



RAPPORT DE DURABILITÉ

2024

www.reportwise.fr

REPORTWISE
by avvale

TABLE DES MATIERES

EDITO	3
1. INFORMATIONS GÉNÉRALES	4
1.1. Identité et chiffres clés	4
1.2. Périmètre du rapport de durabilité	4
1.3. Évaluation ESG de la société	4
1.4. Modèle d'affaires et principaux enjeux ESG	5
1.5. Principaux enjeux de durabilité	7
1.6. Pratiques, politiques et initiatives	9
2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	12
2.1. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre (GES)	13
2.2. Consommation d'eau	14
2.3. Utilisation des ressources, économie circulaire, gestion des déchets	14
3. INFORMATIONS SOCIALES	16
3.1. Répartition des effectifs et types de contrats	16
3.2. Dialogue social entre les collaborateurs et la direction	20
3.3. Santé et Sécurité au travail	21
3.4. Rémunération, convention collective et formation	25
4. INFORMATIONS SUR LA GOUVERNANCE	29
4.1. Règlement sur les indices de référence de l'Union Européenne	29
4.2. Organe de gouvernance	29
4.3. Intégrité et loyauté des pratiques	29
4.4. Condamnations et amendes pour corruption	31
4.5. Relations fournisseurs et partenaires	31
5. ANNEXE	33
5.1. Table de correspondance (VSME, CSRD, ODD)	33

Edito

Cette première édition du Rapport de Durabilité de REPORTWISE marque une étape importante dans notre démarche RSE, déjà initiée depuis de nombreuses années. L'engagement de REPORTWISE auprès de ses clients, collaborateurs et partenaires repose sur des valeurs fortes de responsabilité sociétale et environnementale. Nous cherchons à intégrer, au quotidien, les enjeux du développement durable dans notre stratégie. Ce rapport est l'occasion de partager nos actions et nos résultats, tout en ouvrant la voie à de nouveaux défis.

Nous sommes convaincus que la transparence et le partage des bonnes pratiques sont essentiels pour construire ensemble un avenir plus durable. Depuis quelques années REPORTWISE a enrichi son cœur de métier, le pilotage de la performance, pour y inclure la performance extra-financière et accompagner ainsi nos clients dans leur propre parcours de durabilité, en leur fournissant les outils et les informations nécessaires pour mesurer et améliorer leur impact.

Début 2025, REPORTWISE a réalisé une première analyse de double matérialité. Cet exercice nous a permis de mieux identifier et hiérarchiser les enjeux ESG les plus pertinents dans notre contexte dans le but de définir les actions à mettre en place pour continuer à promouvoir un modèle économique responsable et durable.

1. Informations générales

1.1. Identité et chiffres clés

Cette partie traite la section B1 de la norme VSME.

REPORTWISE est un cabinet de conseil spécialisé dans le pilotage de la performance ; son cœur de métier est le conseil, l'expertise et l'assistance à la mise en œuvre de solutions de pilotage de la performance. La forme juridique est une Société par Actions Simplifiée (SAS), classifiée sous le code NACE 62.02 (conseil en systèmes et logiciels informatique). Elle dispose d'un bilan de 9 402 670 euros et a généré en 2024 un chiffre d'affaires de 14 454 934 euros. L'entreprise emploie à fin 2024 89 personnes en équivalent temps plein (ETP). Ses opérations se déroulent majoritairement en France avec des interventions ponctuelles dans d'autres pays européens (Suisse, Luxembourg,

Belgique,...). Le cabinet ne détient aucun parc immobilier. REPORTWISE loue son unique site d'activités qui est situé à Paris dans le 2^{ème} arrondissement.

Depuis juin 2024, REPORTWISE fait partie du Groupe AVVALE, une firme internationale de conseil et services qui accompagne les entreprises vers un modèle plus responsable, plus durable et plus rentable à travers la transformation numérique et en s'appuyant sur les innovations technologiques. Le Groupe AVVALE, dont le siège social est basé à Milan, est présent dans plus 13 pays, compte plus de 3 500 salariés et a réalisé un chiffre d'affaires de 350M\$ en 2024.

1.2. Périmètre du rapport de durabilité

Cette partie traite la section B1 de la norme VSME.

Pour son premier Rapport de Durabilité, au titre de l'exercice 2024, REPORTWISE applique l'option B (Basic Module and Comprehensive Module) du Voluntary Reporting Standard for SME's (VSME).

En plus de ces indicateurs, REPORTWISE a volontairement fait le choix de divulguer d'autres indicateurs complémentaires de ses informations ESG issus de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Ce rapport a été élaboré sur une base individuelle et selon la même période de référence que les

états financiers de l'organisation, soit l'année 2024. Il compile des informations adressant les actions des piliers de durabilité, environnement, social et de gouvernance. Il fournit les données qualitatives et quantitatives exigées selon les normes européennes VSME, ainsi que des données complémentaires des normes ESRS élaborées par l'EFRAG.

REPORTWISE a obtenu au titre de l'année 2023 le label EcoVadis Silver. La section suivante, '1.3. Evaluation ESG de la société' adresse cette thématique de manière plus détaillée.

1.3. Évaluation ESG de la société

Cette partie traite la section B1 de la norme VSME.

La notation extra-financière constitue un enjeu important pour REPORTWISE tant du point de vue de ses propres objectifs de responsabilité et durabilité que des attentes de ses clients qui prennent en compte ce critère dans le choix de leurs fournisseurs. Depuis 2018, le cabinet se soumet annuellement à l'évaluation EcoVadis. Cette évaluation permet d'identifier les axes

d'amélioration de la démarche RSE pour faire progresser la stratégie ESG de REPORTWISE.

REPORTWISE a remporté sa première distinction EcoVadis en 2018 et persiste dans son engagement d'amélioration continue pour maintenir ce label. En 2023, REPORTWISE a décroché la médaille Silver de ce label, illustrant concrètement son engagement.

1.4. Modèle d'affaires et principaux enjeux ESG

Cette partie traite la section C1 de la norme VSME.

1.4.1. Principaux groupes de produits et services

REPORTWISE, expert du pilotage de la performance depuis 2009, couvre l'ensemble des domaines de ce secteur tels que le management reporting, la consolidation statutaire, la planification et l'analyse financière, le disclosure management, la business intelligence, et le reporting extra-financier. REPORTWISE se distingue par ses compétences métiers et techniques, son esprit d'innovation, le niveau d'expérience et la diversité de ses profils, permettant de s'adapter à chaque projet. La relation de confiance et de proximité avec les clients est au cœur de l'ADN de REPORTWISE, qui compte plus de 200 clients actifs, dont plus de 65% du CAC40.

Les activités du cabinet s'articulent autour des offres suivantes :

- Aide au choix de la solution de pilotage de la performance parmi les leaders du marché tels que SAP, ONESTREAM, CCH® TAGETIK, ANAPLAN, WORKIVA, PIGMENT, ESGeo ...
- Accompagnement sur-mesure pour un paramétrage et une mise en œuvre efficace de la solution choisie

- Formations adaptées tout au long des différentes phases du projet pour garantir l'approbation des outils déployés et la montée en compétence des utilisateurs. REPORTWISE est un établissement certifié DataDock.
- Maintenance applicative (TMA) pour garantir une qualité de service continue à l'issue de la réalisation du projet.
- Assistance opérationnelle pour intervenir en renfort pour la production de comptes consolidés.

REPORTWISE joue un rôle clé dans le développement et le déploiement d'applications innovantes pour répondre aux besoins de reporting de ses clients, tous secteurs confondus.

En mettant à disposition des solutions adaptées aux standards de reporting ESG tels que le bilan carbone, la CSRD, la taxonomie verte, le GRI... REPORTWISE accompagne également les entreprises dans leur démarche de durabilité. Grâce à une expertise approfondie dans l'intégration des outils de pointe tels qu'ANAPLAN, PIGMENT, WORKIVA et ESGeo, REPORTWISE s'assure de fournir des solutions sur mesure qui optimisent la performance et la conformité des reportings de durabilité.

REPORTWISE by avvale ENSEMBLE, BÂTISSONS UN FUTUR DE L'EPM PERFORMANT ET DURABLE

UNIFIER LA PERFORMANCE FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE

LA SATISFACTION CLIENT

NOTRE PRIORITÉ

NOS OFFRES
DES EXPERTS ENGAGÉS POUR LA RÉUSSITE DES PROJETS EPM

- Conseil et intégration
- Consulting IT
- Assistance Opérationnelle
- TMA
- Formation

NOS PARTENAIRES
DES RELATIONS DE LONG TERME BASÉES SUR LA CONFIANCE

- Principaux éditeurs en Pilotage de la performance (EPM, FP&A, DM, RPA)
- Cabinets de Conseil type Big4 et de tailles intermédiaires
- Fournisseurs (bureau, stockage et traitement des données, ...)

NOS RESSOURCES
L'HUMAIN AU COEUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

- Notre appartenance au Groupe international Avvale
- Notre équipe + 95 consultants engagés
- Notre implantation Bureau à Paris avec rayonnement international
- Un plan de formation ambitieux
- Une forte culture d'entreprise

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Acteur de référence du Pilotage de la Performance	Indicateurs clés	RSE
<ul style="list-style-type: none"> • 15 ans d'expertise dans le pilotage de la performance • 65% des entreprises du CAC40 et plus de 200 clients par an font confiance à REPORTWISE • Partenariats stratégiques avec des acteurs majeurs du marché • Accompagnement complet pour des résultats durables 	<ul style="list-style-type: none"> • 14.4 M€ de CA en 2024 • 340 jours de formation délivrés en interne en 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • 98/100 : Indice d'égalité Homme-Femme (2024) • 50% de parité • Médaille Silver Ecovadis (2023) • Signataire du Pacte mondial des Nations Unies

1.4.2. Principaux marchés

REPORTWISE exerce ses activités principalement en France en B2B. Chaque année, REPORTWISE accompagne près de 200 clients dont plus de 65% des entreprises du CAC40.

REPORTWISE intervient également sur quelques projets à l'international soit directement, soit via la présence internationale de ses clients, soit dans le cadre de missions communes avec sa maison mère AVVALE.

1.4.3. Principales relations commerciales

Clients

Les clients de REPORTWISE sont des groupes du CAC40 ainsi que des entreprises de taille intermédiaire, provenant de tous secteurs d'activités : banque, fabrication industrielle, transport aérien, maritime et ferroviaire, industrie automobile, énergie, luxe, télécommunication, technologie de l'information, immobilier, agroalimentaire ou encore pharmaceutique.

En 2024, les 13 premiers clients du cabinet ont représenté 50,9% du chiffre d'affaires.

Partenariats stratégiques

Les principaux partenaires de REPORTWISE sont les éditeurs de solutions de pilotage de la performance : SAP, ONESTREAM, CCH® TAGETIK, ANAPLAN, WORKIVA, PIGMENT. Ces partenaires éditeurs représentent l'ensemble des solutions proposées aux clients par REPORTWISE et sur lesquelles les consultants sont certifiés.

REPORTWISE est un partenaire reconnu des éditeurs leaders sur le marché du pilotage de la performance. Le cabinet collabore avec eux avec une vision long terme, travaillant main dans la main pour l'amélioration des solutions afin de répondre aux enjeux et aux besoins des clients.

L'entreprise compte également dans ses partenaires des cabinets de conseil avec lesquels

elle est amenée à travailler sur les projets. Parmi ces derniers, 3 grandes catégories de partenaires conseil :

- Cabinets dits « Big4 » qui interviennent souvent sur l'assistance au choix de solution et sur l'assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets
- Cabinets de conseil de taille plus réduites pouvant intervenir sur des prestations d'expertise métier ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage.
- Cabinets de conseil spécialisés dans la mise en œuvre de solutions avec lesquels REPORTWISE peut être soit en situation de concurrence soit en situation de partenariat pour mener des projets en commun.

Fournisseurs clés

En raison de la taille et de la nature des secteurs d'activités de REPORTWISE, le cabinet dispose d'un nombre limité de fournisseurs. Le principal fournisseur est DESKEO, responsable de la location et de l'entretien des bureaux du cabinet.

Pour le stockage et le traitement des données, REPORTWISE utilise différentes plateformes SaaS tels que BOX, MICROSOFT, MICROSOFT AZURE, ZENDESK, STAFIZ, et ADP pour les bulletins de paie.

Sur les sujets de marketing et communication, REPORTWISE fait appel à une agence pour la gestion et l'hébergement de son site internet.

Pour l'organisation de ses événements internes et externes (réunions internes, AfterWorks, séminaire annuel, réunions clients, ...), REPORTWISE fait également appel à différents traités et agences d'événementiel locales respectueuses des enjeux environnementaux et sociaux en lien avec l'inclusion et la diversité.



1.4.4. Répartition du chiffre d'affaires

En 2024, le chiffre d'affaires de REPORTWISE se répartit par domaines d'activités de la façon suivante : 58% du chiffre d'affaires provient de l'EPM (Enterprise Performance Management),

20% du Disclosure Management, de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et de l'Assistance Opérationnelle, 14% du FP&A (Financial Planning & Analysis) et 8% de la TMA Fonctionnelle.

1.5. Principaux enjeux de durabilité

Cette partie traite la section C1 de la norme VSME.

En tant qu'expert du pilotage de la performance, les activités de REPORTWISE sont catégorisées dans le secteur du conseil et des services.

REPORTWISE s'aligne sur la vision du Groupe AVVALE, qui croit en la puissance d'une équation simple : *Economie Circulaire + Innovation Digitale = Croissance Durable* basée sur la conviction que l'innovation digitale au service de l'économie circulaire sont les moyens les plus efficaces pour les entreprises d'atteindre leurs objectifs de rentabilité et de durabilité. En utilisant les technologies appropriées, elles peuvent transformer le modèle économique linéaire traditionnel en un écosystème circulaire où les produits et matériaux circulent à leur plus haute valeur, aussi longtemps que possible et à grande échelle. Les modèles d'affaires circulaires, basés sur la location, le partage, la réutilisation, la

réparation et le recyclage, peuvent découpler la croissance économique (revenus) de la consommation de ressources (production) en exploitant des produits intelligents et connectés ainsi que des processus numériquement hyper-automatisés tout au long de la chaîne de valeur.

1.5.1. Analyse de Double Matérialité

Début 2025, REPORTWISE a réalisé une analyse de double matérialité afin d'identifier et de prioriser ses enjeux ESG.

La construction de cette analyse s'est déroulée en quatre phases :

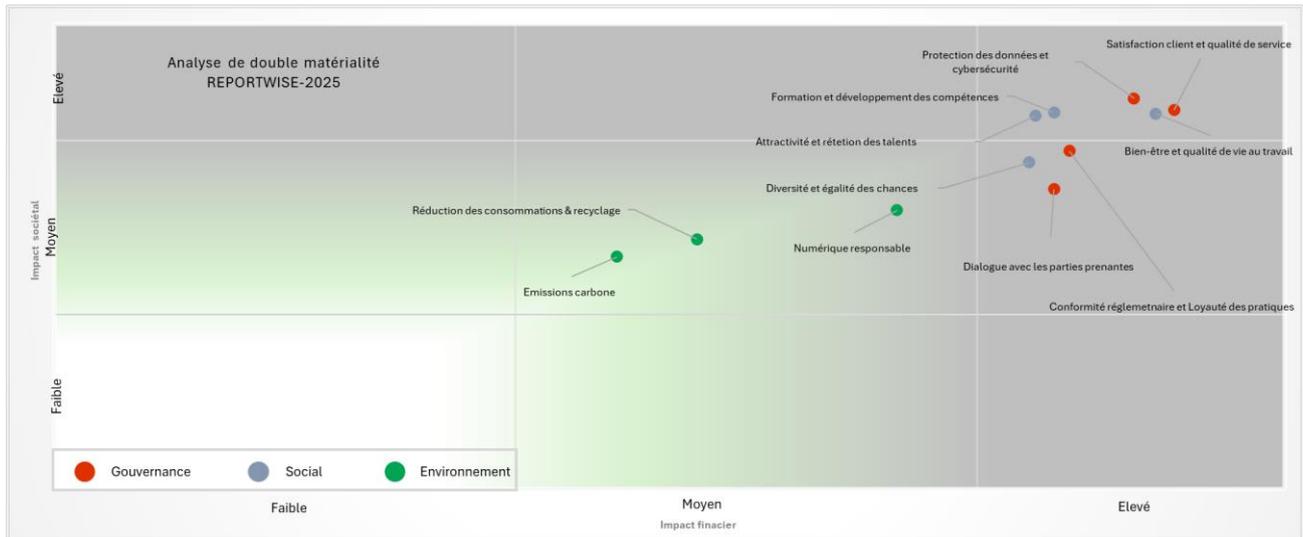
1. Analyse des enjeux sectoriels, conseil et services informatiques, en utilisant des outils comme MSCI, SASB ou encore la norme ISO 2600. REPORTWISE a ensuite poussé la réflexion de ses enjeux à un niveau de granularité encore plus avancé et a identifié

une liste d'enjeux ESG qui couvre l'ensemble de ses activités.

2. Réalisation d'un questionnaire d'évaluation des impacts (sociétaux et financiers) des enjeux identifiés. Ce questionnaire a été soumis à l'ensemble des parties prenantes internes.

3. Analyse des résultats et construction de la matrice de double matérialité.
4. Restitution et communication des résultats auprès des parties prenantes internes.

L'exercice d'analyse a révélé la matérialité de REPORTWISE sur les enjeux représentés dans la matrice ci-dessous.



1.5.2. Enjeux et Stratégie

Les enjeux majeurs qui ressortent de cette analyse de double matérialité sont les suivants :

Le premier enjeu est la « Satisfaction client et la qualité des services ». Cet enjeu s'appuie sur le capital humain ainsi que sur l'expertise de REPORTWISE qui découle entre autres de 4 autres enjeux identifiés comme très importants : la « formation et le développement des compétences », « l'attractivité et la rétention des talents », « la diversité et l'égalité des chances » et le « dialogue avec les parties prenantes ».

Ces enjeux sociaux sont au cœur de la stratégie de REPORTWISE, notamment le développement des compétences qui est détaillé dans la section '3.4.3 Formation'.

L'autre série d'enjeux important identifiée concerne la gouvernance et la conformité : « Protection des données et cybersécurité »,

« Conformité réglementaire et loyauté des pratiques ».

REPORTWISE a également pleinement conscience de ces enjeux qui se manifestent notamment par les demandes des clients pour leur permettre de prouver leur propre conformité sur ces sujets. REPORTWISE a entrepris sur ce thème un travail de formalisation et de mise en œuvre de process en capitalisant sur l'expérience et les pratiques de sa maison mère AVVALE.

Enfin, les enjeux environnementaux, « Numérique responsable », « Réduction des consommations & recyclage » et « Emissions Carbone », même s'ils ne sont pas les plus significatifs du fait de son domaine d'activité, restent prioritaires dans son action et ses objectifs tels qu'ils sont détaillés dans le chapitre 2 de ce document 'Informations environnementales'.

1.6. Pratiques, politiques et initiatives

Cette partie traite les sections B2 et C2 de la norme VSME.



1.6.1. Pratiques, politiques et initiatives pour la transition vers une économie durable

REPORTWISE a formalisé ses engagements à travers une Charte RSE déployée auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Cette charte fait l'objet d'une révision annuelle et d'une refonte tous les 5 ans.

Les sujets ESG du cabinet sont traités par l'équipe RSE qui travaille en transverse avec les fonctions supports et les autres métiers. La gouvernance de cette équipe est directement liée à la direction générale et aux associés.

L'entreprise a à cœur d'offrir à ses collaborateurs des conditions de travail saines et stimulantes qui s'inscrivent dans la transition vers une économie durable.

Dans un souci constant d'améliorer le bien-être au travail et de favoriser un environnement de travail positif et motivant, plusieurs actions ont été mises en place pour répondre à leurs besoins en matière de santé, de sport, de diversité et de cohésion.

Promotion de la santé et de l'ergonomie

Afin de favoriser une meilleure qualité de vie au travail, REPORTWISE met en œuvre diverses actions en collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE) notamment sur les gestes et postures des collaborateurs. De par la nature de son activité de conseil, les principaux risques physiologiques identifiés pour les collaborateurs sont les troubles musculosquelettiques en raison de la position assise prolongée et la fatigue oculaire en raison de l'utilisation des ordinateurs.

Des rappels périodiques et des campagnes de sensibilisation aux gestes et postures sont régulièrement organisés.

La mise en place de chaises confortables, de repose-pieds et l'introduction des ballons Bloon dans les bureaux permet d'assurer le confort et de favoriser une meilleure posture des collaborateurs.

Dans la continuité de la sensibilisation à la santé et au bien-être au travail, la promotion d'une alimentation saine est également déployée au sein de REPORTWISE. Tous les mardis, des fruits issus de l'agriculture biologique sont mis à disposition ainsi que des brochures d'information sur l'alimentation saine et équilibrée. L'objectif est d'encourager les collaborateurs à adopter un mode d'alimentation plus sain et équilibré.

Au-delà de la conformité réglementaire, les visites médicales d'entrée en entreprise et de suivi sont organisées rigoureusement par les offices managers de REPORTWISE.

Promotion du sport

Dans le but de promouvoir l'activité physique et de renforcer la dynamique d'équipe, l'entreprise prend en charge 50% des frais pour la participation à des événements sportifs tels que des sessions de beach-volley et la participation à certaines courses (notamment avec le partenaire Vredestein pour les 20 km de Paris). Ces initiatives encouragent les collaborateurs à adopter un mode de vie plus actif et à tisser des liens à travers le sport.

Renforcement des liens entre les collaborateurs

Pour renforcer les liens sociaux et encourager les échanges entre collègues, plusieurs événements sont organisés tout au long de l'année. Cela inclut les AfterWorks mensuels, appelés 'AfterWise', une soirée de fin d'année festive, un séminaire annuel, ainsi que la série d'articles hebdomadaire intitulée "Rencontre Avec" qui présente chaque jeudi un collaborateur différent. Ces rendez-vous permettent aux équipes de mieux se connaître, de favoriser la collaboration et l'esprit d'équipe.

Ces initiatives reflètent la volonté de partager sa culture d'entreprise et de créer un environnement de travail propice à la fois au bien-être du personnel et à l'épanouissement professionnel de tous les collaborateurs.

Promotion de la diversité

REPORTWISE croit fermement en la richesse de la diversité et fait de l'inclusion un pilier de sa culture

d'entreprise. REPORTWISE considère que la diversité est une force et une source d'innovation.

C'est avec fierté que l'entreprise compte parmi ses collaborateurs 13 nationalités en 2024, soit 31% de l'effectif total. Cette diversité reflète l'engagement du cabinet à promouvoir un environnement de travail ouvert, respectueux et enrichissant pour tous.

REPORTWISE organise régulièrement des AfterWorks sur des thèmes culturels tels que l'Amérique du Sud, le Japon, l'Afrique afin de promouvoir l'échange interculturel. Les collaborateurs issus de ces continents/pays sont mis à contribution afin de faire découvrir leurs spécialités et culture.

Mécénat et engagements

REPORTWISE a mis en place le mécénat de compétence afin de permettre aux collaborateurs d'exprimer pleinement leur passion et leurs compétences.

En juillet 2024, une collaboratrice de REPORTWISE a rejoint les équipes de la protection civile lors des Jeux Olympiques de Paris via un dispositif de mécénat. Déjà formée aux premiers secours avec des sessions PSE1 et PSE2 programmées les week-ends, la mobilisation a duré cinq jours entre le 26 juillet et le 6 août. Dans le cadre de cette mission, elle est intervenue au sein de la Protection Civile de Paris Seine (PCPS) pour assurer diverses tâches, allant des dispositifs prévisionnels de secours sur les sites olympiques et paralympiques aux missions de renfort pour la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris (BSPP) ou le SAMU, ainsi qu'à des fonctions administratives, logistiques ou techniques, selon les besoins. Sa mise à disposition auprès de la PCPS a été réalisée à titre gratuit, sans modification de son statut professionnel : REPORTWISE a assuré sa rémunération et le maintien de ses avantages sociaux. Cette initiative s'inscrit dans un effort plus large visant à mobiliser un grand nombre de secouristes volontaires pour garantir la sécurité durant les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

1.6.2. Partenariats pour la transition vers une économie durable

Ayant à cœur d'accroître son impact positif, REPORTWISE privilégie dans la mesure du possible

les partenariats avec des entreprises qui adoptent une démarche responsable et qui impulsent le changement. Cela a notamment été le cas dans le choix des traiteurs auxquels l'entreprise fait appel pour organiser ses événements. En choisissant des traiteurs qui valorisent les invendus, soutiennent des initiatives sociales et mettent en place des pratiques respectueuses de l'environnement, REPORTWISE contribue à réduire le gaspillage alimentaire, à soutenir les communautés locales et à promouvoir des pratiques durables. Le fournisseur de paniers de fruits livrés toutes les semaines a permis, par exemple, de faire don des paniers pendant les périodes de fêtes de fin d'année à des associations.

REPORTWISE prend en compte l'inclusion sociale et professionnelle en favorisant des traiteurs issus des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). En choisissant de collaborer avec ces traiteurs, le cabinet s'engage à promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, tout en offrant des prestations de qualité à ses collaborateurs et clients. Cette initiative reflète la volonté de contribuer activement à une société plus inclusive et solidaire. En intégrant des traiteurs de type ESAT dans ses événements, REPORTWISE démontre son engagement envers la diversité et l'égalité des chances, tout en sensibilisant ses équipes aux enjeux de l'inclusion.

UN Global Compact

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), REPORTWISE réaffirme son engagement à respecter et à promouvoir les dix principes fondamentaux. Ces principes, qui couvrent les droits humains, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, constituent le socle de sa stratégie de durabilité. REPORTWISE intègre ces valeurs dans ses processus opérationnels et collabore avec ses parties prenantes pour développer des initiatives innovantes favorisant la transition vers un avenir équitable et durable. Par ailleurs, l'organisation mesure et communique régulièrement ses progrès afin de garantir une transparence totale et de contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Enfants du Mékong

Chaque année depuis 2019, REPORTWISE soutient l'association Enfants du Mékong dont la mission est d'offrir un accès équitable à l'éducation pour les enfants défavorisés en Asie du Sud-Est. Ce soutien annuel est l'occasion de rappeler l'engagement humain et la volonté d'avoir un impact positif sur la société. Ce soutien financier permet la fourniture de matériel scolaire, le financement de centres éducatifs et de bourses d'études, ainsi que la formation des enseignants locaux. En investissant dans le développement des infrastructures éducatives et en créant un cadre stable et inclusif, REPORTWISE s'engage à briser le cycle de la pauvreté et à renforcer l'autonomie des communautés.

Ces actions concrètes contribuent directement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment l'ODD 4 : Éducation de qualité, l'ODD 1 : Pas de pauvreté, et l'ODD 10 : Inégalités réduites.

En favorisant l'épanouissement des enfants et en soutenant leur accès à des opportunités durables, REPORTWISE participe également au développement social et économique des régions concernées, tout en incarnant ses valeurs d'équité et de responsabilité.

Apprentis d'Auteuil

Chaque année, REPORTWISE soutient la fondation Apprentis d'Auteuil en leur reversant sa taxe d'apprentissage. Apprentis d'Auteuil est une fondation reconnue d'utilité publique qui soutient les jeunes et les familles fragilisées à travers des programmes d'accueil, d'éducation, de formation et d'insertion.

Chaire Audencia : La recherche au service d'une comptabilité plus durable

En collaboration avec Audencia, REPORTWISE a entrepris des travaux novateurs sur la comptabilité verte, explorant des méthodes et outils permettant de mieux intégrer les enjeux environnementaux dans la gestion financière dans le respect des limites planétaires et des fondations sociales.

REPORTWISE a apporté une contribution clé au projet de la chaire « Performance globale multi-capitaux » en collaborant activement au développement de solutions techniques

permettant de mettre en place une comptabilité multi-capitaux. En mettant à disposition son expertise pointue dans le domaine des systèmes d'information, l'entreprise a joué un rôle central dans la conception et la réalisation d'un outil adapté aux besoins spécifiques du projet.

La chaire « Performance globale multi-capitaux » est un centre de recherche français ambitieux, dédié à la transformation de la comptabilité de demain. Elle propose une approche intégrée de la comptabilité, qui va au-delà des seules dimensions financières pour inclure les capitaux sociaux, environnementaux et humains, contribuant ainsi à une vision plus globale et durable de la performance des entreprises, quelle que soit leur taille.

Travaillant en étroite collaboration avec l'équipe de chercheurs, REPORTWISE a contribué à créer un outil répondant aux exigences complexes de la chaire. De plus, le cabinet a accompagné la chaire dans les travaux d'expérimentation de la solution qui ont été menés avec des grands groupes tels que L'Oréal et Danone.

En 2024, la chaire d'Audencia a publié un ouvrage sur la comptabilité multi-capitaux : Le modèle LIFTS (Limits and Foundations Towards Sustainability Accounting Model) paru aux éditions Presses des Mines.



2. Informations environnementales

Les résultats de l'analyse de double matérialité (détaillés dans la section '1.5.1. Analyse de double matérialité') révèlent que les principaux enjeux environnementaux des activités de REPORTWISE sont les émissions de carbone, le numérique responsable et la réduction des consommations et recyclage.

REPORTWISE ne possède pas de parc immobilier, ni ne loue de locaux au sein ou à proximité d'une zone sensible à la biodiversité. Le site tertiaire de 462m² de REPORTWISE se situe en plein cœur de Paris et est loué et géré par un prestataire de services.

Par la nature de ses activités, secteur du conseil, d'autres impacts tels que la pollution de l'air et de l'eau n'ont pas été identifiés.

En 2025, REPORTWISE engage une réflexion sur les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 5%. Les points d'amélioration identifiés portent majoritairement sur le SCOPE 3, notamment Achats de bien et services et Voyages d'affaires.

Bilan carbone et émissions de GES

Depuis 2022, REPORTWISE réalise son bilan carbone à l'aide d'une application développée par REPORTWISE sur l'outil ANAPLAN et basée sur la méthode de l'ABC (Association Bilan Carbone). Les résultats des calculs ont révélé des émissions faibles notamment du SCOPE 1 (4,5% des émissions totales) et du SCOPE 2 (2,5%). Du fait de la nature de ses activités et les actions de réduction déjà mises en place, REPORTWISE suit ses émissions de carbone de près et met à jour son bilan carbone tous les deux ans et tous les ans en cas de changements exceptionnels (changement de site, augmentation significative des achats ou de l'effectif...).

Malgré un bilan carbone relativement faible, REPORTWISE a identifié des leviers d'actions de réduction et continue la réflexion sur les émissions du SCOPE 3.

Actions de réduction de l'impact des GES

■ Sur site

REPORTWISE est locataire de son unique site situé au cœur du quartier de l'Opéra, à Paris. Organisé en Open Space avec une culture de Flex Office, ces locaux sont entièrement équipés de lampes LED et de détecteurs de mouvement afin d'optimiser la consommation d'énergie. En outre, une minuterie généralisée permet de couper l'ensemble des éclairages chaque jour à 20h.

Ce site est entièrement géré par un prestataire de service avec qui REPORTWISE entretient un dialogue permanent, notamment sur les questions relatives à la consommation de l'eau, de l'électricité et à la gestion des déchets.

■ Déplacements domicile-travail

Les locaux étant situés à proximité des transports parisiens, les déplacements domicile-travail s'effectuent majoritairement en transports en commun ou à d'autres types de mobilité douce. Un parking à vélo est disponible dans les locaux.

L'enquête interne sur la mobilité a révélé que 94% des collaborateurs effectuent leur trajet uniquement en transport en commun, à vélo ou à pied. Une très faible minorité de collaborateurs utilise leur voiture ou scooter électrique.

■ Déplacements professionnels

Le périmètre d'intervention de REPORTWISE se concentre principalement en Île-de-France, avec un nombre limité de déplacements en régions et à l'international. REPORTWISE encourage fortement l'usage du train, par conséquent, le transport aérien est rarement utilisé pour les déplacements professionnels. Le travail à distance est fortement privilégié pour les échanges internationaux.

2.1. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre (GES)

Cette partie traite les sections B3 et C3 de la norme VSME.



Consommation totale d'énergie en MWh

Standard VSME	Type d'énergie	2024
B3-29	Electricité	31,855

Émissions brutes de GES en tCO₂eq

Standard VSME		2022	2024
B3-30-(a)	Champ d'application 1 Émissions de GES	2,596	2,350
B3-30-(b)	Champ d'application 2 Émissions de GES	1,271	1,296
	Émissions significatives de GES du champ d'application 3		
C3-51	Total Émissions brutes indirectes (SCOPE 3) de GES (tCO ₂ eq)	36,342	48,162
C3-52	1. Achats de biens et de services	17,663	23,535
C3-52	2. Biens d'équipement	12,329	13,083
C3-52	3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2)	0,644	0,612
C3-52	6. Voyages d'affaires	1,478	5,962
C3-52	7. Déplacements domicile-travail	4,728	4,951

Dans le cadre de sa démarche de transparence et de progrès, REPORTWISE recalcule son bilan carbone à intervalle de deux ans afin d'évaluer son empreinte environnementale et d'identifier des axes d'amélioration. L'augmentation récente des émissions de gaz à effet de serre (2024 comparé à 2023) s'explique principalement par l'intégration de données supplémentaires pour le SCOPE 3, offrant ainsi une représentation plus complète et précise de son impact.

Intensité d'émissions de GES par million d'euros de chiffre d'affaires

Standard VSME		2024
B3-31	Chiffre d'affaires utilisés pour calculer l'intensité des GES (M€)	14,455
B3-31	Émissions totales de GES (tCO ₂ e)	51,77
B3-31	Émissions totales de GES en fonction du chiffre d'affaires (tCO ₂ e/M€)	3,60

2.2. Consommation d'eau

Cette partie traite la section B6 de la norme VSME.

L'utilisation de l'eau sur le site de REPORTWISE reste à usage quotidien, c'est à dire sanitaires et cuisine. Aucun autre usage dans lequel la consommation d'eau serait importante n'a été identifié.

Consommation totale d'eau en m³

Standard VSME	Volume	2024
B6-35	Consommation totale d'eau	48,00

2.3. Utilisation des ressources, économie circulaire, gestion des déchets

Cette partie traite la section B7 de la norme VSME.



REPORTWISE s'engage à réduire ses déchets à la source et à adopter une consommation plus respectueuse de l'environnement.

Les typologies de déchets produits sont principalement les déchets ménagers de l'espace cuisine, cartons, papiers ainsi que le matériel informatique et téléphonique.

Les quantités produites annuellement restent faibles puisque des actions de réduction, de revalorisation et de recyclage sont mises en place depuis l'arrivée sur le site d'Opéra. Néanmoins, REPORTWISE poursuit ses efforts et se fixe un objectif, en 2025, de réduction des déchets de 5% (tout type de déchets confondu).

Actions de gestion des déchets

■ Recyclage

REPORTWISE a mis en place des bacs de recyclage avec un affichage et une communication dédiée afin de sensibiliser les collaborateurs au tri des déchets dans les locaux.

Dans l'espace cuisine, les collaborateurs disposent d'un bac de recyclage pour les déchets recyclables (poubelles jaunes), d'un pour le verre, d'un pour les piles, et un dernier pour tous les autres types de déchets. Un bac de collecte de marc de café est également à disposition des collaborateurs, permettant à ceux qui le souhaitent de l'utiliser à titre privé pour leurs plantes ou toute autre

utilisation. Le surplus de marc de café est déposé chaque semaine à proximité des locaux du cabinet, dans une benne dédiée aux déchets organiques mise à disposition par la ville de Paris afin de le convertir en biogaz.

Par ailleurs, les cartouches d'imprimantes sont systématiquement recyclées grâce à un partenariat avec une entreprise spécialisée dans la collecte et le recyclage, adressant ainsi l'ODD 17 'Partenariats pour la réalisation des objectifs'. Sur la téléphonie, le fournisseur propose des ventes aux enchères auxquelles le cabinet participe pour revaloriser tous les terminaux obsolètes ou défectueux.

■ Réemploi

REPORTWISE met un point d'honneur au réemploi afin de prolonger la durée de vie des produits utilisés. Par exemple, lors du déménagement de 2020, le mobilier a été intégralement réutilisé ou donné à une association.

Soucieuse de limiter son impact environnemental, REPORTWISE promeut une utilisation raisonnée et responsable des équipements informatiques en veillant à prolonger au maximum la durée de vie des ordinateurs et téléphones. Lorsqu'ils ne sont plus en état de fonctionnement, une évaluation est faite afin de déterminer s'ils peuvent être réutilisés, donnés ou recyclés.

■ Réduction des consommations

REPORTWISE met en place diverses initiatives pour réduire les consommations et promouvoir une consommation responsable au sein de l'entreprise. Un travail de sensibilisation est

déployé avec des affichages, une communication régulière et des actions concrètes.

Les collaborateurs sont encouragés à apporter leur propre contenant afin de réduire les emballages jetables.

La cuisine est équipée de vaisselle réutilisable et d'une fontaine à eau filtrée. Des gourdes sont mises à disposition des collaborateurs dès leur arrivée, ce qui a permis la suppression de la distribution de bouteille d'eau.

L'entreprise a également réduit de manière significative l'utilisation de l'imprimante et des supports papier.

Actions de sensibilisation

- Ateliers Fresque du Climat

REPORTWISE est déterminé à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux cruciaux du

changement climatique. Dans cette optique, le cabinet s'engage à former 50% de ses employés à la Fresque du Climat en 2025, et à atteindre une formation complète de 100% d'ici la fin de l'année 2026. Cette initiative vise à renforcer la compréhension et l'engagement de ses collaborateurs envers les défis environnementaux actuels, en leur fournissant les outils nécessaires pour agir de manière responsable et durable. En investissant dans cette formation, REPORTWISE démontre son engagement à promouvoir une culture d'entreprise consciente et proactive, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique et à la préservation de la planète. Cette démarche ambitieuse reflète sa volonté de jouer un rôle actif dans la transition écologique, tout en inspirant ses employés à devenir des acteurs du changement au sein de leur environnement professionnel et personnel.

Quantité de déchets produits en kg

Standard VSME	Types de déchets produits	2024
B7-38-(a)	Dangereux	-
B7-38-(a)	Non-dangereux	850,20
B7-38-(a)	Quantité totale de déchets produits	850,20
B7-38-(b)	Quantité totale de déchets recyclables	200,20

3. Informations sociales

3.1. Répartition des effectifs et types de contrats

Cette partie traite les sections B8 et C5 de la norme VSME avec un complément d'informations S1-6, 7, 9 de la CSRD.



REPORTWISE met en œuvre une politique rigoureuse et inclusive pour garantir le bien-être et la sécurité de ses employés. Convaincu de l'importance stratégique du capital humain, des actions visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion tout en offrant des opportunités de développement professionnel et personnel à l'ensemble de ses collaborateurs ont été ancrées dans la culture de l'entreprise. Pour la chasse de nouveaux profils à recruter, REPORTWISE fait appel à un cabinet de recrutement signataire de la Charte de la Diversité luttant contre les discriminations de toute sorte, qu'elles soient liées au handicap, au sexe, à l'ethnie etc.

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs, les actions mises en place incluent des programmes de formation, et des initiatives centrées sur l'amélioration du bien-être et des conditions de travail. Un dialogue permanent est également maintenu avec les employés afin de s'assurer de l'efficacité et du succès des engagements. Ces actions reflètent l'implication de la direction pour garantir le respect des droits des employés et le maintien d'un environnement de travail collaboratif et motivant, facilité par la taille humaine de REPORTWISE.

Toujours soucieux de faire preuve d'équité et d'objectivité, REPORTWISE donne à tous ses collaborateurs les mêmes chances de développement professionnel. REPORTWISE est fier d'afficher un index d'égalité salariale Femmes-Hommes de 98/100 pour l'année 2024. Cet index est calculé selon 4 axes :

- Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles
- Écart de répartition des augmentations individuelles
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

Les succès des engagements sont suivis annuellement à travers des indicateurs normalisés. Les tableaux suivants illustrent la part des effectifs par genre, par types de contrat et par âge ainsi que le taux de rotation du personnel.

3.1.1. Répartition des effectifs par genre

Les données liées aux effectifs de REPORTWISE sont communiquées au titre de l'exercice 2024 du 01/01/2024 au 31/12/2024. Les effectifs permanents sont les collaborateurs ayant un contrat à durée indéterminée. Les stagiaires ont été comptabilisés dans la catégorie 'non-employés'.

Répartition des effectifs par genre

Standard VSME	Genre	Nombre d'employés	
		2023	2024
B8-39-(b)	Homme	49	45
B8-39-(b)	Femme	41	44
B8-39-(b)	Autre	-	-
B8-39-(b)	Non déclaré	-	-
B8-39-(b)	Total des employés	90	89

Répartition des effectifs par genre à la direction générale

Standard VSME	Genre	Nombre d'employés à la direction générale		Pourcentage d'employés à la direction générale	
		2023	2024	2023	2024
C5-59	Homme	7	7	63,64%	58,33%
C5-59	Femme	4	5	36,36%	41,67%
C5-59	Autre	-	-	-	-
C5-59	Non déclaré	-	-	-	-
C5-59	Total des employés	11	12	100%	100%

Ce tableau présente une analyse détaillée de la répartition des genres au sein de la direction de REPORTWISE, incluant directeurs et associés, et reflète son engagement envers la diversité et l'inclusion. La composition actuelle de la direction est de 5 femmes (41,67%) et 7 hommes (58,33%), soit un ratio de 0,71 en 2024. Cela illustre une représentation relativement équilibrée dans les postes décisionnels stratégiques. Ce progrès manifeste l'importance accordée par REPORTWISE à l'inclusion et à la mixité dans les niveaux supérieurs de management.

3.1.2. Répartition des effectifs par tranche d'âge

La diversité générationnelle au sein de REPORTWISE est un atout précieux. Elle permet de créer une dynamique d'équilibre entre jeunes talents et employés expérimentés, tout en reflétant les politiques d'inclusion intergénérationnelle.

Cet indicateur met en lumière l'engagement de l'entreprise à favoriser des environnements professionnels adaptés à chaque génération, en répondant à leurs besoins spécifiques. Il contribue également à analyser les défis et les opportunités liés à la transmission des savoirs, l'innovation et l'adaptation aux besoins de ses clients et aux transformations sociétales.

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Standard CSRD	Âge	2023	2024
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de moins de 30 ans	23	23
S1-9-66-(b)	Pourcentage de salariés de moins de 30 ans	25,6%	26,1%
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) âgés de 30 à 50 ans	53	50
S1-9-66-(b)	Pourcentage de salariés âgés de 30 à 50 ans	58,9%	56,8%
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de plus de 50 ans	14	15
S1-9-66-(b)	Pourcentage de salariés âgés de plus de 50 ans	15,6%	17,0%

3.1.3. Répartition des effectifs par type de contrat

Informations sur les salariés par type de contrat et ventilées par genre

Standard VSME	Genre	Nombre de salariés à temps partiel (effectifs/ETP)		Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)	
		2023	2024	2023	2024
S1-6-50-(b)	Homme	1	1	48	44
S1-6-50-(b)	Femme	10	8	31	36
S1-6-50-(b)	Autre	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Non déclaré	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Total des employés	11	9	79	80

Les données dans ce tableau offrent une vue d'ensemble de la répartition des salariés selon les différents types de contrats selon le genre. Ces données de ventilation permettent d'analyser l'équilibre entre hommes et femmes dans chaque catégorie contractuelle et d'évaluer les efforts en matière d'équité et de diversité au sein de l'organisation. En exprimant les effectifs soit en nombre absolu, soit en équivalent temps plein (ETP), cet indicateur contribue à une compréhension plus fine des dynamiques de l'emploi, tout en servant de levier pour renforcer des pratiques inclusives et durables dans la gestion des ressources humaines. Cet indicateur montre les efforts des engagements de REPORTWISE en faveur de l'égalité des opportunités.

Informations sur les effectifs par type de contrat

Standard VSME	Genre	Effectifs en CDI		Effectifs autres contrats (alternance)	
		2023	2024	2023	2024
B8-39-(a)	Homme	49	45	-	-
B8-39-(a)	Femme	41	43	-	1
B8-39-(a)	Autre	-	-	-	-
B8-39-(a)	Non déclaré	-	-	-	-
B8-39-(a)	Total des employés	90	88	-	1

La répartition des effectifs par type de contrat, illustrée dans ce tableau, met en avant une organisation composée exclusivement de collaborateurs en contrat à durée indéterminée (CDI) et d'une alternante. L'absence de contrat à durée déterminée (CDD) témoigne de la stratégie de REPORTWISE en faveur de la stabilité de l'emploi et de l'accompagnement des jeunes professionnels par le biais de l'alternance.

Nombre de non-salariés* dans l'effectif propre

Standard CSRD		Nombre de non-salariés	
		2023	2024
S1-7-55-(a)	Nombre de non-salariés dans l'effectif propre	2	2
S1-7-55-(a)	Nombre de non-salariés dans la main-d'œuvre propre - travailleurs indépendants	-	-
S1-7-55-(a)	Nombre de non-salariés dans l'effectif propre - personnes mises à disposition par des entreprises dont l'activité principale est l'emploi	-	-

*Les non-salariés correspondent aux stagiaires

En 2024, le nombre de stagiaires dans l'effectif propre était de 2. Cela met en évidence l'apport précieux des jeunes collaborateurs à l'organisation. Il faut noter que le nombre de stagiaire au cours de l'année a été plus important (jusqu'à 4) mais compte tenu des périodes de stage et de la durée de stage (6 mois), il n'était que de 2 en fin d'année.

Cette diversité dans les formes de collaboration reflète une approche inclusive et flexible, valorisant des profils variés issus de parcours et d'horizons multiples. En encourageant une diversité de contrats et de modes de travail, REPORTWISE renforce son engagement envers l'équité et l'intégration, tout en s'adaptant aux évolutions sociales et professionnelles, permettant ainsi une contribution positive à l'écosystème économique.

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise

Standard CSRD		Nombre d'employés	
		2023	2024
S1-6-50-(c)	Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	19	17

Par son activité, REPORTWISE évolue dans le secteur du Conseil, secteur réputé pour son fort taux de rotation du personnel. Le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise constitue donc une information cruciale pour évaluer la stabilité du personnel au sein de REPORTWISE. Les départs, qu'ils soient volontaires ou non, reflètent les impacts des politiques de gestion des talents, des conditions de travail et de la culture d'entreprise. Cet indicateur peut contribuer à une réflexion approfondie sur les pratiques d'emploi de l'entreprise, notamment en identifiant les causes de rotation et en mettant en lumière les efforts déployés pour créer un environnement professionnel inclusif, équilibré et attractif.

Taux de rotation du personnel

Standard VSME		Pourcentage d'employés	
		2023	2024
B8-40	Taux de rotation du personnel	22,60%	19,10%

Le taux de rotation du personnel est calculé en divisant le nombre total de départs volontaires et involontaires d'employés sur l'année 2024 par l'effectif moyen de REPORTWISE. Le ratio est ensuite multiplié par 100 pour obtenir un pourcentage. Cet indicateur est utilisé pour comparer le taux de rotation annuel et analyser les causes des départs afin d'améliorer les pratiques en matière de ressources humaines.

Avec une rotation de 19% en 2024, REPORTWISE s'inscrit dans une dynamique caractéristique du secteur du conseil, où les taux de rotation des effectifs sont généralement élevés en raison de la nature exigeante et compétitive de l'industrie. Ce chiffre reflète à la fois les opportunités de mobilité professionnelle offertes par le secteur et les défis liés à la rétention des talents. Parmi les départs en 2024, 5% sont liés à des changements vers d'autres cabinets de conseil. REPORTWISE continue de mettre en œuvre des initiatives visant à fidéliser ses collaborateurs, tout en reconnaissant que cette rotation reste conforme aux normes du domaine.

3.2. Dialogue social entre les collaborateurs et la direction

Cette partie traite la section B10 de la norme VSME.



3.2.1. Enquêtes internes et méthodes de retour d'information

CSE

REPORTWISE favorise le dialogue social et encourage ses collaborateurs à jouir de leur droit d'expression, à condition que celui-ci soit constructif et bienveillant. Les salariés de REPORTWISE disposent d'un Comité Social et Économique (CSE), une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel, qui porte la voix des collaborateurs. Ces organes se réunissent tous les deux mois et sont régulièrement informés et consultés par la direction sur divers sujets, tels que l'accord de Plan d'Épargne Groupe, le changement de mutuelle, et la mise en place du télétravail.

Enquête interne

REPORTWISE a à cœur de forger un environnement de travail dont les collaborateurs sont satisfaits.

Une enquête interne anonyme a été réalisée en décembre 2022 et sera de nouveau menée en 2025. Cette enquête constitue un canal supplémentaire qui permet aux salariés d'exprimer ouvertement leurs idées. Celle-ci a abordé plusieurs thématiques importantes telles que l'esprit REPORTWISE, l'environnement de travail, le développement professionnel, la communication interne, les réunions de travail et les réunions mensuelles. Les objectifs de cette enquête étaient d'évaluer, rassurer, ajuster et anticiper les besoins et attentes des employés. Les résultats montrent une satisfaction générale élevée parmi les répondants : 91% sont satisfaits de l'esprit REPORTWISE, 88% de l'environnement de travail, 72% des outils de travail, 86% de leur management direct et de la direction, 91% des AfterWise, 95% du séminaire annuel, 73% de leur développement professionnel, 87% des réunions internes, 87% de la communication interne et 84% des réunions mensuelles.

Cependant, des points d'amélioration ont été identifiés, notamment pour mieux comprendre l'évolution des carrières et valoriser la progression des consultants, ainsi que pour améliorer les moyens informatiques et de communication.

Pour répondre aux axes de progression identifiés, deux actions majeures ont été instaurées par la direction pour adresser l'évolution des carrières et valoriser la progression des consultants durant l'année 2024.

La première action qui a été prise a consisté à la refonte du livret des compétences. Cette démarche a eu pour but de mieux appréhender l'évolution professionnelle au sein de REPORTWISE et de mettre en valeur le développement progressif des consultants. Le nouveau livret des compétences permet de suivre de manière plus précise et structurée les compétences acquises et les objectifs de développement de chaque employé, offrant ainsi une meilleure visibilité sur les opportunités de carrière et les parcours professionnels possibles.

La deuxième mesure prise est de communiquer régulièrement sur les sujets Ressources Humaines et Formation lors des réunions mensuelles. L'objectif de cette méthode est d'accroître la clarté et la compréhension des collaborateurs sur les perspectives de carrière et les ressources à leur disposition pour leur progression professionnelle. En intégrant ces thèmes lors des réunions mensuelles, REPORTWISE garantit que les employés sont au courant des récentes mises à jour et des ressources disponibles, cultivant ainsi un milieu professionnel où chaque individu peut se sentir appuyé et stimulé dans son évolution.

Afin d'adresser l'axe d'amélioration lié au matériel informatique, le parc informatique a été audité sur l'âge moyen des ordinateurs et les éventuels dysfonctionnements. À la suite de cet audit, le matériel défectueux a été remplacé sur une durée de 2 ans, depuis 2023 et jusqu'en 2024. Depuis janvier 2023, les nouveaux collaborateurs ont reçu

des postes neufs lorsque du matériel récent (inférieur à 2 ans) n'était pas disponible.

Depuis mai 2023, le CSE a facilité la distribution de casques aux employés ayant formulé une demande, dans le but d'équiper ces derniers.

Les mesures prises mentionnées ci-dessus illustrent la détermination de REPORTWISE à répondre aux demandes de ses collaborateurs, en déployant des efforts tangibles pour optimiser leur expérience professionnelle et leur degré de satisfaction au sein de l'organisation.

3.2.2. L'enquête d'engagement des stagiaires et alternants

Chez REPORTWISE, l'objectif est de faire de chaque stage une expérience réussie en accueillant, formant et accompagnant les stagiaires. Afin de récolter un retour d'expérience des alternants et stagiaires, une fiche de retour d'expérience est transmise et permet à REPORTWISE de continuer à mettre en place ce qui est apprécié et à améliorer les éventuels points faibles mis en exergue.

Ces questionnaires ont montré que les motivations pour rejoindre REPORTWISE incluent une bonne connexion dès la première rencontre, la réactivité de l'entreprise, le fait que le cabinet soit de taille humaine offrant une vision globale et

des responsabilités, ainsi que la diversité des clients et des missions enrichissantes. Les thématiques des stages portent sur l'assistance à l'intégration et au paramétrage des solutions, l'analyse des besoins clients, le dialogue direct avec les clients pour la mise en œuvre et le test des solutions, la formation des utilisateurs et l'assistance post-projet. Ces travaux sont conduits en collaboration avec des consultants de différents niveaux : juniors, seniors, managers ou directeurs. Ce type de stage permet de travailler dans un environnement dynamique et d'intervenir sur plusieurs projets, d'évoluer professionnellement grâce aux responsabilités confiées, et de collaborer en équipe tout en réalisant des tâches de manière autonome. Les stagiaires acquièrent des connaissances sur les outils, ont l'opportunité de travailler sur différentes phases des missions et atteignent leurs objectifs personnels grâce au soutien de l'équipe.

Parmi les atouts de REPORTWISE, l'enquête souligne l'accueil chaleureux, l'intégration à l'équipe dès le premier jour, l'atmosphère amicale, un sentiment de communauté, ainsi que la possibilité de participer à des séminaires et autres événements organisés. Les missions comportant des responsabilités significatives favorisent un apprentissage et une valorisation du travail.

3.3. Santé et Sécurité au travail

Cette partie traite les sections B9 et C6 de la VSME avec un complément d'informations S1-14, 15, 17 de la CSRD.



La santé et la sécurité au travail de l'ensemble du personnel de REPORTWISE constituent des priorités absolues et indissociables. Ces engagements reposent sur une approche proactive visant à garantir un environnement de travail sûr, sain et inclusif pour l'ensemble des collaborateurs. Dans ce cadre, REPORTWISE met en œuvre des mesures rigoureuses de prévention des risques, soutenues par des campagnes de sensibilisation continues. Un guide Santé et Sécurité au travail est à disposition des collaborateurs afin de leur fournir les informations nécessaires pour adopter les bonnes pratiques et participer activement à la création d'un lieu de

travail plus sûr, plus inclusif et plus harmonieux pour tous.

L'entreprise s'efforce de protéger ses employés tout en favorisant et valorisant une culture où le bien-être physique et mental est primordial. Ces efforts participent pleinement à couvrir un enjeu majeur, en reconnaissant que la préservation de la santé et de la sécurité du personnel est essentielle non seulement à leur épanouissement, mais également à la performance à long terme de REPORTWISE.

3.3.1. Actions en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail du personnel

Les conditions de travail

REPORTWISE a mis en place une organisation flexible du travail favorisant un équilibre entre vie

professionnelle et vie personnelle. Ces pratiques et les dispositifs déployés sont décrits au sein du ‘Livret d’accueil’, du guide ‘Santé et Sécurité’ et de la Charte de Télétravail qui est en cours de finalisation entre la direction et le CSE.

REPORTWISE a opté pour une politique de Flex Office afin de faciliter la communication et la convivialité, créant ainsi une dynamique de travail positive. Ainsi, un ensemble d’infrastructures, telles que des phone boxes, des salles de réunion, un espace cuisine et des Open Spaces, est mis à disposition des collaborateurs pour favoriser les moments d’échanges tout en leur permettant de s’isoler lorsque nécessaire pour des tâches nécessitant plus de calme et de concentration.

Enfin, pour les nouveaux entrants, un déjeuner de bienvenue est organisé pour faciliter leur intégration au sein de l’équipe.

Promotion de la santé, de l’ergonomie et du bien-être au travail

Dans le cadre de son engagement en faveur d’une meilleure qualité de vie au travail, REPORTWISE a instauré une série d’initiatives en collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE). Ces actions portent notamment sur la sensibilisation aux gestes et postures adaptées, pour répondre aux principaux risques identifiés tels que le mal de dos, lié à une position assise prolongée, et la fatigue oculaire, causée par l’usage intensif des écrans.

Pour améliorer le confort et la posture des collaborateurs, des équipements ergonomiques tels que des chaises adaptées, des repose-pieds et des ballons Bloon ont été intégrés dans les bureaux. De plus, des campagnes régulières et des rappels périodiques viennent renforcer les bonnes pratiques en matière de santé et de posture au travail.

REPORTWISE va plus loin en promouvant une alimentation saine. Chaque mardi, des fruits issus

de l’agriculture biologique sont mis à disposition, accompagnés de brochures informatives, dans l’objectif d’encourager des habitudes alimentaires équilibrées et bénéfiques pour le bien-être au travail.

Par ailleurs, au-delà des obligations réglementaires, REPORTWISE assure un suivi rigoureux des visites médicales d’entrée ou de contrôle pour garantir la santé de ses équipes.

En complément de ces initiatives, l’entreprise valorise l’activité physique et la cohésion d’équipe à travers la prise en charge de 50% des frais pour la participation à des événements sportifs, comme le beach-volley ou des compétitions de course à pied en Ile-de-France. Ces initiatives favorisent un mode de vie actif tout en renforçant les liens entre collaborateurs.

Congés et droit à la déconnexion

En complément des initiatives visant à promouvoir le bien-être des collaborateurs, REPORTWISE s’engage à favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle à travers des politiques adaptées en matière de congés et de droit à la déconnexion. L’entreprise veille à ce que chaque collaborateur puisse pleinement bénéficier de ses congés, tout en respectant des périodes de repos essentielles pour leur santé mentale et physique.

De plus, les collaborateurs bénéficient du droit à la déconnexion afin de respecter les temps de repos et de congés, et de préserver leur vie personnelle et familiale. Les collaborateurs sont au forfait jour, avec 8 heures de travail par jour. Les astreintes en dehors des heures de travail standard et le week-end font l’objet de compensation par rémunération, ou sous forme de temps de récupération, ou en combinant les deux modes de compensation.

Couverture des employés par le système de gestion de la santé et de la sécurité

Standard CSRD		2023	2024
S1-14-88-(a)	Pourcentage de personnes couvertes par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l’entreprise	100%	100%

Nombre de décès liés à des accidents du travail et aux problèmes de santé professionnels

Standard VSME		2023	2024
B9-41-(b)	Nombre de décès liés à des accidents du travail et aux problèmes de santé professionnels	-	-

Les résultats enregistrés, à savoir zéro décès et zéro accident de travail, reflètent la nature spécifique du secteur du conseil, où les salariés ne sont généralement pas exposés à des environnements ou à des situations à haut risque. Ce constat témoigne également de l'engagement de REPORTWISE à maintenir un cadre de travail sûr et adapté, conformément aux exigences de santé et sécurité propres à l'activité intellectuelle et tertiaire.

Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel

Standard VSME		2023	2024
B9-41-(a)	Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	-	-
B9-41-(a)	Nombre total d'heures travaillées	142 562	144 606
B9-41-(a)	Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	-	-

Le nombre total d'heures travaillées inclut les heures liées aux congés maternité, paternité, les naissances et adoptions, ainsi que les mariages et PACS et exclut les heures travaillées par les collaborateurs à temps partiel et les absences pour décès ascendant, descendant.

Pourcentage de salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales* et pourcentage de salariés ayant bénéficié de ce droit

Standard CSRD		2023	2024
S1-15-93-(a)	Pourcentage de salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales	100%	100%

*Maternité, paternité, naissance et adoption, mariage et PACS (non prise en compte des absences pour décès ascendant, descendant)

3.3.2. Gestion d'incidents liés à la discrimination et harcèlement

3.3.2.1. Référents internes et représentants du personnel

Le référent interne harcèlement

REPORTWISE bannit formellement le harcèlement moral, physique et sexuel, comme mentionné dans le Règlement intérieur et la Charte RSE. Un référent harcèlement a été désigné au sein du Comité Social et Économique (CSE) et est accessible pour tous les collaborateurs de REPORTWISE. Une procédure d'alerte éthique et harcèlement a été mise en place et diffusée à l'ensemble des collaborateurs à travers différents canaux de communication : intranet, documents internes, etc.

La prévention du harcèlement moral et sexuel est une priorité absolue. La formation du référent harcèlement chez REPORTWISE couvre plusieurs aspects essentiels pour prévenir et gérer les situations éventuelles de harcèlement au sein de l'entreprise. Elle commence par une introduction au cadre légal du harcèlement, incluant les définitions et descriptions des actes constitutifs de harcèlement moral et sexuel. La formation aborde également les différentes formes de harcèlement, les méthodes pour identifier et gérer ces situations, et les responsabilités de l'employeur en matière de prévention. Des actions spécifiques, telles que la désignation d'un référent, la mise à jour du règlement intérieur, et l'élaboration de procédures internes, sont mises en avant pour renforcer la lutte contre le harcèlement. Enfin, la

formation insiste sur l'importance de la sensibilisation et de la formation des équipes, ainsi que sur la conduite d'enquêtes internes pour traiter les cas de harcèlement éventuels.

En cas de constatation ou d'information concernant une situation de harcèlement, de non-respect du règlement intérieur ou de la charte éthique, les collaborateurs sont encouragés à se rapprocher du référent harcèlement. Le contact peut se faire par mail ou par téléphone, et le référent garantit la confidentialité et l'anonymat des échanges, comme mentionné dans la procédure d'alerte éthique et harcèlement. A ce jour, aucun incident de harcèlement n'a été déclaré.

Code de conduite ou une politique de droits humains pour son propre personnel

Standard VSME		Code de conduite OUI/NON	Incident OUI/NON
C6-61-(a)	L'entreprise a un code de conduite ou une politique de droits humains pour son propre personnel :	OUI	NA
	Thématiques de droits humains :		
C6-61-(b)	Travail des enfants	OUI	NON
C6-61-(b)	Travail forcé	OUI	NON
C6-61-(b)	Trafic humain	OUI	NON
C6-61-(b)	Discrimination	OUI	NON
C6-61-(b)	Prévention contre les accidents	OUI	NON
C6-61-(b)	Autre	NON	NON

Nombre d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement

Standard CSR	Type de discrimination	2023	2024
S1-17-103-(a)	L'âge	-	-
S1-17-103-(a)	Handicap	-	-
S1-17-103-(a)	Ethnique	-	-
S1-17-103-(a)	Genre	-	-
S1-17-103-(a)	Nationalité	-	-
S1-17-103-(a)	Religion	-	-
S1-17-103-(a)	Orientation sexuelle	-	-
S1-17-103-(a)	Autre	-	-

Avec un résultat de zéro incident en matière de discrimination et de harcèlement, REPORTWISE démontre son engagement actif envers le bien-être de ses collaborateurs. Ce tableau souligne les efforts de l'entreprise pour prévenir tout comportement préjudiciable grâce à des actions de sensibilisation, des procédures claires et une vigilance constante pour préserver un climat de travail sain et sécurisé.

3.3.2.2. Référents externes

La médecine du travail

Chez REPORTWISE, une visite d'information et de prévention est réalisée par le centre de médecine du travail PREVEAM au cours des quatre premiers mois du contrat de travail. Par la suite, des visites

de contrôle sont programmées à une fréquence maximale de cinq ans pour les salariés sans surveillance particulière, et de trois ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

3.4. Rémunération, convention collective et formation

Cette partie traite la section B10 de la norme VSME avec un complément d'informations S1-13 de la CSRD.



3.4.1. Rémunération

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Standard VSME/CSRD		2023	2024
B10-42-(b)	Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	1,80%	1,60%
S1-16-97-(b)	Ratio de rémunération (élevé par rapport à la médiane)	2,02	2,13

REPORTWISE s'engage à respecter pleinement les réglementations en matière de rémunération, avec une grille salariale conforme aux normes en vigueur. Chaque année, une prime liée aux objectifs et est attribuée aux collaborateurs en fonction de leurs performances. Cette prime tient compte du temps de présence et est annoncée à la suite des entretiens annuels.

L'entreprise propose également un plan d'épargne entreprise pour encourager l'épargne à long terme et verse un abondement sur ce compte.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes constitue un enjeu important pour

REPORTWISE. Cet enjeu permet de promouvoir l'égalité et de renforcer la justice sociale au sein de l'entreprise. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les engagements sociaux, en affirmant des valeurs d'équité et en favorisant un environnement de travail inclusif. En adoptant des mesures concrètes, comme l'ajustement des grilles salariales tous les ans en amont du processus d'évaluation annuelle ou l'amélioration des opportunités de progression de carrière, REPORTWISE contribue activement à une société plus juste et équilibrée.

3.4.2. Convention Collective

Taux de couverture des salariés par les conventions collectives

Standard VSME		2023	2024
B10-42-(c)	Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	100%	100%

Avec 100 % des employés couverts par une convention collective, REPORTWISE démontre son engagement envers la conformité et la protection sociale de ses collaborateurs. Ce taux de couverture intégrale souligne l'importance accordée à la sécurisation des droits des employés et au respect des réglementations en vigueur.

3.4.3. Formation

3.4.3.1. Parcours de Formation chez REPORTWISE

Chez REPORTWISE, la formation est un élément clé de l'accompagnement des collaborateurs et du développement des compétences. En plus de leur permettre de mieux accompagner les clients, le cabinet est convaincu que la formation est un moyen pour ses collaborateurs de s'épanouir et de progresser. Les parcours de formation reposent sur plusieurs axes. Ils s'articulent autour de l'expérience projet ainsi que du développement et de la mise à jour des compétences professionnelles.

Expérience Projet et Formation

Les formations de REPORTWISE couvrent plusieurs domaines stratégiques. Elles incluent des formations métiers et veille normative,

permettant de rester à jour sur les évolutions et les exigences du secteur, et ainsi de participer activement au changement. Les consultants suivent également des formations certifiantes auprès des partenaires éditeurs pour monter en compétence technique sur les solutions. REPORTWISE propose également des formations pour le développement des compétences interpersonnelles et managériales, à travers par exemple la formation manager et la méthodologie. En outre, REPORTWISE offre des formations techniques et fonctionnelles approfondies, notamment les formations RW10 et les modules spécialisés. Ces formations sont conçues pour intégrer les nouveaux collaborateurs dans le monde du paramétrage de l'outil et développer une base de connaissances nécessaire à leur réussite.

Nombre moyen d'heures de formation par employé

Standard VSME	Genre	2023	2024
B10-42-(d)	Homme	46,2	32,4
B10-42-(d)	Femme	42,3	28,7
B10-42-(d)	Autre	-	-
B10-42-(d)	Non déclaré	-	-
B10-42-(d)	Total	88,5	61,1

En 2023, le nombre de formations dispensées a connu une hausse significative, principalement en raison de l'intégration de nouveaux outils tels que ONESTREAM, CCH® TAGETIK, SAP Group Reporting. Ces formations initiales, nécessaires pour garantir une compréhension approfondie des fonctionnalités et une maîtrise des outils, ont été particulièrement denses et exigeantes en termes de durée. Elles ont mobilisé davantage de temps et de ressources afin d'accompagner efficacement les clients dans l'intégration et le déploiement de ces outils. En revanche, en 2024, les besoins en heures de formation sur les outils ont nettement diminué car les bases avaient déjà été acquises en 2023. L'année s'est concentrée sur des mises à jour de compétences liées aux outils existants, beaucoup moins chronophages et nécessitant moins d'accompagnement ce qui explique la baisse du nombre d'heures pour cette année 2024.

Les objectifs de la formation

À travers ces formations, REPORTWISE cherche à répondre aux enjeux de ses clients en développant des expertises adaptées. REPORTWISE accompagne la progression des collaborateurs dans leur parcours professionnel et intègre efficacement les nouveaux membres de l'équipe. REPORTWISE participe activement au changement et à l'innovation, tout en progressant continuellement pour améliorer la performance individuelle et collective. Enfin, REPORTWISE développe les bases de connaissances nécessaires à la réussite des missions.

Grâce à ces actions, REPORTWISE s'engage à offrir un cadre d'apprentissage dynamique et adapté aux besoins de chacun, contribuant ainsi au succès des projets et à la montée en compétences des équipes.

REPORTWISE x Paris-Saclay

REPORTWISE a participé à un programme de dispense de cours pour un Master de l'Université Paris-Saclay. Une des collaboratrices est donc intervenue durant le second semestre de l'année scolaire 2023-2024. Les cours dispensés visaient à aborder le mécanisme global de la consolidation financière, considéré comme essentiel pour les étudiants amenés à travailler au sein de directions financières de groupes comportant de nombreuses filiales. Les principales étapes

permettant de passer des comptes individuels aux comptes consolidés ont été présentées aux étudiants. Cela inclut l'identification et l'intégration des différentes entités du groupe, l'élimination des opérations intra-groupe, et la présentation des états financiers consolidés. En abordant les principales opérations, tant sous un angle économique que comptable, les étudiants ont pu mieux appréhender les impacts financiers et les enjeux stratégiques de la consolidation.

3.4.3.2. Gestion des carrières

Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution de carrière

Standard CSRD	Genre	2023	2024
S1-13-83-(a)	Homme	100%	100%
S1-13-83-(a)	Femme	100%	100%
S1-13-83-(a)	Autre	-	-
S1-13-83-(a)	Non déclaré	-	-

Chaque année, un entretien annuel est prévu pour chacun des collaborateurs. Ces entretiens annuels, qui s'additionnent aux points réalisés durant l'année, facilitent des interactions privilégiées entre les managers et les collaborateurs. Divisés en deux parties (entretien professionnel et entretien d'évaluation), les entretiens s'articulent autour des compétences professionnelles acquises durant l'année passée, ainsi qu'à l'évaluation de la performance de l'année passée et les objectifs pour l'année suivante. Il permet de dresser un bilan quant aux points forts et aux axes d'amélioration, l'appréciation des performances et des aptitudes, la définition et l'évaluation des objectifs annuels mais également les aspirations de mobilités internes et de formation.

Le management veille à garantir que les besoins des collaborateurs sont pris en considération et à être à leur écoute pour favoriser leur montée en compétences. Les conclusions et les objectifs des entretiens annuels sont formalisés, et les promotions sont annoncées aux collaborateurs pour une prise d'effet dès le mois de janvier.

3.4.3.3. Plans de formations 2025

Premiers secours

Pour garantir la sécurité de ses collaborateurs, REPORTWISE souhaite que certains d'entre eux soient formés aux gestes de premiers secours. Ainsi, le cabinet s'engage à former 12 collaborateurs volontaires aux techniques de premiers secours au cours de l'année 2025. Cette initiative vise à assurer une réponse rapide et efficace en cas d'urgence, renforçant ainsi la sécurité et le bien-être de tous les employés. En investissant dans cette formation, REPORTWISE

démontre son engagement envers la santé et la sécurité de son personnel, tout en créant un environnement de travail plus sûr et plus réactif.

Modules ESG des outils

Dans le but de continuer à accompagner les clients du cabinet de manière optimale et de rester à la pointe des outils et des technologies que le cabinet propose, REPORTWISE s'engage à l'amélioration continue de ses programmes de formation. Ainsi, en 2025 de nouvelles formations sur les thématiques ESG (éthique, achats

responsables) seront ajoutées permettant d'augmenter le volume de formation global.

Cette initiative vise à garantir que les collaborateurs disposent des compétences et des connaissances les plus récentes, leur permettant de fournir des services de haute qualité et innovants à ses clients. En investissant davantage dans la formation, REPORTWISE démontre son engagement envers l'excellence et son souhait de rester à la pointe de son secteur. Cette démarche proactive contribue également à la satisfaction et à la fidélisation de ses clients, en leur assurant un accompagnement toujours plus performant et adapté à leurs besoins évolutifs.

Gouvernance et éthique

Dans le but d'assurer des pratiques de gouvernance exemplaires, REPORTWISE s'est fixé pour objectif que l'ensemble de la direction ainsi que toutes les personnes habilitées aux paiements

soient formés aux sujets d'éthique et de gouvernance. Cette initiative vise à renforcer l'intégrité et la transparence au sein de l'entreprise, en garantissant que chaque décision financière et administrative soit prise en conformité avec les normes éthiques les plus élevées. En investissant dans cette formation, REPORTWISE démontre son engagement à promouvoir une culture de responsabilité et de confiance, tout en assurant une gestion rigoureuse et éthique de ses opérations. Cette démarche proactive contribue à instaurer un climat de confiance et de respect, avec l'ensemble de ses parties prenantes, internes et externes, confirmant ainsi la réputation de l'entreprise en tant qu'acteur responsable et fiable.

4. Informations sur la gouvernance

4.1. Règlement sur les indices de référence de l'Union Européenne

Cette partie traite la section C8 de la norme VSME.

Du fait de son activité de conseil et services, REPORTWISE n'est pas concerné par le Règlement sur les indices de référence (UE) 2020/1818 Article 12.1 et 12.2.

4.2. Organe de gouvernance

Cette partie traite la section C9 de la norme VSME.



Diversité au sein de l'organe de gouvernance

Standard VSME	Genre	Nombre d'employés au niveau de l'organe de gouvernance		Pourcentage d'employés au niveau de l'organe de gouvernance	
		2023	2024	2023	2024
C9-65	Homme	5	5	83,3%	83,3%
C9-65	Femme	1	1	16,7%	16,7%
C9-65	Autre	-	-	-	-
C9-65	Non déclaré	-	-	-	-
C9-65	Total des employés	6	6	100%	100%

La gouvernance est assurée par un comité de direction composé des associés. Parmi eux, la répartition des genres témoigne des efforts réalisés pour analyser et communiquer avec transparence la composition de ses organes administratifs.

Le ratio de diversité est de 0,2. Il est à noter qu'en termes d'évolution, l'élargissement de l'organe de gouvernance à de nouveaux associés sur les 3 dernières années a été fait selon un ratio de 0,5 (+1 femme, +1 homme).

4.3. Intégrité et loyauté des pratiques

Cette partie traite la section B2 de la norme VSME.



Depuis sa création, REPORTWISE a toujours été attentif à se conformer au quotidien à des principes d'éthique et d'intégrité dans la conduite de ses affaires ainsi que dans son organisation et son fonctionnement. La loyauté des pratiques est un enjeu majeur pour l'entreprise qui met tout en œuvre pour lutter contre toute pratique incompatible avec cet enjeu.

En accompagnant les grandes entreprises françaises sur le pilotage de leur performance

depuis plus de 15 ans, REPORTWISE s'est développé en respectant les valeurs d'intégrité et de loyauté qui lui sont chères. REPORTWISE entretient avec l'ensemble de ses clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires des relations placées sous le signe de l'intégrité et notamment du respect des principes éthiques énoncés ci-après.

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

REPORTWISE s'engage à lutter contre toute forme de corruption ou trafic d'influence dans le cadre de ses activités et condamne tout comportement consistant à offrir, solliciter, accorder des avantages et/ou paiements illicites en vue d'obtenir et/ou conserver un marché, un client ou tout autre avantage irrégulier. Afin de contrôler les frais engagés, toute dépense supérieure à 150 euros doit être préalablement validée par la direction générale selon les contrats de travail. Les contrats clients et fournisseurs doivent également être validés et signés au niveau de la direction générale.

Lutte contre les conflits d'intérêts

REPORTWISE s'engage à lutter contre les conflits d'intérêts. Les collaborateurs de REPORTWISE qui auraient connaissance de risques de conflits d'intérêts sont invités à les remonter auprès de la direction.

Dans le cas d'une situation de conflit d'intérêt, le collaborateur ou dirigeant concerné ne doit pas prendre part à la décision qui pourrait lui apporter un avantage personnel ou favoriser un proche.

Lutte contre le blanchiment d'argent et la concurrence déloyale

REPORTWISE s'engage à lutter contre le blanchiment d'argent et les pratiques anticoncurrentielles : pratiques qui faussent ou entravent le libre jeu de la concurrence. Cinq pratiques sont concernées : les ententes illicites, les abus de position dominante, les abus de dépendance économique, les droits exclusifs d'importation illicites et les prix abusivement bas.

REPORTWISE veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et

équitable et refuse toutes pratiques anticoncurrentielles.

Cadeaux et invitations

Les collaborateurs ne doivent pas accepter, ni demander des cadeaux ou des invitations qui influenceraient leurs activités. Les collaborateurs ne doivent pas offrir aux clients des cadeaux ou des invitations dont la valeur ou l'importance serait susceptible d'influencer leurs choix. Afin de contrôler les frais engagés, toute dépense supérieure à 150 euros doit être préalablement validée par la direction générale selon les contrats de travail.

Cybersécurité

La sécurité des données est au cœur des priorités de REPORTWISE. Les collaborateurs sont régulièrement formés aux bonnes pratiques de confidentialité et de cybersécurité, garantissant ainsi une gestion responsable des données. Ainsi, 100% des salariés de REPORTWISE ont suivi la formation liée à la cybersécurité. Cette formation est mise à jour annuellement et rendue obligatoire à tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise.

En adoptant une approche proactive, REPORTWISE démontre son engagement formel à protéger les données de ses clients et de ses collaborateurs à prévenir les risques liés à la cybersécurité. Ainsi, en 2025, REPORTWISE a pour objectif d'évaluer sa performance en matière de cybersécurité et gestion des risques informatiques et d'atteindre un score de 700/1 000 à l'évaluation CyberVadis. Une approche commune avec sa maison mère AVVALE qui dispose d'une expertise plus approfondie sur ces sujets est engagée.

4.4. Condamnations et amendes pour corruption

Cette partie traite la section B11 de la norme VSME avec un complément d'informations G1- 4 de la CSRD.



Depuis sa création REPORTWISE veille fermement au respect des règles, et n'a fait objet d'aucune condamnation pour corruption.

Condamnations et incidents pour corruption

Standard VSME/CSRD		2023	2024
B11-42	Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation	-	-
B11-42	Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	-	-
G1-4-25-(a)	Nombre d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	-	-

4.5. Relations fournisseurs et partenaires

Cette partie intègre des éléments d'informations G1-6 de la CSRD.



REPORTWISE s'engage à établir des relations fondées sur la transparence, l'équité et le respect avec ses fournisseurs, favorisant ainsi des partenariats durables et une amélioration continue.

Une Charte Achats Responsables formalise les engagements attendus par REPORTWISE pour ses fournisseurs.

REPORTWISE dispose également d'un modèle de conditions générales d'achat reprenant les éléments clés attendus en termes d'achats responsables.

REPORTWISE sélectionne ses fournisseurs selon des critères explicites et transparents, répondant

à ses besoins en termes de qualité, de services, de technologie, de coûts et d'impacts.

De plus, l'entreprise veille à communiquer de manière régulière avec ses partenaires, tout en respectant scrupuleusement les délais de paiement convenus, renforçant ainsi la confiance et la fiabilité dans les relations commerciales.

Elle lutte fermement contre toute forme de corruption et évite les situations de conflit d'intérêts. Enfin, elle respecte la confidentialité des informations transmises par ses clients, partenaires et fournisseurs.

Délais de paiement et procédures judiciaires liées aux retards de paiement

Standard CSRD		2023	2024
G1-6-33-(a)	Nombre moyen de jours pour payer la facture à partir de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé	-	45
G1-6-33-(b)	Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standard	-	100 %
G1-6-33-(c)	Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	-	-

Avec un délai moyen de paiement de 45 jours, calculé à partir du début du délai contractuel ou légal, et aucun litige en cours pour retard de paiement, REPORTWISE démontre son efficacité dans la gestion de ses engagements financiers. Ces données soulignent la stabilité des processus administratifs et la priorité donnée à une collaboration harmonieuse avec les fournisseurs et prestataires.

5. Annexe

5.1. Table de correspondance (VSME, CSRD, ODD)

Thématique	Section du rapport de durabilité	VSME	CSRD	ODD
Informations Générales	1.1 Identités et chiffres clés	B1		
	1.2 Périmètre du rapport de durabilité	B1		
	1.3 Evaluation ESG de la société	B1		
	1.4 Modèle d'affaires et principaux enjeux RSE	C1		
	1.5 Principaux enjeux de durabilité	C1		
	1.6 Pratiques politiques et initiatives	B2 C2		1 – 3 4 – 9 10 – 17
Informations Environnementales	2.1 Consommation d'énergie et gaz à effet de serre	B3 C3		7 – 13
	2.2 Consommation d'eau	B6		
	2.3 Utilisation des ressources, économie circulaire, gestion des déchets	B7		11 – 12 13 – 17
Informations Sociales	3.1 Répartition des effectifs et types de contrats	B8 C5	S1-6 S1-7 S1-9	8 – 10
	3.2 Dialogue social entre les collaborateurs et la direction	B10		5 – 8
	3.3 Santé et Sécurité au travail	B9 C6 C7	S1-14 S1-15 S1-17	3 – 5 8 – 10 16
	3.4 Rémunération, convention collective et formation	B10	S-13	4 – 5 8 – 10 16
Informations Gouvernementales	4.1. Règlement sur les indices de référence de l'Union Européenne	C8		
	4.2. Organe de gouvernance	C9		5 – 10 16
	4.3. Intégrité et loyauté des pratiques	B2		16
	4.4. Condamnations et amendes pour corruption	B11	G1-4	16
	4.5. Relations fournisseurs et partenaires		G1-6	8 – 11 16 – 17