



Crowe Fideliance

2025



**RAPPORT
DE DURABILITÉ**

Editos



Jean-Luc Flabeau
Président
Crowe Fideliante

Piloter notre transformation avec responsabilité

Cette nouvelle édition de notre rapport de durabilité témoigne de la **montée en maturité** de notre démarche. Au fil des années, nous avons renforcé notre capacité à **mesurer nos impacts**, à **structurer nos actions** et à **intégrer les enjeux ESG dans notre pilotage**. Cette progression nous a permis de réviser certaines de nos cibles afin de les rendre plus pertinentes et plus ambitieuses au regard de nos enjeux prioritaires.

Cette dynamique s'inscrit dans une réflexion plus large sur l'avenir de notre Groupe. Nous travaillons actuellement à une **nouvelle feuille de route stratégique** qui intégrera pleinement les opportunités offertes par l'intelligence artificielle et les évolutions de nos métiers. Nous sommes convaincus que ces transformations constitueront un levier majeur de création de valeur pour nos clients comme pour nos équipes.

Pour autant, l'innovation ne peut se construire sans une attention constante portée à **notre capital humain**, à **l'éthique** et à **la responsabilité** qui fondent notre identité. Notre ambition reste inchangée : **conjuguer performance, innovation et durabilité** au service de nos collaborateurs, de nos clients et de nos territoires.

Faire de la RSE un levier de création de valeur

Nous avons poursuivi nos efforts pour fiabiliser les données, harmoniser les indicateurs et renforcer le pilotage de nos actions. Ce travail de fond a été porté avec rigueur et engagement par Laura Méchinaud, notre Responsable RSE, qui a coordonné la réalisation de ce rapport et contribué à faire évoluer nos pratiques de reporting. Je tiens à saluer son implication ainsi que celle de l'ensemble des équipes mobilisées sur ce projet.

Au-delà des chiffres, je retiens surtout **l'implication croissante des ambassadeurs RSE, des fonctions supports, des associés et des collaborateurs**. Cette mobilisation collective est essentielle pour faire vivre notre démarche au quotidien et ancrer durablement ces enjeux dans nos pratiques.

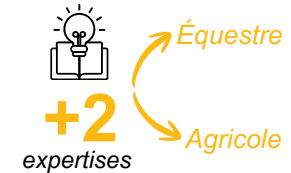
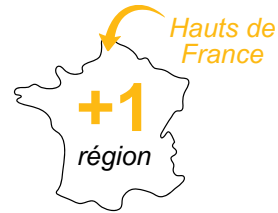
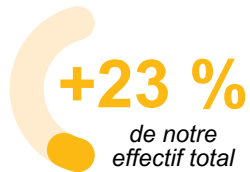
Notre ambition est désormais d'aller vers un reporting toujours plus intégré, capable de **relier performance économique et performance extra-financière**. Nous souhaitons mieux mesurer la valeur créée par nos actions et renforcer notre capacité à piloter leur impact dans le temps. Plus qu'un exercice de reporting, la RSE constitue aujourd'hui **un véritable levier de transformation, d'innovation et de création de valeur** durable pour l'ensemble de nos parties prenantes.



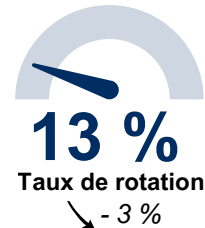
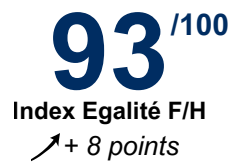
Sarah Guéreau
Associée
Responsable du pôle
Fid'Impact

Faits marquants 2024-2025

AUDACIEUX dans notre développement



ATTENTIFS à nos collaborateurs et collaboratrices



ENGAGÉS auprès de nos clients



ENGAGÉS pour la planète



Faits marquants 2024-2025

Nos nouvelles évaluations RSE

Notre première évaluation EcoVadis

L'évaluation EcoVadis est une plateforme qui analyse la performance RSE des entreprises et de leur chaîne d'approvisionnement. 4 thèmes sont abordés au sein de l'évaluation :

- social & droits humains,
- environnement,
- éthique,
- achats responsables.

Notre Groupe Crowe Fideliance a lui-même été évalué par Ecovadis et a obtenu la note de 78/100, récompensée par la médaille Gold. Cette expérience concrète est la garantie de notre compréhension fine du processus et de ses exigences.

Fid'Impact est également maintenant partenaire de formation accrédité EcoVadis et habilité à accompagner les entreprises dans leur préparation et leur progression.



Notre seconde évaluation Impact Score

L'enjeu majeur de structurer un langage commun autour de l'impact est porté par le Mouvement Impact France grâce à son Impact Score.

C'est un référentiel gratuit permettant aux entreprises d'évaluer leur contribution sociale et environnementale. Le questionnaire a trois grands volets : limiter les impacts négatifs, partager le pouvoir et la valeur et avoir une stratégie à impact positif. Fideliance a réalisé son Impact Score pour la première fois en 2023, avec un score de 52/100. Nous sommes fiers d'augmenter notre note à 59/100 en 2025.



Palmarès de la Durabilité, CNCC

Preuve de notre engagement, nous avons publié en 2025 notre premier rapport de durabilité au format CSRD de manière volontaire. Celui-ci a été récompensé au Palmarès de la Durabilité 2025 par la CNCC, par le prix de la meilleure démarche RSE.



Audit de notre bilan carbone

En 2024, nous avons fait le choix de faire auditer notre bilan d'émission de gaz à effet de serre par un Commissaire aux Comptes externe et indépendant.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche de validation de nos données climatiques publiées.

Notre calcul est exclusivement réalisé en interne. Une revue externe permet de fiabiliser fortement nos résultats. L'auditeur analyse le périmètre organisationnel, les facteurs d'émission retenus, la cohérence des données d'activité ainsi que les hypothèses émises.

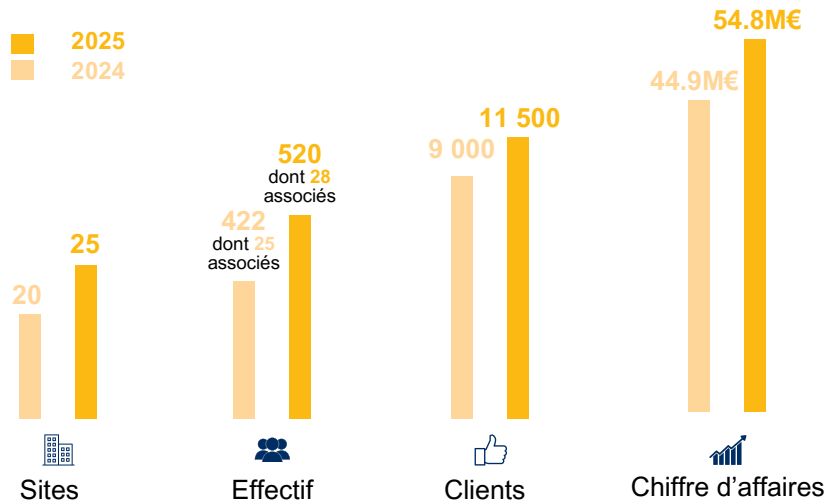
⊙1		
Organisation générale		6
⊙2		
Informations environnementales		19
⊙3		
Informations sociales		27
⊙4		
Information de gouvernance		39
⊙5		
Annexes		42

SOMMAIRE

01 ORGANISATION GÉNÉRALE

Nos chiffres clés	7	La formation de nos associés aux enjeux de durabilité	12
Notre raison d'être et nos valeurs	7	Notre système de gouvernance globale	13
Notre chiffre d'affaires par expertise	7	Notre gouvernance des enjeux de durabilité	14
Nos compétences multiples pour des services pluriprofessionnels et innovants	8	Intérêts et points de vue de nos parties prenantes	15
Notre stratégie et modèle économique	9	Notre résultat de double matérialité	16
Notre chaîne de valeur	10	Nos cibles ESG prioritaires	17
Nos sites de proximité	11		

Nos chiffres clés



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.

ATTENTIFS ENGAGÉS AUDACIEUX

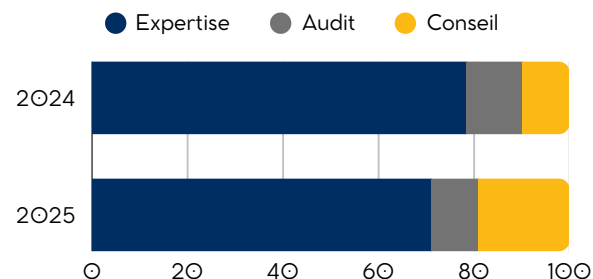
Nos collaborateurs

- 6 550 heures** de formations dispensées (comparaison 2024 : + 0.7 %)
- 61 %** de nos associés et responsables sont des femmes (comparaison 2024 : + 2%)
- 117 stagiaires et apprentis** accueillis (comparaison 2024 : - 7%)
- 18 stagiaires et mémorialistes DEC** accueillis

Notre croissance durable

- 75.1 % des collaborateurs** trouvent que Fideliance intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels (comparaison 2024 : -3%)
- + de 70 missions ESG** réalisées (comparaison 2024 : +40%)

Notre chiffre d'affaires par expertise



Notre engagement local

- 70 000 €** alloués aux mécénats et dons (comparaison 2024 : +17%)

Notre planète

- 2.36 tonnes de CO2e** par collaborateur (comparaison 2024 : -8.3%)

Notre labélisation

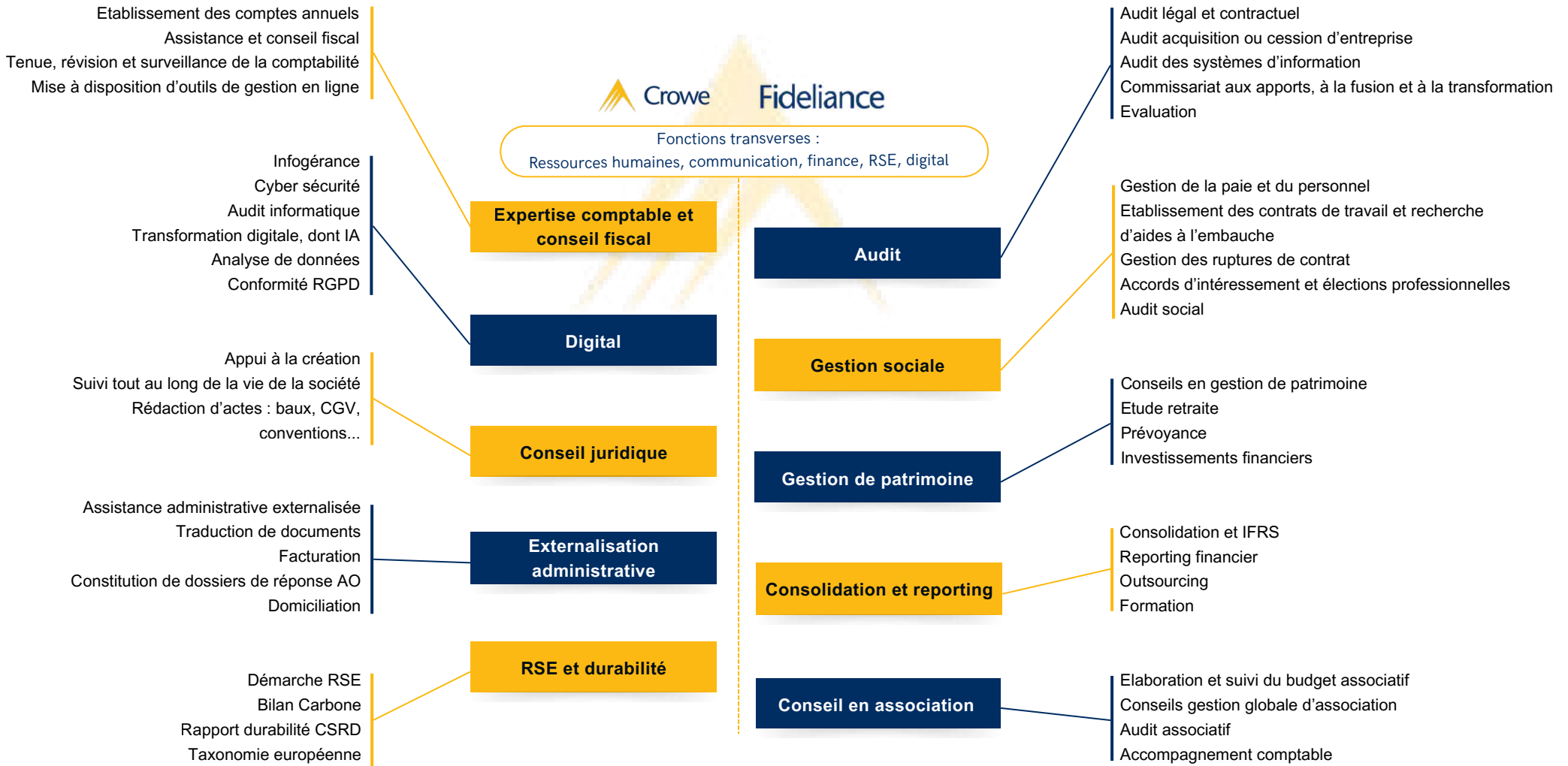
Le label Lucie est très largement reconnu pour son exigence, son indépendance et sa transparence de par l'ISO 26000 et ses 7 principes directeurs.

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

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

Une relation de confiance avec nos clients et partenaires

- 11 500 clients qui nous font confiance
- Une relation de proximité grâce à notre présence sur 25 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
- Systèmes 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

- 74.58 kWh/m² d'énergie consommée (-0.41 %)
- 6 791.30 kilomètres/collaborateur parcourus (-0.22%)
- Investissements fonciers (25 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



Fid'Equin

Fid'Asso

Fid'Agri

CRÉATION DE VALEUR

- 61 recrutements en année civile 2025
- Croissance des effectifs de 23%
- 148 190 € dépensés en coût pédagogique de formation
- Plus de 60% de nos collaborateurs recommandent Fideliance
- Top 30 des entreprises préférées sur "Welcome to the Jungle", tous secteurs confondus (2025)
- Index égalité femmes-hommes : 93/100

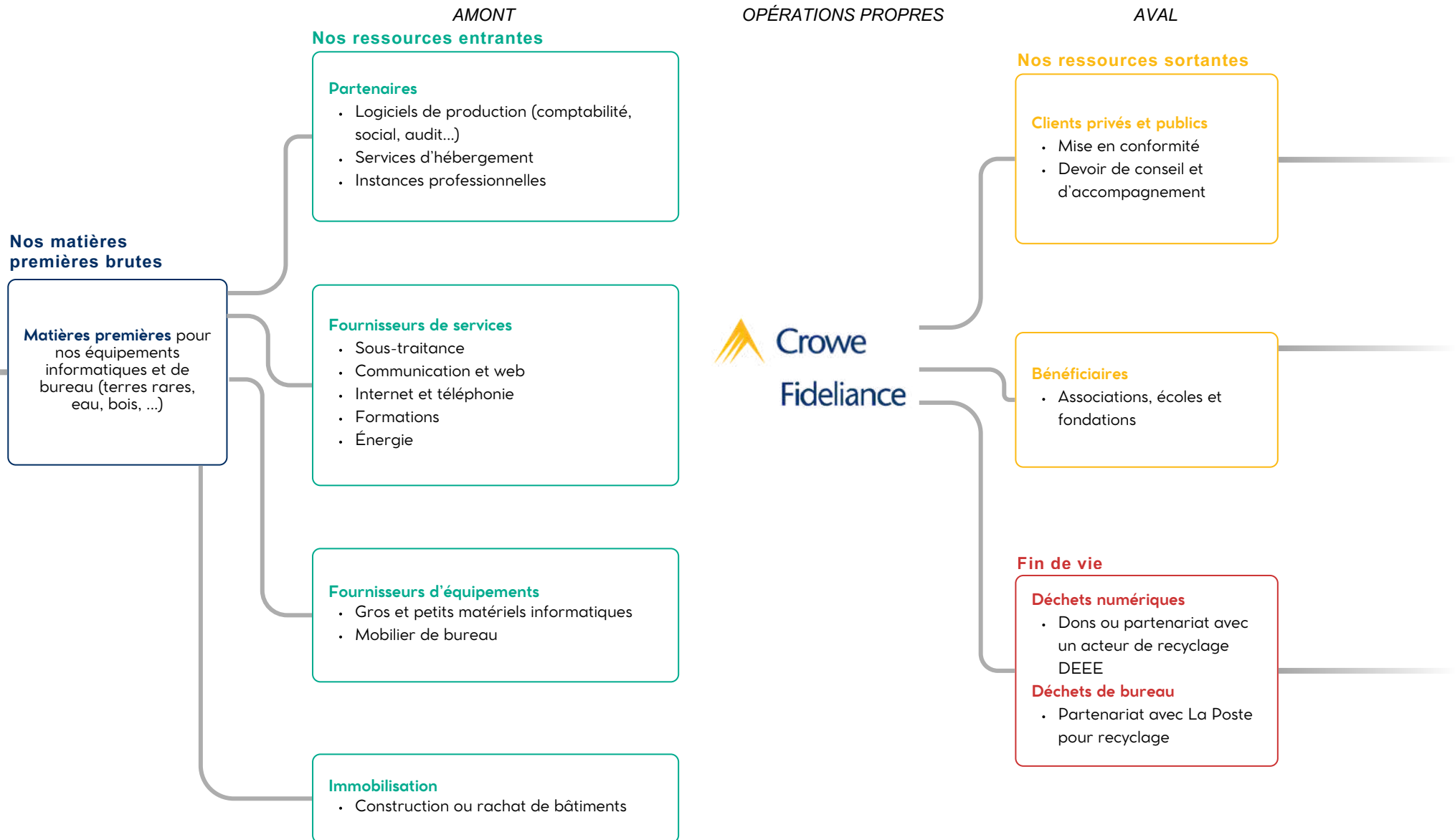
- 54.8 millions d'euros de chiffre d'affaires
- Fideliance est dans le top 32 des cabinets français
- Tiers de confiance reconnu, disponible et réactif

- Contribuer à l'évolution des cadres réglementaires
- Mettre en place et partage d'outils digitaux
- Partager nos expertises techniques, perspectives futures
- Allouer 70 000 € aux mécénats et dons

- 790K€ 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

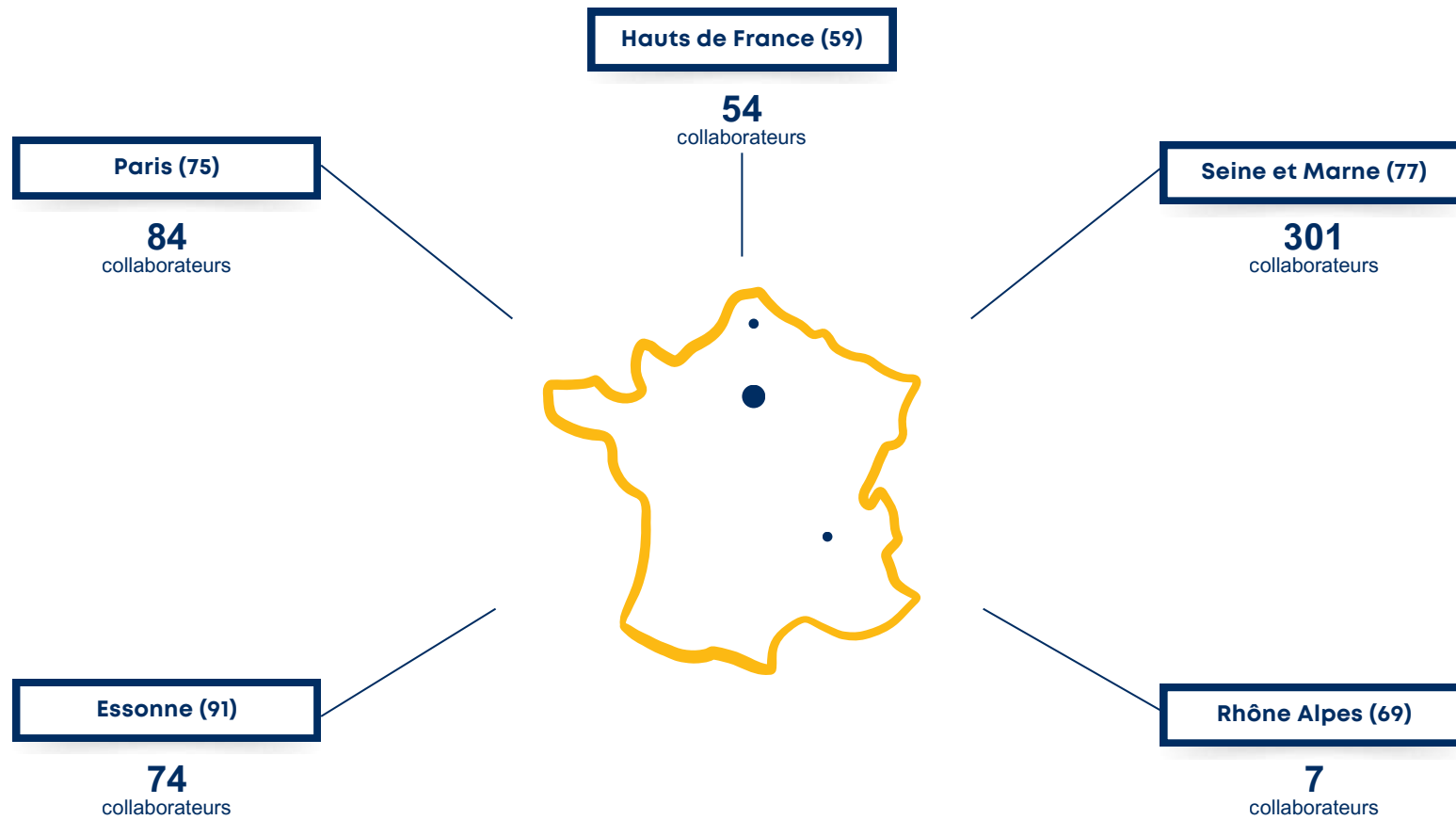
- 100% de notre capital détenu par les 28 associés représentant notre groupe

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**, dans la région **Auvergne Rhône Alpes** et des **Hauts-de-France**.







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.

Nous avons 9 associés (32 %) 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 compétences de nos associés en matière de durabilité sont matérialisées comme suit :

-  Enjeux sociaux
-  Enjeux de gouvernance
-  Enjeux numériques
-  Enjeux de qualité
-  Commissaires aux comptes habilités à certifier les informations de durabilité

Implication de nos associés dans des instances professionnelles ou associatives

Nos associés s'impliquent à travers leurs rôles bénévoles au sein d'associations (président, trésorier, interventions régulières), en tant que membres de réseaux d'entreprises locales ou encore au sein des institutions de la profession (syndicats professionnels, Ordres d'experts-comptables, Compagnies des Commissaires aux Comptes, ATH...).

71 % d'instances professionnelles des associés présents au sein ou associations



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 CHOLET
Directeur de bureau
Pôle expertise



Jean-François COLLET
Directeur de mission
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 MALLÉN
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle audit



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



Stéphane MARTORANA
Expert-comptable
Pôle expertise



Nell NAVARRO
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

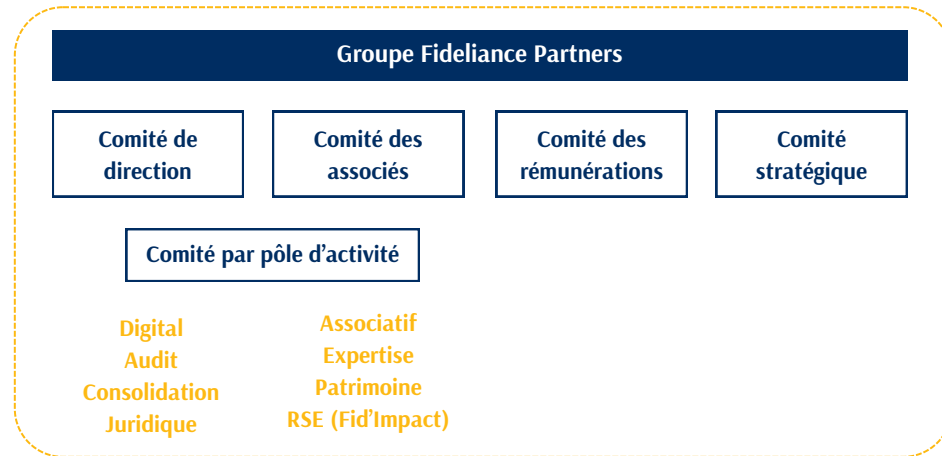


Vincent RUIDE
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
Pôle expertise



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

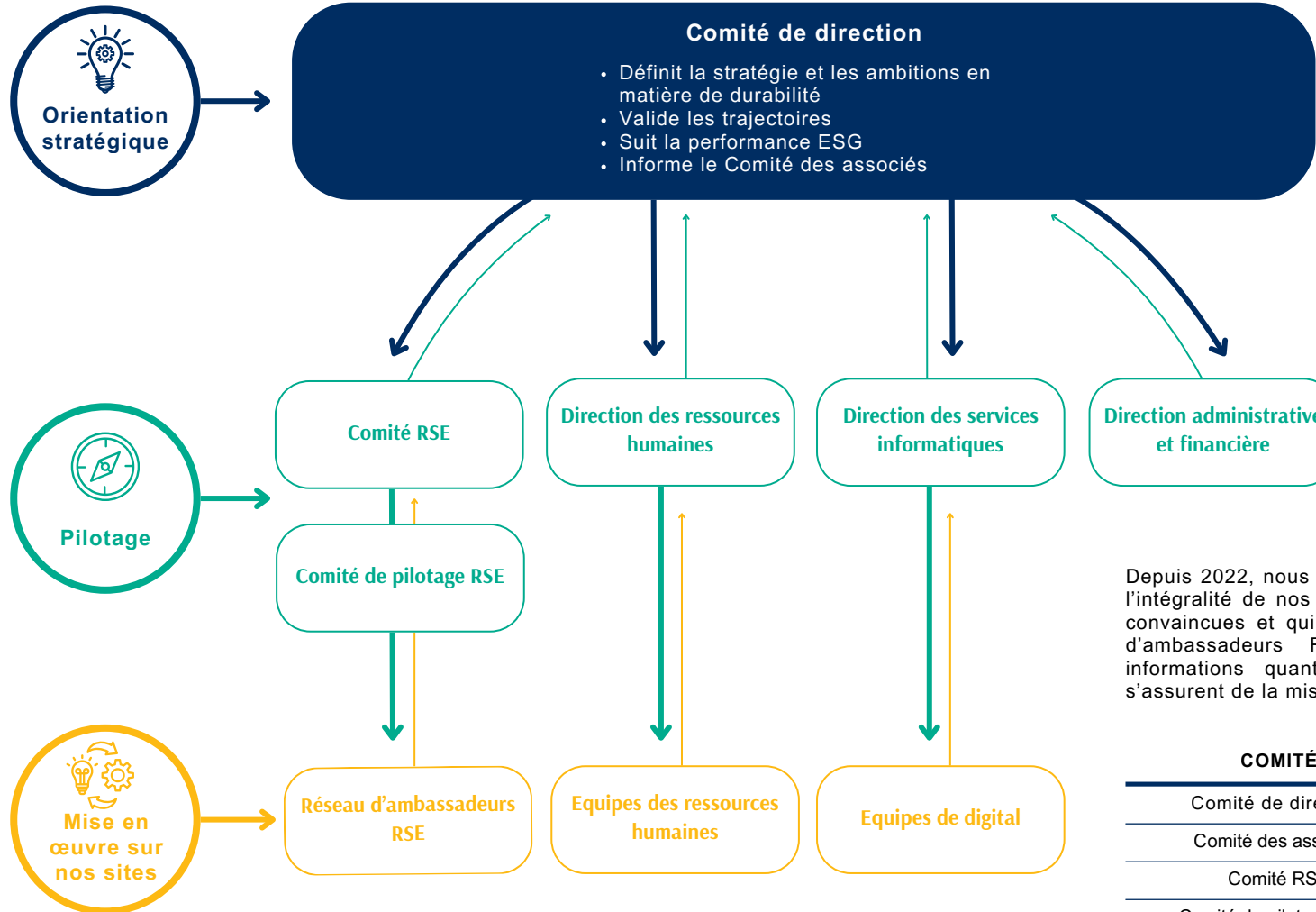
	2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Comité de direction	2	4	6	2	4	6
%	33.3%	66.7%		33.3%	66.7%	
Comité des associés	7	18	25	8	20	28
%	28%	72%		29%	71%	
Comité stratégique	2	6	8	2	6	8
%	25%	75%		25%	75%	
Comité RSE	4	2	6	5	2	7
%	66.7%	33.3%		71.4%	28.6%	

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 AUDDO
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, Esteban LUCAS (Responsable administrateur réseaux et systèmes), Aurélie CHABAUD (DRH), Isabelle LOBAO (Responsables achats) 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



Depuis 2024, 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 2024 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 4 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

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.

Fideliace 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 Fideliace 	Dons, actions locales

Résultat de notre double matérialité

Notre processus d'identification de nos enjeux est détaillé en annexe. La double matérialité indique nos enjeux prioritaires :



Changement climatique



Biodiversité



Economie circulaire



Effectif propre de notre organisation



Consommateurs finaux



Conduite des affaires

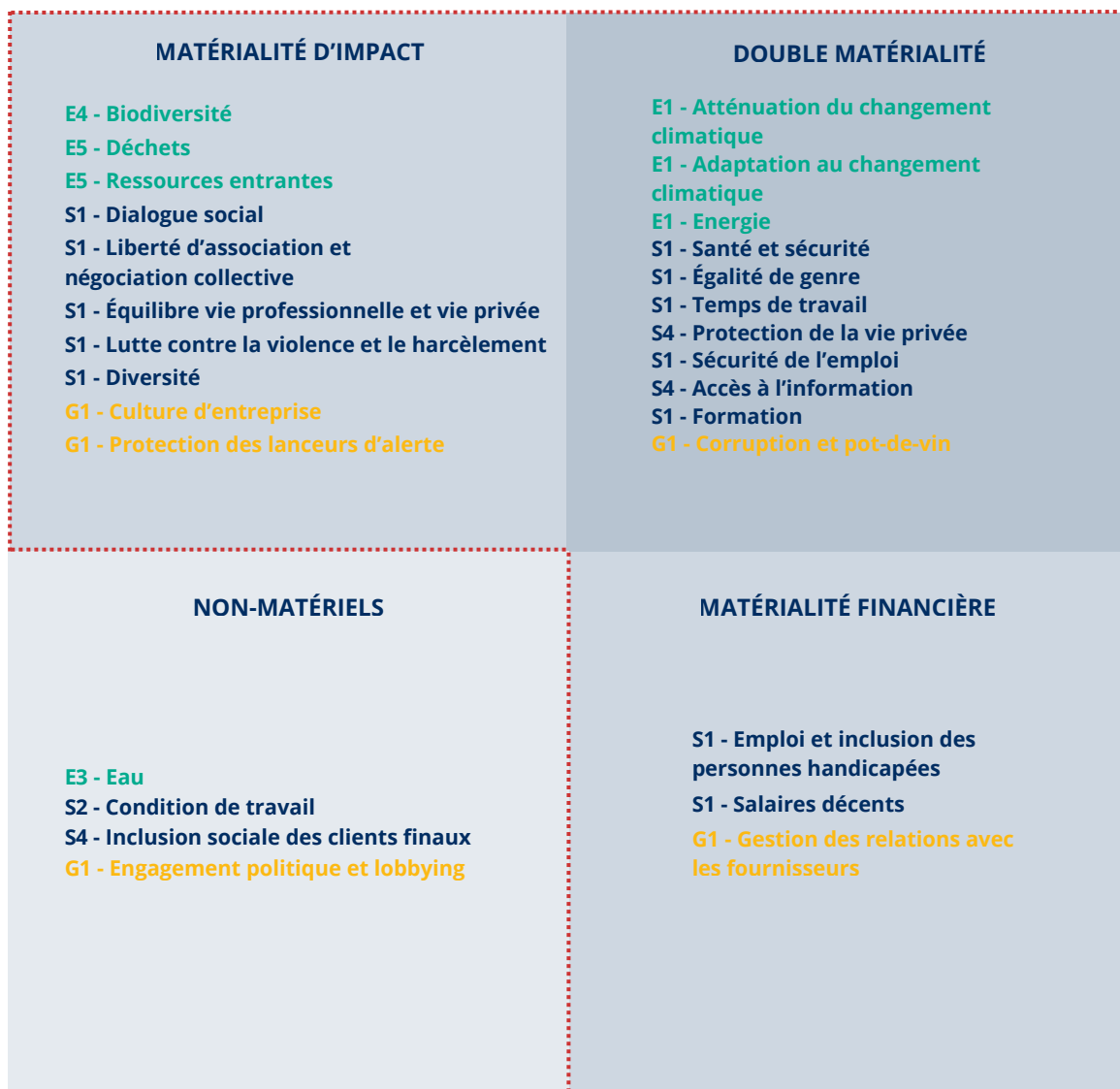
● Environnement ● Social ● Gouvernance

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




ATTENTIFS à nos collaborateurs et collaboratrices

Enjeux	Résultat 2024	Résultat 2025	Cible 2025 *	Suivi	Cible 2026 *
Dialogue social	74.7 % de répondants à l'enquête Choose my Company	75.3 % de répondants à l'enquête Choose my Company	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 70 %	✓	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 75 %
Santé et sécurité	100%	100%	Maintenir 100 % de nos salariés couverts par un système santé-sécurité	✓	Mise en place d'une action sur notre risque routier d'ici 2027
Equilibre vie professionnelle/privée	2 jours de télétravail par salarié	2 jours de télétravail par salarié	Maintenir 2 jours de télétravail par salarié	✓	Obtenir > 70 % de répondants à l'enquête indiquant être satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle
Egalité de genre et de rémunération	85/100 Index F/H **	93/100 Index F/H **	Atteindre un index 90/100 d'ici 3 ans**	✓	Maintenir notre index au-delà de 90/100**
 Effectif de notre organisation Formation et compétences	19 heures de formation par salarié	18 heures de formation par salarié	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié	✗	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié
Emploi et inclusion	Organisation du Duoday sur 5 sites avec 5 duos	Organisation du Duoday sur 11 sites avec 17 duos	Etendre l'organisation du Duoday sur 10 sites	✓	Renouveler le Duo Day en réalisant un suivi des stagiaires pour proposer un stage Sensibilisation des équipes et nouveaux embauchés à la RQTH
Diversité	60 % de femmes au poste de responsable	60 % de femmes au poste de responsable	Continuer la promotion de l'égalité des chances à l'embauche et lors des promotions internes	✓	Une communication autour de la femme auprès de nos équipes
Lutte contre la violence et le harcèlement	0 amende	0 amende	0 amende	✓	Communication sur la lutte contre la violence via le lancement d'alerte

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

**Périmètre : entité Fideliance


ENGAGÉS pour la planète

Enjeux	Résultat 2024	Résultat 2025	Cible 2025 *	Suivi	Cible 2026 *
 Changement climatique	Atténuation	2.58 tonnes de CO2 / ETP	2.36 tonnes de CO2 / ETP	-20 % tCO2 / ETP d'ici 2030	● -20% tCO2 / ETP d'ici 2030 Groupe de travail mobilité Renouveler les ateliers vélos sur au moins 5 sites
	Adaptation			Plan d'adaptation d'ici 2026	✗ Plan d'adaptation des nouveaux sites
	Energie	467.83 MWh 74.89kWh/m2	563.4 MWh 74.58kWh/m2	-40 % d'ici 2030	✗ -10 % kWh/m2 d'ici 2030 Réaliser un diagnostic à Meaux
 Biodiversité	Etat des lieux des sites proches de zones protégées	3 actions de préservation	Une action de préservation des sites	✓	Maintenir 3 actions
 Economie circulaire	Ressources entrantes	9.2 % des écrans achetés neufs reconditionnés	16.4 % des écrans achetés neufs reconditionnés	25 % des écrans achetés neufs reconditionnés	● 25% des écrans achetés neufs reconditionnés d'ici 2027 Déploiement de la fresque numérique
	Déchets	75 % des sites avec le tri sélectif	83.3 % des sites avec le tri sélectif	100 % des sites avec le tri sélectif	✗ 100 % des sites avec le tri sélectif

ENGAGÉS auprès de nos clients

Enjeux	Résultat 2024	Résultat 2025	Cible 2025 *	Suivi	Cible 2026 *
 Nos clients	Accès à l'information de qualité	288 clients présents aux cycles de formation	250 clients présents aux cycles de formation	Réalisation d'une enquête satisfaction client d'ici 2026	● Réalisation d'une enquête satisfaction client fin 2026 Renouvellement de la Journée de l'Impact

ENGAGÉS auprès de nos parties prenantes

Enjeux	Résultat 2024	Résultat 2025	Cible 2025 *	Suivi	Cible 2026 *
 Conduite des affaires	Relation fournisseurs (délai de paiement)	35 jours de délai de paiement	39 jours de délai de paiement	Maintenir à 35 jours de délai	✗ Dialoguer avec nos fournisseurs via la création d'un questionnaire RSE
	Protection des données / cyberattaques	100 % des collaborateurs sensibilisés	100 % des collaborateurs sensibilisés	Maintenir 1 intervention auprès des collaborateurs	✓ Piloter le nombre de personnes ayant répondu à un test de phishing
	Dons / Mécénat	59 655 €	70 000 €	-	




*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	24
Utilisation des ressources et économie circulaire	25

Rappel de nos cibles environnementales prioritaires

ENVIRONNEMENT	Sous-thème	Cible
 Changement climatique	Atténuation du changement climatique	-20% tCO2 / ETP d'ici 2030 Groupe de travail mobilité Renouveler les ateliers vélos sur au moins 5 sites
	Adaptation au changement climatique	Plan d'adaptation des nouveaux sites
	Energie	-10 % kWh/m2 d'ici 2030 Réaliser un diagnostic à Meaux
 Biodiversité		Maintenir 3 actions
 Economie circulaire	Ressources entrantes	25% des écrans achetés neufs reconditionnés d'ici 2027 Déploiement de la fresque numérique
	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 la nécessité de nous 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

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.

Fideliance 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 2025 en lien avec le changement climatique

- Action pour promouvoir la mobilité douce

En mars 2025, nous avons fait appel à un prestataire local, Rustine et Manivelles, pour réaliser des ateliers sur les vélos personnels de nos collaborateurs. Le prestataire intervient sur deux ateliers :

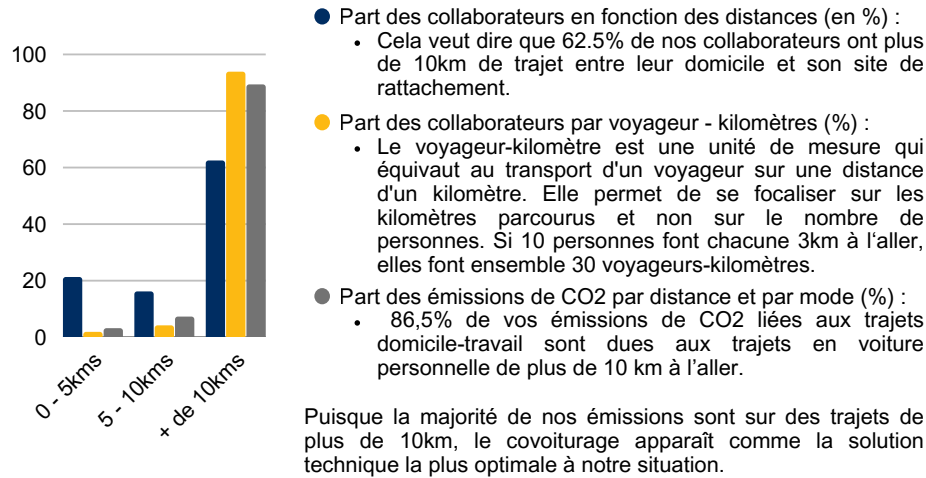
1. Contrôle technique (contrôle global du vélo avec quelques réglages simples et conseils)
2. Réparation (porte sur un ou deux actes de réparation sur le vélo)

Plus de 30 vélos ont bénéficié de l'atelier sur 3 sites (Fontainebleau, Vaux-le-Pénil et La Ferté-sous-Jouarre).



Action pour une mobilité douce

Nous avons fait appel au prestataire 1km à pied afin d'établir un diagnostic des déplacements domicile-travail, afin d'identifier site par site les habitudes de déplacements et les leviers d'actions possibles au niveau local. Pour rappel, la mobilité représente près de 50 % de notre bilan carbone. Sur 420 salariés inclus dans l'analyse, 71.4 % viennent travailler en voiture, 22.9 % en transports publics et 5.7 % à pied ou en vélo.



- Action pour des pratiques de numérique responsable

Nous avons organisé en juillet 2025 une collecte de matériel informatique sur l'ensemble de nos sites. Les collaborateurs pouvaient amener leurs matériels personnels : ordinateurs, souris, câbles, écrans, téléphones... Nous avons collecté 172 kg de matériels qui ont été donnés à notre partenaire DEEE pour recyclage.

- Action de sensibilisation aux enjeux climatiques

En 2025, 55 collaborateurs ont suivi une Fresque du Climat. Cette sensibilisation a été initiée en 2022. Au total, ce sont près de 240 collaborateurs sensibilisés.

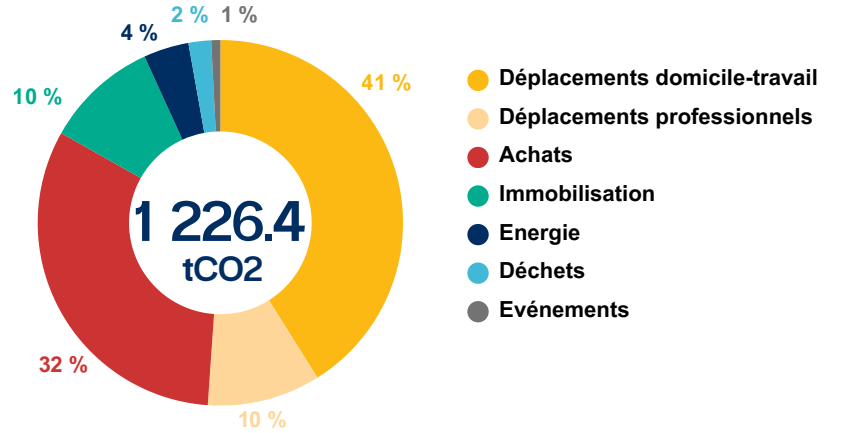
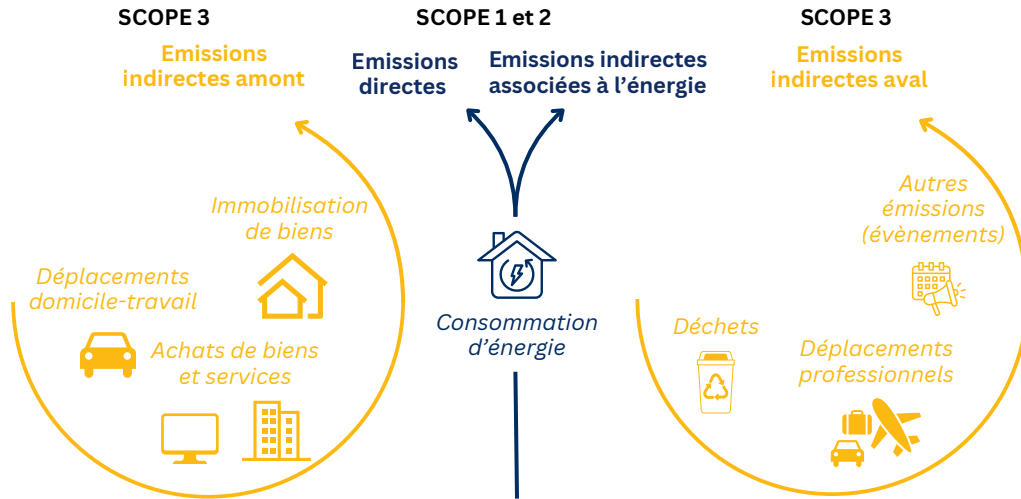
Cibles liées au changement climatique

En 2026, nous souhaitons continuer le déploiement de l'atelier sur au moins 5 de nos sites.

Suite aux résultats de notre analyse 1km à pied sur les déplacements domicile-travail, nous souhaitons proposer un groupe de travail sur Fontainebleau afin de proposer des actions adaptées en terme de mobilité.

Consommation d'énergie et mix énergétique

Consommation d'énergie et mix énergétique	2023	2024	2025
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	97	89	91
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles (en MWh)	32	21	14
Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	129	110	106
<i>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	27%	24%	19%
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	247	255	322
<i>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	56%	55%	57%
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	101	102	135
<i>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	21%	22%	24%
Consommation totale d'énergie (en MWh)	477	467	563
Consommation d'énergie (kWh) par m2	73.29	74.89	74.58
Variation N / N-1		+2%	-0.41%



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 et logiciels
 - Fournitures et mobilier de bureau
- Nos bâtiments, avec 25 sites

Nos bilans de gaz à effet de serre 2024 et 2025 ont été audités par un tiers indépendant. Cette démarche est entreprise afin de répondre aux attentes de nos parties prenantes et dans l'objectif de fiabiliser nos calculs.

Émissions brutes de nos gaz à effet de serre

Scope	2024 (en tonnes CO2e)	2025 (en tonnes CO2e)	Variation
Scope 1	18.30	16.50	-0.5%
Scope 2	14.92	16.53	
Scope 3	1 051.82	1 193.41	+ 13.5%
Total	1 085.04	1 226.44	

Intensité	Données comparatives	2024	2025	Variation
Émissions totales de GES par chiffre d'affaires net (en kgCO2e/k€ de chiffre d'affaires)	2024	24.17	22.38	- 7.4%
Émissions totales de GES par ETP (en teqCO2/ETP)	2024	2.58	2.36	- 8.3%

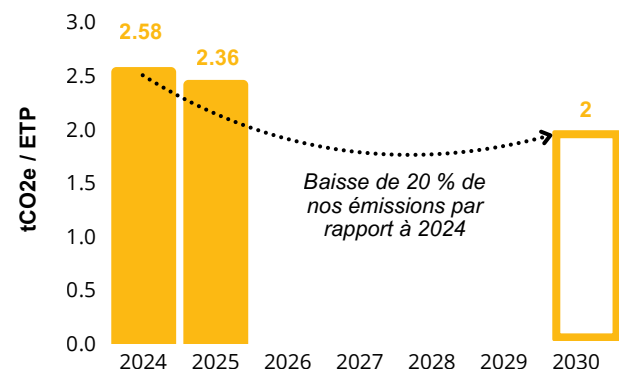
2.36 tCO2e par collaborateur

Nos objectifs de réduction : trajectoire et empreinte carbone

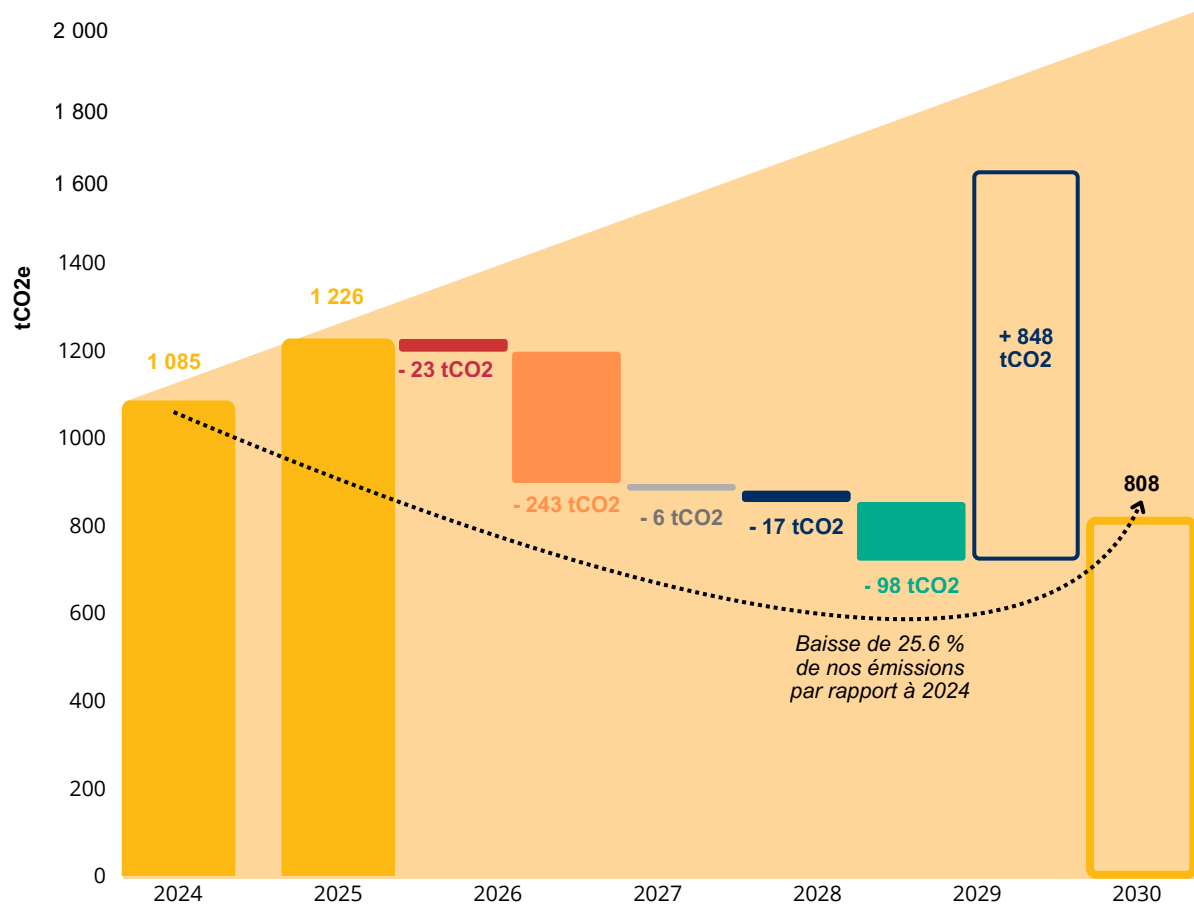
Notre bilan carbone 2024 est notre année de référence pour notre trajectoire de décarbonation. Nous nous sommes alignés avec les ambitions du référentiel SBTi (Science Based Target initiative) afin de définir notre objectif à 2030 pour respecter les Accords de Paris et limiter le réchauffement de la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

Notre trajectoire par intensité (ETP)



Notre trajectoire en absolue et actions de décarbonation à 2030



- Emissions totales Business As Usual
- Emissions carbonées réelles
- Cible 2030
- Trajectoire Science Based Target (1.5°C Scope 1, 2 et 3)

- Energie
- Déplacements domicile-travail
- Déplacements professionnels
- Numérique (reconditionné)
- Achats responsables
- Impact de la croissance dans le reste à réduire

Biodiversité et écosystèmes

Notre politique liée à la biodiversité et aux écosystèmes

Depuis sa création, Fideliante 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 2025 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, pour une deuxième année consécutive. 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. Cette année nous avons eu 33 participants (14 en 2024).

- Action de collecte de déchets – Meaux et Paris

Depuis 5 ans consécutifs, dont 3 ans autour de l'étang Carazza à côté du Colisée de Meaux, nous organisons une collecte des déchets. Pour la première année, nous avons étendu la collecte de déchets dans le Marais, réunissant nos deux sites parisiens. 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 ! Une dizaine de participants était présents à Paris et à Meaux.

Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes

En 2024, 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. À ce titre, 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

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. Fideliance 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.
- Déployer des écrans recyclés pour le télétravail.
- 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
minimum sur nos
ordinateurs

EN AMONT

Une garantie minimale de 3 ans sur les ordinateurs est demandée. La durée de vie moyenne d'un équipement est de 5 ans.

PROLONGER LA DURÉE DE VIE

En cas de dysfonctionnement, nous privilégions le remplacement du composant défectueux pour prolonger la durée de vie de l'équipement (ex : la batterie).

EN AVAL

Programmes de recyclage des équipements informatiques en trois phases

Réutilisation interne

Les ordinateurs les plus anciens toujours fonctionnels sont donnés à des profils moins exigeants (apprentis, stagiaires ...)

Réutilisation externe

Donations à des associations ou principalement à des écoles, lorsque l'équipement est encore utilisable.

Fin de vie

Lorsque l'équipement n'est plus fonctionnel, nous confions le recyclage de notre matériel à un partenaire spécialisé, local et certifié DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), qui se charge de collecter et de recycler les composants informatiques.

Flux de ressources entrantes - achats 2025

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.

	2024	2025
Type d'équipement - reconditionné		
Ecran	13	10
Desktop	1	15
Type d'équipement - neufs		
Ecran	128	51
Imprimante	3	2
Ecran portatif	27	38
Ordinateur portable	154	109
Desktop	16	17
Part des écrans neufs achetés en reconditionnés	9.2 %	16.4 %

16.4% des écrans neufs achetés en **RECONDITIONNÉS**

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 sortantes - déchets 2025

Depuis cette année, nos déchets numériques sont suivis par type de composants mais aussi par 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...

	2024	2025
Type d'équipement - réemploi		
Ecran	12	10
Ordinateur portable	72	34
Type d'équipement - recyclage		
Casque	2	3
Ecran	19	66
Imprimante	5	3
Onduleur	5	1
Ordinateur fixe	23	36
Ordinateur portable	55	36
Scanner	13	14
Serveur	3	10
Part des flux sortants réutilisés	40 %	21 %
Part des flux sortants recyclés	60 %	79 %



100% de nos déchets numériques sont **REUTILISÉS** ou **RECYCLÉS**

3 INFORMATIONS SOCIALES

Effectif de notre organisation	28
Nos clients	36

Rappel de nos cibles sociales prioritaires

SOCIAL

 Effectif de notre organisation	Dialogue social	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 75 %
	Santé et sécurité	Mise en place d'une action sur notre risque routier d'ici 2027
	Equilibre vie professionnelle et vie privée	Obtenir au moins 70 % de répondants à l'enquête indiquant être satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle
	Egalité de genre et de rémunération	Maintenir notre index au-delà de 90/100 **
	Formation et développement des compétences	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié
	Emploi et inclusion des personnes handicapées	Renouveler le Duo Day en réalisant un suivi des stagiaires pour proposer un stage Sensibilisation des équipes et nouveaux embauchés à la RQTH
	Diversité	Une communication autour de la femme auprès de nos équipes
	Lutte contre la violence et le harcèlement	Communication sur la lutte contre la violence via le lancement d'alerte
	 Nos clients	Accès à l'information de qualité

**Périmètre : entité Fideliance

Effectif de notre organisation

Fideliance est implanté en France, avec un effectif de 520 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 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 (12 événements en 2025), 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 3 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 !

	2024	2025
Nombre de candidatures reçues	14 281	21 117
Nombre d'entretiens de pré-qualification	433	441
Nombre d'entretiens	181	133
Nombre de recrutements	67	61

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.

	Effectif au 31.12.2024			Effectif au 31.12.2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés permanents (CDI)	273	99	372	340	130	470
%	73 %	27 %	88 %	72 %	28 %	90 %
Nombre de salariés temporaire (CDD)	1	0	1	1	0	1
%	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Nombre de salariés temporaire (Alternance)	23	26	50	21	28	50
%	47 %	53 %	12 %	43 %	57 %	10 %
Nombre total de collaborateurs	297	125	422	362	158	520
%	70 %	30 %		70 %	30 %	

	2024	2025
Nombre de départs sur l'année (hors mutation et alternance)	60	62
Le taux de rotation	16 %	13 %
	2024	2025
Nombre de transformation de contrat d'alternance vers un CDI	3	5
Nombre total de fin de contrat d'alternance transformable en CDI	12	13
Part des alternants embauchés en fin de contrat	25 %	38 %

Equilibre vie professionnelle – vie personnelle et temps de travail

» Notre politique

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 règlementaire 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 joints à distance : messagerie électronique, logiciels, application de messagerie, internet/intranet, etc

- Charte télétravail

Notre charte donne la possibilité de télétravailler au minimum deux journées par semaine pour l'ensemble des collaborateurs selon l'entité de rattachement. 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 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.

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.

» Nos résultats

	2024	2025
Part de nos collaborateurs satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle	67.6 %	67.8 %

67.8% sont satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle

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

	2024			2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Part des salariés ayant pris un congé maternité / paternité	11	4	15	15	6	21
%	73 %	27 %		71 %	29 %	
Part des salariés ayant pris un congé parental	15	1	16	8	0	8
%	94 %	6 %		100 %	0 %	
Part des salariés ayant pris un congé proche aidant	0	0	0	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).

Dialogue social

» Notre politique

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 Fidliance

» Nos résultats

	2024	2025
Taux de couverture des salariés par des conventions collectives	100 %	100 %
Part des salariés couverts par des représentants du travail*	70 %	78 %
Taux de participants à l'enquête annuelle collaborateur Choose my Company	74.7 %	75.3 %

*Part des collaborateurs bénéficiant d'un CSE

Santé et sécurité

» Notre politique

Tous les ans, Fideliance 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 Fideliance. 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.

86% de nos collaborateurs bénéficient d'une prise en charge de la mutuelle par Fideliance à hauteur de 80%.

» Nos résultats

100% de notre effectif est couvert par un système de santé et sécurité et bénéficie d'une protection sociale due à l'un des événements majeurs de la vie (maladie, chômage, accident du travail et invalidité, congé parental, et retraite).

	2024	2025
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	0
Nombre d'accidents du travail / trajet	10 (dont 5 avec arrêt de travail)	8 (dont 3 avec arrêt de travail)
Taux d'accidents du travail	7.2	3.52
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail	117	24

Formation et développement des compétences

» Notre politique

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.

» Nos résultats

69.3% des collaborateurs pensent avoir l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences

	2024	2025
Part de nos collaborateurs qui pensent avoir l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences	73.7 %	69.3 %

Nous souhaitons faire augmenter la part de nos collaborateurs qui pensent avoir l'opportunité de développer leurs compétences. Cela passera également par un meilleur pilotage et suivi des heures de formations certifiantes ainsi que les formations internes et de maintien de 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 Fideliance.

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

	2024		2025	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre moyen d'heures de formation par sexe	20 h	15 h	17 h	18 h
Part des salariés participant à des évaluations régulières de performance et de l'évolution de carrière	100%	100%	100%	100%

Inclusion de personnes en situation de handicap

» Notre politique

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

» Nos actions 2025

Référents handicap

Une formation de deux jours nommée "Devenir référent handicap en entreprise" a été suivie par deux personnes de notre service des ressources humaines ainsi qu'une personne membre du CSE de Fideliance. L'objectif des référents handicap est de pouvoir informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap.

Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap

Le 20 novembre 2025 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 d'avoir renouvelé notre participation à cette initiative et d'avoir constitué 17 DUOS sur 11 de nos sites (contre 5 DUOS en 2024) pour accueillir des personnes en situation de handicap lors de cette journée d'échange et de partage. Une des personnes reçues lors du DuoDay a été renouvelée en stage par la suite.

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.



» Nos résultats

	2024		2025	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre de collaborateurs avec la RQTH *	2	2	7	3
%	0.47 %	0.47 %	1.35 %	0.58 %

*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

	2024	2025
Nombre de Duos formés	5	17
Nombre de sites participants au Duo Day	5	11

Diversité

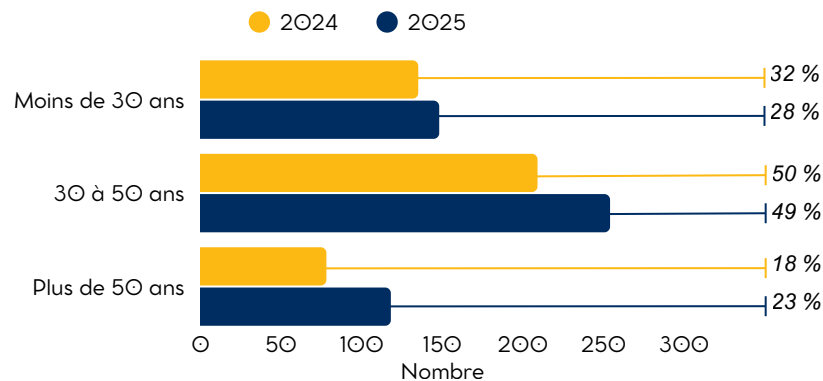
» Notre politique

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

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

» Nos résultats

	Effectif au 31.12.2024			Effectif au 31.12.2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Associé	7	18	25	8	20	28
%	28 %	72 %		29 %	71 %	
Responsable	62	29	91	68	29	97
%	68 %	32 %		70 %	30 %	
Collaborateur	228	78	306	286	109	395
%	75 %	25 %		72 %	28 %	
Total	297	125	422	362	158	520



Référents harcèlements et lutte contre les discriminations

» Notre politique

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.

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 résultats

Fideliance 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.

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

Egalité de genre et égalité de rémunération

» Notre politique

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. Fideliance obtient une note globale de 93/100. Nous veillons à ce que l'équité de rémunération soit maintenue dans nos équipes.

» Nos résultats

	2024	2025
Index Egalité Femme-Homme *	85/100	93/100

*Périmètre : entité Fideliance

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'axe de calcul de retour de congé maternité est au maximum.

L'équité salariale a toujours été une priorité au sein de Fideliance.

Notre action 2025 liée à la qualité de vie au travail

Challenge sportif fédérateur

En juin 2025, à l'occasion de la Semaine nationale de la QVT, Crowe Fideliance a lancé, pour la 2^e année consécutive, un challenge sportif d'envergure via l'application SquadEasy.



Pendant trois semaines, collaborateurs et managers, tous métiers confondus, se sont mobilisés autour d'un objectif commun : bouger ensemble, créer du lien et partager une dynamique positive à l'échelle du groupe. L'implication directe de nombreux associés a renforcé la portée de l'initiative : associés et collaborateurs ont avancé ensemble, incarnant pleinement les valeurs du groupe.

A travers cette expérience, le collectif a pris tout son sens :

- des équipes qui se retrouvent autrement
- des échanges quotidiens entre sites
- des moments de partage, d'encouragement et de dépassement

Une dynamique collective forte :

- 215 participants répartis en 41 équipes
- + de 45 000 km parcourus (soit plus qu'un tour de la Terre)
- près de 2 000 défis photos réalisés
- 5 000 € reversés à l'association PLAY International grâce à un objectif solidaire atteint

	2024	2025	
 Nombre de participants	152	215	+ 41 %
 Nombre d'équipes formées	23	41	+ 78 %

Ensemble, les équipes de Fideliance avaient un objectif commun : parcourir plus de 30 000km sur le mois du challenge pour réaliser un don à l'association PLAY International. L'objectif a été atteint !

Don de 5 000 €



Depuis 20 ans, PLAY International s'investit pour faire du sport un levier d'éducation et de changement social. Cette action sur le terrain démontre qu'il est possible d'impacter positivement les parcours de vie en inventant de nouvelles façons d'utiliser l'activité physique et sportive : pour favoriser les apprentissages et développer les compétences de vie ; faciliter le dialogue entre des communautés meurtries par la guerre ; ...

1 Les Ultras Paris



2 SERRIS



3 Fid'LFSJ



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.

FID NEWS

Fid'News

Tous les deux mois, les équipes de communication diffusent par mail l'actualité du Groupe. L'objectif est d'informer l'entièreté 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 2 nouveaux labels qui récompensent et valorisent les actions entreprises envers nos collaborateurs : HappyEmployees, qui mesure l'engagement et le bien-être des salariés et évalue la performance ESG (environnement, social et gouvernance) 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. Fideliace fait partie du Top 10 du secteur Audit / Expertise Comptable (50 salariés et plus).

**Rencontre annuelle des équipes**

Depuis trois années consécutives, Jean-Luc Flabeau se lance en janvier dans une rencontre 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

Référents 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.

• **Référents 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.

75.3% de participation au questionnaire Choose My Company en 2025

Nos cibles



Effectifs de notre organisation

Enjeux	Cible 2025	Suivi	Cible 2026
Santé et sécurité	Maintenir 100 % de nos salariés couverts par un système santé-sécurité	✓	Mise en place d'une action sur notre risque routier d'ici 2027
Dialogue social	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 70%	✓	Obtenir un % de répondants à l'enquête > 75%
Equilibre vie professionnelle et vie privée	Maintenir 2 jours de télétravail par salarié	✓	Obtenir au moins 70 % de répondants à l'enquête indiquant être satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle
Egalité de genre et de rémunération	Atteindre un index 90/100 d'ici 3 ans	✓	Maintenir notre index au-delà de 90/100**
Formation et développement des compétences	Atteindre 20 heures de formation en moyenne par salarié	✗	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	✓ ✓ ●	Renouveler le Duo Day en réalisant un suivi des stagiaires pour proposer un stage Sensibilisation des équipes et nouveaux embauchés à la RQTH
Diversité	Continuer la promotion de l'égalité des chances à l'embauche et lors des promotions internes	✓	Une communication autour de la femme auprès de nos équipes
Lutte contre la violence et le harcèlement	0 amende	✓	Communication sur la lutte contre les violences via le lancement d'alerte

Les cibles liées au salaires décents, à la sécurité de l'emploi et au temps de travail ont été retirées.

**Périmètre : entité Fideliance

Nos clients

Nos politiques liées à nos clients

Fideliace 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 Fideliace Digital, constitué de 15 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.

Fideliace a fait l'objet d'un contrôle qualité diligenté par la Haute Autorité de l'Audit en 2025, 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

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 Fideliance. 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.

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 des 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).

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 Fideliance rédigent des articles pour alimenter cette newsletter.



Nos actions 2025 en lien avec nos clients

Actions en lien avec la protection des données

Les équipes de Digital sont intervenues 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. Environ 4 sessions de sensibilisation sur des thèmes précis (phishing, nouvelles techniques d'arnaques, etc...) et 2 campagnes de test de phishing ont été réalisées.

Matinale Directive CSRD au Château d'Aubry en Hauts de France



En décembre 2024, nous avons organisé une matinale pour ses clients concernant la directive européenne CSRD sur nos sites de Lille et Cambrai. Pour soutenir les dirigeants dans cette démarche, nous avons proposé un programme interactif visant à favoriser les échanges et la mise en œuvre concrète :

- Présentation de la Directive CSRD
- Atelier sur le Bilan Carbone
- Atelier sur les Indicateurs ESG

Cette matinale a permis de mieux comprendre les obligations à venir, d'anticiper les impacts sur l'entreprise, d'échanger avec des experts de haut vol et d'apporter un accompagnement personnalisé pour préparer cette transition.

Cycle de conférences aux dirigeants

En 2025, nous avons convié nos clients au second 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, à Meaux ou à Serris. Ces conférences ont été offertes à nos clients. Au total, ce sont plus de 250 clients (vs 280 en 2024) présents pour cette seconde édition. Voici un exemple des thématiques présentées :



- **Retraite 2025** : enjeux, actualités et perspectives
- La transition vers la **facturation électronique** est en marche. Etes-vous prêt(e) ?
- Optimisez votre **impôt sur le revenu**
- Comment bien préparer la **cession ou la transmission** de son entreprise ?
- Comment optimiser la **transmission de votre patrimoine** tout en minimisant les impacts fiscaux et en préservant l'équilibre familial ?
- **Holding et baux commerciaux**

Je m'inscris

250 clients
présents lors
des conférences



Formation au droit du travail

Le jeudi 5 juin 2025, nous avons proposé une formation sur les bases du droit du travail à destination de nos clients sur notre site de Lisses. L'objectif est de comprendre et acquérir un socle de connaissances pour un dirigeant et faire le point sur l'actualité sociale. La formation a été dispensée par nos juristes du pôle social.

Webinaire Fid'Impact x Des Enjeux et des Hommes

En mars 2025, nous avons organisé, en partenariat avec Des Enjeux et des Hommes, un webinaire sur le thème : Quel lien entre performance business et engagement RSE ? Lors de ce webinaire, nous avons exploré ensemble la relation entre performance économique et engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Deux de nos clients, entreprises, sociétés à mission et de secteurs variés, sont venus témoigner de leur expérience.

Mise en place du poids carbone sur nos factures

Le poids carbone sur nos factures reflète l'intensité carbone moyenne de nos prestations et traduit concrètement notre volonté de transparence environnementale. C'est un ratio qui se met à jour annuellement.

Le calcul pour la période fiscale 2024 :

$$\frac{\text{Empreinte carbone 2024}}{\text{Chiffre d'affaires 2024}} \times \text{Montant Hors Taxes de la facture}$$

Cette information peut être utile pour nos clients dans :

- Leur propre bilan carbone, pour estimer l'impact de nos prestations dans vos achats de services),
- Leur rapport RSE ou CSRD, en intégrant la dimension carbone de vos fournisseurs,
- Leurs actions de sensibilisation interne, pour illustrer concrètement l'impact de certaines dépenses ou prestations,
- Et plus largement, dans leurs réflexions d'achats responsables.

Notre objectif est de :

- Sensibiliser nos clients à l'impact carbone des prestations professionnelles
- Partager nos efforts de réduction d'empreinte carbone
- Associer nos clients à notre trajectoire de réduction

La majorité de nos sites ont intégré l'automatisation de cette donnée dans leur outil de facturation. Nous continuons nos travaux sur les sites et outils restants.

Notre cible en lien avec nos clients


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

4 INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

Conduite des affaires

40

Rappel de nos cibles de gouvernance prioritaires

GOVERNANCE	Sous-thème	Cible
 Conduite des affaires	Relation fournisseurs (délai de paiement)	Dialoguer avec nos fournisseurs via la construction d'un questionnaire RSE fournisseur
	Protection des données / cyberattaques	Piloter le nombre de personnes ayant répondu à un test de phishing
	Dons / mécénat	Doter 100 000€ de dons/mécénats

Conduite des affaires

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

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.

AUDACIEUX

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.

ENGAGÉS

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.

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.

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

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 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.

39 jours de
délai moyen
des règlements
fournisseurs

	2024	2025
Jours de délai moyen des règlements fournisseurs	35	39

05 ANNEXES

Annexe 1 : Note méthodologique	43
Annexe 2 : Référence aux points de données attendus dans la norme CSRD	49

Annexe 1 : Note méthodologique

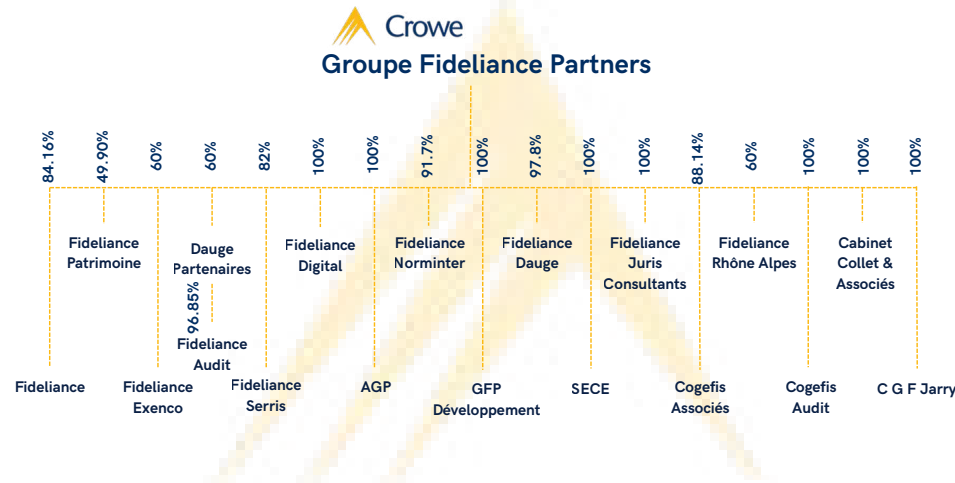
Base générale d'établissement des déclarations

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 2024 au 30 septembre 2025, et les données sociales sont collectées du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Notre rapport de durabilité 2024 est notre année de référence.

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

Nous n'avons aucun changement ou signalement d'erreurs sur les périodes de reporting 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, 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'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 Fideliace. Cette évaluation se réalise sur l'ampleur de l'impact (niveau de criticité), son étendue (son périmètre), son irréversibilité (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	Irréversibilité	Probabilité
1	Critique	National	Irréversible	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 Fideliace a réalisé cet exercice de matérialité en 2024 pour la première année.

Notre seuil de matérialité

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

Détails de nos Impacts / Risques / Opportunités dans notre double matérialité

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

Sous-thème	Sous-sous-thème	Impact (+ / -)	Nos effectifs	Financier	Chaîne de valeur
			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	-	Sensibilisation et accompagnement de nos clients sur les thématiques ESG	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	• •
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.	•

		Clients		Financier		Chaîne de valeur	
Sous-thème	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			•

		Parties prenantes		Financier		Chaîne de valeur	
Sous-thème	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	Construire une relation de confiance sur le long terme		•	
	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			•

Consommation d'énergie

Evolution de périmètre :

En 2025, nous avons intégré la consommation réelle du site d'Avon. Cette année, 5 sites supplémentaires ont rejoint le périmètre. Pour le site de Soisy une estimation des consommations d'électricité a été calculée sur la base des m2 de ces locaux.

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 25 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 Fideliance et extrapolé pour représenter 100% des effectifs.
- 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

Fideliance 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 Fideliance :

- les **salariés permanents** : les salariés ayant conclu directement avec Fideliance un contrat sans date d'expiration (contrat à durée indéterminée).
- les **salariés temporaires** : les salariés ayant conclu directement avec Fideliance 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 Fideliance 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 Fideliance 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.

Fideliance 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). Fideliance 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.

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

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).




Annexe 2 : 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	43
	BP-2 : Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Annexe 1 : Note méthodologique	43
	GOV-1 : Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Notre système de gouvernance globale	13
	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	14
	GOV-3 : Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Notre système de gouvernance globale	13
	GOV-4 : Déclaration sur la diligence raisonnable	Déclaration sur la diligence raisonnable	/
	GOV-5 : Gestion des risques et contrôles internes de l'information de durabilité	Notre gestion des risques et contrôles internes	48
ESRS 2	SBM-1 : Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	Notre stratégie et modèle économique Notre chaîne de valeur	9 10
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	24
	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	25
		Effectif de notre organisation, nos enjeux	28
		Nos clients, nos enjeux	36
Conduite des affaires, nos enjeux		40	
IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Résultat de notre double matérialité	16	
	Annexe 1 : Note méthodologique	44	
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	/	
MDR : Exigences de publication minimale	Nos cibles ESG prioritaires	17-18	

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	13
	ESRS 2 IRO-1 : Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	Résultat de notre double matérialité Annexe 1 : Note méthodologique	16 44
ESRS E1	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Détails de nos Impacts / Risques / Opportunités dans notre double matérialité	45
Changement climatique			
<i>Dans cette norme E1, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 2 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>			
	E1-1 : Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Cibles liées au changement climatique Nos objectifs de réduction : trajectoire et empreinte carbone	19 23
	E1-2 : Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Nos politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation Analyse de nos risques climatiques	20
	E1-3 : Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Nos actions 2025 en lien avec le changement climatique	20-21
	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	19 23
	E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique	Consommation énergétique et mix énergétique	21
	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	22
	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 S1 Effectif de l'entreprise <i>Dans cette norme S1, Fideliante vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 4 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>	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	Détails de nos Impacts / Risques / Opportunités dans notre double matérialité	46
	S1-1 : Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	Nos politiques liées à l'effectif de notre organisation	28 à 32
	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	32
	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 2025 en lien avec l'effectif de notre organisation	31 - 33
	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	35
	S1-6 : Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Annexe 1 : Note méthodologique Présentation de l'effectif de notre organisation	44 28
	S1-7 : Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	Annexe 1 : Note méthodologique	44
	S1-8 : Couverture des négociations collectives et dialogue social	Couverture des négociations collectives et dialogue social	29
	S1-9 : Métriques de diversité	Diversité	32
	S1-10 : Salaires décents	Salaires décents	/
	S1-11 : Protection sociale	Protection sociale	/
	S1-12 : Personnes handicapées	Personnes handicapées	31
	S1-13 : Métriques de la formation et du développement des compétences	Formation et développement des compétences	30
	S1-14 : Métriques de santé et de sécurité	Santé et sécurité	30
	S1-15 : Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Equilibre entre vie professionnelle vie privée	29
S1-16 : Métriques de rémunération	Rémunération	32	
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	32	



ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page		
ESRS S4	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 interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Détails de nos Impacts / Risques / Opportunités dans notre double matérialité	46		
	Consommateurs et utilisateurs finaux	S4-1 : Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	Nos politiques liées à nos clients Notre politique informatique et protection des données Notre contrôle qualité	36 36 36	
		<i>Dans cette norme S4, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 2 Objectifs de Développement Durable (ODD) :</i>	S4-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	Nos échanges avec nos clients	37
			S4-3 : Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	Nos échanges avec nos clients	37
S4-4 : Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions		Nos actions 2025 en lien avec nos clients	37-38		
S4-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Notre cible en lien avec nos clients	38			
 					
ESRS	Exigences de publications	Sections correspondantes dans notre rapport de durabilité	Page		
ESRS G1	ESRS 2 GOV-1 : Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Notre système de gouvernance globale	13		
	Conduite des affaires	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Détails de nos Impacts / Risques / Opportunités dans notre double matérialité	46	
		<i>Dans cette norme S4, Fideliace vient renforcer son engagement à œuvrer en faveur de 1 Objectif de Développement Durable (ODD) :</i>	G1-1 : Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	Notre culture d'entreprise Notre politique en matière de conduite des affaires	40
			G1-2 : Gestion des relations avec les fournisseurs	Gestion des relations avec nos fournisseurs	41
			G1-3 : Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Prévention, détection et cas de corruption et des pots de vin	41
			G1-4 : Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	Prévention, détection et cas de corruption et des pots de vin	41
			G1-5 : Influence politique et activités de lobbying	Non applicable	/
			G1-6 : Pratiques en matière de paiement	Nos pratiques en matière de paiement de nos fournisseurs	41
					

Mai 2026



Crowe Fideliance

Grandir, plutôt que grossir !

[ance.fr">https://www.fideliance.fr](https://www.fideli<span style=)