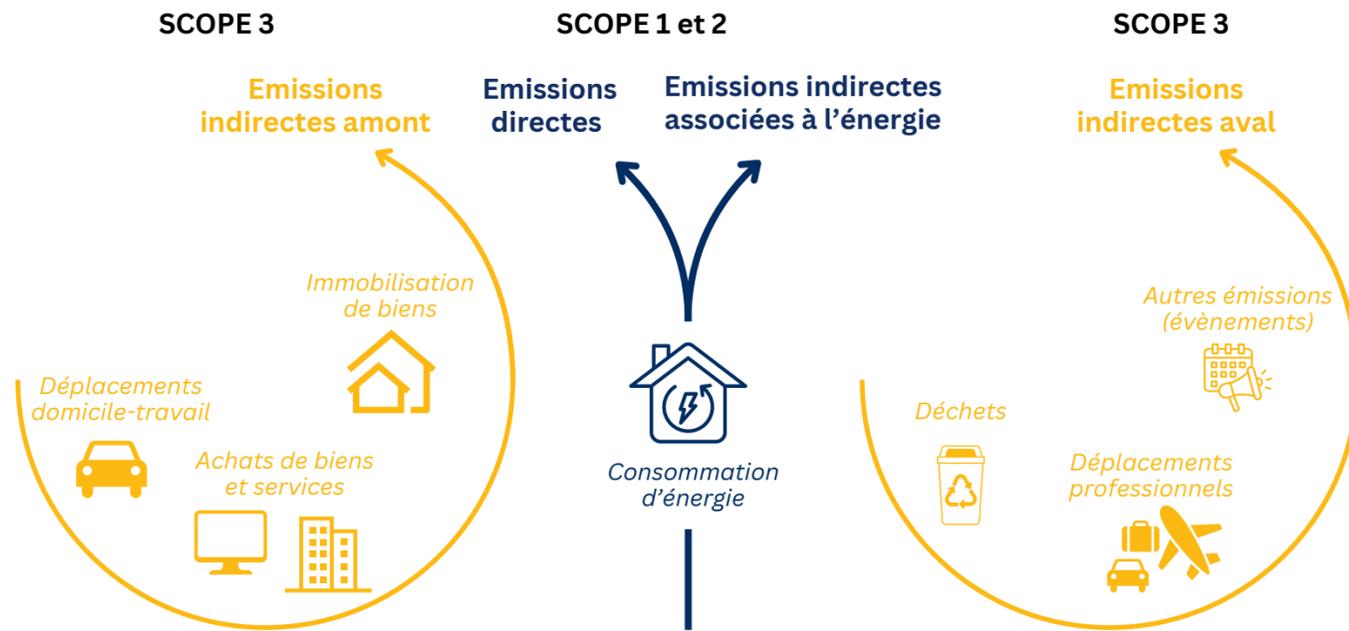
Nous souhaitons aussi réduire notre empreinte carbone liée à nos déplacements professionnels. Des axes d'amélioration sont en cours de réflexion.

Une présentation graphique de notre plan transition se trouve en page 24.

Consommation d'énergie et mix énergétique

Consommation d'énergie et mix énergétique	2023	2024
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	97	89
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles (en MWh)	32	21
Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	129	110
<i>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	27%	24%
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	247	255
<i>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	56%	55%
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	101	102
<i>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	21%	22%
Consommation totale d'énergie (en MWh)	477	467

-2% de consommation
d'énergie en 2024

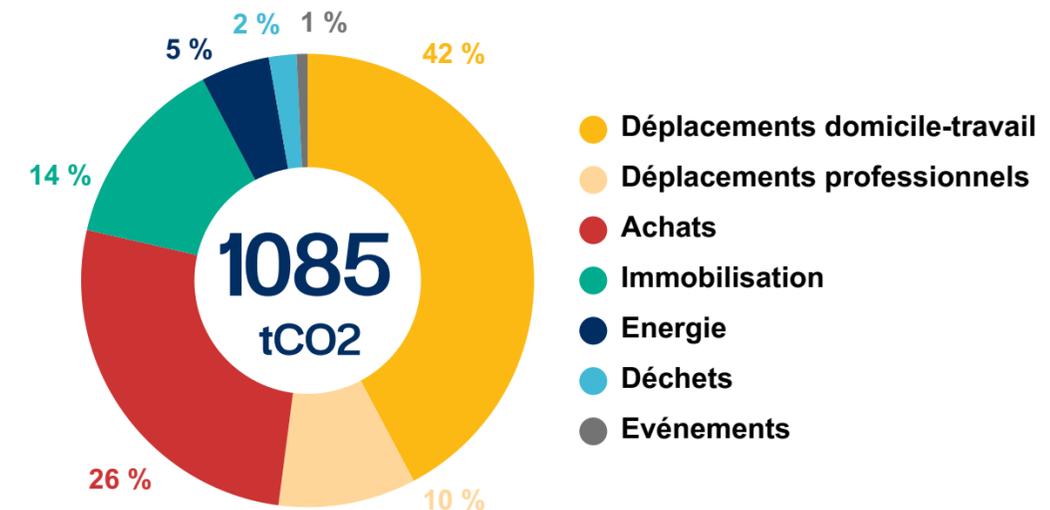


Émissions brutes de nos gaz à effet de serre

Scope	2024 (en tonnes CO ₂ e)	2024 (en %)
Scope 1	18.30	1.6 %
Scope 2	14.92	1.4 %
Scope 3	1051.82	97 %
Total	1085.04	100 %

2.58

tCO₂e par collaborateur



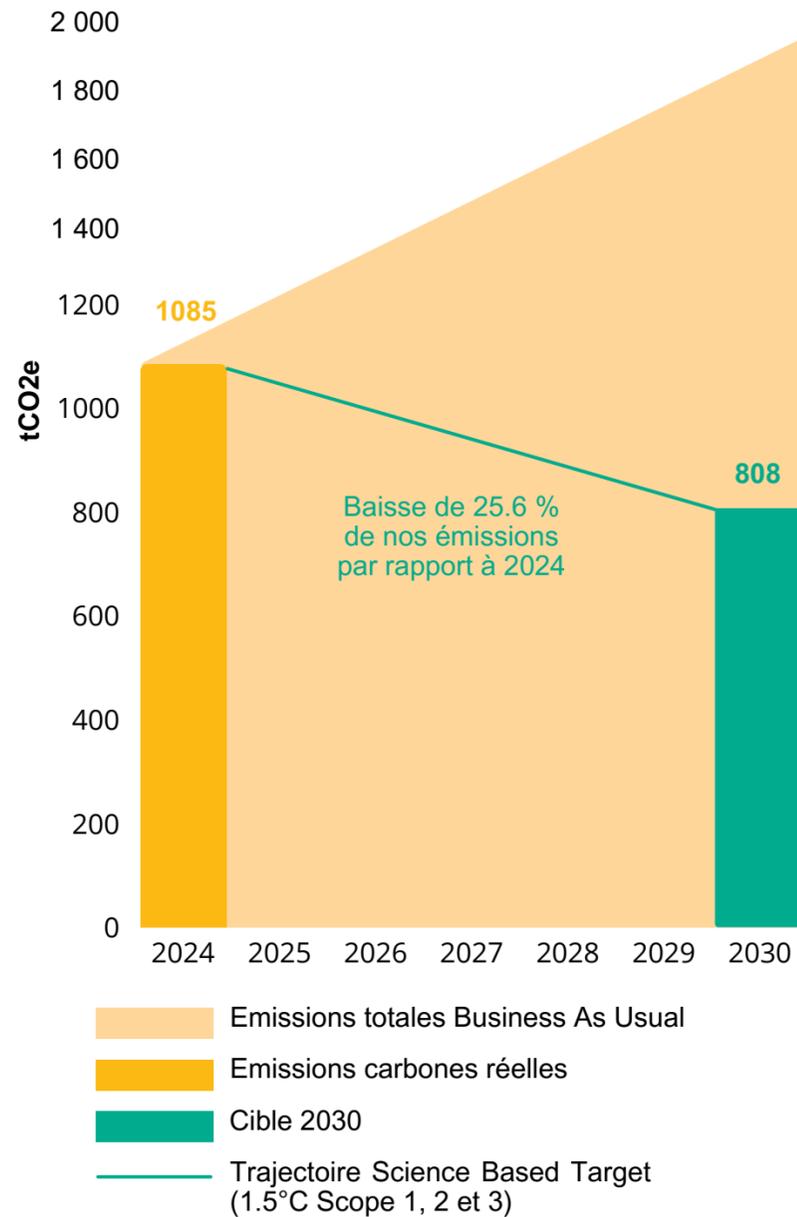
Le bilan d'émissions de gaz à effet de serre a été calculé sur le périmètre global (consolidé). Nos trois postes les plus significatifs sont :

- Les déplacements domicile-travail
 - Utilisation de la voiture en grande majorité
- Nos achats
 - Prestations de services
 - Fournitures et mobilier de bureau
- Nos bâtiments, avec 20 sites

Notre bilan de gaz à effet de serre 2024 sera audité par un tiers indépendant courant 2025. Cette démarche est entreprise afin de répondre aux attentes de nos parties prenantes et dans l'objectif de fiabiliser nos calculs.

Intensité	Données comparatives	N
Émissions totales de GES par chiffre d'affaires net (en kgCO ₂ e/k€ de chiffre d'affaires)	2024	24.17
Émissions totales de GES par ETP (en teqCO ₂ /ETP)	2024	2.58

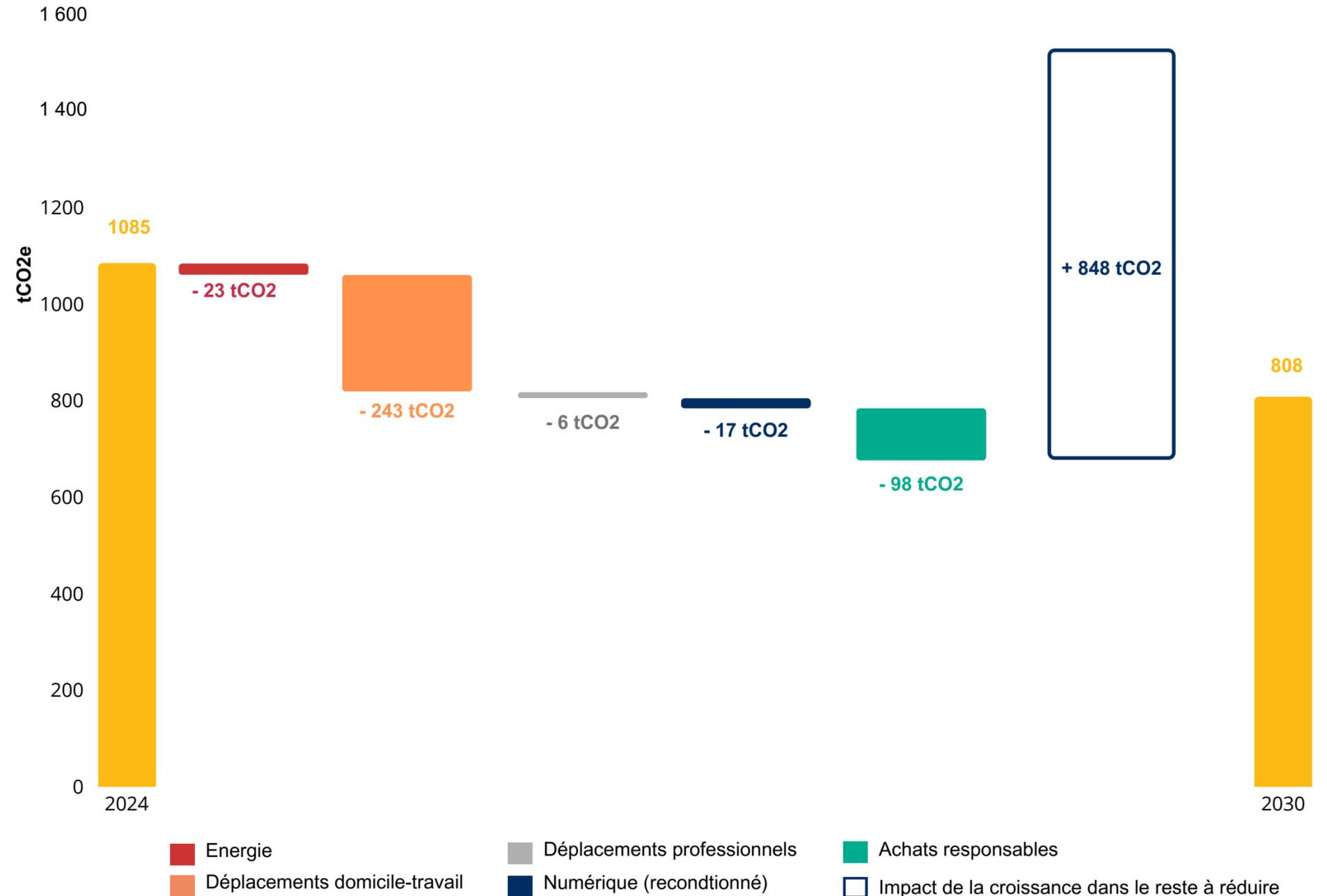
Nos objectifs de réduction : trajectoire et empreinte carbone



Notre bilan carbone 2024 est notre année de référence pour notre trajectoire de décarbonation. Nous nous sommes alignés avec les ambitions du référentiel SBTi (Science Based Target initiative) afin de définir notre objectif à 2030 pour respecter les Accords de Paris et limiter le réchauffement de la planète sous les 1.5°C.

Nous avons co-construit un plan de transition pour contribuer à l'atteinte de la neutralité carbone, un engagement pris par l'Union Européenne et la France. Nos actions, ambitieuses et réalistes, portent sur 4 thématiques : le pilotage et la réduction de notre consommation énergétique de nos sites, la promotion d'une mobilité douce, l'économie circulaire dans nos achats numériques et l'implication de nos fournisseurs dans une démarche de décarbonation.

Nos actions de réduction à 2030



Biodiversité et écosystèmes



Nos enjeux

Planète			Financier		Chaîne de valeur	
Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres
Biodiversité		-	<p>Construction de nouveaux bâtiments sur ou proches de terres vierges</p> <p>Pression des bâtiments existants sur les écosystèmes</p>	Obligation environnementale supplémentaire qui augmente le coût de construction		•

Notre politique liée à la biodiversité et aux écosystèmes

Depuis sa création, Fideliace a toujours été conscient de l'importance de la biodiversité. Implantés à proximité de la forêt de Fontainebleau, nous avons grandi en harmonie avec cet environnement unique. Cette proximité nous a naturellement sensibilisés aux enjeux de préservation de la faune et de la flore, et nous pousse aujourd'hui encore à intégrer la biodiversité au cœur de nos engagements.

L'importance de la biodiversité

La biodiversité et le climat sont étroitement liés : la destruction des écosystèmes, comme les forêts ou les zones humides, libère du carbone et aggrave le changement climatique. À l'inverse, le réchauffement climatique perturbe les habitats et menace de nombreuses espèces. Ces deux crises s'alimentent mutuellement. Protéger le vivant est donc tout aussi important que de limiter le dérèglement climatique.

Nos actions 2024 en lien avec la biodiversité et aux écosystèmes

• Action de conservation du Massif de Fontainebleau

En partenariat avec l'Office National des Forêts et l'association les Amis de la Forêt (Fontainebleau), nous avons convié les sites à proximité à venir retirer des plantes invasives. Nos collaborateurs sont partis à la quête des raisins d'Amérique, une plante toxique qui modifie la flore locale et étouffe certaines espèces. Ces baies peuvent être dangereuses pour les humains et les animaux.

• Action de collecte de déchets – Meaux

Depuis 4 ans consécutifs, dont 3 ans autour de l'étang Carazza à côté du Colisée de Meaux, nous organisons une collecte des déchets. C'est notamment dans le cadre du World Cleanup Day que nous mobilisons et informons les collaborateurs à cette cause. Le record 2024 monte à plus de 650 litres de déchets collectés !



Etat des lieux des sites à proximité de zones Natura 2000

Natura 2000 est un réseau européen d'espaces naturels identifiés pour la qualité, la rareté ou la fragilité des espèces animales ou végétales et de leurs habitats naturels. Il vise à maintenir la diversité biologique à l'échelle de l'Union européenne. En Ile-de-France, il se traduit par 33 sites sur lesquels une réglementation spécifique s'applique pour tous projets, activités et manifestations afin de protéger les espèces et/ou habitats remarquables. Le département de la Seine-et-Marne en compte 18 à lui seul.

Nous avons pu établir un premier état des lieux de l'implantation de tous nos sites pour identifier nos 5 sites présents dans des communes concernées par des zones protégées :

Site concerné	Zone protégée	Type *	Directive	Surface (ha)	Principaux milieux concernés
Fontainebleau	Massif de Fontainebleau	ZSC ZPS	Oiseaux	28 062	Pelouses sèches et landes (8%), massifs forestiers (90%), zones humides (2%) (Abrite la faune d'arthropodes la plus riche d'Europe)
Lisses	Marais d'Itteville et de Fontenay-le-Vicompte	ZPS	Oiseaux	552	Cours d'eau et eaux douces intérieures (30%), zones humides (30%)
	Marais des basses vallées de la Juine et de l'Essonne	ZSC	Habitats, faune, flore	396	Massifs forestiers (60%), zones humides (20%), cours d'eau et eaux douces intérieures (20%)
Montereau	Carrière de Darvault & Carrière Saint-Nicolas	ZSC	Habitats, faune, flore	37	Grottes, cavités, carrières (100%) (hébergent des populations de chiroptères hivernants)
	Bassée et plaines adjacentes	ZPS	Oiseaux	27 606	Deuxième plus grand site Natura 2000 Massifs forestiers (50%), cours d'eau et eaux douces intérieures (20%), zones humides (1%)
	La bassée	ZSC	Habitats, faune, flore	1 403	Massifs forestiers (75%), zones humides (8%), cours d'eaux et eaux douces intérieures (5%)
Meaux	Boucles de la Marne	ZPS	Oiseaux	2 638	Cours d'eaux et eaux douces intérieures (35%), massifs forestiers (20%), pelouses sèches et landes (8%), zones humides (5%)
Nemours	Rivières du Loing et du Lunain	ZSC	Habitats, faune, flore	399	Cours d'eau et eaux douces intérieures (100%)

*ZSC : Zone spéciale de conservation

• Directive "Habitats faune flore" : établit un cadre pour les actions communautaires de conservation d'espèces de faune et de flore sauvages ainsi que leur habitat

ZPS : Zone de protection spéciale

• Directive "Oiseaux" : propose la conservation à long terme des espèces d'oiseaux sauvages de l'Union Européenne



BIODI-Bat est un outil d'analyse de risque biodiversité pour l'implantation d'un bâtiment. Nous avons mené cette analyse sur nos 5 sites proches de zones protégées. La première analyse fait ressortir les trois défis biodiversité d'un territoire :



Conservation

Les territoires avec de forts enjeux de conservation peuvent être considérés comme des réservoirs de biodiversité. Toute nouvelle construction doit être évitée, et des mesures de préservation devraient être mises en œuvre sur l'existant.



Amélioration

Dans ces espaces intermédiaires, l'objectif est de maintenir les milieux favorables en place et les renforcer. L'observation des espèces présentes peut orienter l'adaptation des modes de gestion ou des choix de conception.



Reconquête

Il s'agit de territoires fortement dégradés, avec peu d'espaces favorables à la biodiversité. L'enjeu ici est de recréer des espaces favorables au vivant, tout en veillant à assurer la capacité de déplacement des espèces.

Fontainebleau

Fort

Faible

Faible

Lisses

Faible

Faible

Fort

Montereau

Moyen

Fort

Faible

Nemours

Faible

Moyen

Fort

Meaux

Fort

Moyen

Faible

Source des explications : Fiche interprétation - état de la biodiversité R4RE / BIODI-Bat

Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes

Fideliante souhaite continuer sa contribution à la conservation, l'amélioration et la reconquête des espaces riches en biodiversité. Notre secteur d'activité n'a pas de pressions fortes directes sur la biodiversité. Par conséquent, nous ne prévoyons pas de réaliser un plan de transition à ce sujet.

Cependant, nous souhaitons continuer à faire une action annuelle dans les espaces naturels proches de nos sites pour participer à la conservation de ces derniers.

Utilisation des ressources et économie circulaire



Nos enjeux

Planète

Financier

Chaîne de valeur

Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres	Aval
Ressources entrantes		-	L'achat de biens (numériques ou de bureau) neufs contribue à l'épuisement des ressources	Hausse des coûts avec un fournisseur qui ne s'implique pas dans l'économie circulaire	•		
		+	Utilisation du green data (hébergement et process de stockage plus responsable) et green code (optimisation des tailles de logiciel)	Réduction des coûts car les solutions nécessitent moins de stockage	•		
Déchets		+	Gestion optimale des déchets (banals et numériques)	Augmentation des coûts ou risque de sanction en cas de mauvaise gestion des déchets		•	•

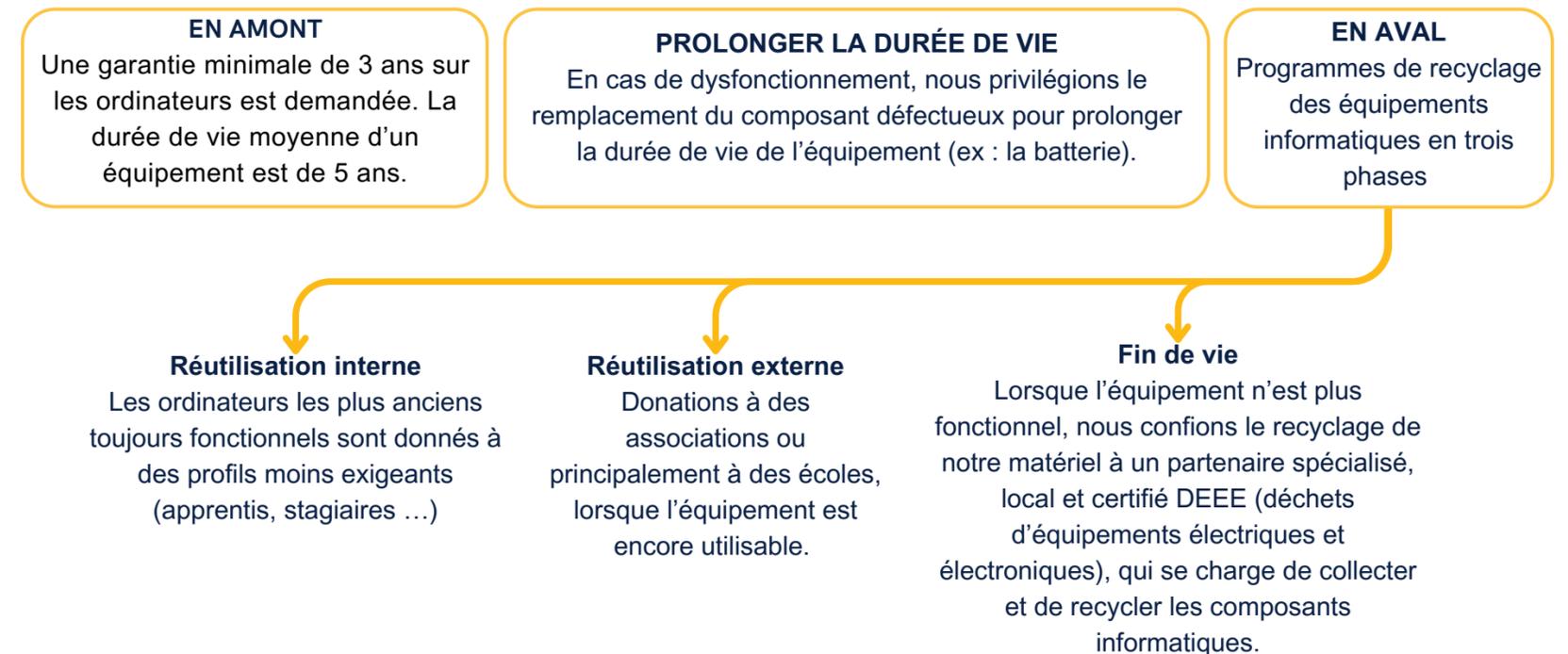
Notre politique liée à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Dans une démarche alliant économie et écologie, nous nous impliquons résolument dans l'économie circulaire, à travers le recyclage de notre matériel informatique et la promotion de la réutilisation. Fideliante est membre de Planet Tech'Care afin d'adopter les meilleures pratiques environnementales et de renforcer notre engagement écoresponsable.

Achats informatiques

- Favoriser l'achat d'outils numériques provenant de ressources secondaires (recyclées / reconditionnées) quand cela est possible.
- Avoir un parc informatique composé de matériels labellisés pour leur efficacité énergétique et conçus dans le respect de normes environnementales.
- Assurer un indice de réparabilité supérieur à 6/10. L'indice de réparabilité est une note sur 10 qui permet d'identifier les appareils électroniques les plus durables et facilite la prise de décision pour des produits réparables.
- Déployer des souris, claviers et casques filaires pour réduire l'utilisation de piles.
- Mise en place de la signature électronique pour les documents officiels (notamment via Jesignexpert et DocuSign) dans le but de simplifier les interactions et de réduire notre consommation de papier.

La gestion du cycle de vie de nos équipements informatiques est essentielle pour réduire notre impact écologique.



3 ans de
DURÉE DE VIE
sur les ordinateurs

Nos actions 2024 liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

- **Ecrans recyclés**
Pour le télétravail, nous déployons des écrans recyclés mis à disposition de nos collaborateurs.
- **Déchets végétaux**
Nous avons déployé un bac à compost sur notre site de Fontainebleau. Une sensibilisation a eu lieu auprès des collaborateurs par une association locale afin d'expliquer son fonctionnement et son utilité.
- **Déchets**
Nous avons un partenariat avec Recygo depuis plus de 10 ans sur une partie de nos sites pour le recyclage du papier.

Nos cibles liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

- Nous souhaitons augmenter notre part d'achats numériques en reconditionné sur deux volets :
- 25 % des écrans neufs,
 - 10 % des petits matériels informatiques.

Flux de ressources entrantes - achats 2024

Les ressources entrantes de Fideliante sont des équipements informatiques et des consommables bureaux. Les intrants numériques intègrent aussi bien nos besoins internes pour nos équipes que pour répondre aux besoins des clients lors de prestations digitales.

Type d'équipement - reconditionné	Nombre
Ecran	13
Type d'équipement - neufs	Nombre
Ecran	128
Imprimante	3
Ecran portatif	27
Ordinateur portable	154

Flux de ressources sortantes - déchets 2024

A ce jour, nous avons le nombre par type de ressources sortantes mais pas encore le poids.

Les équipements sont soit donnés à des associations ou organismes pour réutilisation, soit envoyés au recyclage à notre partenaire dédié.

Nous vous présentons une liste d'équipements prioritaires recyclés. D'autres composants non inscrits sont également recyclés comme des téléphones, claviers...

Type d'équipement - réemploi	Nombre
Ecran	12
Ordinateur portable	72
Type d'équipement - recyclage	Nombre
Casque	2
Ecran	19
Imprimante	5
Onduleur	5
Ordinateur fixe	23
Ordinateur portable	55
Scanner	13
Serveur	3

100%
de nos déchets numériques sont
RÉUTILISÉS
ou
RECYCLÉS

9.2% des écrans neufs achetés en
RECONDITIONNÉS

3 INFORMATIONS SOCIALES

Effectif de notre organisation

30

Nos clients

38

Rappel de nos cibles sociales prioritaires

SOCIAL	Sous-thème	Cible
 Effectif de notre organisation	Dialogue social	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 70%
	Equilibre vie professionnelle et vie privée	Maintenir 2 jours de télétravail par salarié
	Temps de travail	Maintenir 100 % des salariés ayant droit à un entretien annuel
	Egalité de genre et de rémunération	Atteindre un index 90/100 d'ici 3 ans
	Formation et développement des compétences	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié
	Emploi et inclusion des personnes handicapées	Etendre l'organisation du Duoday sur 10 sites
	Diversité	Continuer la promotion de l'égalité des chances à l'embauche et lors des promotions internes
	Lutte contre la violence et le harcèlement	0 amende
 Nos clients	Protection de la vie privée	Réalisation d'une enquête satisfaction client d'ici 2026
	Accès à l'information de qualité	

Effectif de notre organisation

Fideliante est implanté en France, avec une équipe de 422 personnes. Nos équipes sont constituées majoritairement de salariés en CDI. La sous-traitance et les CDD y sont très rares ou pour des cas spécifiques (stagiaires, emplois d'été, technicien/nes de surface,...).

Nos enjeux

Nos effectifs

Financier

Chaîne de valeur

Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres	Aval
Conditions de travail	Salaires décents	-	Des salaires faibles contribuent à une baisse de pouvoir d'achat des collaborateurs et accessibilité aux logements	Manque d'attractivité des talents et mauvaise rétention des collaborateurs		•	
	Santé et sécurité	-	Principaux risques impactant les collaborateurs : routiers, liés à l'ergonomie du poste de travail et psycho-sociaux	Coût des arrêts de travail et perturbation de l'activité		•	
	Sécurité de l'emploi	+	L'intelligence artificielle va automatiser des actions répétitives et chronophages	Perte de productivité ou de l'emploi causée par les forts changements de l'activité professionnelle ou le manque d'adaptabilité des équipes Réussir la formation de nos collaborateurs vers de nouvelles missions d'accompagnement		• •	
	Dialogue social, liberté d'association et négociation collective	+	La représentation sociale et le respect de la liberté d'association favorisent la communication et la confiance	Un manque de communication ou de transparence peut amener des tensions salariales		•	
	Equilibre vie professionnelle et vie privée	+	Le télétravail permet une meilleure flexibilité pour nos collaborateurs	Manque d'attractivité des talents et mauvaise rétention des collaborateurs		•	
	Temps de travail	-	La surcharge de travail dans les périodes intensives amène un surmenage et une démotivation des équipes	Gain de productivité grâce à l'intelligence artificielle qui va simplifier des actions répétitives Coûts liés à la perte de productivité des collaborateurs ou risque réputationnel		• •	

		Collaborateur		Financier		Chaîne de valeur	
Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Mont	Opérations propres	Aval
Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	Egalité de genre et égalité de rémunération	+	Soutenir les femmes dans les freins de leur carrière et soutenir les hommes dans l'équilibre vie professionnelle / personnelle	Manque d'attractivité du fait des écarts de rémunération		•	
	Formation et développement des compétences	+	Déployer les savoirs et l'employabilité des collaborateurs en continu sur les évolutions de la société (ex : numérique/IA, durabilité)	Compétitivité accrue, développement interne des talents, amélioration de la performance globale		•	
	Emploi et inclusion des personnes handicapées	+	Soutenir les personnes en situation de handicap dans le monde du travail	Pénalité liée au non-respect du quota d'embauche de personnes handicapées		•	
	Diversité	-	Pratiques inappropriées ou discriminantes	Engagement de la responsabilité civile, pénale ou contractuelle avec sanction du fait d'un manquement aux obligations légales		•	
	Lutte contre la violence et le harcèlement	+	Assurer un environnement de travail sûr et respectueux	Poursuites et amendes pour non-prise en charge des cas de violence et harcèlement.		•	

Nos politiques liées à l'effectif de notre organisation

Notre politique RH est imprégnée d'une volonté de sortir des sentiers battus et de nous démarquer. Nous déployons des équipes de gestion des ressources humaines et managériales à l'écoute et nous investissons dans la formation pour développer et adapter sans cesse les compétences de nos collaborateurs.

Nous offrons des possibilités d'évolution professionnelle et une mobilité, tant géographique que métier, tout en restant à taille humaine.

Les enjeux liés aux ressources humaines sont axés sur l'attractivité, le recrutement et la fidélisation. Ils trouvent des réponses concrètes dans nos actions, allant de la rencontre des étudiants lors de forums, une présence forte sur les réseaux sociaux, aux processus de recrutement réactifs et à l'intégration soignée dans nos équipes.

La fidélisation est ancrée dans l'écoute, la mobilité interne et une rémunération cohérente. Cela passe également par le renforcement du sentiment d'appartenance à Fideliance, une ambiance et un cadre de vie agréable, convivial et dynamique auxquels contribuent nos différents événements comme les journées d'intégration, la journée annuelle ou encore les afterworks et repas d'équipe.

Utilisation de moyens de recrutement innovants

Dans le cadre du développement de notre attractivité, nous avons opté pour des moyens innovants comme la création d'une page employeur sur "Welcome to the Jungle".

Cela fait 2 ans que nous avons élargi notre présence sur les réseaux et internet en créant et développant notre page employeur sur "Welcome to the Jungle".

Afin de retranscrire nos valeurs au travers de notre quotidien et donner envie aux futurs candidats de nous rejoindre, nous nous sommes déplacés, accompagnés de l'équipe "Welcome to the Jungle", sur plusieurs de nos sites afin de réaliser des interviews vidéo et des shootings photos !

Nous sommes dans le TOP 30 des entreprises préférées des candidats et candidates sur la plateforme, pour la catégorie d'effectifs 151-1000 collaborateurs, tous secteurs d'activité confondus !



**Welcome
to the Jungle**
WORK FOR MORE

Nos politiques liées aux conditions de travail de nos collaborateurs

» Équilibre vie professionnelle – vie personnelle et temps de travail

Notre objectif est de porter une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle de nos collaborateurs. Notre politique télétravail et droit à la déconnexion participe à cet objectif. Nous encadrons et respectons le temps de travail réglementaire grâce à un suivi des temps sur les logiciels en place. Une flexibilité et une souplesse en matière d'horaire sont permises pour les raisons personnelles (ex : rendez-vous médicaux).

- Charte sur le droit à la déconnexion

Notre charte définit le droit à la déconnexion comme le droit du collaborateur de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Dès leur embauche, tous les collaborateurs signent cette charte. Les outils numériques visés sont :

- physiques : ordinateurs et téléphones portables
- dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, application de messagerie, internet/intranet, etc

» Santé et sécurité

Tous les ans, Fideliace met à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document a pour vocation de recenser les risques existants dans le cadre de l'activité professionnelle des salariés de la société et les mesures de prévention mises en place pour faire face à ces risques.

Une copie de ces éléments est disponible au service Ressources Humaines ainsi que sur l'intranet.

Des formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) sont proposées tous les ans sur la majorité de nos sites. Le salarié SST a pour missions de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi de participer à la prévention des risques professionnels de Fideliace. Les objectifs de cette formation sont de pouvoir :

- Intervenir efficacement face à une situation d'accident, dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des procédures spécifiques fixées en matière de prévention
- Adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident ou dysfonctionnement sur son lieu de travail
- Contribuer à la mise en œuvre d'actions au profit de la santé et sécurité au travail

Nous proposons également des formations sur l'évacuation et la manipulation des extincteurs.

» Sécurité de l'emploi

Nous souhaitons offrir des emplois pérennes à nos collaborateurs. La majorité des contrats signés sont à durée indéterminée.

» Dialogue social

Nous entretenons des échanges réguliers avec les instances du Comité Social et Economique (CSE) afin de garantir des conditions de travail optimales et une prise en compte des attentes des collaborateurs :

- Un dialogue ouvert et régulier
- Une consultation sur les décisions majeures
- Un budget alloué
- Des formations garanties pour les membres du CSE
- Une transparence sur les données sociales et financières de Fideliace

» Temps de travail

Chaque collaborateur déclare ses temps de travail dans son outil de production. Cela permet de donner une visibilité sur l'allocation du temps par client ainsi que la charge de travail des collaborateurs. Les temps sont revus lors de l'évaluation annuelle. C'est l'un des moments pour le collaborateur de s'exprimer en cas de surcharge.

» Salaires décents

L'intégralité des rémunérations chez Fideliace est au-delà du SMIC français ou du minimum conventionnel. Fideliace garantit une rémunération cohérente et adéquate au profil de chaque collaborateur tout en veillant à une équité salariale.

67.6% sont satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle

Nos politiques liées à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances pour tous

» Charte de la diversité en entreprise

Nous nous sommes engagés à respecter les 6 principes fondamentaux de la diversité en signant cette Charte.

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et managers aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française.
4. Communiquer sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes.
5. Faire de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés à la suite de nos engagements.

» Référénts harcèlements et lutte contre les discriminations

Fideliance s'engage à remédier aux comportements potentiels de harcèlement au sein des collaborateurs. C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place 5 référents harcèlements qui ont pour mission de reconnaître et caractériser une situation de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes ainsi que d'orienter, informer et accompagner les salariés. Ils sont les garants des procédures applicables face à une situation avérée de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes.

» Inclusion de personnes en situation de handicap

Nous nous engageons à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap en garantissant un environnement de travail accessible et bienveillant. Nous ciblons nos actions sur :

- La sensibilisation et la formation auprès des collaborateurs
- Aménagement personnalisé des postes
- Engagements externes

» Formation et développement des compétences

Chaque collaborateur réalise un entretien annuel pour faire la synthèse de l'année écoulée et un entretien professionnel pour permettre au collaborateur de s'exprimer sur ses besoins de formations, des adaptations de poste ou encore l'évolution de ses missions et de ses responsabilités. Un plan de formation, après consultation des représentants du personnel, est élaboré annuellement. Différents types de formations sont accessibles : internes, RIT (Réunion d'Information Technique sur l'expertise, l'audit, le social, le juridique...), externes sur la loi de finances et pour toute demande spécifique. Nous dédions un fort budget annuel pour maintenir les connaissances de nos collaborateurs.

» Egalité de genre et égalité de rémunération

Tous les ans, nous calculons notre index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet outil permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les éventuelles disparités existantes et les points de progression. Depuis deux années consécutives, Fideliance obtient une note globale de 85/100. Nous veillons à ce que l'équité de rémunération soit maintenue dans nos équipes.

73.7%
des collaborateurs ont l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences

Notre mécanisme de gestion des préoccupations

Le mécanisme de gestion des préoccupations et/ou revendications au quotidien est assuré par le service des ressources humaines. Le service centralise et traite l'ensemble des questions soulevées par les collaborateurs. En second plan, l'entretien annuel et les autres entretiens individuels avec son responsable ou l'associé permettent au collaborateur de faire part de ses préoccupations.

Nos différents échanges en interne

Echanges réguliers

**Actu Collab**

Tous les mois, les collaborateurs sont conviés à participer à une « Actu Collab ». C'est une réunion qui vise à diffuser des informations, soit technique/expertise sur une thématique métier, soit des informations du Groupe ou propre au site. Chaque associé ou responsable de site programme cet échange sur son site.

**Réunion Responsables de Clientèle**

Une à deux fois par an, tous les responsables de clientèle se réunissent le temps d'une journée pour échanger et réfléchir sur une thématique précise. En 2024, la réunion a porté sur les prestations commerciales de toutes nos expertises.

FIDNEWS

L'actualité du Groupe en un coup d'oeil

Fid'News

Tous les deux mois, les équipes de communication diffusent par mail l'actualité du Groupe. L'objectif est d'informer l'entière du Groupe des actualités récentes. Nous essayons de faire rayonner les actions des associés ainsi que des collaborateurs.

Fid'NET

Espace Fid'Net

Tous les collaborateurs ont accès à un espace appelé « Fid'Net » qui répertorie toutes les informations nécessaires sur une multitude de thématiques : Ressources Humaines, Digital, Communication, CSE, Liens utiles, RSE, ...

Echanges ponctuels

**Questionnaire Happy At Work**

Nous avons obtenu 3 nouveaux labels qui récompensent et valorisent les actions entreprises envers nos collaborateurs : WelImpactESG qui évalue la performance ESG (environnement, social et gouvernance), Happy Index At Work qui mesure l'engagement et le bien-être des salariés et enfin Happy Trainees qui certifie la satisfaction des stagiaires et alternants. Transparent et exigeant, le label permet aux collaborateurs de s'exprimer librement sur 18 questions. Nous sommes fiers de pouvoir renouveler notre accréditation sur les labels pour l'année 2025.



3.70 /5



4.13 /5



3.96 /5

**Rencontre annuelle des équipes**

Depuis deux années consécutives, Jean-Luc Flabeau se lance en janvier dans une tournée annuelle des sites. Au total, ce sont plus de 100 heures d'échanges directs et constructifs avec l'ensemble des équipes. C'est un exercice nécessaire pour être au plus proche des collaborateurs et comprendre leurs besoins, leurs problématiques. Instaurer ce type de dialogue est important pour garantir la bonne évolution de notre Groupe.

**Journée d'intégration - "On Boarding"**

Deux fois par an se tient une journée d'intégration pour accueillir les nouveaux entrants. Riche de rencontres, d'échanges et de partage de connaissances sur les différents pôles d'activités du Groupe présentés par les collaborateurs ou associés en charge, elle est rythmée par des activités de teambuilding ! C'est l'occasion pour les nouveaux collaborateurs de comprendre notre fonctionnement, s'interroger et s'exprimer sur leurs attentes.

**Journée annuelle**

Tous les ans, une journée annuelle est organisée pour rencontrer l'ensemble des équipes sur un événement alliant séances de travail et activités funs.

Les relais sur site

**Référénts communication et Ambassadeurs RSE**

Sur chacun de nos sites, nous avons déployé des référents communication ainsi que des ambassadeurs RSE.

- **Ambassadeurs RSE :**

Nos relais sur site sont des personnes volontaires, convaincues et force de propositions que nous avons nommés "Ambassadeurs RSE". Ils permettent de faire vivre au quotidien notre politique RSE pour la diffuser, l'acculturer et l'animer localement. Les actions faites sont impulsées par les directives prises au sein du Comité RSE.



- **Référénts communication :**

Les référents communication participent aux projets communication du groupe. Leurs retours d'expérience, propositions et réflexions sur l'amélioration des événements existants, enrichissent le travail de l'équipe communication. Ce sont également les relais et les communicants de nos événements et supports auprès des collaborateurs de leur site.

Les réseaux de référents et ambassadeurs sont animés respectivement par le pôle communication et RSE. Ils se réunissent tous les deux mois.

74.7% de participation au questionnaire Choose My Company en 2024

Nos actions 2024 en lien avec l'effectif de notre organisation



Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap

Le 21 novembre a eu lieu le Duo Day, une initiative nationale organisée dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Le DuoDay repose sur un concept simple mais fédérateur et inclusif : une entreprise, une collectivité ou une association accueille une personne en situation de handicap pour former un binôme avec un professionnel volontaire. Cette immersion d'une journée offre une occasion unique d'échanger, de se découvrir et de dépasser les stéréotypes autour du handicap dans le monde professionnel.

Nous sommes fiers de participer à cette initiative et d'avoir constitué 5 DUOS pour accueillir des personnes en situation de handicap lors de cette journée d'échange et de partage.

Nos stagiaires d'un jour ont pu découvrir nos métiers, nos savoir-faire et notre quotidien, notamment sur les métiers de comptable, gestion de la paie / social et accueil / secrétariat.

Santé et sécurité

Une formation habilitation électrique a été déployée auprès de 3 personnes de nos équipes informatiques. Son objectif est de minimiser les risques lors de manipulations dans les baies informatiques.

Equilibre vie professionnelle et vie privée

Depuis 2021, une **charte télétravail** a été rédigée pour donner la possibilité de télétravailler au minimum une journée par semaine **pour l'ensemble des collaborateurs** selon l'entité de rattachement. Cette possibilité a été portée à **deux journées** depuis mi-2024. Dans certains cas particuliers, le télétravail peut aussi être étendu (ex : grossesse, incapacité de se déplacer...).

Cet accord est essentiel pour le groupe car les objectifs sont multiples. Au vu de la localisation de la plupart de nos sites, les collaborateurs se rendent principalement au travail par le biais de leur véhicule. Le télétravail permet **un gain de temps** et un **gain de pouvoir d'achat**. La non-utilisation de la voiture **réduit drastiquement les émissions carbone**s liées aux déplacements de nos collaborateurs.

Depuis 2024, une journée de « **Birthday Off** » est offerte à l'ensemble des collaborateurs au cours de leur mois d'anniversaire.

2 jours de
télétravail
par salarié

Présentation de l'effectif de notre organisation

Nous avons en majorité des relations contractuelles directes. La sous-traitance et les CDD y sont très rares ou pour des cas spécifiques (stagiaires, emplois d'été, technicien/nes de surface,...). Nous n'embauchons pas de salariés avec des heures non garanties.

	Femme en effectif au 31.12.2024	Homme en effectif au 31.12.2024	Total
Nombre de salariés permanents (CDI)	273	99	372
%	73 %	27 %	88 %
Nombre de salariés temporaire (CDD)	24	26	50
%	48 %	52 %	12 %
Nombre total de collaborateurs	297	125	422
%	70 %	30 %	

Nombre de départ sur l'année 2024	84
Le taux de rotation 2024	20 %

Couverture des négociations collectives et dialogue social

	Couverture des négociation collectives	Part des salariés couverts par des représentants du travail*
Taux de couverture des salariés	100 %	70 %

*Part des collaborateurs bénéficiant d'un CSE

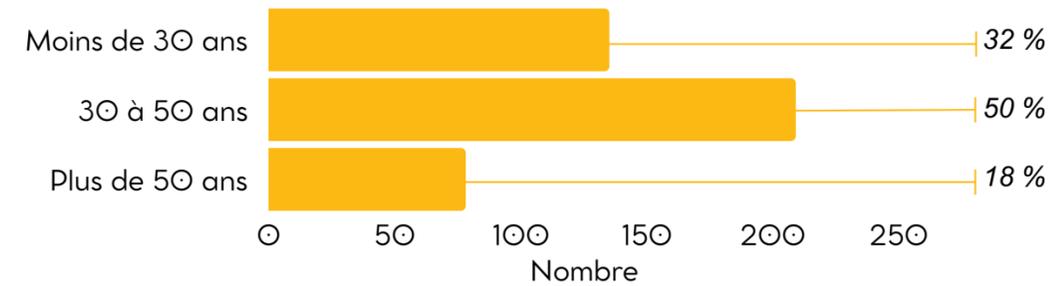
Personnes avec la RQTH *

	Nombre	%
Femmes	2	0.47 %
Hommes	2	0.47 %

*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Diversité

	Femme en effectif au 31.12.2024	Homme en effectif au 31.12.2024	Total
Associé	7	18	25
%	28 %	72 %	
Responsable	62	29	91
%	68 %	32 %	
Collaborateur	228	78	306
%	75 %	25 %	
Total	297	125	422



Salaires décents

La directive européenne 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil vise à garantir des salaires minimaux adéquats dans l'Union Européenne. En France, c'est le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) qui représente le salaire décent. L'intégralité des rémunérations chez Fideliante est au-delà du SMIC français.

Protection sociale

Tous les salariés bénéficient de la protection sociale contre la perte de revenus due à l'un des événements majeurs de la vie tels que :

- Maladie,
- Chômage,
- Accident du travail et invalidité,
- Congé parental, et
- Retraite.

Formation et développement des compétences

Lors de l'entretien professionnel, le collaborateur et l'associé font le point sur les formations suivies au cours de l'année et projettent les formations pour l'année suivante en fonction de l'évolution souhaitée du salarié.

Un plan de formation, après consultation des représentants du personnel, est élaboré annuellement. Il rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de Fideliace.

L'indicateur lié à la formation prend tant les formations internes qu'externes.

	Femme	Homme
Nombre moyen d'heures de formation par sexe	20 h	15 h
Part des salariés participant à des évaluations régulières de performance et de l'évolution de carrière	100%	100%

Santé et sécurité

100% de notre effectif est couvert par un système de santé et sécurité.

- Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail parmi les salariés et les non-salariés : **0**
- Nombre d'accidents du travail / trajet : **10** (dont 5 avec arrêt de travail)
- Taux d'accidents du travail : **7.2**
- Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé parmi les salariés : **117**

Equilibre entre vie professionnelle vie privée

100 % de nos collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé familial. Celui-ci englobe les congés maternité/paternité, congé parental et proche aidant.

	Femme	Homme	Total
Part des salariés ayant pris un congé maternité / paternité	11	4	15
%	73 %	27 %	
Part des salariés ayant pris un congé parental	15	1	16
%	94 %	6 %	
Part des salariés ayant pris un congé proche aidant	0	0	0

Au-delà de ces congés familiaux, nos collaborateurs peuvent également bénéficier des congés pour événements familiaux : mariage / Pacs, décès, deuil, annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée (ALD).

Rémunération

Index Egalité Femme-Homme *

85/100

*Périmètre : entité Fideliace

L'Index Egalité Femme-Homme intègre davantage de critères comme l'ancienneté, la catégorie, les promotions... Celui-ci offre une meilleure vision de la réalité. L'équité salariale a toujours été une priorité au sein de Fideliace.

Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme

Fideliace n'a enregistré aucun incident à déclarer en termes de discrimination et de cas identifiés d'atteintes graves aux droits de l'homme, tels que le travail forcé, la traite des êtres humains, le travail des enfants, etc.

Fideliace n'a fait l'objet d'aucune amende, pénalité ou compensation pour dommages en raison des problèmes et incidents décrits précédemment.

Nos cibles



Effectifs de notre organisation

Salaires décents

Maintenir 100% des salariés au-delà du minima conventionnel

Santé et sécurité

Maintenir 100 % de nos salariés couverts par un système santé-sécurité

Sécurité de l'emploi

Maintenir au moins 85 % de CDI

Dialogue social

Obtenir un % de répondants à l'enquête > 70%

Equilibre vie professionnelle et vie privée

Maintenir 2 jours de télétravail par salarié

Temps de travail

Maintenir 100% des salariés ayant droit à un entretien annuel

Egalité de genre et de rémunération

Atteindre un index 90/100 d'ici 3 ans

Formation et développement des compétences

Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié

Emploi et inclusion des personnes handicapées

Etendre l'organisation du Duoday sur 10 sites
Mise en place de référents handicap
Sensibilisation des équipes et nouveaux embauchés

Diversité

Continuer la promotion de l'égalité des chances à l'embauche et lors des promotions internes

Lutte contre la violence et le harcèlement

0 amende

Nos clients

Nos enjeux

Sous-thème		Clients		Financier		Chaîne de valeur	
Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres	Aval	
Incidences liées aux informations sur les consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Protection de la vie privée	+	Assurer une confidentialité dans le partage de données sensibles entre les clients et Fideliance	Cyberattaques avec une incidence de perte de données sensibles et un risque d'arrêt de nos services Dégradation de l'image et engagement de la responsabilité de Fideliance en cas de défaillance du système interne ou du non-respect de la législation RGPD	•	•	•
	Accès à l'information de qualité	-	Assurer une transparence, une pédagogie et une disponibilité envers nos clients	Une veille permanente renforce notre crédibilité auprès de nos clients Communication d'informations fausses ou erronées ou le manquement au devoir de conseil de l'expert-comptable entraînera une méfiance de la part de nos clients		•	• •

Nos politiques liées à nos clients

Fideliance s'engage à construire une relation de confiance et durable avec l'ensemble de ses clients, tout en offrant un accompagnement personnalisé en réponse à leurs besoins. Nos équipes assurent une disponibilité et une réactivité maximale afin de limiter les délais. Des espaces digitalisés sont également mis à disposition auprès du client.

Nous sommes un véritable partenaire des chefs d'entreprise tant dans la conformité réglementaire que l'accompagnement stratégique de leur entreprise grâce à nos experts pluridisciplinaires. De par notre profession, nous respectons notre déontologie et garantissons, à ce titre, une qualité de travaux.

Nous apportons un regard particulier à la protection des données et à la sécurité de nos systèmes d'information grâce à une équipe de 10 personnes dédiée au Digital. Piloté par notre DPO, nous veillons à instaurer des processus alignés avec la protection des données.

Pour le transfert des données, un outil « MyCompanyFiles » a été déployé au niveau du groupe afin de faciliter les échanges de fichiers de manière sécurisée.

Notre gestion des préoccupations de nos clients

Nos clients ont deux moyens de nous faire part de leurs préoccupations :

- Les collaborateurs, en tant que contact privilégié,
- Le secrétariat, premier maillon des demandes externes.

Notre politique informatique et protection des données

Nous disposons d'un pôle informatique par l'intermédiaire de Fideliance Digital, constitué de 10 personnes.

Notre système informatique se compose de :

- Un serveur « contrôleur de domaine » avec pour fonctions, la gestion des licences et mises à jour de l'antivirus, de serveur d'impression.
- Un serveur « bureautique » où sont enregistrés les dossiers de travail clients.

La protection des données est aussi menée grâce à des actions du quotidien par nos équipes :

- Changement régulier des mots de passe avec un niveau élevé de sécurité
- Test intrusion interne
- Sécurisation de nos outils
- Identification des données sensibles pour intensifier leur confidentialité
- Sensibilisation des nouveaux arrivants aux bonnes pratiques

Concernant l'utilisation de logiciels ou d'outils externes, une surveillance forte est menée sur les pratiques de nos fournisseurs en matière de sécurité informatique.

Notre contrôle qualité

Le contrôle de qualité interne a pour vocation :

- De s'assurer du respect des normes professionnelles du Commissariat aux Comptes et d'Expertise Comptable
- D'optimiser le service rendu aux clients
- Par notre implication dans les instances professionnelles (Compagnie des Commissaires aux Comptes et Ordre des Experts-Comptables)
- Par le contrôle de la bonne application des procédures internes au travers d'un contrôle interne structuré et supervisé par l'association technique ATH

Le contrôle qualité est assuré annuellement de manière externe et indépendante par les membres du secrétariat de l'association. C'est un dispositif de contrôle de qualité interne a posteriori qui porte sur les procédures du cabinet, les missions d'audit, l'expertise comptable et le social. Le process est amélioré chaque année, au mois de mai, en direction qualité qui regroupe les responsables qualité de chaque cabinet. Notre système de qualité s'inscrit dans la norme internationale IASQC1 et est en application avec la charte qualité du réseau Crowe France.

Notre système qualité est matérialisé dans un manuel de procédures qui formalise nos politiques dans les domaines suivants :

- Ressources humaines
- Déontologie et respect des règles professionnelles (comportement, confraternité, indépendance, secret professionnel, conflits d'intérêt, responsabilité)
- Formations et gestion des compétences
- Acceptation et maintien des missions Qualité Charte informatique Normes, méthodologies et outils d'exécution de la mission Etc...

Différents contrôles qualité sont réalisés par nos autorités de tutelle, conformément à la réglementation de notre profession, par le réseau Crowe France et/ou par Crowe Global ainsi que par l'association technique ATH.

Fideliante a fait l'objet d'un contrôle qualité diligenté par le Haut Conseil du Commissariat aux Comptes en 2019, en application des dispositions de l'article L.821-9 du Code du Commerce. Aucune amende n'a été attribuée.

Nos échanges avec nos clients

3 minutes qui comptent

Depuis octobre 2023, nous proposons à nos clients une nouvelle newsletter : le « 3 minutes qui comptent ». Elle est envoyée par voie électronique toutes les deux semaines. « 3 min qui comptent » sont bien évidemment un clin d'œil à notre métier du chiffre... mais bien plus que cela. En tant que dirigeants d'entreprise, leur temps est compté. L'objectif du format est de partager du contenu au format court, avec des informations claires et pratiques. Nos experts chez Fideliante rédigent des articles pour alimenter cette newsletter.



Relation permanente avec une équipe dédiée

Chaque client est affecté à un associé et un responsable de clientèle. C'est le repère et le référent du client au sein du cabinet en complément de collaborateurs. Ce sont les personnes clés qui sont en échange régulier et sont les plus à même de collecter les remontées d'informations de la part du client.

Communication ponctuelle

Des communications par voie électronique peuvent être envoyées lorsqu'un événement ponctuel a lieu et impacte le client directement (exemple : coupure temporaire d'un outil).

Nos actions 2024 en lien avec nos clients

Actions en lien avec la protection des données

Une intervention des équipes de Digital a eu lieu en septembre 2024 afin de sensibiliser toutes les équipes aux menaces existantes en matière de cyberattaques et les bonnes pratiques à adopter afin de protéger au mieux nos données et celles de nos clients.

Pour faciliter la gestion des mots de passe, nous déployons l'utilisation de l'application KeePass afin de centraliser de manière sécurisée les mots de passe.

Mise en place d'un processus d'entrée des nouveaux clients et des « Welcomers »

Le processus d'entrée est une phase cruciale dans la gestion de la relation client. Celui-ci vise à garantir une intégration fluide et efficace du client au sein de Fideliante. Cela contribue également à renforcer la fidélité et promouvoir une relation à long terme avec notre futur client.

Un prospect passe par 4 grandes étapes :

- 01 Premier contact avec le prospect via un formulaire, un appel ou un passage sur site
- 02 Prise de rendez-vous avec le prospect
- 03 Proposition de mission en phase avec les besoins et les attentes du prospect
- 04 Mise en place de la mission et intervention du **Welcomer**

Un «**Welcomer**» est une personne qui effectue le premier accueil d'un nouveau client et établit une première relation de confiance. Elle présente le fonctionnement du cabinet, les différents outils qui lui seront utiles et répond à ses diverses questions.

Lancement de notre première Journée de l'Impact destinée à nos clients et nos partenaires

Cycle de conférences aux dirigeants

En 2024, nous avons convié nos clients au premier cycle de conférences du dirigeant. Au travers de plusieurs conférences, les experts de nos différents pôles sont venus à la rencontre de nos clients pour aborder des thématiques incontournables dans la vie de leur entreprise. Les conférences ont eu lieu dans nos locaux à Fontainebleau et à Meaux. Ces conférences ont été offertes à nos clients. Au total, ce sont plus de 280 clients présents pour cette première édition. Voici un exemple des thématiques présentées :



- **Cybersécurité et RGPD**
- **Transmission patrimoine**
- **Patrimoine immobilier**
- **Retraite**
- **Partage de la valeur**
- **Holding et baux**

[Je m'inscris](#)



Notre cible en lien avec nos clients

Nous souhaitons réaliser une enquête de satisfaction auprès de nos clients d'ici 2026.

La journée DE L'IMPACT

En 2024, nous avons lancé notre **1ère Journée de l'Impact** dans un lieu chargé d'histoire : la **Fondation Eugène Napoléon** à Paris !

Une journée enrichissante en compagnie d'**intervenants de qualité** qui ont partagé leurs expériences pour prendre en main sa **démarche environnementale et sociale**.

Nos clients ont pu assister à des **conférences inspirantes** :

- Comprendre la RSE au cœur du contexte économique et réglementaire français
- Contribuer aux enjeux écologiques et sociaux dans son organisation
- Prêt à taux bonifiés, subventions, fonds à impact : décryptage
- Mesurer l'impact et dépasser les freins et blocages existants

... et participer à des **ateliers interactifs** :

- Bilan carbone : méthodologies et stratégies de réduction
- Planification de sa feuille de route RSE : thématiques et actions concrètes
- Indicateurs ESG : choix, collecte et pilotage
- Impact Score : pour évaluer son impact écologique et social

Nous avons accueilli **plus de 50 personnes** pour cette première édition que nous renouvellerons dès 2025 !

Nos **partenaires et experts sur ces sujets** ont permis de faire de cette journée un succès :



4 INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

Conduite des affaires

42

Rappel de nos cibles de gouvernance prioritaires

GOVERNANCE	Sous-thème	Cible
 Conduite des affaires	Relation fournisseurs (délai de paiement)	Maintenir à 35 jours de délai
	Protection des données / cyberattaques	Maintenir 1 intervention auprès des collaborateurs
	Corruption et versement de pots de vin	0 cas de corruption

Conduite des affaires

Nos enjeux

Sous-thème		Parties prenantes		Financier		Chaîne de valeur	
Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Description de l'impact	Description du risque / opportunité	Amont	Opérations propres	Aval	
Culture d'entreprise	+	Le partage de notre raison d'être et de nos valeurs parmi tous nos sites et collaborateurs	Un management de qualité avec un respect des valeurs fidélise et attire les collaborateurs/talents		•		
Protection des lanceurs d'alerte	+	Signaler les pratiques douteuses dans un environnement de confiance et de sécurité	Prévenir les risques juridiques et préserver la réputation de l'organisation		•		
Gestion des relations avec les fournisseurs	Politique de paiement	+	Maintenir la bonne stabilité financière de nos fournisseurs		•		
	Achats responsables	+	Maintenir une stabilité dans la relation d'affaires		•		
Ethique des affaires	+	Respect de l'éthique, de la conformité, de la transparence de l'indépendance et des normes professionnelles	Un manquement à l'éthique et à l'exigence d'indépendance pourrait remettre en cause notre autorisation d'exercer, nous soumettre à des sanctions et nous exposer à un risque de réputation		•	•	
Corruption et versement de pots de vin	+	Détection et prévention de la corruption	Risque financier lié au scandale de corruption, non-conformité réglementaire interne, mise en responsabilité personnelle d'un associé dans le cadre de ses fonctions professionnelles		•	•	

Notre culture d'entreprise

Fideliance s'est développé dans une optique de "grandir plutôt que grossir". La croissance du Groupe, tant d'un point de vue géographique que sectoriel, s'est toujours faite dans le respect de valeurs fortes. Depuis 2022, une raison d'être, coconstruite avec l'ensemble de nos équipes, nous anime :

—“
Partenaires de confiance, nous nous engageons à accompagner avec éthique et respect des valeurs humaines, la croissance durable des entreprises ainsi que celle de toutes les parties prenantes de notre groupe Fideliance.
 —”

ATTENTIFS

Nous œuvrons pour le développement durable des entreprises qui nous font confiance. Nous développons nos actions et consolidons notre position en nous intégrant dans l'écosystème de notre territoire et son tissu associatif. Pour l'ensemble de nos activités, nous œuvrons quotidiennement à réduire notre impact environnemental.

AUDACIEUX

Pour l'ensemble de nos équipes, nous sommes toujours exigeants sur les principes d'équité, d'égalité et de partage. Très attachés à notre "ascenseur social" en interne, notre réussite collective ne peut passer que par l'épanouissement de chacun. Pour grandir et faire grandir.

ENGAGÉS

Nous anticipons les principales évolutions sociétales. Notre groupe engage des investissements continus afin de poursuivre son dynamisme et montrer sa confiance dans l'avenir, toujours avec sa capacité de s'adapter aux changements conjoncturels.

Notre politique en matière de conduite des affaires

Les professionnels de l'expertise et de l'audit sont régis par des règles professionnelles et de comportement. Elles nous font obligation de respecter des règles strictes en matière de déontologie, afin de garantir à nos clients et aux tiers la qualité de nos travaux.

L'indépendance

Une charte d'indépendance a été mise en place au sein du groupe.

Rappel de l'article 6 du code de déontologie : "Les collaborateurs d'un cabinet évitent toute situation qui pourrait faire présumer d'un manque d'indépendance. Elles doivent être libres de tout lien extérieur d'ordre personnel, professionnel ou financier qui pourrait être interprété comme constituant une entrave à leur intégrité ou à leur objectivité."

Les règles d'indépendance concernent tous les intervenants directs et indirects au sein du cabinet : associés, collaborateurs, experts auxquels le cabinet fait appel, les sous-traitants, les cotraitants, les membres du réseau, les stagiaires...

L'indépendance passe notamment par le respect de certaines règles d'application obligatoires. Ainsi, l'activité est incompatible avec certaines occupations qui pourraient porter atteinte à l'indépendance, en particulier avec tout emploi salarié (sauf chez un autre expert-comptable, commissaire aux comptes ou une AGC).

Notre manuel de procédures prévoit des procédures rigoureuses d'acceptation et de poursuite des mandats et des missions. C'est essentiel pour la prévention des risques et la maîtrise de la qualité en place chez Fideliance. Ces procédures intègrent notamment les questions relatives aux :

- Dispositif applicable aux missions
 - Liens personnels
 - Liens financiers
- Cadeaux et divertissements
- Honoraires et indépendance provenant d'un client ou d'un groupe

Secret professionnel

La confiance de nos clients repose en bonne partie sur le fait qu'ils savent que les informations qu'ils nous transmettent ne seront divulguées à des tiers. Comme le rappellent les contrats de travail du cabinet, tous les membres de l'équipe sont tenus au secret professionnel le plus absolu dans les conditions prévues à l'article 226-13 du Code Pénal, dans l'utilisation des informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leur activité. Cela signifie que toutes les informations et documents qui nous sont communiqués par nos clients sont strictement confidentiels et le cabinet interdit formellement de les communiquer à qui que ce soit. Ceci ne concerne toutefois pas les informations qui relèvent déjà du domaine public.

Impartialité

Dans l'exercice de leurs missions, les associés signataires de Fideliance conservent, en toutes circonstances, une attitude impartiale. Toutes les conclusions et jugements sont fondés sur une analyse objective de l'ensemble des données dont ils ont connaissance, sans préjugé ni parti pris. Les associés évitent toutes situations qui les exposeraient à des influences susceptibles de porter atteinte à leur impartialité.

Gestion des relations avec nos fournisseurs

Nous attachons une importance particulière à nos relations avec nos fournisseurs. La proximité, tant géographique que relationnelle, est primordiale dans nos relations professionnelles. Nous travaillons dans l'intégration de critères RSE dans nos achats ainsi que la sollicitation de nos prestataires actuels sur des données RSE, particulièrement, dans le numérique.

Nos fournisseurs stratégiques sont :

- les licences et outils informatiques,
- nos matériels informatiques,
- les prestations de services.

Ethique des affaires

Tous les membres de l'équipe, qui interviennent sur des missions du cabinet, doivent rédiger et signer une confirmation écrite indiquant :

- qu'ils comprennent et respectent les règles du cabinet en matière d'indépendance,
- qu'ils sont indépendants à l'égard de tous les clients et de toutes les missions sur lesquelles ils interviennent.

Tout intervenant du cabinet, dès qu'il a connaissance d'un risque potentiel de perte d'indépendance sur un dossier, doit informer l'associé en charge du dossier afin que des mesures appropriées puissent être mises en œuvre.

Prévention, détection et cas de corruption et des pots de vin

Un guide des procédures internes détaille les procédures de notes de frais, les seuils d'autorisation ainsi que les règles d'acceptation de cadeaux. Nos règles d'indépendance s'appliquent à tous les intervenants directs ou indirects au sein du cabinet.

Tous les risques d'atteinte à l'indépendance sont signalés dans le dossier de travail ainsi que les mesures de sauvegarde pour limiter ce risque. Les clients peuvent être classés en deux niveaux de vigilance en fonction de la détermination du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. Des procédures et des mesures de contrôle interne sont en place et partagées aux collaborateurs.

Également, tous nos collaborateurs sont formés aux obligations en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

Aucun cas de corruption ou de versement de pots-de-vin n'est à déclarer.

Nos pratiques en matière de paiement de nos fournisseurs

Nos procédures d'achat reposent sur une pratique standard consistant à adhérer aux conditions de paiement spécifiques émises par chaque fournisseur, et les paiements aux fournisseurs doivent avant tout être effectués conformément aux conditions initiales et convenues du contrat. En tout état de cause, ou dans les cas où les conditions de paiement ne sont pas déterminées par le fournisseur ou codifiées d'une autre manière, nous nous efforçons de payer toutes les factures dans un délai de 35 jours. Nous reconnaissons l'importance de prévenir les retards de paiement pour les petites et moyennes entreprises (PME), en particulier en encourageant une communication ouverte et la transparence en ce qui concerne les conditions et les pratiques de paiement.

35 jours de
délai moyen
des règlements
fournisseurs

100% de nos collaborateurs
formés à la
lutte anti-blanchiment

05 ANNEXES

Annexe 1 : Note méthodologique	46
Annexe 2 : Glossaire	48
Annexe 3 : Référence aux points de données attendus dans la norme CSRD	49
Annexe 4 : Liste des points de données d'une autre législation de l'UE	54

Annexe 1 : Note méthodologique

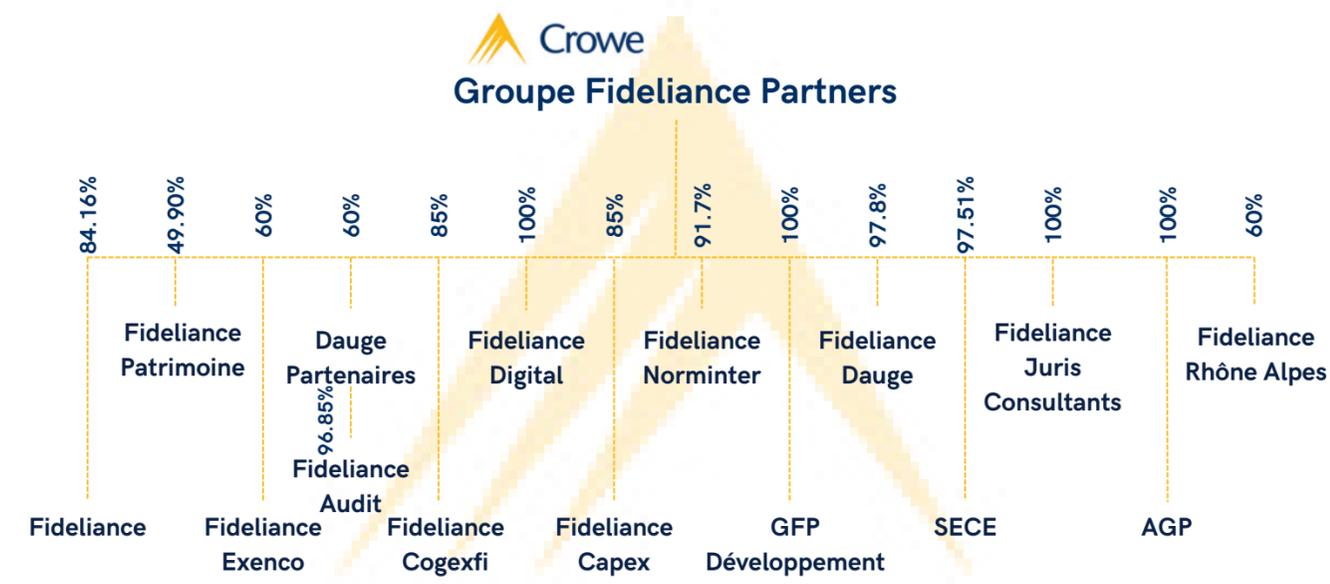
Base générale d'établissement des déclarations

Mode d'établissement de la déclaration

Le rapport de durabilité a été préparé sur une base consolidée et intègre toutes les entités du Groupe Fideliance Partners. Les informations présentées dans le rapport de durabilité couvrent le même périmètre que pour les états financiers, sans qu'aucune filiale n'ait été exemptée de l'obligation d'information en matière de durabilité.

Lorsqu'un indicateur se réfère à un périmètre plus restreint, celui-ci est mentionné dans la description de l'indicateur ou en notes de bas de page le cas échéant.

Vous trouverez ci-dessous l'organigramme complet de nos entités intégrées dans ce rapport :



Nous publions annuellement un rapport de transparence avec le détail de ces informations. Ce document se trouve sur notre site internet :



L'année de référence

Les données financières et environnementales sont collectées du 1er octobre 2023 au 30 septembre 2024, et les données sociales sont collectées du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Ce premier exercice complet de durabilité définira notre année de référence pour les prochains rapports.

Couverture de la chaîne de valeur en amont et aval

Dans son rapport de durabilité, Fideliance considère sa chaîne de valeur à travers une approche globale.

Pour Fideliance, la chaîne de valeur désigne l'ensemble des activités, des ressources et des valeurs créées auprès de nos parties prenantes. Ces relations font partie intégrante du modèle d'affaires de Fideliance. La chaîne de valeur englobe :

- Nos associés et nos collaborateurs, moteurs de nos activités
- Nos clients, à la recherche d'expertise, d'une relation de confiance et d'une qualité de service
- Nos fournisseurs et éditeurs informatiques, partenaires d'affaires de longue date
- Notre réseau Crowe, permettant la mutualisation d'expertise et l'internationalisation de nos prestations

Notre chaîne de valeur prend également en compte les communautés locales, associations et médias qui contribuent à la valeur sociale de Fideliance.

Les dispositions transitoires de la réglementation européenne exemptent Fideliance dans la publication d'un rapport de durabilité CSRD en 2025. Par conséquent, le présent rapport est fait de manière volontaire et ne fait pas l'objet d'un audit.

Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Horizons temporels

ESRS 1 fixe des horizons temporels. Nous avons décidé de garder ces propositions :

- Court terme : < 1 an
- Moyen terme : 2 à 5 ans
- Long terme : > 5ans

En cas d'exception sur une donnée spécifique, celle-ci sera mentionnée dans la description ou en bas de page de la donnée concernée.

Estimations concernant la chaîne de valeur

Certaines données utilisées dans le bilan carbone relèvent de la chaîne de valeur amont et aval. Les estimations reposent sur des bases de données sectorielles, des études sectorielles ou des facteurs d'émission standards. Ces méthodes concernent nos fournisseurs (prestataires de services) majoritairement où la donnée n'est pas accessible. Ces estimations nous permettent de quantifier notre Scope 3 et d'évaluer nos émissions de gaz à effet de serre de manière globale.

Sources d'incertitudes associées aux estimations et aux résultats

Chaque estimation et incertitude est détaillée dans cette note méthodologique.

Changement dans la préparation ou la présentation des informations de durabilité et signalement d'erreurs dans des périodes antérieures

Ce rapport étant le premier, nous n'avons aucun changement ou signalement d'erreurs sur les périodes antérieures.

Utilisation des dispositions graduelles

Conformément aux dispositions transitoires de l'appendice C d'ESRS 1, les normes ESRS E4, S1 et S4 sont importantes. Les enjeux ainsi que leurs politiques, actions, indicateurs et objectifs sont présentés dans la suite de ce rapport.

Méthodologie de réalisation de notre double matérialité

En 2024, Fideliante a réalisé pour la première fois son analyse de double matérialité pour le Groupe. Cette analyse s'est portée aussi bien sur les activités propres que sur l'entière de la chaîne de valeur. L'objectif de cette évaluation est de déterminer les thèmes de développement durable importants selon deux critères :

» Une perspective « d'impact » :

les impacts positifs et négatifs de l'entreprise et de ses activités sur l'environnement et les parties prenantes de Fideliante. Cette évaluation se réalise sur l'ampleur de l'impact (niveau de criticité), son étendue (son périmètre), son irréremédiabilité (sa capacité à y remédier) et sa probabilité d'occurrence. Deux grilles de cotation et des définitions différentes ont été réalisées pour les impacts sur l'environnement et sur les parties prenantes.

	Ampleur	Etendue	Irréremédiabilité	Probabilité
1	Critique	National	Irréremédiable	Très probable
2	Fort	Régional	Difficilement réversible	Probable
3	Modéré	Plusieurs sites	Partiellement réversible	Peu probable
4	Marginal	Un site	Complètement réversible	Très peu probable
5	Très faible	Individu	Sans conséquence	Improbable

» Une perspective « financière » :

les risques ou les opportunités financières provenant des thématiques environnementales et sociales de l'entreprise. Cette évaluation se réalise sur l'ampleur des incidences financières et sa probabilité d'occurrence. Les effets financiers ont été définis par plusieurs caractères comme financier (ex : pertes de chiffre d'affaires), juridique (ex : amendes, sanctions), opérationnel (ex : perte de clientèle, interruption d'activité), réputationnel (ex : confiance de la clientèle, critique média), marché (ex : fluctuation économique / sectorielle) et stratégique (ex : modification du modèle d'affaires).

	Ampleur	Probabilité
1	Supérieur à 10 millions d'euros	Très probable
2	Entre 5 et 10 millions d'euros	Probable
3	Entre 2 et 5 millions d'euros	Peu probable
4	Entre 500 000 et 2 millions d'euros	Très peu probable
5	Inférieur à 500 000 euros	Improbable

Paramètres d'entrée utilisés dans l'analyse

En fonction des thématiques, différentes sources ont été utilisées : notre bilan carbone, des études sectorielles, des cartes de risques d'aléas climatiques nationales, les directions et associés du groupe.

Changements dans le processus

Le groupe Fideliante réalise cet exercice de matérialité pour la première année.

Notre seuil de matérialité

Le seuil de matérialité a été fixé à 60% sur les deux axes (financier et impact).

Consommation d'énergie

Evolution de périmètre :

En 2023, le site d'Avon n'avait pas été intégré par manque d'accès à la donnée. En 2024, une estimation des consommations d'électricité a été calculée sur la base des m2 de ces locaux.

Cette année, un site supplémentaire a rejoint le périmètre.

Bilan de gaz à effet de serre

Le bilan d'émissions de gaz à effet de serre a été calculé sur le périmètre global (consolidé). Voici le détail des hypothèses prises :

- Electricité et gaz : Seul un site sur les 21 est basé sur une estimation de consommation d'électricité et chauffage par rapport au m2. L'utilisation de l'énergie lors des jours télétravaillés a été intégrée.
- Déplacements domicile-travail : en 2023, un questionnaire a été envoyé aux collaborateurs de Fideliace et extrapolé pour représenter 100% des effectifs. La voiture représentant la majorité des déplacements, les transports en commun n'ont pas été comptabilisés.
- Déplacements professionnels : données physiques (kilomètres)
- Achats de biens : ratio monétaire en majorité
- Immobilisation : les équipements informatiques ne sont pas amortis et comptabilisés sur l'année d'acquisition (à l'exception des outils en location). Néanmoins, les bâtiments sont amortis sur 50 ans.
- Achats de services : des hypothèses ont été calculées pour limiter au maximum l'utilisation de données monétaires sur ce poste.
- Gestion des déchets : les déchets de bureau sont basés sur une analyse sectorielle qui estime les quantités de déchets annuelles par employé (ZeroWaste).
- Autres émissions indirectes : cela intègre l'intégralité de nos événements réalisés sur l'année. Nous comptabilisons les déplacements, les locaux, l'alimentation et les boissons.

Exclusions : déplacements des visiteurs et les repas des collaborateurs

Taxonomie verte européenne

Nous avons mené une analyse de nos Capex, Opex et chiffre d'affaires afin d'estimer notre part d'éligibilité. Les investissements de rénovation seraient les seuls éléments éligibles, ce qui rend les résultats de l'analyse non significatifs. Par conséquent, nous n'avons pas divulgué les informations liées à la taxonomie verte.

Biodiversité et écosystèmes

La DRIEAT Ile-de-France (Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports) met en œuvre les politiques de l'Etat en matière de transports, de planification et d'aménagement durable, d'environnement, d'énergie, d'urbanisme sous l'autorité du préfet d'Ile de France. Leur site met à disposition les fiches d'identité des sites Natura 2000 de la région. Nous avons utilisé ces sites pour identifier les sites proches des zones protégées.

Description des effectifs de notre organisation

Fideliace considère comme effectifs propres les salariés ayant avec lui une relation contractuelle directe, ce qui exclut les contrats avec des tiers (travailleurs occasionnels/ temporaires).

Font partie des effectifs de Fideliace :

- les salariés permanents : les salariés ayant conclu directement avec Fideliace un contrat sans date d'expiration (contrat à durée indéterminée).
- les salariés temporaires : les salariés ayant conclu directement avec Fideliace un contrat assorti d'une date d'expiration déterminée (contrat à durée déterminée). Le contrat se termine lorsque l'évènement spécifique touche à sa fin (ex : la fin d'une phase de projet, le retour du personnel remplacé...). La majorité de nos salariés temporaires sont des contrats d'apprentissage.
- les salariés à temps plein : les salariés ayant conclu directement avec Fideliace un contrat à durée déterminée ou indéterminée, prévoyant un nombre d'heures de travail déterminé conforme à la durée légale du travail ou à celle prévue par la convention collective.
- les salariés à temps partiel : les salariés ayant conclu directement avec Fideliace un contrat à durée déterminée ou indéterminée, prévoyant un nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale du travail ou à celle prévue par la convention collective.

Fideliace n'emploie pas de salariés selon des contrats à horaire non garanti.

Description des travailleurs externes faisant partie des effectifs de notre organisation

Nous définissons les travailleurs non-salariés comme des personnes n'ayant pas de contrat avec l'entreprise et cela englobe toute personne travaillant pour l'entreprise au travers de contrats de travailleurs indépendants et/ou contrats avec des agences d'intérim ou de placement de personnel, ou des stagiaires (convention de stage).

Fideliace a très peu de travailleurs non-salariés au sein de ses effectifs.

Diversité

La notion d'encadrement supérieur de la norme représente tous les responsables de notre Groupe.

Santé et sécurité

Le taux des accidents du travail a été calculé sur la base d'une estimation du nombre d'heures travaillées et en utilisant le nombre d'accidents du travail / trajet avec arrêt de travail.

Annexe 2 : Glossaire

CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive

ESRS : European Sustainability Reporting Standard

IRO : Impact Risque Opportunités

ESG : Environnement, Social, Gouvernance

GES : Gaz à effet de serre

ODD : Objectifs de Développement Durable

Annexe 3 : Référence aux points de données attendus dans la norme CSRD

ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
	BP-1 : Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	Annexe 1 : Note méthodologique	46
	BP-2 : Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Annexe 1 : Note méthodologique	46
	GOV-1 : Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Notre système de gouvernance globale	12
	GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Notre gouvernance des enjeux de durabilité	13
	GOV-3 : Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Notre système de gouvernance globale	12
	GOV-4 : Déclaration sur la diligence raisonnable	Déclaration sur la diligence raisonnable	14
	GOV-5 : Gestion des risques et contrôles internes de l'information de durabilité	Notre gestion des risques et contrôles internes	14
ESRS 2	SBM-1 : Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	Notre stratégie et modèle économique Notre chaîne de valeur	7 8
Informations générales à publier	SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	Intérêts et points de vue de nos parties prenantes	15
		Changement climatique, nos enjeux	20
		Biodiversité et écosystèmes, nos enjeux	25
	SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	Utilisation des ressources et économie circulaire, nos enjeux	27
		Effectif de notre organisation, nos enjeux	30/31
		Nos clients, nos enjeux	38
		Conduite des affaires, nos enjeux	42
	IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Notre double matérialité et processus d'identification de nos enjeux Annexe 1 : Note méthodologique	16-17 47
	IRO-2 : Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	Annexe 4 : Liste des points de données qui découlent d'une autre législation de l'UE	54
	MDR : Exigences de publication minimale	Nos cibles ESG prioritaires	18

ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
	ESRS 2 GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	Notre système de gouvernance globale	12
	ESRS 2 IRO-1 : Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	Notre double matérialité et processus d'identification de nos enjeux Annexe 1 : Note méthodologique	16-17 47
ESRS E1	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Changement climatique, nos enjeux	20
Changement climatique	E1-1 : Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Cibles liées au changement climatique Nos objectifs de réduction : trajectoire et empreinte carbone	22 24
<i>Dans cette norme E1, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 2 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>	E1-2 : Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Nos politique liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation Analyse de nos risques climatiques	21
	E1-3 : Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Nos actions 2024 en lien avec le changement climatique	21-22
	E1-4 : Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Cibles liées au changement climatique Nos objectifs de réduction : trajectoire et empreinte carbone	22 24
	E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique	Consommation énergétique et mix énergétique	22
	E1-6 : Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Émissions brutes de nos gaz à effet de serre	23
	E1-7 : Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non applicable	/
	E1-8 : Tarification interne du carbone	Non applicable	/
	E1-9 : Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	Non applicable	/

ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction	Biodiversité, nos enjeux	25
ESRS E4	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à la biodiversité et aux écosystèmes	Notre double matérialité et processus d'identification de nos enjeux Annexe 1 : Note méthodologique	16-17 47
Biodiversité et écosystèmes	E4-1 : Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosystèmes dans la stratégie et le modèle d'affaires	Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	26
<i>Dans cette norme E4, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 1 Objectif de Développement Durable (ODD) :</i>	E4-2 : Politiques liées à la biodiversité et aux écosystèmes	Notre politique liée à la biodiversité et aux écosystèmes	25
	E4-3 : Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	Nos actions 2024 en lien avec la biodiversité et aux écosystèmes	25-26
	E4-4 : Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	26
	E4-5 : Métriques d'incidence liées à l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	Non applicable	/
	E4-6 : Incidences financières escomptées des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	Non applicable	/
ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
ESRS E5	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Utilisation des ressources et économie circulaire, nos enjeux	27
Utilisation des ressources et économie circulaire	E5-1 : Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	Notre politique liée à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	27
<i>Dans cette norme E5, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 2 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>	E5-2 : Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Nos actions 2024 en lien avec l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	28
 	E5-3 : Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Nos cibles en lien avec l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	28
	E5-4 : Ressources entrantes	Flux de ressources entrantes	28
	E5-5 : Ressources sortantes	Flux de ressources sortantes - déchets	28
	E5-6 : Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Non applicable	/

ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page
	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	Intérêts et points de vue de nos parties prenantes	15
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Effectif de notre organisation, nos enjeux	30-31
	S1-1 : Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	Nos politiques liées à l'effectif de notre organisation	31-32-33
	S1-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	Nos différents échanges en interne	34
	S1-3 : Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	Notre mécanisme de gestion des préoccupations	33
ESRS S1			
Effectif de l'entreprise	S1-4 : Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	Nos actions 2024 en lien avec l'effectif de notre organisation	35
<i>Dans cette norme S1, Fideliante vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 4 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>	S1-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Nos cibles	37
	S1-6 : Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Annexe 1 : Note méthodologique Présentation de l'effectif de notre organisation	48 36
	S1-7 : Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	Annexe 1 : Note méthodologique	48
	S1-8 : Couverture des négociations collectives et dialogue social	Couverture des négociations collectives et dialogue social	36
	S1-9 : Métriques de diversité	Diversité	36
	S1-10 : Salaires décents	Salaires décents	36
	S1-11 : Protection sociale	Protection sociale	36
	S1-12 : Personnes handicapées	Personnes handicapées	36
	S1-13 : Métriques de la formation et du développement des compétences	Formation et développement des compétences	37
	S1-14 : Métriques de santé et de sécurité	Santé et sécurité	37
	S1-15 : Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Equilibre entre vie professionnelle vie privée	37
	S1-16 : Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Rémunération	37
	S1-17 : Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	37



Annexe 4 : Liste des points de données qui découlent d'une autre législation de l'UE

Exigence de publication et point de donnée relatif	Page	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	12	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (5);	
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable paragraphe 30	14	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I			
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14	24				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris» paragraphe 16, point g)	24		Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES paragraphe 34	24	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique: métriques d'alignement		
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) paragraphe 38	22	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I			
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	22	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I			
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	23	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	23	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	32	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	33	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	37	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	37	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	37	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	37	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	37	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	37	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur no 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finals paragraphe 16	38	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I			
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	43	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	44	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	43	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I			



Crowe Fideliance

Grandir, plutôt que grossir !

<https://www.fideliance.fr>

Mai 2025