

Groupe Afigec

Rapport de Durabilité Volontaire (VSME)



30/09/2025

Compatible avec la norme VSME publiée par l'EFRAG

Sommaire

Qui sommes-nous ?	3
Organisation	4
Option de niveau de publication du rapport	5
Informations classifiées ou sensibles non communiquées	6
Certificats et labels de durabilité	7
Notre modèle d'affaires	8
Activités dans les secteurs controversés	13
Notre démarche RSE	14
Politique et pratiques sur le thème 'Environnement'	16
Politique et pratiques sur le thème 'Social'	25
Politique et pratiques sur le thème 'Gouvernance'	40

Qui sommes-nous ?

AFIGEC est un cabinet d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes pluridisciplinaire fondé en 1982. Nous accompagnons plus de 8 000 clients et réalisons plus de 37 millions d'euros de chiffre d'affaires. Fort de 21 sites, de 34 associé(e)s et de plus de 400 collaborateurs, nous bénéficions d'une présence régionale étendue et figurons parmi les acteurs majeurs de l'expertise comptable et de l'audit.

Nous sommes inscrits aux Ordres des Experts-Comptables des Hauts-de-France, de Normandie, de l'Île de France / Paris et de Lyon, ainsi qu'aux Compagnies Régionales des Commissaires aux Comptes des Hauts-de-France, de Normandie, de Versailles et du Centre. Notre adhésion à l'Association pour la transition bas carbone (association ABC) nous permet de réaliser des bilans carbone®. Plusieurs associé(e)s et commissaires aux comptes sont également habilités en tant qu'auditeurs de durabilité auprès de la Haute Autorité de l'Audit. Également, dans le cadre de la vérification des statuts des Sociétés A Mission, nous sommes accrédités en tant qu'Organisme Tier Indépendant.

Nous combinons expertise-comptable, audit et conseil afin de fiabiliser l'information financière, extra-financière et d'accompagner nos clients dans leur stratégie, leur conformité ainsi que dans leurs enjeux de durabilité. Par ailleurs, nous intervenons en organisation, M&A, juridique et RH pour sécuriser les pratiques, optimiser les processus et accompagner les transformations. En France comme à l'international, nos solutions d'externalisation, d'évaluation et de transmission visent la performance durable et la pérennité des projets, en lien avec l'environnement réglementaire et institutionnel. Aussi, la consolidation, l'externalisation administrative, la DAF externalisée, la paie et l'assistance aux CSE nous permettent d'accompagner nos clients avec des experts dans ces différents domaines.

Notre démarche RSE repose sur des valeurs professionnelles et humaines fortes : exigence de qualité, rigueur, indépendance et expertise pluridisciplinaire, soutenues par la formation continue et l'innovation. La proximité, l'écoute et l'accompagnement des clients structurent la culture du Groupe AFIGEC. Ce double engagement guide une stratégie de développement durable et responsable au service de l'ensemble des parties prenantes.

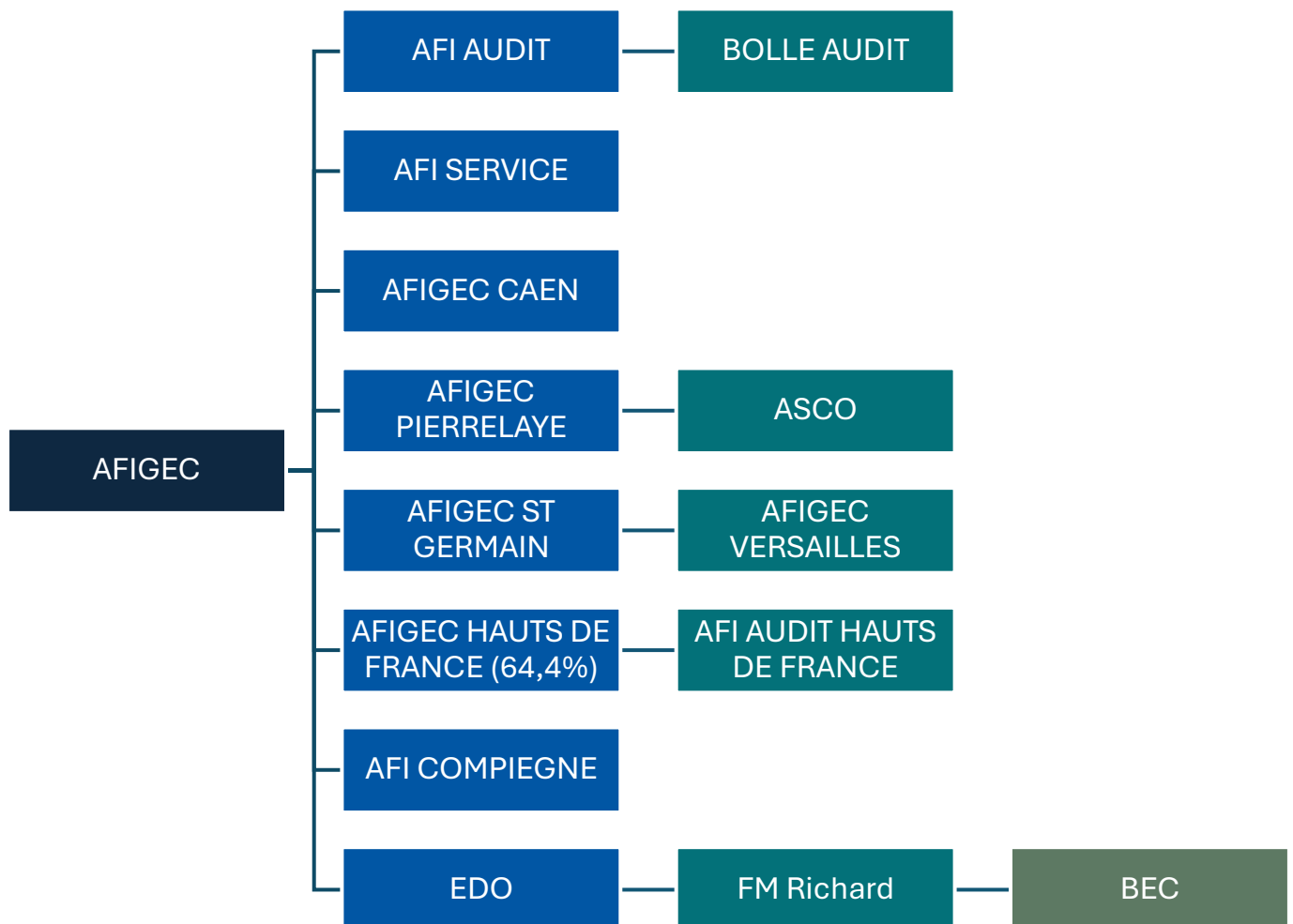


Organigramme groupe au 30/09/2025



B1

§ 24.c



Option de niveau de publication du rapport



§ 24.a

Après analyse, nous avons choisi d'opter pour la version Complément (COMPREHENSIVE MODULE).



Rapport basic (BASIC MODULE)

Environnement

B3 - Energie et émission de GES

B4 - Pollution de l'air, de l'eau et du sol

B5 - Biodiversité

B6 - Eau

B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

Social

B8 - Effectifs - Données générales

B9 - Santé et sécurité

B10 - Rémunération, dialogue social et formation

Gouvernance

B11 - Lutte contre la corruption

Données générales

B1 - Chiffres clés de l'organisation

B2 - Transition durable



Complément (COMPREHENSIVE MODULE)

Environnement

C3 - Objectifs de réduction des GES et transition climatique

C4 - Risques liés au changement climatique

Social

C5 - Personnel - Données complémentaires

C6 - Droits humains

C7 - Incidents graves relatifs aux droits humains

Gouvernance

C8 - Activités dans les secteurs controversés

C9 - Ratio de diversité des sexes au sein de l'instance dirigeante

Données générales

C1 - Stratégie : Modèle économique et durabilité

C2 - Description des méthodes, politiques et initiatives futures pour la transition durable

Informations classifiées ou sensibles non communiquées



§ 24.b

Dans le cadre du présent rapport VSME, certaines informations n'ont pas été divulguées car elles relèvent de données classifiées ou sensibles.

Leur communication pourrait contrevenir à des obligations légales de confidentialité, porter atteinte à la protection des données personnelles, compromettre la sécurité des systèmes d'information ou révéler des éléments stratégiques liés à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux innovations du cabinet et de ses clients.

Conformément aux principes définis par les normes européennes applicables, seules les informations dont la divulgation est compatible avec nos obligations réglementaires, nos engagements contractuels et la préservation des intérêts légitimes des parties prenantes ont été intégrées au présent rapport.

Certificats et labels de durabilité



§ 25



Absence de certification ou de labellisation RSE

L'entreprise n'a pas lancé de démarche de certification ou de labellisation RSE auprès d'organismes externes.

Cela ne remet aucunement en cause son engagement sur les enjeux ESG portés par ce rapport.

Notre modèle d'affaires

Produits et services



§47.a

Notre expertise en matière comptable, fiscale et sociale, ainsi que nos missions d'audit garantissent la fiabilité des informations financières et extra-financières, essentielles à la transparence et à la confiance.

Nous intégrons les enjeux de durabilité et de RSE en accompagnant nos clients dans la mise en conformité, la réalisation de diagnostics et la structuration de leur stratégie.

En parallèle, nous intervenons dans les domaines de l'organisation et du conseil pour optimiser les processus et piloter la transformation.

Nos équipes de M&A, d'évaluation et juridiques (missions connexes à nos missions principales d'expertise comptable) sécurisent les structures et pratiques, en lien avec les exigences réglementaires et l'éthique des affaires.

Nous apportons également un appui social et RH pour favoriser la qualité de vie au travail, le dialogue social et la gestion durable des talents.

À l'international, nous accompagnons les projets de développement en tenant compte des spécificités locales et des enjeux globaux de durabilité.

Nos solutions d'externalisation (direction financière, comptable, contrôle de gestion, administratif ou encore RH) offrent flexibilité et performance, tandis que notre expertise en évaluation et transmission assure la pérennité des projets entrepreneuriaux.

Enfin, nous restons attentifs à l'environnement politique et institutionnel afin de conseiller nos clients dans leur positionnement stratégique et leurs interactions avec les parties prenantes publiques.

Notre modèle d'affaires

Marchés



§47.b

Le groupe AFIGEC accompagne principalement une clientèle B2B composée de TPE, TPE+, PME et de quelques grands comptes, nous permettant d'adapter notre offre à des besoins variés tout en maintenant un haut niveau de qualité. Nous intervenons sur des zones locales, nationales et internationales, couvrant à la fois des marchés émergents et développés, offrant un équilibre entre stabilité et opportunités de croissance.

Notre approche se distingue par la diversité et la complémentarité de nos services, incluant durabilité, audit et expertise-comptable, paie, ressources humaines, contrôle de gestion, juridique, financial advisory, évaluation, transaction services, externalisation administrative, consolidation et assistance aux CSE. Cette offre intégrée nous permet de répondre de manière globale aux besoins de nos clients et de nous positionner favorablement face à la concurrence.

L'évolution de nos marchés est influencée par plusieurs facteurs clés. Les réglementations et les évolutions législatives, qu'elles soient nationales, européennes ou internationales, modèlent les besoins de nos clients. La transition écologique et les nouvelles attentes sociétales entraînent également une demande croissante. Parallèlement, les innovations technologiques transforment les pratiques professionnelles et les modes de travail. Face à ces évolutions, nous analysons, en continu, les tendances du marché et adaptons notre offre afin d'anticiper les besoins futurs.

La satisfaction et la fidélisation de nos clients constituent un axe central de notre démarche. Nous mettons en place des stratégies d'écoute et de « retour client » pour ajuster nos services aux besoins spécifiques, tout en personnalisant nos prestations et en assurant un suivi sur le long terme. La transparence et la responsabilité guident nos relations, tant en matière d'honoraires que de qualité des services. Cette approche crée un partenariat de confiance et favorise une co-responsabilité, contribuant à la diffusion de pratiques durables au sein des entreprises clientes.

Nous veillons également à ce que nos services soient accessibles et équitables pour tous les profils de clients. Nos offres sont adaptées selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. Nos politiques de prix sont responsables et proportionnées à la complexité des dossiers, et nous garantissons la sécurité, la qualité, la protection des données et le respect des droits de nos clients. Cette approche inclusive reflète notre engagement en matière d'ESG et assure que nos services soient à la fois fiables, responsables et accessibles.

Notre modèle d'affaires

Canaux de distribution



§47.c

Nos services sont distribués principalement via des canaux directs, ce qui nous permet de maintenir un contact étroit et personnalisé avec nos clients. Les missions sont réalisées directement par nos équipes, que ce soit chez le client, au sein des bureaux du cabinet ou à distance via des outils numériques sécurisés. Cette approche directe nous assure un suivi qualitatif constant et facilite l'adaptation de nos prestations aux besoins spécifiques de chaque client. Nous combinons également ces canaux physiques et digitaux dans une logique permettant aux clients de choisir le mode de contact le plus adapté, tout en optimisant l'efficacité de nos interventions.

Nous portons une attention particulière à l'efficacité et à l'optimisation logistique de nos services, même dans un contexte principalement immatériel. L'utilisation de plateformes digitales sécurisées, la dématérialisation des documents comptables et des rapports, ainsi que l'automatisation de certains processus, nous permettent de réduire significativement les déplacements physiques et les impressions papier, tout en améliorant la rapidité et la fiabilité de nos prestations. Lorsque des interventions nécessitent des déplacements, nous privilégions des solutions à faible empreinte carbone, en optimisant les trajets et en favorisant les moyens de transport durables. Cette approche contribue à réduire notre impact environnemental tout en assurant la qualité et la ponctualité de nos services.

Dans une perspective de durabilité et d'impact environnemental, nous nous engageons à limiter l'empreinte carbone de nos canaux de distribution. Nos bureaux et centres d'activités adoptent des pratiques éco-responsables, incluant la gestion optimisée des déchets, la consommation énergétique raisonnée et l'usage d'énergies renouvelables lorsque cela est possible. Les documents et outils mis à disposition des clients sont conçus pour être durables, réutilisables ou facilement recyclables, et nous encourageons nos clients à adopter des pratiques similaires.

Enfin, nous veillons à ce que nos services soient accessibles et inclusifs. Notre approche garantit que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur localisation, puissent bénéficier de nos prestations. Les solutions digitales que nous proposons sont conçues pour être accessibles aux personnes en situation de handicap et, nos politiques tarifaires sont adaptées pour rester équitables envers nos clients et responsables à l'égard de nos collaborateurs. Cette volonté d'accessibilité et d'équité reflète notre engagement envers la responsabilité sociale et l'inclusion, en veillant à ce que la qualité de nos services soit la même pour tous les clients, indépendamment de leur profil ou de leur situation géographique.

Notre modèle d'affaires



§47.d

Sur le plan environnemental, nous présentons un impact direct modéré. En tant qu'acteur du secteur tertiaire, notre empreinte environnementale reste limitée et se concentre principalement sur la rationalisation des espaces de travail, la poursuite du renouvellement de la flotte de véhicules électriques et l'empreinte numérique.

Sur le plan social, nous agissons à la fois en interne et en externe. En interne, notre politique RH est dynamique et responsable, centrée sur la formation continue, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre des temps de vie personnel et professionnel. En externe, notre accompagnement de nos clients, essentiellement des TPE/PME, contribue à leur structuration, leur pérennité et leur développement durable.

Enfin, sur le plan sociétal, nous sommes fortement impliqués dans les institutions professionnelles aussi bien de Commissariat aux Comptes, que d'Expertise-Comptable et Syndicat. Nous réalisons également des formations auprès de divers corps de métier. En tant que tiers de confiance, notamment à travers nos missions d'audit et d'expertise, nous renforçons la transparence financière et la conformité réglementaire. Notre rôle de conseil en matière d'enjeux ESG nous confère une influence sociétale certaine, à travers la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises vers des pratiques plus responsables.

Du point de vue environnemental, nous sommes exposés à un risque d'image en cas d'inaction sur l'impact environnemental. Il existe également un risque indirect lié à la pression réglementaire croissante qui pèse sur nos clients, nous obligeant à monter rapidement en compétences pour maintenir la qualité de notre accompagnement.

Socialement, le risque en matière de ressources humaines est actuellement considéré comme modéré. Alors que la profession est généralement identifiée comme une filière en tension, notamment en raison des enjeux de recrutement et de fidélisation, le groupe AFIGEC ne constate pas, à ce jour, d'impact significatif de ces difficultés sur ses activités. Les risques de charge accrue de travail ainsi que de droit à la déconnexion, notamment en période fiscale, constituent un autre enjeu important, avec un impact direct sur le bien-être et l'équilibre des temps de vie des collaborateurs.

Enfin, en matière de gouvernance et de stratégie, nous pourrions être confrontés à un risque stratégique si nous prenions du retard sur les offres liées à l'ESG ou à la transformation numérique. À cela s'ajoute un risque réputationnel dans le cas où notre gouvernance ne s'alignait pas avec les valeurs affichées ou les attentes sociétales croissantes.

Le contexte actuel nous ouvre que quelques opportunités pour des missions liées à la durabilité de part les différentes directives instaurées et les seuils réhaussés pour celles-ci. Le déploiement de la norme VSME représente également un levier stratégique, particulièrement pertinent pour répondre aux besoins des TPE/PME non cotées.

Enfin, l'innovation constitue un axe clé de développement. La digitalisation des outils internes et la mise en place de la facturation électronique permettent, non seulement, de réduire l'impact environnemental, mais aussi d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Le développement d'outils dédiés à la collecte, à l'analyse et au pilotage des données extra-financières représente une opportunité stratégique pour accompagner au mieux nos clients dans leur propre transition.

Notre modèle d'affaires

Catégories de fournisseurs clés



§47.c

Dans le cadre de nos activités, nous nous appuyons principalement sur des achats de prestations de services, qui représentent la part majoritaire de nos dépenses. Ces prestations couvrent notamment les services informatiques, les solutions logicielles métiers, les outils de dématérialisation et de cybersécurité, les services de formation, de conseil spécialisé ou encore certaines fonctions externalisées nécessaires au bon fonctionnement de nos missions.

Les achats d'équipements constituent également une part significative de nos dépenses, incluant le matériel informatique, les solutions techniques et les aménagements nécessaires à nos espaces de travail. Les fournitures et fluides, comprenant les consommables de bureau, l'énergie et les services généraux, représentent une part plus limitée mais indispensable à notre fonctionnement quotidien.

Nous n'avons pas d'achats de matières premières ni de marchandises ; notre activité reposant exclusivement sur la prestation de services. Cette structure d'achats reflète la nature immatérielle de nos métiers, l'importance des partenaires technologiques et de services dans la création de valeur pour nos clients.

Nous avons mis en place une Charte des Achats Responsables auprès de nos fournisseurs afin de sécuriser nos approvisionnements, d'identifier les risques éventuels et de favoriser des relations durables avec nos partenaires. Dans cette logique, nous intégrons progressivement des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le choix et l'évaluation de nos fournisseurs, notamment en matière de protection des données, d'éthique des affaires, d'impact environnemental et de conditions de travail. Cette approche nous permet de renforcer la résilience de notre écosystème de partenaires tout en alignant progressivement nos pratiques d'achats avec nos engagements en matière de durabilité et de responsabilité.

Notre modèle d'affaires

Durabilité



§47.d

Nous accompagnons les entreprises de toutes tailles dans la structuration, la mise en œuvre et la valorisation de leur démarche de responsabilité sociétale. Nos ateliers de sensibilisation à la RSE, conçus sous une forme interactive et ludique, visent à impliquer concrètement les équipes, à renforcer l'engagement collectif, à améliorer l'attractivité employeur et à donner davantage de sens au travail au quotidien.

Pour évaluer les pratiques en place et identifier les leviers d'action, nous réalisons un diagnostic RSE personnalisé, basé sur des entretiens qualitatifs et une sélection d'indicateurs adaptés à la taille et au secteur d'activité de l'entreprise. Cette analyse aboutit à un rapport d'indicateurs structuré, complété par un plan d'actions clair et opérationnel.

Dans une logique de transition climatique, nous proposons également la réalisation du Bilan Carbone®, afin de mesurer précisément les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des scopes, d'identifier les principales sources d'émissions et de construire une stratégie bas carbone cohérente et efficace.

Pour les entreprises souhaitant structurer leur démarche globale, nous proposons un diagnostic RSE basé sur la norme ISO 26000, permettant d'évaluer la maturité de l'organisation sur les grands enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et de définir une feuille de route durable et suivie dans le temps.

Par ailleurs, nous sommes en mesure de certifier la conformité des sociétés à mission à leurs engagements statutaires, dans le cadre d'un audit indépendant réalisé selon les exigences prévues par la réglementation en vigueur. Nous délivrons également des attestations spécifiques sur des thématiques RSE, fiscales, réglementaires, ou liées au mécénat, conformément aux normes professionnelles d'audit.

Dans le contexte réglementaire renforcé du reporting de durabilité, nous sommes habilités à procéder à la vérification des rapports CSRD. Nous accompagnons également les entreprises à la préparation de leur rapport de durabilité, incluant l'analyse de double matérialité, l'identification des IRO, la sélection des indicateurs ESRS, et la mise en forme du rapport final.

Enfin, nous proposons un accompagnement simplifié et pragmatique basé sur la norme VSME. Ce rapport permet à la fois de structurer une stratégie durable et de communiquer efficacement auprès des parties prenantes notamment grâce à un diagnostic adapté, un choix d'indicateurs pertinents et une rédaction courte, accessible et valorisante.

Activités dans les secteurs controversés



§ 63 (a, b, c, d)

% CA dans le secteur du tabac : 0 %

Désigne l'activité associée à la culture et à la production de tabac.



% CA dans le secteur de l'armement : 0 %

Plus précisément, il s'agit des revenus associés à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques)



% CA dans le secteur des combustibles fossiles : 0 %

C'est-à-dire que l'entreprise tire des revenus de l'exploration, de l'exploitation minière, de l'extraction, de la production, de la transformation, du stockage, du raffinage ou de la distribution, y compris le transport, le stockage et le commerce, de combustibles fossiles tels que définis à l'article 2, point (62), du règlement (UE) 2018/1999 du Parlement européen et du Conseil 17)



% CA dans le secteur dans l'agro-chimie : 0 %

Production de produits chimiques si l'entreprise est un fabricant de pesticides et d'autres produits agrochimiques



Notre démarche RSE

Nous avons formalisé nos engagements à travers deux documents structurants : une Charte Achats Responsables et une politique de gestion des conflits d'intérêts. Ces dispositifs guident nos relations d'affaires, encouragent les pratiques transparentes et responsables dans notre chaîne de valeur et, renforcent la confiance de nos parties prenantes.

Le matériel informatique est utilisé sur une durée prolongée afin d'en optimiser le cycle de vie. Lorsqu'il n'est plus fonctionnel, il est ensuite confié en vue de son recyclage.

Nous avons également adopté une démarche de sobriété numérique et documentaire : toutes les communications internes et les échanges de documents avec nos clients se font désormais via une plateforme sécurisée SharePoint, supprimant le recours aux envois papier ou par mail. La réduction des impressions constitue une autre priorité (configuration automatique noir et blanc, du recto/verso).

Le tri sélectif est organisé dans nos bureaux les plus conséquents, contribuant à une gestion plus responsable de nos déchets.

Nous avons mis en place une politique interne visant à limiter nos émissions de gaz à effet de serre, notamment à travers une gestion responsable de nos déplacements professionnels. Ainsi, pour les trajets de moins de 200 km aller-retour, les collaborateurs utilisent exclusivement les véhicules électriques mis à disposition. Pour les distances plus longues, une flotte de véhicules hybrides est proposée. Aussi, nous incitons nos collaborateurs à utiliser des véhicules électriques en mettant des bornes de recharges à leur disposition dans nos sites.

Dans le cadre de nos activités exclusivement B2B, nos clients constituent nos principaux utilisateurs finaux. La confidentialité et la protection de leurs données, y compris les plus sensibles, sont assurées par des dispositifs de stockage sécurisés et des accès strictement réservés aux collaborateurs du cabinet. Les postes de travail et applications sont déployés et administrés via la plateforme Ommissa Horizon.

Nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs deux jours de télétravail par semaine, en complément d'une journée de RTT spécifique, nommée "Birthday Off", que chacun peut poser librement autour de son anniversaire. Nos espaces de travail sont conçus pour allier confort et productivité : chaque poste est équipé, au minimum, de deux écrans supplémentaires. Des plantes, choisies par les équipes, sont installées pour offrir un environnement agréable et apaisant. Dans la continuité de notre développement, nous avons entrepris des travaux de rénovation ou acté des déménagements sur différents sites du groupe afin d'améliorer l'ergonomie des bureaux et la rationalisation des espaces de travail. La formation continue est un des piliers centraux de notre engagement RH. Grâce à des partenariats, nos équipes peuvent accéder à un large éventail de formations tout au long de l'année. Certaines obligatoires pour l'ensemble des salariés (la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme notamment) contribuent à renforcer notre culture d'éthique et de conformité. Nous encourageons activement l'engagement citoyen de nos collaborateurs à travers l'initiative "Day-One Association". En parallèle, nous soutenons financièrement un certain nombre d'associations locales et clubs sportifs.

L'ensemble de nos missions est encadré par les codes de déontologie applicables aux professions de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes. Chaque intervention fait l'objet d'une lettre de mission et donne lieu à l'émission d'un rapport et/ou d'une lettre d'affirmation, conformément à nos obligations professionnelles.

Notre démarche RSE

Thématiques	Enjeux	Public	Objectifs
Travailleurs de la chaîne de valeur	Oui	Oui	N/A
Économie circulaire	Oui	Oui	N/A
Changement climatique	Oui	Oui	N/A
Pollution	Oui	Oui	N/A
Consommateurs et utilisateurs finaux	Oui	Oui	N/A
Biodiversité et écosystèmes	N/C	N/C	N/C
Main-d'œuvre	Oui	Oui	N/A
Conduite des affaires	Oui	Oui	N/A
Ressources hydriques et marines	N/C	N/C	N/C
Communautés affectées	N/C	N/C	N/C

Environnement

Liste des indicateurs sélectionnés



B1

§ 24.b

- Consommation énergétique non renouvelable
- Emission GES scope 1 - protocole GHG
- Emission GES scope 2 - protocole GHG
- Emission GES scope 3
- Intensité GES (tCO₂e / M€)
- Nombre de sites en zone sensible
- Surface terrains en zone sensible
- Surface totale de terrains utilisée
- Indication des sites en zone de stress hydrique
- Application des principes de l'économie circulaire

Environnement

Liste des indicateurs écartés



Consommation énergétique renouvelable (VSME_B3_REN)

Nous ne sommes pas en mesure de communiquer les informations pour cet indicateur.

Consommation énergétique combustibles (VSME_B3_NEN)

Nous ne sommes pas en mesure de communiquer les informations pour cet indicateur.

Liste des polluants émis dans l'air (VSME_B4_AIR)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Liste des polluants émis dans l'eau (VSME_B4_WAT)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Liste des polluants émis dans le sol (VSME_B4_SOI)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Surface totale de terrains artificialisés (VSME_B5_ASU)

Nous sommes locataires de la majorité de nos sites et ne disposons pas, à ce stade, d'informations précises relatives à la surface totale de terrains artificialisés associée aux bâtiments occupés. Pour la plupart d'entre eux, construits avant les années 2000, ces données ne sont pas disponibles auprès des propriétaires ou gestionnaires.

Surface totale de terrains naturel (VSME_B5_NSU)

Nous sommes locataires de la majorité de nos sites et ne disposons pas, à ce stade, d'informations précises relatives à la surface totale de terrains naturel associée aux bâtiments occupés.

Prélèvement d'eau par site (VSME_B6_WPS)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Consommation totale d'eau (VSME_B6_WCO)

Nous sommes locataires de la majorité de nos sites et ne disposons pas, à ce stade, d'informations précises relatives à la consommation totale d'eau associée aux bâtiments occupés. Pour la plupart d'entre eux, ces données ne sont pas accessibles auprès des propriétaires ou gestionnaires.

Prélèvement total d'eau (VSME_B6_WPT)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services, qui n'impliquent pas de prélèvements d'eau.

Environnement

Liste des indicateurs écartés



Quantité d'eau relachée (VSME_B6_WRE)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Production annuelle de déchets (total) (VSME_B7_WAS)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services. Le site de Levallois-Perret est soumis, compte tenu de l'effectif, au recyclage des principaux déchets.

Production annuelle de déchets dangereux (VSME_B7_DWA)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Production annuelle de déchets recyclés (VSME_B7_RWA)

Nous avons mis en place le tri au sein de notre site de Levallois-Perret mais ne disposons pas de suivi quant à la quantité triée puis collectée.

Risques liés à la qualité de l'air dans les zones de la chaîne de valeur (VSME_C4_AIR)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Risques liés à la Biodiversité et Habitat du vivant dans la chaîne de valeur (VSME_C4_BIO)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Risques liés au Changement climatique dans la chaîne de valeur (VSME_C4_CLI)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Risques liés aux Ressources en Eau dans la chaîne de valeur (VSME_C4_WAT)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Environnement

Thématiques	Données	Commentaires
Emission GES scope 1 - protocole GHG	N/A	Un bilan carbone a été réalisé au 30/09/2024 et, de ce fait, pas pour l'exercice clos au 30/09/2025. Nous ne disposons donc pas des informations nécessaires pour ces indicateurs.
Emission GES scope 2 - protocole GHG	N/A	
Emission GES scope 3	N/A	
Intensité GES (tCO2e / M€)	N/A	
Consommation (kWh)	N/A	

Environnement

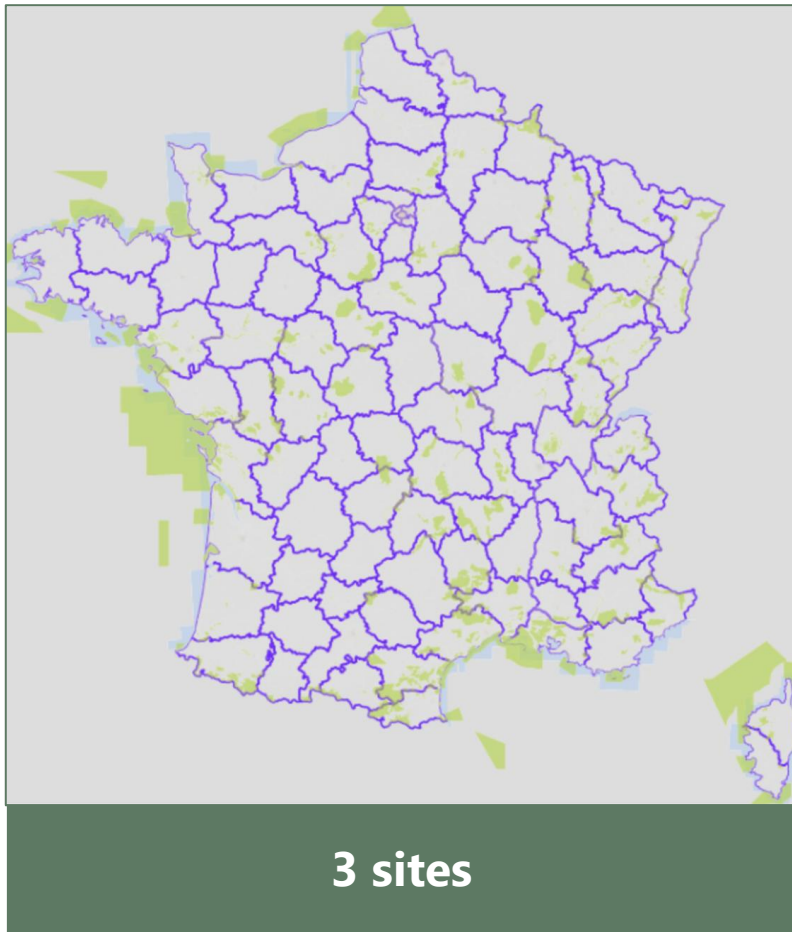


Biodiversité

VSME	B5	§ 33
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	14 VIE AQUATIQUE	15 VIE TERRESTRE

Nombre de sites en zone sensible

- LE HAVRE (76600)
- GONNEVILLE SUR HONFLEUR (14600)
- COMPIEGNE (60200)



Environnement



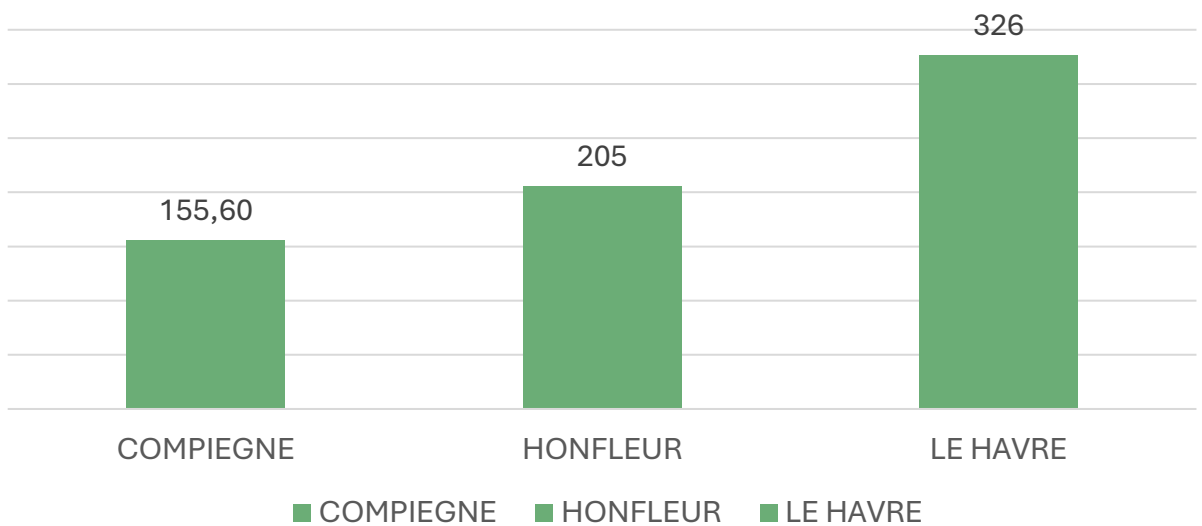
Biodiversité

VSME	B5	§ 33
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	14 VE AQUATIQUE	15 VE TERRESTRE

Surface terrains en zone sensible

686.6m² (Compiègne + Le Havre + Honfleur) = 0.06866ha

M² occupés par site



Valeurs de l'indicateur

0,1 ha

2025

Environnement



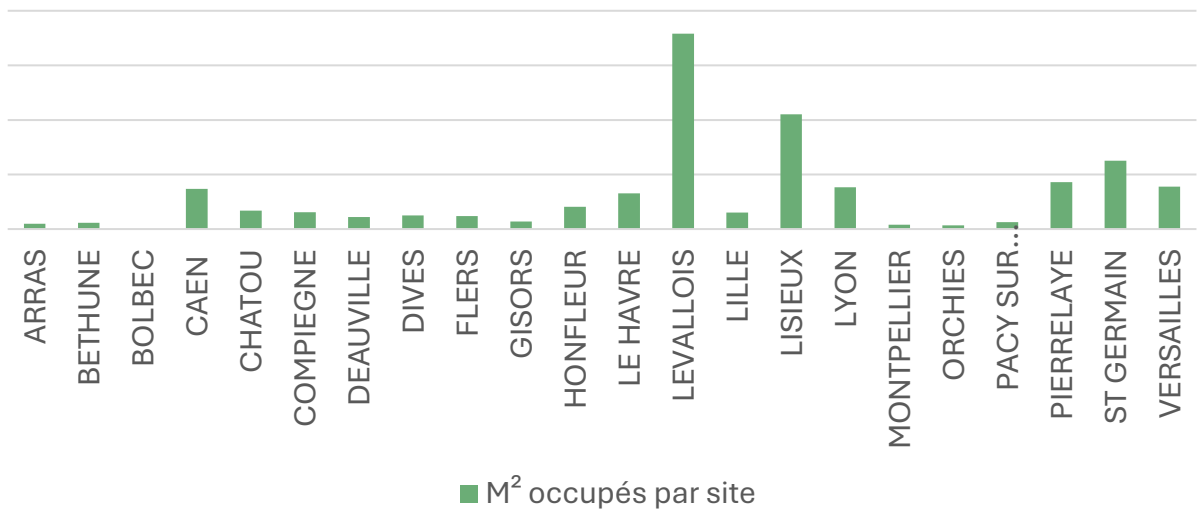
Biodiversité

	B5	§ 34.a
		

Surface totale de terrains utilisée

6713,11 m² = 0.671311ha

M² occupés par site



Valeurs de l'indicateur

0,7 ha

2025

Environnement

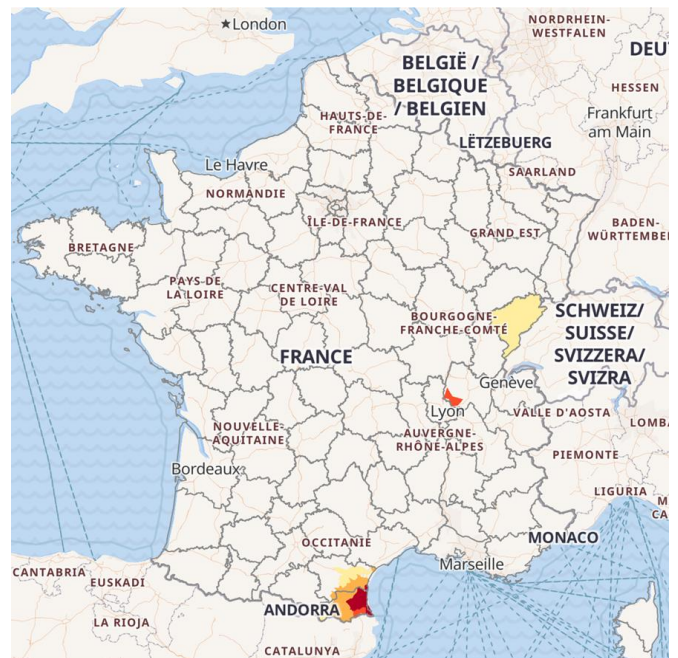


Eau

VSME	B6	§ 35
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	6 SÉCURITÉ ET ASSÉNIEMENT	12 CONSOMMATION RESPONSABLE

Indication des sites en zone de stress hydrique

- LYON 03 (69003)
- CAEN (14000)
- COMPIEGNE (60200)
- ST GERMAIN EN LAYE (78100)
- DIVES SUR MER (14160)
- FLERS (61100)
- CHATOU (78400)
- GONNEVILLE SUR HONFLEUR (14600)
- LILLE (59000)
- LEVALLOIS PERRET (92300)
- LYON 06 (69006)
- PIERRELAYE (95480)
- VERSAILLES (78000)
- AUCHY LEZ ORCHIES (59310)
- BETHUNE (62400)



16 sites

Environnement



Application des principes de l'économie circulaire

PRÉSERVER LA VALEUR DES RESSOURCES

VSME	B7	§ 37
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	11 PROJET ET COMMUNITÉS DURABLES	8 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
		12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

✓ Prolonger la durée de vie des produits (réparabilité, réutilisation, modularité, maintenance)

Le matériel informatique est utilisé sur une durée prolongée afin d'en optimiser le cycle de vie. Lorsqu'il n'est plus fonctionnel, il est ensuite confié en vue de son recyclage.

✗ Concevoir pour la circularité (écoconception, démontabilité, standardisation des composants)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

✗ Optimiser l'usage des matières premières (réduction, substitution, mutualisation)

Cet indicateur n'est pas jugé matériel au regard de la nature de nos activités de prestations de services.

Social

Liste des indicateurs sélectionnés



§ 24.b

- Effectifs par type de contrat
- Effectifs par sexe
- Nombre de départs
- Nombre de recrutements
- Ratio H/F au niveau direction
- Effectifs indépendants avec activité exclusive
- Effectif travailleurs temporaires
- Nombre d'accidents du travail
- Taux d'accidents du travail
- Nombre de décès professionnels
- Respect des salaires minimaux
- Ecart de rémunération H/F
- Taux de couverture convention collective
- Moyenne heures de formations - Hommes
- Moyenne heures de formations - Femmes
- Politique 'droits humains'
- Mécanisme de traitement des plaintes internes
- Liste des incidents graves constatés de non-respect des enjeux relatifs aux droits humains

Liste des indicateurs écartés

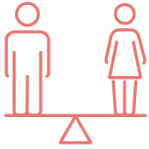


§ 24.b

Effectifs par pays (VSME_B8_ECO)

Notre effectif est uniquement réparti sur le territoire français, cet indicateur est donc jugé non significatif.

Social



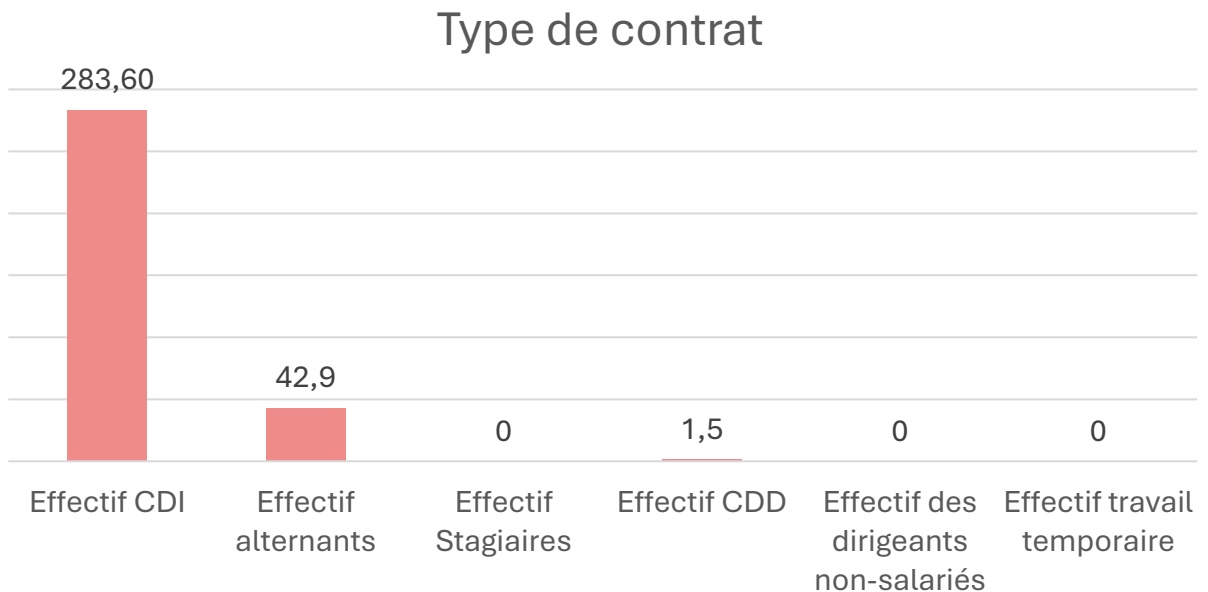
Effectifs - Données générales

VSME	B8	§ 39.a
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

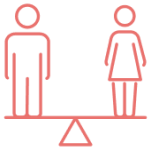
Effectifs par type de contrat

Répartition des effectifs par nature d'emploi : emploi dirigeant, emploi salarié CDI, emploi salarié CDD, intérim, alternants, stagiaires.

Valeurs de l'indicateur



Social

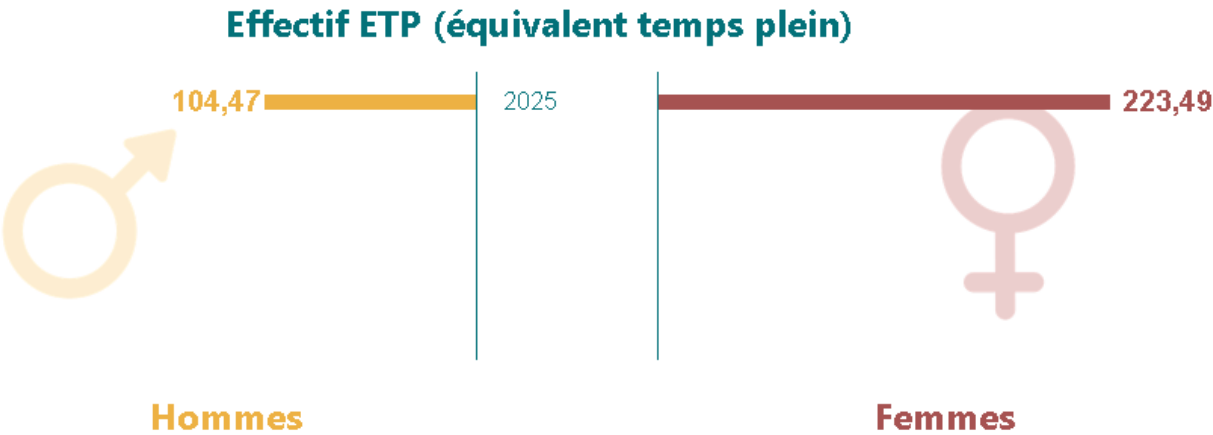


Effectifs - Données générales

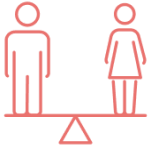
	B8	<i>§ 39.b</i>

Effectifs par sexe

Répartition de l'effectif par genre, pour chaque exercice comptable, calculé sur la base des données sociales de paie en équivalent temps plein.



Social



Effectifs - Données générales

	B8	§ 40
		

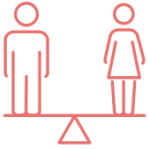
Nombre de départs

Calcul du nombre de départs par exercice comptable, sur la base des données sociales.
Cela correspond à un taux de départ (nombre de départ rapporté au nombre de salariés) de 29 % (Année 2025).

Valeurs de l'indicateur



Social



Effectifs - Données générales

	B8	§ 40
		

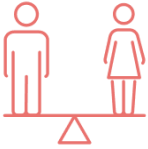
Nombre de recrutements

Calcul du nombre de recrutement par exercice comptable, sur la base des données sociales.
Cela correspond à un taux d'embauche (nombre de salariés recrutés rapporté au nombre de salariés) de 21 % (Année 2025).

Valeurs de l'indicateur



Social

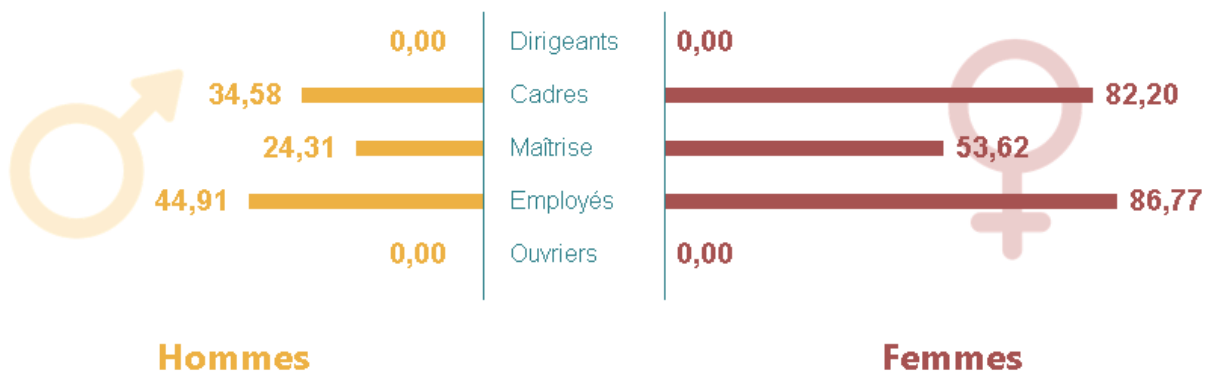


Effectifs - Données générales

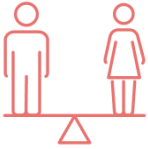
Ratio H/F au niveau direction



Effectif ETP (équivalent temps plein)



Social



Effectifs - Données générales

Effectifs indépendants avec activité exclusive

Aucun de nos partenaires n'a d'activités exclusives attachés au Groupe AFIGEC.

VSME	B8	§ 40
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Effectif travailleurs temporaires

Nous n'avons pas de travailleurs temporaires.

VSME	B8	§ 60
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Nombre d'accidents du travail

Au cours de l'exercice considéré, l'organisation a fait l'objet de 2 accidents du travail.

VSME	B9	§ 41.a
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Taux d'accidents du travail

Au cours de l'exercice considéré, l'organisation n'a fait l'objet d'aucun arrêt lié à accident du travail.

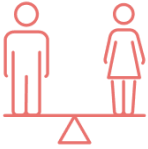
VSME	B9	§ 41.b
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Nombre de décès professionnels

Au cours de l'exercice considéré, l'organisation n'a fait l'objet d'aucun décès professionnels.

VSME	B9	§ 41.b
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Social



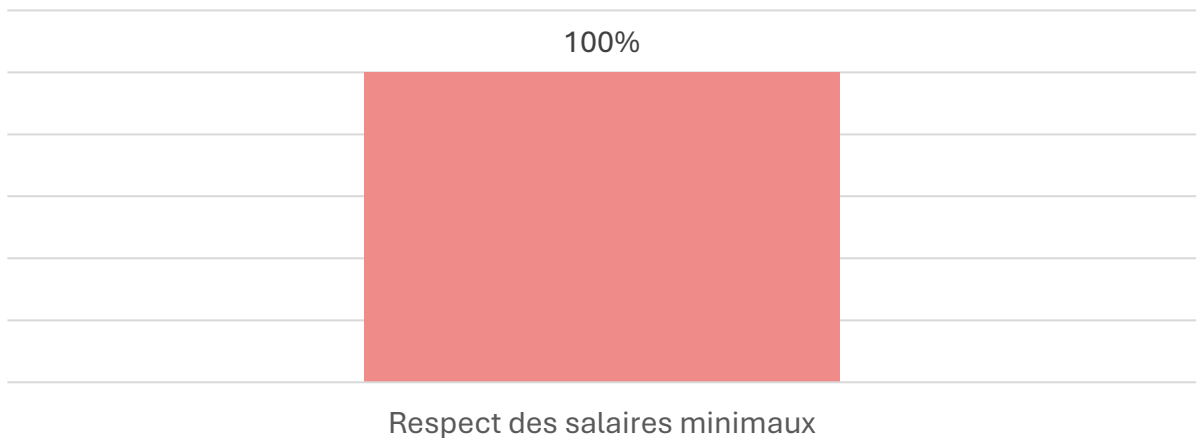
Rémunération, dialogue social et formation

	B10	§ 42.a
		

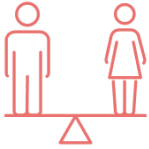
Respect des salaires minimaux

Nous affirmons que l'entièreté de nos salariés perçoivent un salaire supérieur au salaire minimum légal national.

Valeurs de l'indicateur



Social



Rémunération, dialogue social et formation

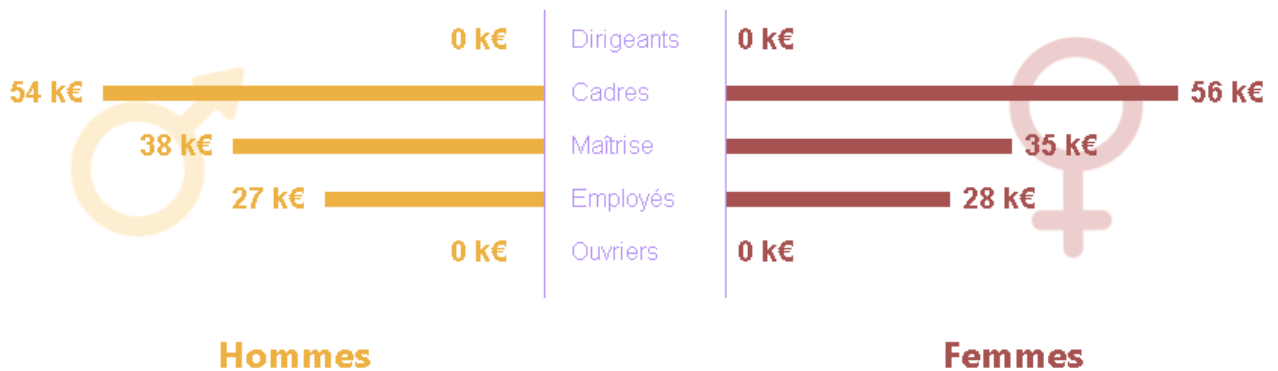
B10

§ 42.b

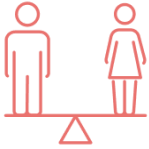
Ecart de rémunération H/F

Ce diagramme a été généré à partir des fichiers sociaux (DSN) de l'entreprise. Pour chaque catégorie de personnel, le calcul de l'effectif (en équivalent temps plein - ETP) et du salaire brut total versé a été consolidé pour calculer la rémunération moyenne annuelle par genre et catégorie de personnel.

Ecart de rémunération H/F



Social

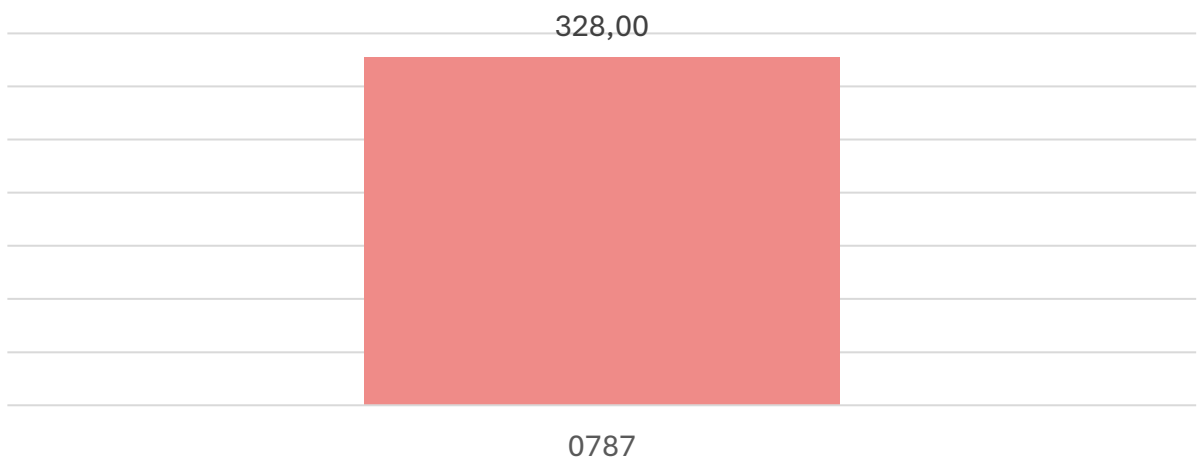


Rémunération, dialogue social et formation

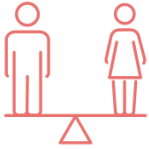
	B10	§ 42.c
		

Taux de couverture convention collective

- 0787 Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, Effectif ETP (équivalent temps plein) :



Social

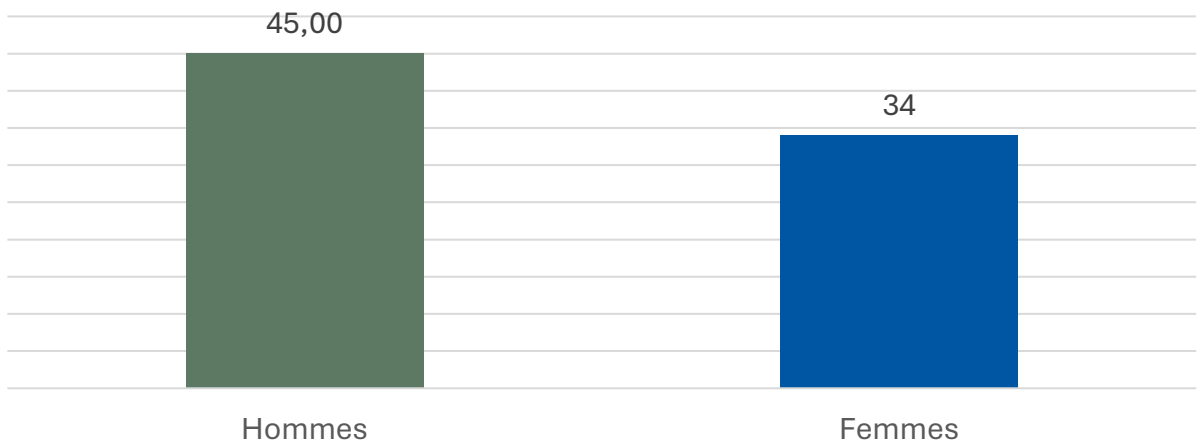


Rémunération, dialogue social et formation

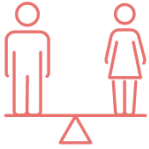
Moyenne d'heures de formations

	B10	§ 42.d
		

Valeurs de l'indicateur



Social



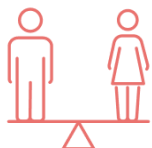
Politique 'droits humains'



DROITS SOCIAUX

- ✓ **Liberté syndicale et droit à la négociation collective - Droit des salariés à s'organiser librement et à être représentés.**
Le dialogue social est assuré par des représentants du personnel élus au sein du CSE, qui se réunit régulièrement avec la direction afin d'échanger sur les sujets relatifs aux conditions de travail et à la vie des collaborateurs.
- ✓ **Respect de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - Engagement à fournir un environnement de travail sûr, sain et respectueux de la dignité.**
Nous veillons à garantir un environnement de travail sûr et de qualité : des travaux récents d'aménagement et d'ergonomie ont été réalisés sur plusieurs sites, les postes de travail sont harmonisés et les locaux sont sécurisés par des dispositifs de contrôle d'accès. Des initiatives contribuent également au bien-être des équipes, notamment l'amélioration du cadre de travail et la végétalisation des espaces.
- ✓ **Interdiction du travail forcé ou obligatoire - Aucun travail ne doit être imposé sous la contrainte ou la menace.**
Nous veillons à ce qu'aucune forme de travail forcé, contraint ou involontaire ne soit pratiquée au sein de notre organisation. Toutes nos relations de travail reposent sur des contrats librement consentis et conformes au droit du travail. Nos collaborateurs sont informés de leurs droits et peuvent s'appuyer sur des canaux de dialogue internes, notamment via leurs représentants du personnel, pour toute question relative à leurs conditions de travail.
- ✓ **Respect du temps de travail et des temps de repos - Conformité aux règles sur la durée du travail, les congés et les temps de repos.**
Une charte de télétravail encadre l'organisation du travail à distance jusqu'à deux jours par semaine afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Des actions de sensibilisation au droit à la déconnexion sont menées et le suivi du temps de travail permet de s'assurer du respect des horaires et de la charge de travail.
- ✓ **Rémunération décente - Paiement équitable et respect des salaires minimaux légaux ou conventionnels.**
Nous appliquons l'ensemble des conventions collectives et obligations légales, notamment en matière de rémunération. Des grilles salariales sont en place dans certains départements afin de garantir l'équité de traitement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité entre collaborateurs à niveau d'expérience comparable.

Social



Politique 'droits humains'

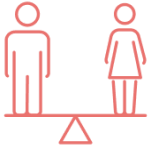


§ 61.a, 61.b

DROITS LIES A LA PERSONNE

- ✓ **Non-discrimination - Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, la religion, l'orientation sexuelle, etc.**
Toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte aux droits fondamentaux est strictement proscrite. Des procédures internes encadrent le signalement et le traitement de telles situations, dans le cadre de notre démarche RSE fondée sur le respect, l'éthique et la protection des personnes.
- ✓ **Égalité de traitement et des chances - Promotion de l'égalité salariale, de l'accès à la formation, à la promotion, etc.**
Nous promouvons l'égalité de traitement et des chances entre l'ensemble de nos collaborateurs, tant en matière de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation que d'évolution professionnelle. Des outils de suivi, tels que les entretiens annuels et certaines grilles salariales, contribuent à garantir l'équité entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre collaborateurs disposant d'un niveau d'expérience comparable. Nous veillons également à favoriser la diversité et l'inclusion au sein de nos équipes.
- ✓ **Interdiction du travail des enfants - Aucun emploi ne doit être proposé à des enfants en dessous de l'âge minimum légal.**
Nous respectons strictement la législation relative à l'âge minimum d'emploi et n'employons que des personnes en conformité avec le cadre légal applicable. Le recours à des stagiaires ou alternants s'inscrit exclusivement dans un cadre réglementé et pédagogique. Nous attendons également de nos partenaires et fournisseurs qu'ils respectent ces principes.
- ✓ **Respect de la vie privée et des données personnelles - Protection des informations personnelles et limitation de la surveillance excessive.**
Nous accordons une attention particulière au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients. Les informations sont collectées et traitées uniquement pour des finalités professionnelles légitimes, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les accès aux systèmes d'information sont sécurisés et limités aux personnes habilitées, et toute mesure de contrôle est encadrée et proportionnée.
- ✓ **Protection contre le harcèlement et les violences - Prévention et sanction de toute forme de harcèlement ou d'abus au travail.**
Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence. Des procédures de signalement et de traitement sont en place afin de garantir la confidentialité des situations et la protection des personnes concernées. Nous menons également des actions de sensibilisation pour promouvoir un environnement de travail respectueux, inclusif et sûr pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Social



Droits humains

VSME	C6	§ 61.c
OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS ÉQUITABLES
		10 RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Mécanisme de traitement des plaintes internes

Dans le cadre du dispositif de traitement des plaintes internes, le cabinet ne dispose pas, à ce jour, de procédure formalisée, ni écrite ni orale ; les situations sont ainsi appréhendées et traitées au cas par cas.

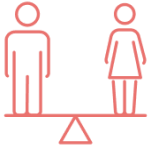
Une formation a toutefois été dispensée à la référente en matière de harcèlement, dont la mission principale consiste à être à l'écoute des collaborateurs et à répondre à leurs sollicitations.

En cas de signalement, le ou la salarié(e) est orienté(e) vers la fonction Ressources Humaines et informé(e) de la possibilité de saisir la médecine du travail en tant qu'acteur externe compétent. La référente peut également se rendre disponible pour accompagner les collaborateurs et être présente lors d'échanges avec la direction et la fonction RH.

Lorsque la situation n'est pas directement portée à la connaissance de la fonction RH par le salarié, celle-ci en assure l'information du Comité de direction.

L'ensemble de ce dispositif s'inscrit dans le respect du cadre légal français, garantissant la protection des salariés au sein de l'entreprise.

Social



Incidents graves relatifs aux droits humains

	C7	§ 62.a

Liste des incidents graves constatés de non-respect des enjeux relatifs aux droits humains

Description des incidents confirmés :

Au cours de l’exercice considéré, l’organisation n’a fait l’objet d’aucun incident grave constaté de non-respect des enjeux relatifs aux droits humains.

Gouvernance

Liste des indicateurs sélectionnés



B1

§ 24.b

- Montant total des amendes
- Nombre de condamnations



Lutte contre la corruption



B11

§ 43



Montant total des amendes

Au cours de l'exercice considéré, l'organisation n'a fait l'objet d'aucune amendes.



Lutte contre la corruption



B11

§ 43



Nombre de condamnations

Au cours de l'exercice considéré, l'organisation n'a fait l'objet d'aucune condamnation.



Expert Comptable & Conseil

26 - 28 rue Marius AUFAN

92300 LEVALLOIS PERRET
France
