



RAPPORT DE DURABILITÉ

2025

www.reportwise.fr

 **reportwise**
by avvale



Table des matières

Table des matières	2
Edito	4
1. Informations générales	5
1.1. Identité et chiffres clés.....	5
1.2. Périmètre du rapport de durabilité	5
1.3. Évaluation ESG de la société	6
1.4. Modèle d'affaires et principaux enjeux ESG	6
1.5. Principaux enjeux de durabilité	10
1.6. Pratiques, politiques et initiatives	13
2. Informations environnementales	16
2.1. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre (GES)	17
2.2. Utilisation des ressources, économie circulaire, gestion des déchets	19
3. Informations sociales	21
3.1. Répartition des effectifs et types de contrats	21
3.2. Dialogue social entre les collaborateurs et la direction	25
3.3. Santé et sécurité au travail	27
3.4. Rémunération, convention collective et formation	32
4. Informations sur la gouvernance	36
4.1. Règlement sur les indices de référence de l'Union Européenne.....	36
4.2. Organe de gouvernance.....	36
4.3. Intégrité et loyauté des pratiques	37
4.4. Relations fournisseurs et partenaires	38



5. Annexes	40
Annexe 1 : Table de correspondance (VSME, CSRD, ODD).....	40
Annexe 2 : Indicateurs environnementaux.....	41
Annexe 3 : Indicateurs sociaux.....	42
Annexe 4 : Indicateurs liés à la gouvernance.....	47



Edito

Cette deuxième édition du Rapport de Durabilité de Reportwise by Avvale s'inscrit dans la continuité de notre engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale, initié depuis plusieurs années. Elle témoigne des avancées réalisées au cours de l'exercice écoulé et de notre volonté de renforcer, année après année, l'intégration des enjeux de durabilité au cœur de notre stratégie.

Fidèles à nos valeurs, nous poursuivons notre engagement auprès de nos clients, collaborateurs et partenaires en plaçant la responsabilité et l'impact au centre de nos actions. Ce rapport constitue à la fois un outil de transparence sur nos réalisations et un levier pour structurer nos prochaines étapes.

Nous restons convaincus que la transparence et le partage des bonnes pratiques sont essentiels pour contribuer collectivement à un avenir plus durable. Dans cette dynamique, Reportwise by Avvale continue de faire évoluer son cœur de métier, le pilotage de la performance, en y intégrant pleinement les dimensions extra-financières. Nous accompagnons ainsi nos clients dans leur propre transformation, en leur apportant des outils et des analyses leur permettant de mieux mesurer, piloter et améliorer leur impact.



Bertrand LACHETEAU
Associé



Jean-Laurent PHILIPPE
Associé



Jenny BONY
Associée



Grégoire BORGEAUD
Associé



Ludovic REYNAUD
Associé



1. Informations générales

1.1. Identité et chiffres clés

Cette partie traite la section B1 de la norme VSME.

Reportwise by Avvale est un cabinet de conseil spécialisé dans le pilotage de la performance et l'intégration de solutions de reporting.

La forme juridique du cabinet est une Société par Actions Simplifiée (SAS), classée sous le code NACE 62.02A (conseil en systèmes et logiciels informatiques). La société présente, au titre de l'année 2025, un bilan de 11 252 920 euros, un chiffre d'affaires de 15 733 924 euros, et un effectif de 97 collaborateurs au 31 décembre 2025.

Le périmètre d'activités est principalement centré en France avec des interventions ponctuelles dans d'autres pays européens (Suisse, Luxembourg, Belgique, Italie, Espagne...).

Localisé à Paris, dans le 2ème arrondissement, le cabinet est locataire de son site tertiaire et ne détient aucun parc immobilier.

En juin 2024, le cabinet a rejoint Avvale, un groupe international de conseil et services qui accompagne les organisations dans leur transformation digitale. L'ambition du groupe est d'encourager l'évolution des entreprises vers une économie circulaire rendue possible par la technologie et l'innovation. Il valorise des modèles plus responsables, durables et performants et s'appuie sur les technologies innovantes.

Présent dans 13 pays et piloté depuis son siège à Milan, Avvale rassemble plus de 3 500 collaborateurs et a réalisé en 2025 un chiffre d'affaires de plus de 360 millions de dollars, confirmant son statut d'acteur mondial de la transformation numérique.

1.2. Périmètre du rapport de durabilité

Cette partie traite la section B1 de la norme VSME.

Au titre de l'exercice 2025, Reportwise by Avvale produit volontairement son rapport de durabilité et applique l'option B (Basic Module and Comprehensive Module) du Voluntary Reporting Standard for SMEs (VSME).

Dans le cadre de sa démarche RSE et dans une volonté affirmée d'amélioration continue, Reportwise by Avvale a choisi d'aller au-delà des exigences applicables. À ce titre, le cabinet a volontairement élargi son reporting en intégrant des indicateurs de durabilité issus de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). L'objectif de cette approche est d'aligner la performance ESG du cabinet

sur le standard européen en vigueur et exigeant en matière de reporting.

Ce rapport est élaboré sur une base individuelle, correspondant au périmètre propre sur la période de référence des états financiers de 2025. Il compile des informations sur les actions environnementales, sociales et gouvernance. Il fournit également des données qualitatives et quantitatives exigées par les normes européennes VSME, ainsi que des données complémentaires des normes ESRS de l'EFRAG.

Sur un périmètre plus élargi, Reportwise by Avvale contribue annuellement au rapport de durabilité du groupe Avvale.



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 by Avvale. Elle permet au cabinet de répondre à ses ambitions en matière de durabilité et de satisfaire les attentes croissantes de ses parties prenantes.

Depuis 2018, Reportwise by Avvale réalise chaque année l'évaluation EcoVadis. Cette démarche permet d'évaluer la performance et d'identifier les axes d'amélioration de la démarche RSE.

Après sa première médaille silver, le cabinet a décroché en 2024, la médaille Gold pour la première

fois avec score de 77/100 et se classe parmi les 5% des entreprises les mieux évaluées par EcoVadis. La thématique "Social et droits humains" se distingue par une note de 81/100, ce qui souligne les engagements et pratiques du cabinet sur le sujet.



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

Reconnu pour son expertise en pilotage de la performance depuis plus de 15 ans, Reportwise by Avvale couvre l'ensemble des domaines tels que la consolidation statutaire, la planification, l'analyse financière, la business intelligence, et le disclosure management y compris le reporting extra-financier.

Reportwise by Avvale se distingue par des compétences métiers et techniques, un esprit d'innovation, un niveau d'expérience et une diversité de profils, qui permet de s'adapter aux enjeux de chaque projet.

Les activités s'articulent autour de cinq offres principales :

- Aide au choix de solutions de pilotage de la performance financière et extra-financière parmi les leaders du marché tels que SAP, OneStream,

Workiva, Anaplan, CCH® Tagetik, Pigment, ESGeo, UiPath...

- Intégration des solutions choisies pour un paramétrage et une mise en œuvre efficace de la solution tant pour le volet financier qu'extra-financier.
- Formations adaptées tout au long des différentes phases du projet pour garantir l'appropriation des outils déployés et la montée en compétence des utilisateurs. Reportwise by Avvale est un établissement certifié DataDock.
- Maintenance applicative (TMA) pour garantir un support fonctionnel et technique ainsi qu'une maintenance évolutive continue à l'issue de la réalisation du projet.
- Assistance opérationnelle pour intervenir en renfort pour la production de comptes consolidés.

Le cabinet met à disposition des solutions adaptées aux standards de reporting financier (normes IFRS)



mais également extra-financier, tels que la CSRD, la taxonomie verte européenne, ou encore le bilan carbone. Reportwise by Avvale accompagne les entreprises dans leur démarche de durabilité grâce à une expertise approfondie dans l'intégration d'outils comme Workiva, Pigment, ESGeo et Anaplan. Ces solutions sur mesure optimisent le suivi de la performance et renforcent la conformité des rapports de durabilité des clients.

Reportwise by Avvale 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.

La relation de confiance et de proximité avec les clients est au cœur de l'ADN du cabinet, qui compte près de 180 clients actifs, dont plus de 65% des groupes du CAC40.

reportwise ENSEMBLE, BÂTISSONS UN FUTUR DE L'EPM PERFORMANT ET DURABLE

UNIFIER LA PERFORMANCE FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE

PERFORMANCE FINANCIÈRE | PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

LA SATISFACTION CLIENT
NOTRE PRIORITÉ

NOS OFFRES
DES EXPERTS ENGAGÉS POUR LA RÉUSSITE DES PROJETS EPM

- Conseil en pilotage de la performance
- Intégration de solutions | Consulting IT
- TMA | Assistance Opérationnelle
- 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 CŒUR 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	Performance RSE (2025)
<ul style="list-style-type: none">+15 ans d'expertise dans le pilotage de la performance65% des entreprises du CAC40 et plus de 200 clients par an font confiance à Reportwise by AvvalePartenariats stratégiques avec des acteurs majeurs du marchéAccompagnement complet pour des résultats durables	<ul style="list-style-type: none">15,7 M€ de CA en 20251 365 jours de formation délivrés en interne en 2025	<ul style="list-style-type: none">97/100 : Indice d'égalité Homme-Femme48% H - 52% FMédaille Gold EcovadisSignataire du Pacte mondial des Nations Unies

1.4.2. Principaux marchés

Reportwise by Avvale exerce ses activités principalement en France en B2B et accompagne près de 200 clients dont plus de 65% des entreprises du CAC40.

Le cabinet intervient également sur des projets à l'international à travers la présence mondiale de ses clients et de ses partenaires, ainsi que dans le cadre de missions communes menées avec sa maison mère.

1.4.3. Principales relations commerciales

Les clients

Les clients de Reportwise by Avvale sont principalement des groupes du CAC40 et des entreprises de taille intermédiaire. Ils couvrent un large éventail de secteurs d'activités : banque, énergie, industrie, transport (aérien, maritime et ferroviaire), automobile, luxe, télécommunication,



technologie de l'information, immobilier, agroalimentaire et pharmaceutique.

Les partenaires éditeurs

Les principaux partenaires de Reportwise by Avvale sont les éditeurs de référence dans le domaine des solutions de pilotage de la performance : SAP, OneStream, Workiva, Anaplan, CCH® Tagetik, Pigment, UiPath, et ESGeo.

Ces partenariats couvrent l'ensemble des solutions proposées aux clients, pour lesquelles les consultants sont certifiés.

Le cabinet entretient avec ces éditeurs des collaborations étroites et durables qui visent à améliorer en continu les solutions existantes et à développer de nouvelles applications pour répondre aux enjeux et aux besoins des clients.

Les relations entretenues par Reportwise by Avvale reposent sur la confiance et l'expertise, et illustrent la solidité de ses collaborations ainsi que la reconnaissance accordée par les principaux éditeurs du marché. Au niveau du groupe, le partenariat avec SAP bénéficie du statut Gold, tandis que ceux conclus avec OneStream et CCH® Tagetik atteignent le niveau Platinum, l'un des plus élevés de leurs programmes respectifs.

Reportwise by Avvale bénéficie également de reconnaissances attribuées par d'autres éditeurs. Le cabinet détient notamment le statut Gold décerné par Workiva, ainsi que les distinctions 3Star et Impact Partner of the Year 2025, qui correspondent au niveau le plus élevé du programme partenaires de Pigment.



Les cabinets de conseil

Reportwise by Avvale établit d'autres partenariats avec des cabinets de conseil pour des projets spécifiques. Ces collaborations se répartissent en trois catégories définies selon la nature de leur expertise :

- 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 intermédiaire pouvant intervenir sur des prestations d'expertise métier ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage.
- Cabinets de conseil spécialisés dans le déploiement de solutions avec lesquels.

Reportwise by Avvale peut être en concurrence ou collaborer dans le cadre de projets communs.

Les fournisseurs et sous-traitants

Les relations fournisseurs de Reportwise by Avvale restent limitées en nombre, compte tenu de la taille du cabinet et de la nature de ses activités.

Pour le site tertiaire de ses activités, la location est assurée par une agence de gestion locative, également responsable du facility management.

Pour l'organisation de ses événements internes et externes (réunions mensuelles, AfterWorks, séminaire annuel ou réunions clients), Reportwise by Avvale s'appuie sur des traiteurs et agences d'événementiel locales sensibles aux enjeux environnementaux et sociaux.



Dans le cadre de ses besoins fonctionnels, le cabinet utilise différentes plateformes SaaS pour le stockage

et le traitement des données ainsi que pour la gestion des informations relatives aux ressources humaines.

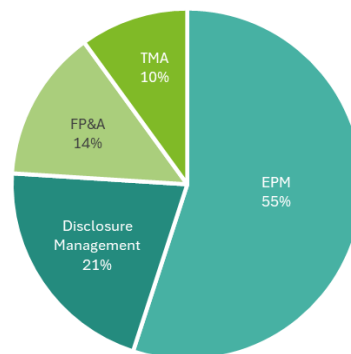
Enfin, Reportwise by Avvale fait appel à une agence spécialisée pour la gestion et l'hébergement de son site internet.



Cartographie des parties prenantes de Reportwise by Avvale

1.4.4. Répartition du chiffre d'affaires

En 2025, le chiffre d'affaires de Reportwise by Avvale se répartit par domaines d'activités de la façon suivante : 55% du chiffre d'affaires provient de l'EPM (Enterprise Performance Management), 21% du Disclosure Management, de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et de l'Assistance Opérationnelle, 14% du FP&A (Financial Planning & Analysis) et 10% de la TMA.



Répartition du chiffre d'affaires de Reportwise by Avvale par domaines d'activités



1.5. Principaux enjeux de durabilité

Cette partie traite la section C1 de la norme VSME.

Reportwise by Avvale s'aligne sur la vision du groupe Avvale, engagé dans la transformation digitale au service de la durabilité. Le Groupe accompagne ses clients pour moderniser les technologies existantes, valoriser les données en utilisant l'intelligence artificielle et automatiser leurs processus. L'entreprise participe également à la conception de services numériques à valeur ajoutée.

Reportwise by Avvale contribue à cette transformation numérique en déployant des outils permettant aux entreprises de piloter leur performance globale, financière et extra-financière.

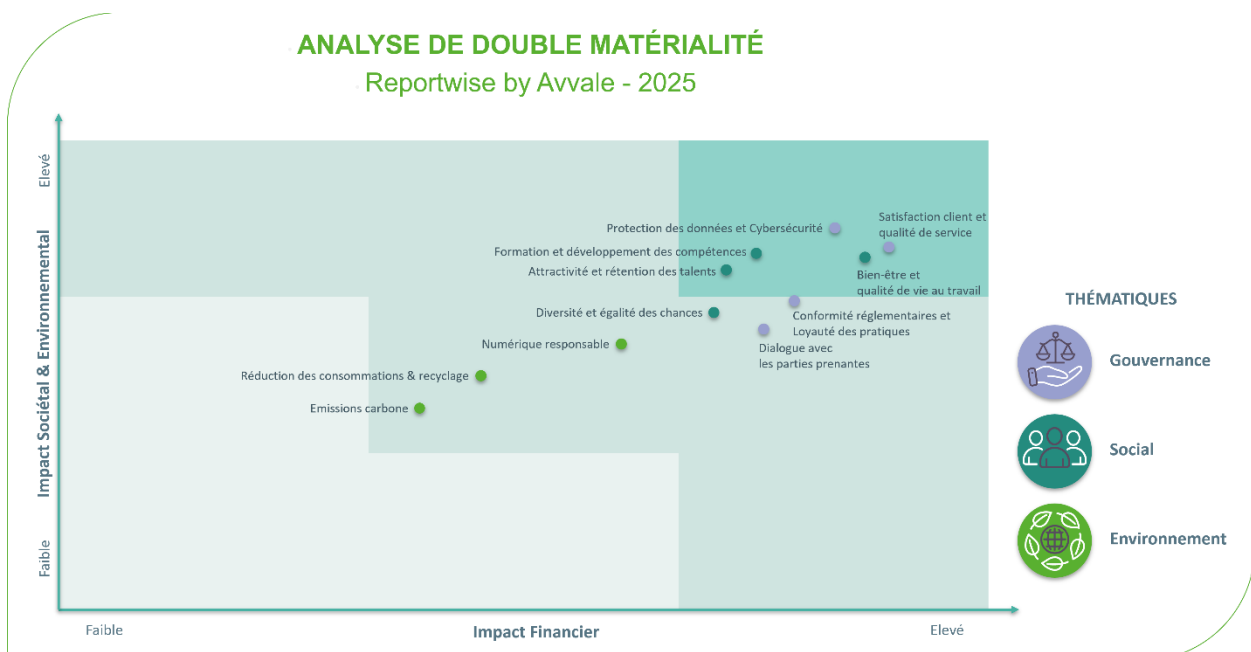
1.5.1. Analyse de double matérialité

Début 2025, Reportwise by Avvale 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 :

- Analyse des enjeux sectoriels, conseil et services informatiques, en utilisant des outils comme MSCI, SASB ou encore la norme ISO 2600. Reportwise by Avvale 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.
- Réalisation d'un questionnaire d'évaluation des impacts (sociétaux et financiers) des enjeux identifiés. Ce questionnaire a été soumis à l'ensemble des collaborateurs.
- Analyse des résultats et construction de la matrice de double matérialité.
- Restitution et communication des résultats à l'ensemble des salariés.

L'exercice d'analyse a révélé la matérialité pour Reportwise by Avvale des enjeux représentés dans la matrice ci-dessous.





1.5.2. Enjeux et stratégie

Les enjeux dont la matérialité a été évaluée comme élevée pour le cabinet relèvent principalement des dimensions sociales et de gouvernance.

Quatre enjeux de gouvernance et de conformité identifiés :

- satisfaction client et qualité des services
- protection des données et cybersécurité
- conformité réglementaire et loyauté des pratiques
- dialogue avec les parties prenantes

Ces enjeux répondent notamment aux attentes des clients, soucieux de garantir leur propre conformité sur ces domaines. Reportwise by Avvale a entrepris sur ce thème un travail de formalisation et de mise en œuvre de processus en capitalisant sur l'expérience et les pratiques de sa maison mère Avvale. Les enjeux de gouvernance sont détaillés au chapitre 4 *Informations sur la gouvernance* du présent rapport.

Pour le pilier social, quatre principaux enjeux ont également été identifiés :

- bien-être et qualité de vie au travail
- formation et développement des compétences

- attractivité et rétention des talents
- diversité et égalité des chances

Ces enjeux sociaux sont au cœur de la stratégie de Reportwise by Avvale. L'attractivité et la rétention des talents constituent un sujet central dans la stratégie de recrutement. C'est un véritable enjeu pour le cabinet qui évolue dans un secteur marqué par une forte rotation du personnel et des compétences spécialisées.

Le développement des compétences, détaillé dans la section 3.4.3 *Formation*, est également un enjeu majeur pour l'entreprise qui intervient chez ses clients en tant qu'expert dans l'intégration de différentes solutions de reporting.

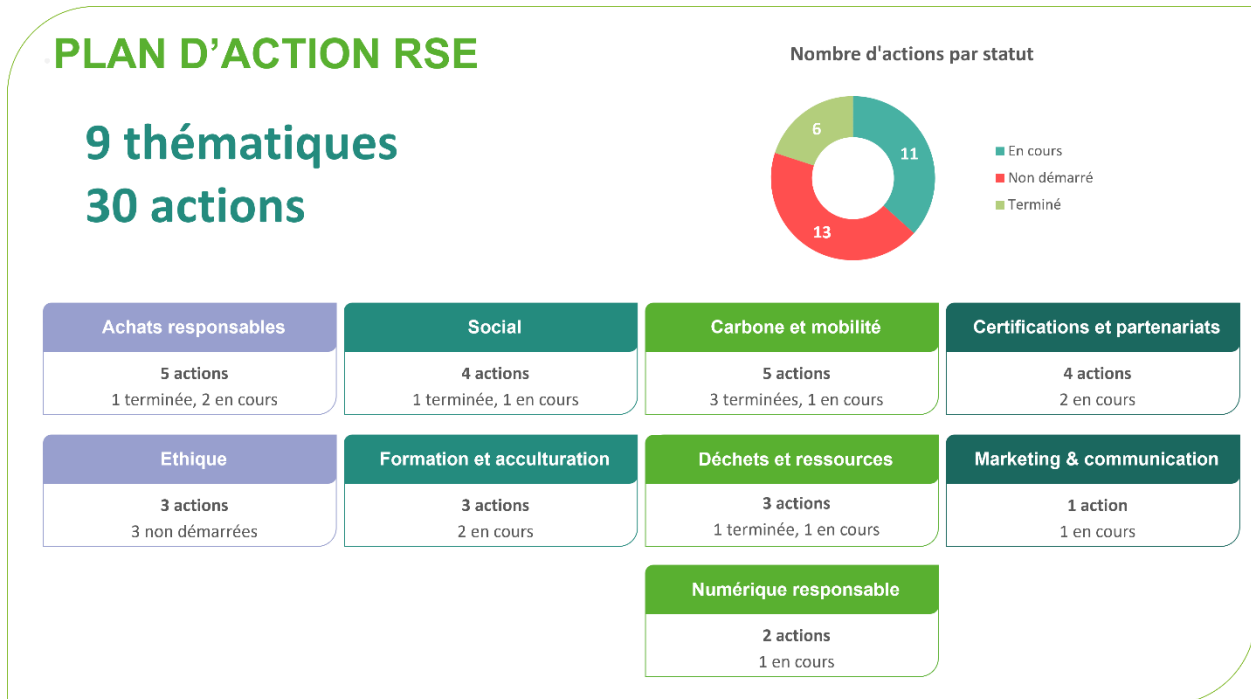
En ce qui concerne les enjeux environnementaux, bien que les impacts soient plus faibles, trois enjeux ont été identifiés compte tenu de la nature des activités du cabinet :

- numérique responsable
- réduction des consommations et recyclage
- émissions de GES

L'ensemble des actions et objectifs qui couvrent ces enjeux sont détaillés dans le chapitre 2, *Informations environnementales*.



1.5.3. Objectifs et plan d'action



Le plan d'action RSE s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à réduire l'empreinte environnementale, renforcer l'engagement social et garantir une gouvernance responsable. Les résultats et données présentés reflètent les performances atteintes en 2025 au regard des objectifs définis en début d'année. Le plan repose sur des objectifs mesurables, suivis à l'aide d'indicateurs de performance, afin d'assurer un pilotage efficace et transparent des actions mises en œuvre.

Structuré autour de priorités clés, il intègre notamment les achats responsables, avec 100 % de l'équipe achat formée à ces pratiques. La réduction des émissions de carbone et de l'impact lié à la mobilité constitue également un axe majeur, avec un objectif de diminution de 5 % des émissions globales atteint en 2025 par rapport à 2024. Par ailleurs, la réduction des déchets, ainsi que le maintien des

certifications et des partenariats contribuent à renforcer des relations durables avec l'ensemble des parties prenantes.

Dans la continuité de cette démarche, le cabinet s'est fixé de nouveaux objectifs :

- progression en matière de notation cybersécurité
- élaboration d'une politique de numérique responsable
- réalisation annuelle d'une enquête sur la qualité de vie au travail
- adhésion à la charte de la diversité
- formation de 20% de collaborateurs supplémentaires à la Fresque du Climat
- formation des salariés aux gestes de premiers secours



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 by Avvale a formalisé ses engagements dans sa charte RSE déployée auprès de l'ensemble de ses parties prenantes et signée par tous les collaborateurs. 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 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 by Avvale met en œuvre diverses actions en collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE) notamment sur les gestes et postures des collaborateurs. Du fait de 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 liée à l'utilisation des ordinateurs.

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

La mise en place d'écrans, de chaises confortables, de repose pieds et l'introduction des ballons d'assise 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 by Avvale. Tous les mardis, des fruits issus de l'agriculture biologique sont mis à disposition ainsi que des brochures d'information sur l'alimentation. L'objectif est d'encourager les collaborateurs à adopter un mode d'alimentation plus sain et équilibré.

Autres actions de sensibilisation à la santé, un événement a été organisé à l'occasion d'Octobre Rose. Un café-échange dédié à la prévention et au dépistage du cancer du sein a été proposé, incluant un atelier d'autopalpation avec des supports de la Ligue contre le cancer.

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 by Avvale.

Promotion du sport

Dans le but de promouvoir l'activité physique et de renforcer la dynamique d'équipe, l'entreprise participe à la prise en charge des frais d'événements



sportifs tels que des sessions de beach-volley et certaines courses à pied. En novembre 2025, une vingtaine de collaborateurs ont participé à la course 10km Paris-centre. En plus d'encourager les collaborateurs à adopter un mode de vie plus actif, ces initiatives renforcent les liens et la cohésion autour d'un objectif commun.

Renforcement des liens entre les collaborateurs

Plusieurs événements sont organisés tout au long de l'année pour renforcer les liens sociaux et encourager les échanges entre collègues. Ils incluent les AfterWorks mensuels, appelés *AfterWise*, une soirée de fin d'année festive, un séminaire annuel, ainsi que les portraits hebdomadaires des collaborateurs intitulés "Rencontre Avec". Ces rendez-vous permettent aux salariés de mieux se connaître, de favoriser la collaboration et l'esprit d'équipe.

Ces actions reflètent la volonté de partager une culture d'entreprise commune 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 by Avvale accorde une importance centrale à la diversité et considère l'inclusion comme un pilier de sa culture d'entreprise ainsi qu'un levier d'innovation. En 2025, le cabinet rassemble 11 nationalités, représentant 26% de l'effectif total. Cette diversité illustre l'engagement de l'entreprise à promouvoir un environnement de travail ouvert, respectueux et enrichissant pour l'ensemble de ses collaborateurs. Pour faire découvrir les spécialités et les cultures des pays d'origines des collaborateurs, le cabinet organise régulièrement des AfterWorks sur des thèmes culturels tels que l'Amérique du Sud, le Japon, l'Afrique, les Caraïbes.

Le traditionnel Banana's day, soirée conviviale organisée par le CSE, s'est tenu en octobre 2025.

1.6.2. Engagements pour la transition vers une économie durable

UN Global Compact

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), Reportwise by Avvale réaffirme son engagement à respecter et à promouvoir ses dix principes. Ces principes, couvrent les droits humains, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ils constituent le socle de sa stratégie de durabilité. Le cabinet intègre ces valeurs dans les processus opérationnels et collabore avec les parties prenantes pour développer des initiatives innovantes qui favorisent la transition vers un avenir équitable et durable.

Tous les ans, Reportwise by Avvale mesure et communique régulièrement ses progrès afin de réitérer ses engagements et de contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Présence active dans l'écosystème sectoriel

Reportwise by Avvale contribue activement aux dynamiques collectives de son secteur. Le cabinet prend part à des rencontres et des initiatives qui favorisent l'innovation et la création de partenariats stratégiques.

En avril 2025, Reportwise by Avvale a ainsi participé à l'événement SMAU, aux côtés d'ESGeo by Avvale et avec le soutien d'Intesa Sanpaolo Innovation Center. Cette rencontre européenne, réunissant start-ups, entreprises et partenaires stratégiques, a constitué une opportunité de renforcer les synergies, d'explorer de nouvelles collaborations et de contribuer à la structuration d'un écosystème d'innovation orienté vers la performance durable.

Dans cette même dynamique, Reportwise by Avvale a participé pour la première fois au salon PRODURABLE. À cette occasion, le cabinet a animé un atelier intitulé



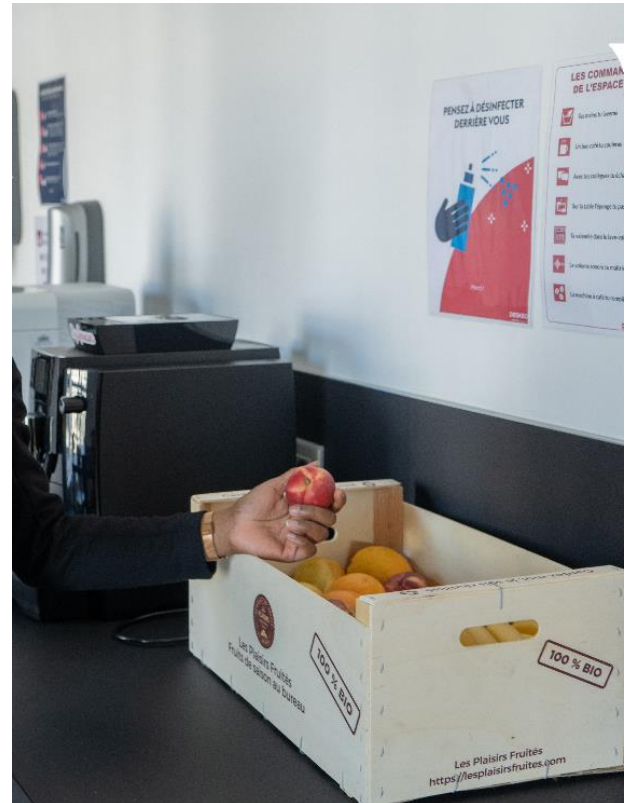
« Reporting ESG : piloter ou subir ? Choisissez le bon outil », afin d'apporter son regard et son expertise en matière de reporting et de choix d'outil ESG.

Cet atelier a été classé parmi les 5% des rencontres ayant attiré le plus de participants. Il a permis de réaffirmer l'expertise de Reportwise by Avvale en matière de pilotage de la performance extra-financière et de reporting ESG, tout en sensibilisant les participants aux enjeux d'outillage et de structuration des données de durabilité.

Fournisseurs responsables

Ayant à cœur d'accroître son impact positif, Reportwise by Avvale privilégie dans la mesure du possible les partenariats avec des entreprises qui adoptent une démarche responsable et qui impulsent le changement. C'est le cas notamment pour le choix des traiteurs auxquels l'entreprise fait appel pour organiser ses événements. En choisissant des entreprises qui valorisent les invendus, soutiennent des initiatives sociales et mettent en place des pratiques respectueuses de l'environnement, Reportwise by Avvale contribue à promouvoir une économie circulaire et durable.

Pendant les périodes de vacances scolaires, du fait du nombre d'effectifs réduits sur son site, les paniers de fruits livrés chaque semaine sont offerts à des associations locales





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 by Avvale sont le numérique responsable, la réduction des consommations et le recyclage et les émissions de GES.

D'autres impacts tels que la pollution de l'air et de l'eau n'ont pas été identifiés comme matériels, du fait de la nature des activités exercées dans le secteur du conseil.

Reportwise by Avvale ne détient aucun actif immobilier et n'occupe aucun bureau situé dans ou à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité. Le site tertiaire de 462m², se situe en plein cœur de Paris et est loué et géré par un prestataire de services.

Pour répondre aux enjeux environnementaux matériels, le cabinet a entrepris un ensemble d'actions qui visent à mesurer et à réduire les impacts liés à ses activités.

Bilan carbone et émissions de GES

En termes d'objectif, en 2025, le cabinet a engagé une réflexion sur la réduction de 5% de ses émissions de gaz à effet de serre. Les leviers d'action identifiés portaient principalement sur les catégories Achats de biens et services et Voyages d'affaires du scope 3. Dans cette dernière catégorie, les émissions de GES ont été diminuées de 4,8% grâce aux efforts pour privilégier les déplacements en train. Ces efforts combinés à un changement de méthodologie et une mise à jour des facteurs d'émission ont mené à une diminution du total des émissions de GES de 10,85%.

En 2025, Reportwise by Avvale a réalisé son bilan carbone sur l'outil ESGeo, développé par une filiale du groupe Avvale. La méthodologie utilisée est celle du GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol).

Du fait de la nature de ses activités et les actions de réduction déjà mises en place, Reportwise by Avvale calcule ses émissions de carbone rigoureusement et met à jour son bilan carbone tous les deux ans.

Afin de s'aligner avec la maison mère, Reportwise by Avvale a entrepris une démarche d'amélioration de la collecte et de la précision du calcul de son empreinte carbone. Des ajustements et des mises à jour ont permis d'avoir des résultats plus précis.

Actions de réduction de l'impact des GES

○ Sur site

Reportwise by Avvale 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. De plus, une minuterie généralisée permet de couper l'ensemble des éclairages tous les jours à 20h.

Ce site est entièrement géré par un prestataire de service avec qui le cabinet 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

Une enquête de mobilité a été menée auprès des collaborateurs afin d'analyser leurs déplacements domicile-travail. L'enquête a révélé que 84% des collaborateurs effectuent leur trajet uniquement en transport en commun, à vélo ou à pied. Une minorité de collaborateurs utilise sa voiture ou scooter électrique.

Les locaux étant situés à proximité des transports parisiens, les déplacements domicile-travail s'effectuent majoritairement en transports en



commun ou via d'autres types de mobilité douce. Un parking à vélo est disponible dans les locaux.

Cette enquête est régulièrement reconduite afin d'actualiser les informations de mobilité des collaborateurs.

- Déplacements professionnels

Le périmètre d'intervention de Reportwise by Avvale est principalement concentré en Île-de-France, avec quelques déplacements en régions et à l'international.

Reportwise by Avvale favorise fortement les déplacements en train en France. En effet en 2025, 69% des déplacements se sont fait en train contre 41% en 2024, soit une augmentation de 28%.

Le transport aérien est uniquement utilisé lorsque les déplacements internationaux le nécessitent. Pour les échanges avec des clients basés à l'étranger, le travail à distance est privilégié afin de limiter les déplacements.

Actions de sensibilisation

Reportwise by Avvale est déterminé à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux du changement climatique.

Dans cette optique, le cabinet a formé 37% de ses employés et 90% des directeurs à la Fresque du Climat en 2025. L'objectif pour 2026 est d'augmenter de 20% la part de salariés sensibilisés par rapport à 2025. Cette initiative a pour but de renforcer la compréhension des enjeux climatiques et l'engagement de Reportwise by Avvale envers ses collaborateurs. Pendant cet atelier d'intelligence collective, des outils opérationnels sont partagés avec les participants pour réduire leur empreinte carbone personnelle et professionnelle.

En déployant cet atelier, Reportwise by Avvale démontre son engagement à promouvoir une culture d'entreprise soucieuse des enjeux environnementaux. Le cabinet contribue ainsi à son échelle à la lutte contre le changement climatique et à la préservation de la planète. Cette démarche reflète une volonté d'être proactif dans son secteur et d'inspirer ses employés à devenir des acteurs du changement au sein de leur environnement professionnel et personnel.

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	2025
B3-29	Electricité	31,855	26,873



Émissions brutes de GES en tCO2e

Standard VSME		2024	2025
B3-30-(a)	Champ d'application 1 émissions de GES	2,350	-
B3-30-(b)	Champ d'application 2 émissions de GES	1,296	0,941
C3-51	Émissions significatives de GES du champ d'application 3	48,143	45,222
C3-52	1. Achats de biens et de services	23,535	11,316
C3-52	2. Biens d'équipement	13,083	4,992
C3-52	3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2)	0,612	0,454
C3-52	6. Voyages d'affaires	5,962	3,081
C3-52	7. Déplacements domicile-travail	4,951	23,024
C3-52	8. Actifs loués en amont	-	2,355

Au cours de l'année 2025, le scope 1 a enregistré une baisse liée à une correction des émissions des climatiseurs reclassées en scope 3 afin d'améliorer la précision de l'évaluation. Le scope 2, calculé en fonction de la méthodologie basée sur la localisation (*location-based*), s'appuie sur le facteur d'émission moyen du mix énergétique du pays.

Les variations des émissions liées au scope 3 s'expliquent par plusieurs facteurs. Tout d'abord, afin d'améliorer la précision des données, les facteurs d'émissions utilisés pour les calculs ont été actualisés selon la base de données la plus à jour de l'ADEME. L'écart des émissions liées aux achats de biens et de services s'explique par la mise à jour du facteur d'émission lié à la maintenance des logiciels et à l'hébergement des données. De plus, Reportwise by Avvale avait procédé à un important renouvellement de son parc informatique en 2024, ce qui explique la baisse observée en 2025 au sein de la catégorie Bien d'équipements. Enfin, une enquête de mobilité approfondie a permis de collecter des données précises et exhaustives sur l'ensemble des trajets domicile-travail des collaborateurs.

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

Standard VSME		2024	2025
B3-31	Chiffre d'affaires utilisés pour calculer l'intensité des GES* (M€)	14,455	15,734
B3-31	Émissions totales de GES (tCO2e)	51,789	46,163
B3-31	Intensité d'émissions de GES (tCO2e/M€)	3,6	2,9

Pour le calcul de l'intensité des émissions carbone, le chiffre d'affaires utilisé est celui arrêté au 31/12/2025

L'intensité d'émissions de GES est calculée en divisant les émissions totales de gaz à effet de serre par le chiffre d'affaires en millions d'euros. En 2025, l'intensité d'émissions de GES de Reportwise by Avvale a enregistré une baisse. Cela s'explique par une réduction des émissions totales de GES du cabinet ainsi qu'une hausse du chiffre d'affaires.



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

Cette partie traite la section B7 de la norme VSME.



Reportwise by Avvale 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 les déchets ménagers de l'espace cuisine, les cartons, le papier ainsi que le matériel informatique et téléphonique.

La quantité de déchets ménagers produits n'étant pas significative, le cabinet a fait le choix de focaliser ses efforts sur les déchets liés au matériel informatique, ayant un impact environnemental et social supérieur.

Dans le cadre d'une démarche de numérique responsable, un inventaire du parc informatique a été réalisé afin de quantifier et de valoriser le matériel informatique. 97 kg de matériels (ordinateurs et téléphones) ont été recyclés auprès d'un organisme spécialisé.

Actions de gestion des déchets

○ Recyclage

Reportwise by Avvale a mis en place dans l'espace cuisine des bacs de recyclage avec un affichage et une communication dédiée afin de sensibiliser les collaborateurs au tri des déchets dans les locaux.

Ces bacs de recyclage sont destinés à la collecte sélective de différents flux : verre, piles, papiers et cartons, plastiques, ainsi que déchets organiques.

Un bac de collecte de marc de café a également été mis en place.

Le marc de café collecté est mis à disposition des collaborateurs pour un usage personnel pour leurs

plantes ou toute autre utilisation. Le surplus de marc de café est déposé chaque semaine dans une benne dédiée aux déchets organiques destinés à la méthanisation. Située à proximité des locaux du cabinet, cette benne est mise à disposition par la ville de Paris.

Par ailleurs, toutes les cartouches d'imprimantes sont systématiquement recyclées grâce à un partenariat avec une entreprise spécialisée dans la collecte et le recyclage. Ce type de partenariat permet de contribuer à l'ODD 17 'Partenariats pour la réalisation des objectifs'.

Concernant la téléphonie, le fournisseur propose des ventes aux enchères auxquelles le cabinet participe pour revaloriser tous les terminaux obsolètes ou défectueux.

○ Réemploi

Reportwise by Avvale place le réemploi au cœur de sa démarche avec l'objectif de prolonger la durée de vie des produits utilisés. Par exemple, lors des déménagements et de changement des locaux, le matériel est systématiquement réemployé ou offert aux collaborateurs. En ce qui concerne le mobilier acquis par le cabinet, celui-ci est intégralement réutilisé ou donné à une association afin de donner une seconde vie aux équipements et de réduire les déchets.

Le cabinet promeut également une utilisation raisonnée et responsable des équipements informatiques en veillant à prolonger au maximum la durée de vie des ordinateurs et téléphones. Les



téléphones utilisés par les collaborateurs ayant quitté l'entreprise sont réattribués aux nouveaux arrivés lorsqu'ils sont encore en bon état de fonctionnement. Dans le cas contraire, une évaluation est faite afin de déterminer s'ils peuvent être réparés, donnés, recyclés par une entreprise spécialisée ou mis en vente aux enchères par le fournisseur.

- Réduction des consommations

Reportwise by Avvale met en place des actions pour réduire les consommations de vaisselle à usage unique et promouvoir une consommation responsable au sein de l'entreprise. Un travail de sensibilisation est mené auprès des collaborateurs, notamment à travers une communication régulière, tandis que des actions concrètes de réduction et de revalorisation des consommations ont été déployées pour ancrer durablement ces pratiques

L'espace de cuisine est équipé 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 bouteilles d'eau. Ils sont également encouragés à apporter leur propre contenant afin de réduire les emballages jetables.

Pour l'utilisation du papier et de l'imprimante, le cabinet encourage à réduire de manière significative les impressions des documents et des supports papier.





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.



Convaincu de l'importance stratégique du capital humain, Reportwise by Avvale place ses collaborateurs au cœur de sa culture d'entreprise et met en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, tout en offrant des opportunités de développement professionnel. Pour attirer de nouveaux profils, le cabinet fait appel à un cabinet de recrutement signataire de la Charte de la Diversité.

Attaché à promouvoir l'équité, Reportwise by Avvale offre à l'ensemble de ses collaborateurs les mêmes opportunités de développement professionnel. L'entreprise affiche un index d'égalité salariale femmes-hommes de 97/100 pour l'année 2025.

Cet index est calculé selon 4 axes :

- Écart de rémunération de base et variable et primes individuelles

- Écart de répartition des augmentations individuelles
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

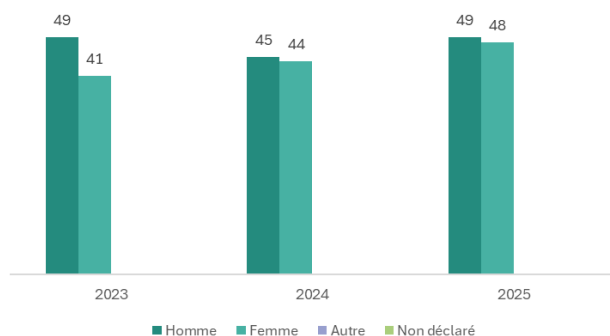
L'avancement des engagements est mesuré chaque année au moyen d'indicateurs standardisés.

3.1.1. Répartition des effectifs par genre

Les données liées aux effectifs de Reportwise by Avvale sont communiquées au titre de l'exercice 2025, du 01/01/2025 au 31/12/2025. Les effectifs permanents sont les collaborateurs ayant un contrat à durée indéterminée. Les stagiaires ont été comptabilisés dans la catégorie des non-employés.

Répartition des effectifs par genre

Standard VSME	Genre	Nombre d'employés	
		2024	2025
B8-39-(b)	Homme	45	49
B8-39-(b)	Femme	44	48
B8-39-(b)	Autre	-	-
B8-39-(b)	Non déclaré	-	-
B8-39-(b)	Total des employés	89	97



L'effectif total résulte d'une consolidation intégrant l'ensemble des types de contrats : CDI, CDD, alternance et stages. Entre 2024 et 2025 l'effectif total a augmenté de 9%, tout en maintenant une répartition des genres équilibrée.

Evolution des effectifs par genre

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	
		2024	2025	2024	2025
C5-59	Homme	7	8	58%	62%
C5-59	Femme	5	5	42%	38%
C5-59	Autre	-	-	-	-
C5-59	Non déclaré	-	-	-	-
C5-59	Total	12	13	100%	100%

La répartition des genres au sein de la direction de Reportwise by Avvale, inclut les associés et les directeurs des différentes practices. La composition actuelle de la direction est de 5 femmes (38%) et 8 hommes (62%), soit un ratio de 0,63 en 2025. Cela illustre une représentation relativement équilibrée dans les postes décisionnels stratégiques. Dans un secteur où la présence féminine demeure historiquement plus faible un niveau de 38 % constitue un niveau de mixité significatif et témoigne d'un engagement en faveur d'une gouvernance plus inclusive.

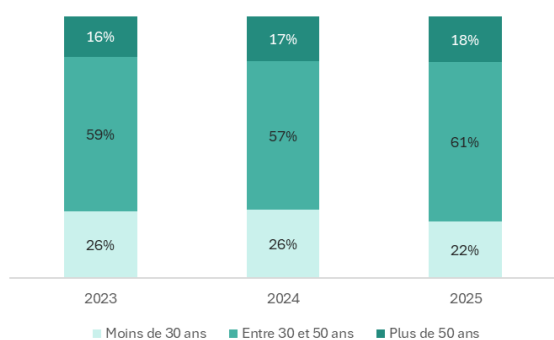
3.1.2. Répartition des effectifs par tranche d'âge

La diversité générationnelle au sein de Reportwise by Avvale est un atout précieux. Elle permet de créer une dynamique d'équilibre entre jeunes talents et employés expérimentés.



Répartition des effectifs par tranche d'âge

Standard CSRD	Âge	2024	2025
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de moins de 30 ans	23	21
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) âgés de 30 à 50 ans	50	59
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de plus de 50 ans	15	17
S1-9-66-(b)	Total des employés	88	97



Cet indicateur met en lumière l'engagement de l'entreprise à favoriser des environnements professionnels attractifs pour toutes les générations tout 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.

Evolution des effectifs par tranche d'âge

3.1.3. Répartition des effectifs par type de contrat

Informations sur les salariés par durée de travail et ventilées par genre

Standard VSME	Genre	Nombre de salariés à temps partiel		Nombre de salariés à temps plein	
		2024	2025	2024	2025
S1-6-50-(b)	Homme	1	-	44	49
S1-6-50-(b)	Femme	8	4	36	44
S1-6-50-(b)	Autre	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Non déclaré	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Total des employés	9	4	80	93

La ventilation des salariés par durée de travail et par genre permet d'analyser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans chaque catégorie contractuelle. Elle permet également d'évaluer les efforts en matière d'équité et de diversité au sein de l'organisation.

Cet indicateur illustre les efforts des engagements de Reportwise by Avvale en faveur de l'égalité des opportunités. L'écart entre 2024 et 2025 dans le nombre de salariés à temps partiel s'explique par un choix personnel des collaborateurs de revenir à des contrats à temps plein.



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

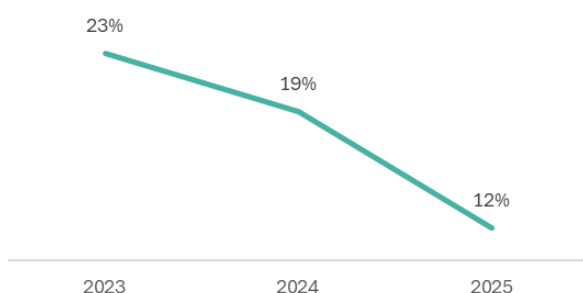
Standard VSME	Genre	Effectifs en CDI		Effectifs autres contrats (alternance, CDD)	
		2024	2025	2024	2025
B8-39-(a)	Homme	44	48	0	0
B8-39-(a)	Femme	42	47	1	1
B8-39-(a)	Autre	-	-	-	-
B8-39-(a)	Non déclaré	-	-	-	-
B8-39-(a)	Total des employés	86	95	1	1

La répartition des effectifs par type de contrat met en avant un recrutement en faveur des contrats à durée indéterminée (CDI). Le cabinet privilégie l'accompagnement des jeunes professionnels par le biais de l'alternance. Au 31 décembre 2025, Reportwise by Avvale compte dans son effectif propre un contrat d'alternance. L'absence de contrat à durée déterminée (CDD) témoigne de la stratégie de Reportwise by Avvale en faveur de la stabilité de l'emploi.

Le cabinet recrute également des stagiaires qui ne sont pas comptés dans les effectifs. Au cours de l'année 2025, Reportwise by Avvale a accueilli trois stagiaires pour une durée de 6 mois.

Taux de rotation du personnel

Standard VSME		Pourcentage d'employés	
		2024	2025
B8-40	Taux de rotation du personnel	19,10%	12,37%



Evolution du taux de rotation du personnel

Reportwise by Avvale opère dans le secteur du conseil, connu pour un fort taux de rotation du personnel. Le nombre de départs constitue donc une information cruciale pour évaluer la stabilité des effectifs. Cet indicateur permet également d'analyser

les pratiques d'emploi de l'entreprise et d'identifier les causes des départs. Il met en lumière le résultat des efforts déployés pour créer un environnement professionnel attractif ainsi que les axes d'amélioration des pratiques en matière de ressources humaines.

Le taux de rotation du personnel est le nombre total de départs d'employés sur l'année 2025 divisé par l'effectif au 31 décembre. Avec une rotation de 12% en 2025 soit 7% de moins qu'en 2024, Reportwise by Avvale se distingue de la dynamique sectorielle dont les taux de rotation sont généralement élevés en raison de la nature exigeante et compétitive de l'industrie.



La baisse de ce taux au cours des trois dernières années témoigne de l'engagement du cabinet et des

actions mises en place pour favoriser la rétention des talents.

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise

Standard CSRD		Nombre d'employés	
		2024	2025
S1-6-50-(c)	Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	17	12

Parmi les départs en 2025, plus de 50% sont liés à des réorientations professionnelles, des passages en clientèle ou des ruptures de période d'essai. Reportwise by Avvale continue de mettre en œuvre des initiatives visant à fidéliser ses collaborateurs.

3.2. Dialogue social entre les collaborateurs et la direction

Cette partie traite la section B10 de la norme VSME.



Reportwise by Avvale favorise le dialogue social et encourage ses collaborateurs à échanger de manière régulière avec la direction. Pour cela, plusieurs canaux de communication sont mis en place notamment le CSR, les réunions d'information mensuelles, les enquêtes internes ainsi que le séminaire annuel.

3.2.1. Comité social et économique (CSE)

Les salariés de Reportwise by Avvale disposent d'un 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. Cet organe se réunit tous les deux mois et est régulièrement informé et consulté par la direction sur divers sujets notamment le bien-être des collaborateurs et l'environnement de travail. Des avantages salariés y sont également discutés, tels que le Plan d'Épargne Groupe, la mise en place du télétravail...

3.2.2. Réunions mensuelles

Des réunions mensuelles d'information sont organisées par la direction afin de partager les actualités de l'entreprise. À cette occasion, un point est réalisé sur les ressources humaines, l'activité, ainsi que sur les événements internes à venir. Chaque directeur présente également les actualités de son équipe et les principales actualités des métiers.

3.2.3. Enquêtes internes

Reportwise by Avvale tient à offrir un environnement de travail qui répond aux besoins de ses salariés. Dans ce cadre, une enquête interne est réalisée chaque année. Celle-ci constitue un canal supplémentaire qui permet aux salariés d'exprimer ouvertement et anonymement leurs ressentis quant aux conditions de travail, à l'organisation du cabinet et ses méthodologies. L'enquête aborde plusieurs thématiques telles que l'esprit d'entreprise, l'environnement de travail, le développement professionnel, la communication interne et le



management. Les objectifs de cette enquête sont d'évaluer les besoins et attentes des employés et d'ajuster les actions mises en place.



Lors de l'enquête 2024, les points d'amélioration identifiés concernaient principalement le développement des carrières et la communication lors des réunions mensuelles. Pour améliorer les points soulevés, des actions, développées ci-dessous, ont été mises en place par la direction.

Le livret des compétences a fait l'objet d'une refonte afin de mieux appréhender l'évolution professionnelle des collaborateurs. Le nouveau livret permet de suivre de manière plus structurée les compétences acquises et avoir une meilleure visibilité sur les opportunités de carrière. Cette amélioration s'est traduite par une hausse de 9% du taux de satisfaction, qui atteint désormais les 84%.

La question de l'évolution des carrières est désormais intégrée aux sujets traités lors des réunions mensuelles. L'objectif 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. Le contenu des réunions et l'organisation des présentations a été revu et a permis d'augmenter également de 9% le taux de satisfaction de celles-ci pour atteindre 93%.

Pour améliorer les questions liées au matériel informatique, un inventaire du parc informatique a été réalisé en 2025 sur l'âge moyen des ordinateurs et les éventuels dysfonctionnements.

Les nouveaux arrivants reçoivent des postes neufs uniquement si aucun équipement récent (de moins de deux ans) n'est disponible. Le CSE met également des casques à disposition des employés.

Les mesures mentionnées ci-dessus illustrent l'écoute de la direction des besoins et des demandes des collaborateurs. Des efforts sont donc constamment déployés pour optimiser leur expérience professionnelle et leur degré de satisfaction au sein de l'organisation.

3.2.4. Enquête d'engagement des stagiaires et alternants

Chez Reportwise by Avvale, l'objectif est de faire de chaque stage une expérience réussie. Le cabinet accueille, forme et accompagne des stagiaires et alternants tous les ans.

Afin d'améliorer cette expérience, un retour d'expérience des alternants et stagiaires à travers une



enquête leur est transmise à la fin de chaque stage et alternance. Ce retour d'expérience permet à Reportwise by Avvale de maintenir ce qui est apprécié et d'identifier des axes d'amélioration.

Ces questionnaires ont révélé que les motivations pour rejoindre Reportwise by Avvale sont principalement une bonne connexion dès la première rencontre, la vision globale et la taille humaine du cabinet ainsi que la diversité des clients, les responsabilités confiées et la richesse des missions.

Les stagiaires sont intégrés aux équipes projets et contribuent à toutes les étapes des missions. Ces stages permettent de travailler dans un environnement dynamique et d'intervenir sur

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 by Avvale constituent une priorité absolue. Ces engagements reposent sur une approche proactive visant à garantir un environnement de travail sûr, sain et inclusif. Cela participe à répondre à un enjeu important identifié dans l'analyse de double matérialité « Bien-être et qualité de vie au travail ».

Dans ce cadre, Reportwise by Avvale met en œuvre des mesures rigoureuses de prévention et de gestion des risques liés à la santé et sécurité au travail, soutenues par des campagnes de sensibilisation et de formation. 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. Ces actions reflètent l'implication de la direction pour garantir le respect des droits des employés et le maintien d'un

plusieurs projets, d'évoluer professionnellement grâce aux responsabilités confiées et aux collaborations avec les équipes. Les stagiaires ont l'opportunité de travailler sur différentes phases des missions et acquièrent des compétences sur les outils utilisés.

Parmi les atouts de Reportwise by Avvale, l'enquête souligne l'accueil chaleureux au sein des équipes dès le premier jour et une atmosphère bienveillante. Les missions comportent des responsabilités significatives qui favorisent un apprentissage et une valorisation du travail.

environnement de travail collaboratif et motivant, facilité par la taille humaine de Reportwise by Avvale.

Un guide santé et sécurité au travail est déployé auprès des collaborateurs et est mis à jour annuellement. Ce guide rassemble des informations sur la procédure incendie, la couverture santé des salariés, les bonnes postures de travail à adopter, le droit à la déconnexion ainsi que le rôle et les missions du CSE. Il vise à contribuer à la création d'un environnement de travail conforme et sûr pour l'ensemble des collaborateurs.

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

La médecine du travail

Comme défini par la loi, tous les nouveaux arrivants réalisent une visite d'information et de prévention dans un centre de médecine du travail au cours de leurs quatre premiers mois au sein de l'entreprise. 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 cas de salariés reconnus comme travailleurs handicapés.

Premiers secours

Pour garantir la sécurité de ses collaborateurs, Reportwise by Avvale souhaite que certains d'entre eux soient formés aux gestes de premiers secours. Ainsi, en 2025, le cabinet s'était engagé à former 12 collaborateurs volontaires aux techniques de premiers secours, objectif qui a été atteint partiellement avec 9 collaborateurs formés. Cette formation sera reconduite en 2026.

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

Organisation et conditions de travail

Reportwise by Avvale 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 sécurité et de la Charte de télétravail.

Reportwise by Avvale a opté pour une politique de flex office afin de faciliter la communication et la convivialité, créant ainsi une dynamique de travail positive. Ainsi, des phones boxes, des salles de réunion, un espace cuisine et des open space sont mis à disposition des collaborateurs pour favoriser les moments d'échanges tout en leur permettant de bénéficier d'un environnement calme si nécessaire.

Enfin, pour les nouveaux arrivants, un déjeuner de bienvenue avec la direction est organisé pour faciliter leur intégration au sein de l'entreprise.

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

Dans le cadre de son engagement pour une meilleure qualité de vie au travail, Reportwise by Avvale a instauré un ensemble d'actions en collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE). Elles portent notamment sur la sensibilisation aux gestes et postures adaptés afin de réduire les risques liés au mal de dos et à la fatigue oculaire. Des équipements ergonomiques tels que des chaises adaptées, des repose-pieds et des ballons d'assise ont été mis à disposition des salariés.

De plus, des campagnes régulières et des rappels périodiques viennent renforcer les bonnes pratiques en matière de santé et de posture au travail.

Reportwise by Avvale va plus loin et promeut 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.

En complément de ces actions, l'entreprise valorise l'activité physique et la cohésion d'équipe. Une prise en charge des frais de participation aux événements sportifs, comme le beach-volley ou la course à pied est couverte par le cabinet.

En novembre 2025, une vingtaine de collaborateurs ont participé à la course 10km Paris-centre. En prenant part à des événements sportifs, les collaborateurs affirment leur engagement pour un mode de vie actif tout en consolidant la cohésion et l'esprit d'équipe autour d'objectifs partagés.

Congés et droit à la déconnexion

Reportwise by Avvale 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. Les collaborateurs bénéficient du droit à la déconnexion afin de respecter les temps de repos et de congés, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié. Le guide santé sécurité et la Charte télétravail, dans son article 7, communiquent sur ce droit à la déconnexion.

Les collaborateurs sont au forfait jour, soit 8h de travail par jour. Les astreintes exceptionnelles 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.

Pourcentage de salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales*

Standard CSRD		2024	2025
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. Indicateurs de santé sécurité au travail

3.3.2.1. Système de santé et accidents

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

Standard CSRD		2024	2025
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%

Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel

Standard VSME		2024	2025
B9-41-(a)	Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	-	-
B9-41-(a)	Nombre total d'heures travaillées	144 606	162 557
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.

Le cabinet ne compte aucun décès ou accident du travail en 2025. Cela reflète la nature spécifique du secteur d'activité, 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 by Avvale à maintenir un cadre de travail sûr et adapté, conformément aux exigences de santé et sécurité propres à l'activité tertiaire.



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

Standard VSME		2024	2025
B9-41-(b)	Nombre de décès liés à des accidents du travail et aux problèmes de santé professionnels	-	-

3.3.2.2. Gestion d'incidents liés à la discrimination et au harcèlement

Reportwise by Avvale bannit formellement toute forme de harcèlement (moral, physique et sexuel). Des engagements sont clairement formalisés dans le Règlement intérieur et la Charte RSE.

Une procédure d'alerte éthique et harcèlement est en place et diffusée à l'ensemble des collaborateurs à travers les canaux de communication : intranet, documents internes, etc. Ce dispositif inclut un référent harcèlement désigné par le CSE, identifié et visible par tous les collaborateurs. Le référent est formé à la prévention et à la gestion de situations de harcèlement au sein de l'entreprise. Cette formation couvre le cadre légal du harcèlement, les définitions et les descriptions des actes constitutifs de harcèlement moral et sexuel.

En cas de constat ou d'alerte sur une situation de harcèlement, de non-respect du règlement intérieur ou de la charte éthique, le référent peut être contacté par mail ou téléphone. Il garantit la confidentialité et l'anonymat des échanges, comme mentionné dans la procédure d'alerte. A ce jour, aucun incident de harcèlement n'a été déclaré.

**Code de conduite ou 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	N/A
	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 CSRD	Type de discriminations	2024	2025
S1-17-103-(a)	Âge	-	-
S1-17-103-(a)	Handicap	-	-
S1-17-103-(a)	Ethnie	-	-
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	-	-

Aucun incident lié à une forme de discrimination (âge, handicap, ethnie, genre, nationalité, religion et orientation sexuelle) n'a été signalé en 2025. Ces résultats soulignent les engagements de Reportwise by Avvale pour prévenir tout comportement préjudiciable grâce à des actions de sensibilisation, des procédures claires et une vigilance constante.



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

Grilles salariales et primes

Reportwise by Avvale contribue activement à une société plus juste et équilibrée et s'engage à respecter la législation en vigueur en matière de rémunération, avec une grille salariale conforme.

Cette démarche favorise l'égalité et renforce la justice sociale au sein de l'entreprise et s'inscrit pleinement dans les engagements sociaux.

L'entreprise adopte des mesures concrètes, comme l'ajustement des grilles salariales tous les ans et l'amélioration des opportunités de progression de carrière. Au-delà de la rémunération fixe, une prime de résultat est attribuée chaque année aux collaborateurs en fonction de l'atteinte de leurs objectifs fixés pendant les entretiens annuels.

Plan d'épargne et participation

Une participation annuelle en lien avec les résultats de l'entreprise est versée à tous les salariés de manière égalitaire quel que soit leur revenu. Le cabinet propose également un plan d'épargne entreprise à ses collaborateurs et verse un abondement sur ce compte.

Écart de rémunération

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un enjeu important pour le cabinet. Reportwise by Avvale garantit le respect des valeurs d'équité et favorise un environnement de travail juste et inclusif. L'écart de rémunération se réduit depuis 2023 pour atteindre 1,5% en 2025.

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Standard VSME/CSRD		2024	2025
B10-42-(b)	Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	1,6%	1,5%
S1-16-97-(b)	Ratio de rémunération*	2,13	2

*Le ratio de rémunération est calculé en fonction du salaire le plus élevé par rapport au salaire médian.

3.4.2. Convention collective

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



Taux de couverture des salariés par une convention collective

Standard VSME		2024	2025
B10-42-(c)	Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	100%	100%

3.4.3. Formation

3.4.3.1. Parcours de formation de Reportwise by Avvale

La formation est un élément clé du développement des compétences et de l'expertise des collaborateurs. Au-delà d'améliorer la qualité de l'accompagnement clients, elle représente également un facteur clé de progression et d'épanouissement des équipes. Les parcours de formation s'organisent autour de deux axes : l'expérience projet et le développement des compétences professionnelles.

Les objectifs de la formation

À travers ses programmes de formation, Reportwise by Avvale vise à répondre aux enjeux de ses clients en développant des expertises adaptées. Le cabinet soutient la progression professionnelle de ses collaborateurs et favorise l'intégration efficace des nouveaux arrivants. Il participe activement au changement et à l'innovation, et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la performance individuelle et collective. Enfin, Reportwise by Avvale développe et renforce les bases de connaissances nécessaires à la réussite des missions.

Grâce à ces actions, le cabinet 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.

Parcours expérience projet

Le premier axe de formation de Reportwise by Avvale repose sur l'expérience projet. Les collaborateurs renforcent leur savoir-faire en capitalisant sur les compétences acquises au cours de leurs projets et en

travaillant sur de nouvelles solutions. La transmission des connaissances aux nouveaux consultants permet également de formaliser des méthodologies, qu'il s'agisse de processus ou d'outils. Ceci contribue à confirmer et à structurer leur montée en compétences.

Parcours formation et certifications

Le parcours de formation de Reportwise by Avvale inclut des modules solutions avec des e-learning disponibles sur les plateformes des différents éditeurs partenaires. Sur ces plateformes, les consultants suivent également des formations certifiantes qui leur permettent de renforcer leurs compétences techniques sur les solutions utilisées. Le cabinet offre, en complément, des formations techniques et fonctionnelles approfondies sur les différents outils et les modules spécialisés. Ces formations sont conçues pour déployer des méthodologies efficaces d'intégration de solutions.

Des formations métiers sont également proposées en interne dans le domaine financier (consolidation, contrôle de gestion, reporting financier).

Reportwise by Avvale propose, par ailleurs, des formations en interne pour le développement des compétences interpersonnelles et managériales de ses collaborateurs. Enfin, une veille normative et technologique est assurée afin de rester à jour sur les évolutions et les exigences du secteur, et ainsi de rester à la pointe des connaissances du secteur.

3.4.3.2. Plan de formations 2025

En 2025, Reportwise by Avvale a renforcé les compétences au sein de l'entreprise grâce à plusieurs



programmes de formation dédiés : premiers secours, modules ESG et gouvernance. Ces initiatives visent à garantir un environnement de travail plus sûr, plus responsable et aligné avec les valeurs du cabinet.

Modules ESG

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 by Avvale s'engage à l'amélioration continue de ses programmes de formation. Ainsi, en 2025 de nouvelles formations sur les thématiques ESG (éthique, achats responsables et climat) sont ajoutées au catalogue de formation ce qui a permis d'augmenter le volume de formation global.

Cette initiative vise à garantir que les collaborateurs disposent des compétences et des connaissances les plus récentes, qui leur permettent de répondre aux besoins des clients et aux enjeux du secteur. En investissant davantage dans la formation, Reportwise by Avvale démontre son engagement envers l'excellence et son souhait de maintenir sa notoriété dans le 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 by Avvale 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. Cette démarche démontre l'engagement de Reportwise by Avvale à promouvoir une culture de responsabilité et de confiance, afin d'assurer une gestion rigoureuse et éthique de ses opérations. Une volonté et une proactivité qui contribuent à instaurer un climat de confiance et de respect, avec l'ensembles de ses parties prenantes, internes et externes, confirmant ainsi la réputation de l'entreprise en tant qu'acteur responsable et fiable.

Nombre moyen d'heures de formation par employé par an

Standard VSME	Genre	2024	2025
B10-42-(d)	Homme	32,4	5,3
B10-42-(d)	Femme	28,7	11,2
B10-42-(d)	Autre	-	-
B10-42-(d)	Non déclaré	-	-
B10-42-(d)	Total	30,6	8,3

Le nombre moyen d'heures de formation par employé a diminué en 2025, principalement en raison de deux facteurs. En 2024, les équipes ont suivi plusieurs formations longues permettant d'obtenir des certifications sur les différents outils, ce qui a fortement augmenté le volume global de formation. En 2025, le temps nécessaire pour entretenir le niveau des consultants a été moins élevé que celui des formations initiales. Cela se traduit par une baisse significative du nombre moyen d'heures de formation.

3.4.3.3. Gestion des carrières



Des entretiens annuels sont organisés avec les collaborateurs et leurs managers durant le mois de décembre. Ces rendez-vous annuels viennent en complément de différents points plus informels réalisés régulièrement au cours de l'année.

Cet entretien annuel constitue un moment privilégié pour faire un point global.

Il s'articule en deux temps qui se déroulent l'un à la suite de l'autre :

- Un entretien professionnel qui permet de faire le point sur le parcours et les compétences professionnelles, la mise en place des actions de formation et la revue des perspectives de mobilité interne et d'évolution au sein de Reportwise by Avvale.
- Puis l'entretien d'évaluation afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration, d'évaluer les résultats obtenus, ainsi que de d'apprécier les objectifs de l'année écoulée et de définir ceux pour l'année à venir.

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

Standard CSRD	Genre	2024	2025
S1-13-83-(a)	Homme	92,5%	77,6%
S1-13-83-(a)	Femme	90,7%	83,3%
S1-13-83-(a)	Autre	-	-
S1-13-83-(a)	Non déclaré	-	-

Le management veille à l'écoute des collaborateurs et à garantir que leurs besoins sont pris en considération afin de favoriser leur montée en compétences. Les conclusions et les objectifs des entretiens annuels sont formalisés à l'issue de cette campagne d'entretiens, et les promotions sont annoncées aux collaborateurs pour une prise d'effet dès le mois de janvier. En 2025, la méthodologie de calcul de l'indicateur a été révisée afin de s'aligner aux pratiques du Groupe. Cette évolution consiste à préciser le périmètre des collaborateurs pris en compte, à éligibilité aux entretiens annuels. Les collaborateurs en période d'essai, en préavis, en stage, en alternance et les associés, ne sont donc pas inclus dans le calcul étant non éligibles aux entretiens annuels. L'écart observé entre 2024 et 2025 s'explique par une augmentation des recrutements et donc de collaborateurs en période d'essais.



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 by Avvale 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.



Le comité exécutif, composé de 5 associés, assure la gouvernance du cabinet. Il se réunit chaque semaine afin d'assurer un pilotage régulier et cohérent des activités. Lors de ces réunions, les associés échangent sur les sujets de management, qu'il s'agisse de la gestion des équipes, des besoins en recrutement ou encore de la politique salariale et des dispositifs de bonus. Le comité traite également de la politique de formation, essentielle pour accompagner la montée en compétences.

Par ailleurs, les associés abordent le pilotage de l'activité ainsi que les questions commerciales, notamment le suivi des partenariats avec les éditeurs et l'évolution de la stratégie commerciale. Ils travaillent aussi à la création et à la structuration des offres de services, assurent le reporting vers la maison mère et veillent à développer des synergies avec le groupe Avvale.

Au sein de l'organe de gouvernance, le ratio de diversité est de 0,2.

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	
		2024	2025	2024	2025
C9-65	Homme	5	4	83%	80%
C9-65	Femme	1	1	17%	20%
C9-65	Autre	-	-	-	-
C9-65	Non déclaré	-	-	-	-
C9-65	Total des employés	6	5	100%	100%



4.3. Intégrité et loyauté des pratiques

Cette partie traite la section B2 de la norme VSME.



Depuis sa création, Reportwise by Avvale 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 by Avvale s'est développé en respectant les valeurs d'intégrité et de loyauté qui lui sont chères. Le cabinet entretient avec l'ensemble de ses parties prenantes 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 by Avvale s'engage à lutter contre toute forme de corruption ou trafic d'influence dans le cadre de ses activités. Le cabinet condamne tout comportement qui consiste à solliciter ou à accorder des avantages illicites en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un client. Afin de contrôler les frais engagés, toute dépense supérieure à 150 euros doit être préalablement validée par la direction générale comme défini dans les contrats de travail.

Les contrats clients et fournisseurs sont systématiquement validés et signés par la direction générale.

Lutte contre les conflits d'intérêts

Reportwise by Avvale s'engage à lutter contre les conflits d'intérêts.

Tout collaborateur qui aurait connaissance d'un risque de conflit d'intérêts est invité à le remonter auprès de la direction.

Dans le cas d'une situation de conflit d'intérêts, 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 by Avvale s'engage à lutter contre le blanchiment d'argent et les pratiques anticoncurrentielles. Elles couvrent principalement les 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,
- les prix abusivement bas.

Reportwise by Avvale veille à respecter les règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable.

Cadeaux et invitations

Il est interdit aux collaborateurs d'accepter, ou de demander des cadeaux ou des invitations qui influenceraient leurs activités.

Il leur est également interdit d'offrir aux clients des cadeaux ou des invitations dont la valeur serait susceptible d'influencer leur choix.



Cybersécurité

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

Dans une approche proactive, le cabinet s'engage formellement à protéger les données de ses clients et de ses collaborateurs et à prévenir les risques de cybersécurité.

En 2025, Reportwise by Avvale a procédé à l'évaluation CyberVadis pour mesurer sa performance en matière de gestion des risques informatiques. Le cabinet a obtenu un score de 662/1 000, soit un score au-dessus de la moyenne sectorielle.

Dans une démarche d'amélioration continue, le cabinet s'engage à réaliser cette évaluation annuellement. Une approche commune avec sa maison mère Avvale qui dispose d'une expertise plus approfondie sur ces sujets est engagée.

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

Condamnations et incidents pour corruption

Standard VSME/CSRD		2024	2025
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	-	-

4.4. Relations fournisseurs et partenaires

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



Reportwise by Avvale s'engage à établir, avec ses fournisseurs, des relations fondées sur la transparence, l'équité et le respect. Cette pratique favorise des partenariats durables et une amélioration continue.

Une Charte Achats Responsables formalise les engagements attendus par Reportwise by Avvale pour ses fournisseurs. Le cabinet dispose également d'un modèle de conditions générales d'achats reprenant les éléments clés attendus en termes d'achats responsables.



En 2025, les membres de l'équipe achat ont suivi une formation e-learning sur les achats responsables du Commissariat général du développement durable afin de renforcer leurs compétences et intégrer davantage de critères environnementaux et sociaux dans les décisions.

Reportwise by Avvale 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. En 2025, le cabinet a ajouté, dans ses contrats

fournisseurs, une clause relative aux principes d'éthique et de développement durable.

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.

Le cabinet lutte fermement contre toute forme de corruption et évite les situations de conflit d'intérêts. Enfin, il 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		2024	2025
G1-6-33-(a)	Nombre moyen de jours pour payer la facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir	15	15
G1-6-33-(b)	Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standard	100%	100%
G1-6-33-(c)	Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	-	-

Avec un délai moyen de paiement de 15 jours, calculé à partir de la date effective du contrat, et aucun litige en cours pour retard de paiement, Reportwise by Avvale 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. Annexes

Annexe 1 : Table de correspondance (VSME, CSRD, ODD)

Thématique	Section du rapport de durabilité	VSME	CSRD	ODD
Informations Générales	1.1 Identité 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		3 – 10 17
Informations Environnementales	2.1 Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre (GES)	B3 C3		7 – 13
	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	S1-14	3 – 5
		C6 C7	S1-15 S1-17	8 – 10 16
3.4 Rémunération, convention collective et formation	B10	S-13	5 – 8 10 – 16	
Informations sur la gouvernance	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. Relations fournisseurs et partenaires		G1-6	8 – 11 16 – 17



Annexe 2 : Indicateurs environnementaux

Consommation totale d'énergie en MWh

Standard VSME	Type d'énergie	2024	2025
B3-29	Electricité	31,855	26,873

Émissions brutes de GES en tCO2e

Standard VSME		2024	2025
B3-30-(a)	Champ d'application 1 émissions de GES	2,350	-
B3-30-(b)	Champ d'application 2 émissions de GES	1,296	0,941
C3-51	Émissions significatives de GES du champ d'application 3	48,143	45,222
C3-52	1. Achats de biens et de services	23,535	11,316
C3-52	2. Biens d'équipement	13,083	4,992
C3-52	3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2)	0,612	0,454
C3-52	6. Voyages d'affaires	5,962	3,081
C3-52	7. Déplacements domicile-travail	4,951	23,024
C3-52	8. Actifs loués en amont	-	2,355

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

Standard VSME		2024	2025
B3-31	Chiffre d'affaires utilisés pour calculer l'intensité des GES* (M€)	14,455	15,734
B3-31	Émissions totales de GES (tCO2e)	51,789	46,163
B3-31	Intensité d'émissions de GES (tCO2e/M€)	3,6	2,9

Pour le calcul de l'intensité des émissions carbone, le chiffre d'affaires utilisé est celui arrêté au 31/12/2025



Annexe 3 : Indicateurs sociaux

Répartition des effectifs par genre

Standard VSME	Genre	Nombre d'employés	
		2024	2025
B8-39-(b)	Homme	45	49
B8-39-(b)	Femme	44	48
B8-39-(b)	Autre	-	-
B8-39-(b)	Non déclaré	-	-
B8-39-(b)	Total des employés	89	97

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	
		2024	2025	2024	2025
C5-59	Homme	7	8	58%	62%
C5-59	Femme	5	5	42%	38%
C5-59	Autre	-	-	-	-
C5-59	Non déclaré	-	-	-	-
C5-59	Total	12	13	100%	100%

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Standard CSRD	Âge	2024	2025
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de moins de 30 ans	23	21
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) âgés de 30 à 50 ans	50	59
S1-9-66-(b)	Nombre de salariés (effectifs) de plus de 50 ans	15	17
S1-9-66-(b)	Total des employés	88	97

**Informations sur les salariés par durée de travail et ventilées par genre**

Standard VSME	Genre	Nombre de salariés à temps partiel		Nombre de salariés à temps plein	
		2024	2025	2024	2025
S1-6-50-(b)	Homme	1	-	44	49
S1-6-50-(b)	Femme	8	4	36	44
S1-6-50-(b)	Autre	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Non déclaré	-	-	-	-
S1-6-50-(b)	Total des employés	9	4	80	93

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

Standard VSME	Genre	Effectifs en CDI		Effectifs autres contrats (CDD, alternance)	
		2024	2025	2024	2025
B8-39-(a)	Homme	44	48	0	0
B8-39-(a)	Femme	42	47	1	1
B8-39-(a)	Autre	-	-	-	-
B8-39-(a)	Non déclaré	-	-	-	-
B8-39-(a)	Total des employés	86	95	1	1

Taux de rotation du personnel

Standard VSME		Pourcentage d'employés	
		2024	2025
B8-40	Taux de rotation du personnel	19,10%	12,37%

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise

Standard CSRD		Nombre d'employés	
		2024	2025
S1-6-50-(c)	Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	17	12

**Pourcentage de salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales***

Standard CSRD		2024	2025
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)

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

Standard CSRD		2024	2025
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%

Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel

Standard VSME		2024	2025
B9-41-(a)	Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	-	-
B9-41-(a)	Nombre total d'heures travaillées	144 606	162 557
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.

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

Standard VSME		2024	2025
B9-41-(b)	Nombre de décès liés à des accidents du travail et aux problèmes de santé professionnels	-	-

**Code conduite ou 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	N/A
	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 CSRD	Type de discriminations	2024	2025
S1-17-103-(a)	Âge	-	-
S1-17-103-(a)	Handicap	-	-
S1-17-103-(a)	Ethnie	-	-
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	-	-

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Standard VSME/CSRD		2024	2025
B10-42-(b)	Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	1,6%	1,5%
S1-16-97-(b)	Ratio de rémunération*	2,13	2

*Le ratio de rémunération est calculé en fonction du salaire le plus élevé par rapport au salaire médian.

Taux de couverture des salariés par une convention collective

Standard VSME		2024	2025
B10-42-(c)	Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	100%	100%



Nombre moyen d'heures de formation par employé par an

Standard VSME	Genre	2024	2025
B10-42-(d)	Homme	32,4	5,3
B10-42-(d)	Femme	28,7	11,2
B10-42-(d)	Autre	-	-
B10-42-(d)	Non déclaré	-	-
B10-42-(d)	Total	30,6	8,3

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

Standard CSRD	Genre	2024	2025
S1-13-83-(a)	Homme	92,5%	77,6%
S1-13-83-(a)	Femme	90,7%	83,3%
S1-13-83-(a)	Autre	-	-
S1-13-83-(a)	Non déclaré	-	-



Annexe 4 : Indicateurs liés à la gouvernance

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	
		2024	2025	2024	2025
C9-65	Homme	5	4	83%	80%
C9-65	Femme	1	1	17%	20%
C9-65	Autre	-	-	-	-
C9-65	Non déclaré	-	-	-	-
C9-65	Total des employés	6	5	100%	100%

Condamnations et incidents pour corruption

Standard VSME/CSRD		2024	2025
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	-	-

Délais de paiement et procédures judiciaires liées aux retards de paiement

Standard CSRD		2024	2025
G1-6-33-(a)	Nombre moyen de jours pour payer la facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir	15	15
G1-6-33-(b)	Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standard	100%	100%
G1-6-33-(c)	Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	-	-

