



Rapport RSE

2024

 bakertilly

Baker Tilly désigne l'entité française et indépendante, membre du réseau international Baker Tilly.
Le réseau Baker Tilly regroupe Baker Tilly STREGO SAS et ses filiales d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, les autres filiales (notamment Goodwill-management et Act21) ainsi qu'Oratio Avocats.

Réalisation



Thibaut Rimaud
Directeur RH, RSE et
communication interne
Baker Tilly



Thomas Lable
Responsable RSE
Baker Tilly



Émilie Restout
Responsable
communication - marketing
Goodwill-management



Frédérique Gautier
Chargée de contenu
éditorial
Baker Tilly



Valentine Smets
Responsable communication
externe
Baker Tilly



Nicolas Dady
Chargé de création graphique
Baker Tilly

Remerciements

Ce premier rapport RSE est le fruit d'un travail d'équipe. Merci aux membres de la Direction et aux collaborateurs ayant participé à son élaboration : Samuel Ronflé, Laure Mounier, Laurent Rivault, Ludovic Griveau, Gilles Camphort, Sylvain de Chaumont, Halima Bensalah, Cyrille Baud, Elise Boureille, Manon Israeliyan, Arnaud Bergero, Delphine Leduc, Alan Fustec, Lucie Dufossé, Delphine Roth, Sylvie Colineau, Jacques-Joseph Bouyer, Lisa Simier, Claire Lannez, Antoine Guiot, Sophie Veger, Lucas Manceau, Benjamin Lemoine, Marion Pezot, Claude Orange, Guillaume Charruault, Chantal Moreau, Vincent Le Quellec, Coralie Feral, Gatien Vincendeau, Lauriane Mille, Frédérique Gautier, Elina Menand, Aymeric Etienne, Léa Mansour Dollé ainsi qu'à nos parties prenantes externes : Francesca Lagerberg (Baker Tilly International), Eric Coly (Tibco), Morgan Launay (Premium SAS) et Brad Niepceron (Kaptios).

Enfin un grand merci à l'ensemble des collaborateurs qui font vivre l'engagement RSE du Groupe au quotidien, en particulier les Ambassadeurs RSE, les Bénévoles de la Fondation et également tous ceux qui réalisent du mécénat et participent aux actions solidaires de Baker Tilly.

Édito

66

Comment avez-vous vécu cette première année en tant que Président du groupe Baker Tilly ?

En rejoignant Baker Tilly il y a 30 ans, je n'imaginais pas en assumer un jour la présidence. Et pourtant ! La confiance des équipes m'a aidé à grandir au fil des années et c'est aujourd'hui avec beaucoup de fierté et un immense plaisir que j'exerce la fonction de Président. Depuis janvier, je réalise un Tour de France de nos 60 bureaux. À chaque étape, je constate l'esprit d'équipe et l'engagement de nos collaborateurs et collaboratrices. Ce sont pour moi des moments d'échange privilégiés pour leur partager ce que j'ai appris chez Baker Tilly : avec de la confiance, en prenant les sujets à bras le corps et en ne se mettant pas de limites, on est capable de relever tous les défis.

Quels seront les prochains défis du Groupe ?

Comme toutes les entreprises, Baker Tilly fait face à de nombreux défis. J'en retiendrai deux principaux : le digital et la RSE.

La montée en puissance du digital et de l'intelligence artificielle entraîne une transformation profonde de nos métiers. Cela implique, premièrement, de faire des choix technologiques adaptés à notre organisation et aux besoins de nos clients. Le second enjeu est d'embarquer et d'accompagner l'ensemble de nos collaborateurs dans ce changement.

Du côté de la RSE, si la prise de conscience s'accélère, notre économie et la grande majorité des entreprises sont encore loin de respecter les limites planétaires. Plus qu'un marché, nous pensons qu'il s'agit d'une responsabilité historique pour notre profession et notre génération d'accompagner ce mouvement de promotion de la durabilité et de la décarbonation de nos économies. Bien que nous soyons depuis longtemps engagés en RSE, nous devons devenir exemplaires, à la fois pour attirer des talents et avoir la capacité d'accompagner nos clients sur le sujet. Je suis convaincu que l'économie peut être plus inspirante et désirable.

Bien que nous soyons depuis longtemps engagés en RSE, nous devons devenir exemplaires, à la fois pour attirer des talents et avoir la capacité d'accompagner nos clients sur le sujet.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces valeurs qui guident vos actions, votre démarche RSE ?

Notre entreprise a, depuis sa création, été guidée par de fortes valeurs humaines. En 2024, des travaux collectifs ont consacré 4 valeurs qui incarnent la culture de notre Groupe : collectif, audace, confiance, engagement. Notre modèle associatif, notre soutien continu aux associations présentes au sein de nos territoires, le déploiement de l'intéressement pour nos collaborateurs dès 1987, la création de notre Fondation d'entreprise aux côtés d'Oratio Avocats il y a 10 ans, illustrent notre profonde implication.

Si la démarche RSE a été initiée dès 2008 par nos équipes, l'obtention du label LUCIE 26000 en 2015 marque une reconnaissance de notre sérieux et de notre volonté d'excellence en matière de responsabilité sociétale. Le déploiement d'une équipe dédiée et d'un réseau d'ambassadeurs RSE nous permet de faire évoluer nos pratiques au quotidien, notamment sur le volet environnemental, une dimension que nous avons désormais pleinement intégrée à notre stratégie.

Pourquoi un premier rapport RSE cette année ?

Si nous sommes souvent restés discrets sur notre engagement RSE, il est temps de sortir de notre réserve. Car nous sommes très fiers des initiatives que nous portons et avons à cœur d'être reconnus pour ce que nous sommes et ce que nous faisons. Nous avons défini en 2023 notre raison d'être pour que chaque action du Groupe incarne pleinement notre vision : « Faire de notre conseil le levier d'une croissance responsable ».

Ce premier rapport RSE nous offre l'opportunité de mettre en lumière ces convictions, notre singularité et nos actions pour contribuer à une économie plus durable.

Samuel Ronflé

Président
Baker Tilly





Sommaire

La RSE de Baker Tilly
en chiffres

5

1
Baker Tilly

6

2
Stratégie et enjeux
de durabilité

17

3
L'humain, la plus grande
richesse de Baker Tilly

32

4
Contribuer à un territoire
dynamique et durable

60

5
Préserver l'environnement

83

La RSE de Baker Tilly en chiffres

LES 3 PILIERS



Pilier
Humain

88 /100

Index Egapro (2023)



91,5 %
de CDI (2023)

94 %
de l'effectif formé
par an
(2023)

92 %
de collaborateurs satisfaits
de leur cadre de travail
(2023)

23/60

Nombre de bureaux
avec un Ambassadeur RSE
(Juin 2024)



Pilier
Environnement

25,62 %

Part de mobilité douce
dans l'ensemble
des déplacements
collaborateurs
(2023)

4,4 tCO₂ eq /salarié

Empreinte carbone
par salarié
(Bilan Carbone* 2023)



184 / 2 000

Nombre d'utilisateurs
du forfait mobilités durables
(Juin 2024)

4,4 /5
Note moyenne de
satisfaction clients
(2024)

73

associations soutenues
via la Fondation depuis 2013
(2024)



23 %

Part des bureaux faisant appel
à des fournisseurs employant
des personnes en situation de
handicap (ESAT)



3 185

Emplois soutenus directs
et indirects
(Triple empreinte 2022)



90 %

Part des bureaux avec
un fournisseur d'électricité verte
(2024)



1

Baker Tilly

1.1

Baker Tilly
en bref

7

1.2

Un groupe au service de la
performance durable des
entreprises

9

1.3

Une gouvernance
collaborative et engagée

13

1.4

Le réseau Baker Tilly
International

15

1.1

Baker Tilly en bref

Entreprise de conseil, audit, juridique, expertise comptable, RH et sociale, Baker Tilly accompagne, depuis plus de 60 ans, les dirigeants et les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, dans le développement de leur activité.

Aux côtés de ses partenaires spécialisés, le Groupe propose un panel complet de solutions contribuant à la **performance globale** de chaque organisation.

Le développement de l'entreprise repose sur les compétences et les valeurs partagées par ses 2 200 collaborateurs et 119 associés qui accompagnent, au quotidien, 40 000 clients dans une relation de confiance et de proximité.

Baker Tilly s'engage aux côtés de ses clients, collaborateurs et fournisseurs, à faire de chaque jour une opportunité pour relever, dès aujourd'hui, les défis de demain.



Depuis son intégration en 2017 au réseau Baker Tilly International, 9^e réseau mondial d'audit et conseil, l'entreprise ouvre de nouvelles perspectives de développement à l'échelle mondiale, tout en renforçant son engagement envers la RSE.



207 M€

chiffre d'affaires



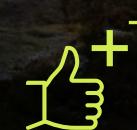
2 200

collaborateurs



119

associés



40 000

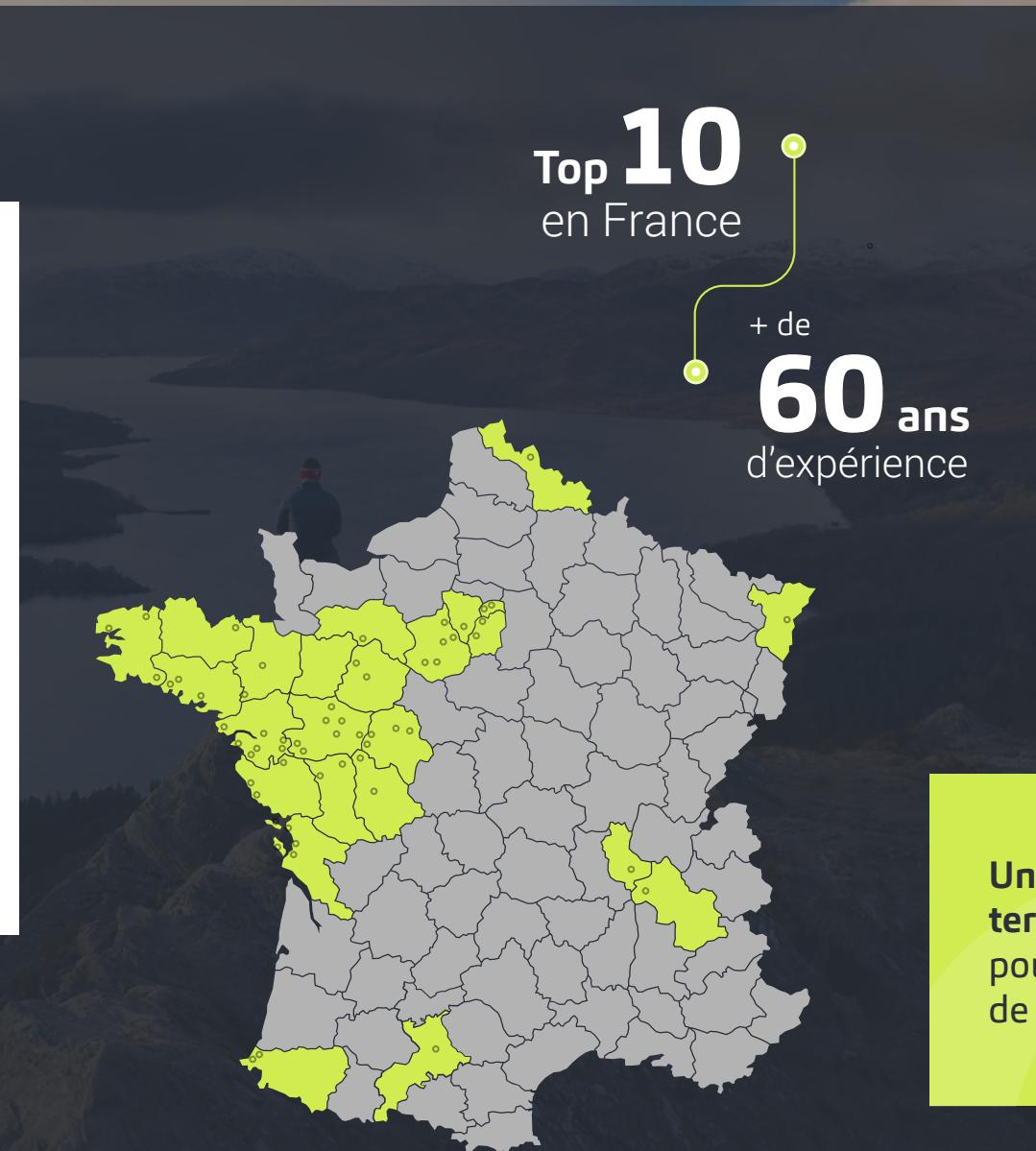
clients

Un acteur des territoires au service des dirigeants

Signe de son ancrage historique dans le Grand Ouest, le siège social de Baker Tilly se situe à Angers. Depuis 60 ans, l'entreprise angevine a bien grandi pour devenir un groupe d'envergure nationale avec près de **60 bureaux de proximité** qui maillent le territoire français d'Ouest en Est et du Nord au Sud.

Sa stratégie de croissance externe permet à la fois de répondre à son ambition de couvrir l'ensemble du territoire national, notamment les métropoles, tout en proposant de nouvelles offres.

Unique représentant tricolore du réseau international Baker Tilly, le Groupe allie désormais **ancrage local et rayonnement mondial**, notamment en collaborant avec les autres membres du réseau présents dans 141 pays.



Une couverture territoriale renforcée pour des services de proximité.

1.2

Un groupe au service de la **performance durable** des entreprises



Expertise comptable & conseil

Accompagnement en comptabilité et fiscalité, pilotage, consolidation des comptes, conseil stratégique, formation, accompagnement sur mesure des créateurs, repreneurs d'entreprise et start-up, développement à l'international...

1 000 collaborateurs
dont **147 experts-comptables**



Audit

Missions légales et contractuelles, Organisme Tiers Indépendant (OTI)*, contrôle et audit de performance des systèmes d'information, audit de rapport de durabilité...

200 auditeurs et commissaires aux comptes
dont **40 commissaires aux comptes signataires**
/ 2 020 mandats CAC



Juridique

Droit des sociétés, fiscalité, droit social, contrat (distribution, consommation), contentieux (arbitrage, médiation), droit immobilier, droit rural, droit de la propriété intellectuelle (IP/IT), droit pénal, procédures collectives, entreprises en difficulté, droit patrimonial.

Plus de 230 collaborateurs
dont **104 avocats et 21 juristes**



Expertise RH et Sociale

Conseil RH, gestion administrative du personnel, établissement des bulletins de paie, SIRH, stratégie bilan retraite, rémunération et protection sociale, parcours d'intégration des collaborateurs...

303 collaborateurs
9 500 clients accompagnés

L'offre de services Baker Tilly se veut flexible et proactive,

pensée pour répondre aux enjeux des entreprises dans un environnement de plus en plus volatile, tout en accompagnant leur transition vers un modèle de développement durable et résilient.



Advisory

Transformation de la fonction finance, intégration de SI, sécurisation des process, conseil stratégique et opérationnel RSE, Corporate Finance, cybersécurité...

105 collaborateurs dédiés
1 000 clients accompagnés



*Baker Tilly STREGO est accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1883 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

Le réseau Baker Tilly en France

Afin d'accompagner la mise en œuvre et le développement de l'ensemble des projets de ses clients, Baker Tilly a construit une offre de services pluridisciplinaire rassemblant l'expertise de ses équipes et les conseils de ses partenaires spécialisés.

Le réseau Baker Tilly en France regroupe Baker Tilly STREGO SAS, les autres filiales (notamment Goodwill-management et Act21 sur les sujets RSE) ainsi qu'Oratio Avocats.



Être présent à toutes les étapes du développement de l'entreprise afin d'offrir un accompagnement et des conseils adaptés aux besoins et spécificités de chacune, voilà notre ambition.



Laurent Rivault

Membre du comité de direction,
Directeur Délégué aux Activités
Baker Tilly



Un pôle dédié à la RSE

Baker Tilly intègre les enjeux de la transition écologique et du développement durable au cœur de son modèle d'affaires, notamment en guidant ses clients vers une performance durable et globale.

Pour proposer un accompagnement complet et de qualité sur les sujets de durabilité, le Groupe a progressivement renforcé son expertise RSE, tout d'abord en se rapprochant de **Goodwill-management** (cabinet de conseil en RSE depuis 2003) puis d'**Act21** (éditeur de solutions logicielles pour piloter la performance durable des organisations, créé en 2007).

Ces alliances témoignent de la pleine implication de l'entreprise dans le défi de la transition écologique.

Un accompagnement 360°
au service d'une **performance soutenable**

Audit

Audits RSE
et de durabilité



Conseil

Conseil RSE
et mesure d'impact



Logiciel

Solutions logicielles
pour piloter la
performance RSE



66

Plus qu'un marché, nous pensons qu'il s'agit d'une responsabilité historique pour notre profession et notre génération d'accompagner ce mouvement de promotion de la durabilité et de la décarbonation de nos économies. Avec les compétences de nos équipes, nous avons pour ambition, durant mon mandat de Président du Groupe, de proposer à chacun de nos clients, en fonction de leur taille et bien sûr de leur possibilité, un service lié à la RSE ou la durabilité.

99

Samuel Ronflé
Président
Baker Tilly



Les expertises marchés

Nos équipes comptent des collaborateurs qui ont acquis une expertise avérée au fil des années, se spécialisant dans des secteurs spécifiques.

Ces experts sont mobilisés pour offrir un accompagnement dédié aux professionnels opérant dans ces domaines particuliers, en leur prodiguant des conseils sur mesure adaptés à leur activité.

66

Interlocuteur privilégié du dirigeant depuis plus de 60 ans, Baker Tilly a mis en place des outils et méthodes dédiés pour répondre aux impératifs de chaque secteur d'activité.

“ ”

Halima Bensalah

Membre du comité de direction,
Directeur Délégué aux Marchés
Baker Tilly



1.3

Une gouvernance collaborative et engagée

Le comité de direction

Sa mission principale est de définir la politique générale et stratégique de Baker Tilly. Il valide le budget et coordonne également la vie associative. Il est présidé par Samuel Ronflé et compte sept membres.



Samuel Ronflé
Président
Baker Tilly



Sylvain de Chaumont
Président
Oratio Avocats



Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly



Halima Bensalah
Directeur Délégué
aux Marchés



Ludovic Griveau
Directeur Délégué
aux Territoires



Laurent Rivault
Directeur Délégué
aux Activités

Les instances de gouvernance

Le comité de direction, le comité exécutif et le comité des territoires constituent les trois instances principales de gouvernance du Groupe.

Le comité exécutif

Il construit et assure la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action, en lien avec les orientations stratégiques du Groupe et compte onze membres.



Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly



Laurent Rivault
Directeur Délégué
aux Activités



Philippe Gislard
Directeur Administratif
et Financier



Thibaut Rimaud
Directeur RH, RSE
et Communication
interne



Nicolas Brouard
Directeur Marketing
et Communication
externe



Olivier Clos
Directeur des Systèmes
d'Information et Projets
Groupe



Philippe Cabon
Directeur de l'Activité
Expertise RH et sociale



Élise Boureille
Directrice de l'Activité
Expertise comptable
et conseil



Vincent Pierre
Directeur de l'Activité
Audit



Valérie Giet
Représentant
Oratio Avocats



Laurence Lambin
Attachée
de Direction

Le comité des territoires

Animé par Ludovic Griveau, Directeur Délégué aux Territoires, il garantit la mise en œuvre opérationnelle, au sein de chaque territoire, du plan d'action défini par le Comex. Le Comité des Territoires compte onze membres :

- **Laure Mounier** - Directeur Général - Baker Tilly
- **Ludovic Griveau** - Directeur Délégué aux Territoires
- **Sylvia Pelé** - Responsable Territoire Anjou
- **Claire Pellerin** - Responsable Territoire Bretagne
- **Édouard Chatry** - Responsable Territoire Choletais-Vendée
- **Cyrille Pineau** - Responsable Territoire Loire-Atlantique
- **Sophie Griffon** - Responsable Territoire Nouvelle Aquitaine
- **Cyrille Baud** - Responsable Territoire Paris
- **Jean-Marc Lamirault** - Responsable Territoire Centre-Maine
- **Olivier Feys** - Représentant Oratio Avocats
- **Laurence Lambin** - Attachée de direction

Une dynamique associative et engagée

Baker Tilly a, depuis sa création, développé une organisation souple basée sur un modèle associatif ouvert et accessible. Chaque année, de nouveaux associés, hommes et femmes de terrain, sont nommés lors de l'Assemblée Générale, sur proposition du comité de direction. L'entreprise a d'ailleurs accueilli, en 2023, 20 nouveaux associés, portant ainsi leur nombre à 119.

Tous incarnent fièrement les valeurs humanistes du Groupe et contribuent activement à sa démarche responsable, notamment, aux engagements de durabilité établis dans le nouveau plan stratégique Convergence 2030.

66

Le lien historique entre Baker Tilly et Oratio Avocats reflète la force du collectif qui nourrit notre succès depuis 1963.

99

Sylvain de Chaumont
Président
Oratio Avocats



66

Nous nous engageons à prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans toutes nos décisions stratégiques. La RSE n'est pas qu'un simple concept, c'est une réalité concrète qui guide nos actions au quotidien. Le sujet a sa place dans chacune des réunions de notre comité de direction. Nous nous assurons, d'ailleurs, au cours de nos échanges et en fin de session, que toutes nos décisions sont en adéquation avec nos valeurs et la démarche RSE du Groupe.

99

Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly



1.4

Le réseau Baker Tilly International

En 2017, STREGO devient membre indépendant du réseau Baker Tilly International et son unique représentant en France. Le Groupe allie désormais son ancrage local à un rayonnement international. STREGO adopte définitivement la marque Baker Tilly en 2022.

Le réseau international Baker Tilly porte une ambition commune : **fournir un service à la hauteur des exigences des chefs d'entreprises d'aujourd'hui**. Le réseau accompagne les entreprises et les organisations gouvernementales, les aide à atteindre leurs objectifs, à saisir les opportunités qui s'offrent à elles et à rester concurrentielles. Les compétences internationales et la cohérence d'une offre commune en font sa force et sa puissance.



Les engagements des membres du réseau

Les partenaires du réseau répondent à des normes strictes de qualité :

- ✓ être exemplaires,
- ✓ apporter un service de qualité et un fort niveau d'exigence sur le marché national et mondial,
- ✓ communiquer de façon transparente et juste, en cohérence avec ce qu'ils sont,
- ✓ respecter une éthique professionnelle,
- ✓ encourager un travail d'équipe collaboratif entre l'ensemble des cabinets membres,
- ✓ mettre en place un environnement favorable à l'épanouissement de chacun.

La France, moteur de la RSE au sein de Baker Tilly International

Baker Tilly International a missionné Baker Tilly en France pour construire et déployer l'offre de services ESG (Environnement, Social et Gouvernance) pour nos clients.

Un choix stratégique qui confirme l'avancée de la France en matière de développement durable, notamment grâce à sa filiale spécialisée Goodwill-management. Son Directeur Général, Arnaud Bergero, a pour objectif d'accélérer la prise en compte de la RSE par les pays membres et de renforcer les compétences au sein du réseau international.



Les équipes Baker Tilly International présentes à la conférence régionale Amérique à Miami au cours de laquelle Arnaud Bergero a animé un atelier ESG

66

En tant que référent ESG, nous aidons les membres du réseau à développer un accompagnement de qualité pour faciliter la transition durable de leurs clients. Nous entendons également renforcer la place du réseau Baker Tilly comme acteur majeur de la RSE et de la transition écologique à l'international. Cela passe par de la formation, des groupes de travail ou encore du partage de bonnes pratiques et de savoir-faire.

99

Arnaud Bergero

Directeur Général de Goodwill-management et Référent mondial ESG de Baker Tilly International



Arnaud Bergero a rejoint Goodwill-management en 2013 pour accompagner les entreprises vers des modèles économiques soutenables. D'abord consultant, manager, puis directeur des opérations en 2018, Arnaud a pris, en septembre 2023, les fonctions de Directeur Général de l'entreprise. Diplômé des Arts et Métiers, Arnaud a 5 ans d'expérience dans la construction et 10 ans d'expérience dans le conseil en développement durable.



2

Stratégie et enjeux de durabilité

- 2.1 Un engagement RSE historique 18
- 2.2 Notre raison d'être 19
- 2.3 Nos valeurs 20
- 2.4 La RSE au cœur du plan stratégique du Groupe 21
- 2.5 Un engagement RSE reconnu 22
- 2.6 Les 3 piliers de la stratégie RSE de Baker Tilly 24
- 2.7 En route vers la CSRD : transformer cette obligation réglementaire en outil stratégique pour le Groupe 27
- 2.8 Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital 30
- 2.9 Les limites et défis à venir 31

2.1

Un engagement RSE historique

1963

Création de STREGO par Vincent Bukowski et Henri Degonde, une entreprise regroupant des experts-comptables et avocats, sur un modèle associatif ouvert et accessible

1970

Création de SJVL, devenue Oratio Avocats en 2010

2011

Développement d'un réseau pluridisciplinaire proposant une large gamme d'expertises aux dirigeants

2013

Création de la Fondation Baker Tilly & Oratio

1994

Renforcement de la politique du maillage territorial sur le Grand Ouest

2021

Évaluation de la triple empreinte économique, sociale et environnementale

2020

Rapprochement avec Goodwill-management, cabinet de conseil RSE depuis 2003 pour accélérer l'offre RSE

2016

Un positionnement d'entreprise en lien avec la RSE : créateur de valeur durable

2015

Reconnaissance de l'engagement RSE du Groupe à travers le label LUCIE 26000

2022-23

La stratégie de décarbonation du Groupe

2023

Définition de notre raison d'être
Accélération de l'offre RSE du Groupe avec l'acquisition d'Act21, éditeur de solutions logicielles pour piloter la performance ESG des entreprises

2024

Redéfinition des valeurs du Groupe
Lancement du programme Be Care



2.2

Notre raison d'être

Dans un monde en mouvement, où les métiers évoluent constamment, il est essentiel de définir un cap, le sens que l'on donne à ses actions au quotidien et le rôle que l'entreprise entend jouer avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Fruit d'un travail collaboratif engagé en 2022, la raison d'être de Baker Tilly a fait l'objet d'une réflexion approfondie et d'un soin particulier dans sa formulation. Chaque mot a été méticuleusement choisi et pesé pour garantir qu'elle reflète fidèlement l'identité du Groupe, sa vision et ses missions.

La raison d'être a été définitivement adoptée en juin 2023. Elle est le garant de la cohérence de notre plan d'entreprise et des actions qui en découlent.

Elle exprime la raison pour laquelle notre entreprise existe et son utilité.

En octobre 2024, Baker Tilly a franchi une nouvelle étape en annonçant devant l'ensemble des collaborateurs la volonté du Groupe d'ouvrir le chemin vers la société à mission.

Faire de notre conseil le levier d'une croissance responsable.

Accompagner les organisations et leurs décideurs vers une performance globale en apportant un conseil juste et audacieux, porté par des équipes ayant à cœur de nourrir une relation de proximité, au service d'une croissance responsable.

66

Notre raison d'être est le fruit d'un travail collaboratif qui a débuté en 2022 aux côtés des Associés et des collaborateurs du Groupe. Dans un contexte de forte croissance, notre raison d'être est une boussole et fait converger nos métiers, nos engagements et nos réflexions vers un même objectif : faire de notre conseil le levier d'une croissance responsable.

99

Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly



2.3

Nos valeurs

Les travaux pour définir la raison d'être de Baker Tilly ont ouvert la voie à une nouvelle réflexion collective permettant de consacrer les valeurs du Groupe.

Révélées devant l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de la Convention UNITED en octobre 2024, ces valeurs sont les fondements de l'esprit Baker Tilly. Détaillées dans un livret partagé à l'ensemble des collaborateurs, ces valeurs sont le fil conducteur de nos décisions et de nos actions à tous les niveaux du Groupe.



66

Audace, collectif, confiance et engagement : les 4 valeurs du groupe Baker Tilly sont le fruit d'un travail collaboratif. Ces valeurs sont aux fondements de notre raison d'être et d'agir. " Faire de notre conseil le levier d'une croissance responsable " les convoque toutes à la fois. Portons-les haut et fort, dans tous nos bureaux, dans tous nos métiers, sur tous nos territoires.

99

Thibaut Rimaud

Directeur des Ressources Humaines,
RSE et Communication interne
Baker Tilly



La convention UNITED pour célébrer l'esprit Baker Tilly

Les 3 et 4 octobre 2024, Baker Tilly a réuni à Angers ses 2 200 collaborateurs pour la Convention UNITED. Ensemble, le Groupe a célébré ses réussites, dessiné l'avenir et renforcé ce qui fait la force de Baker Tilly : l'esprit collectif et la volonté d'avancer ensemble. Durant la convention UNITED, plusieurs annonces phares ont été dévoilées, par exemple :

- La volonté de devenir société à mission
- Les 4 valeurs du Groupe
- Le doublement du budget annuel de la Fondation Baker Tilly & Oratio
- Le programme Be Care, des mesures qui contribuent à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) et à rendre l'entreprise plus désirable
- La création d'une société de cadres



2.4

La RSE au cœur du plan stratégique du Groupe

C'est bien entendu en s'appuyant sur la raison d'être que les équipes de direction ont pu établir, en 2023, **Convergence 2030, le plan stratégique du Groupe**.

Convergence 2030 sert ainsi de guide pour chaque acteur de l'entreprise, les unissant tous autour des actions à mener et des objectifs à atteindre collectivement d'ici 2030, au sein d'une ambition commune : **devenir le Business Life Partner de dirigeants engagés dans la transformation de leurs organisations pour une performance globale.**

Les fondamentaux

Relation client de proximité



Expertise métier



RSE



Digital



International



Les piliers stratégiques

- 1 Élargir notre offre de valeur aux clients
- 2 Prioriser l'excellence opérationnelle
- 3 Pérenniser une organisation désirable
- 4 Améliorer notre performance commerciale
- 5 Concilier valeurs historiques et performance économique

66

Notre ambition est d'aider les entreprises à exploiter pleinement les enjeux digitaux pour améliorer leurs performances, leurs transformations et leurs innovations. Nous voulons aussi les accompagner dans l'intégration de la RSE dans leurs modèles économiques et nous avons pour objectif de consolider notre leadership en matière de transformation responsable.

99

Samuel Ronfle
Président
Baker Tilly



La RSE compte parmi les cinq fondamentaux du plan stratégique. Elle se traduit ainsi par des actions concrètes au sein des 5 piliers, comme par exemple :

- ✓ l'élargissement de notre offre de valeur afin d'accompagner nos clients dans leur transition vers des pratiques plus durables ;
- ✓ la priorité donnée à l'excellence opérationnelle à travers des expertises à forte valeur ajoutée, le renforcement de l'application de processus et de méthodes ou encore la transformation des métiers et l'accompagnement au changement ;
- ✓ la pérennisation de la désirabilité du Groupe pour attirer et fidéliser les talents, notamment en innovant sur les enjeux de QVCT, en poursuivant la politique de parité et de diversité, en personnalisant l'accompagnement RH, en améliorant la formation continue ou encore en poursuivant la décarbonation de nos activités.

2.5

Un engagement RSE reconnu

Depuis 2015, la démarche RSE de Baker Tilly est reconnue par le label LUCIE 26000 qui s'appuie sur les 7 thématiques de l'ISO 26000, la norme internationale de référence sur la responsabilité sociétale des entreprises.

Le label LUCIE 26000 est une démarche exigeante. Tous les 3 ans, le Groupe doit mettre à jour sa stratégie RSE et prendre de nouveaux engagements pour améliorer son impact social, sociétal et environnemental. Dans le cadre de cette labellisation, la démarche RSE est évaluée tous les 18 mois par un auditeur externe.

Cet audit inclut la consultation de parties prenantes internes et externes.

66

L'obtention du label LUCIE est une reconnaissance officielle de notre engagement et témoigne de notre détermination à créer un impact positif sur notre environnement. Grâce à ce label, nous nous engageons à intégrer les principes de durabilité dans tous les aspects de notre activité.

99

Thomas LableResponsable RSE
Baker TillyLabellisé LUCIE
26000 depuis**9 ans****83 %**d'engagements réalisés ou en cours
durant le cycle de labellisation
(2023)

Le Groupe soutient le Pacte mondial

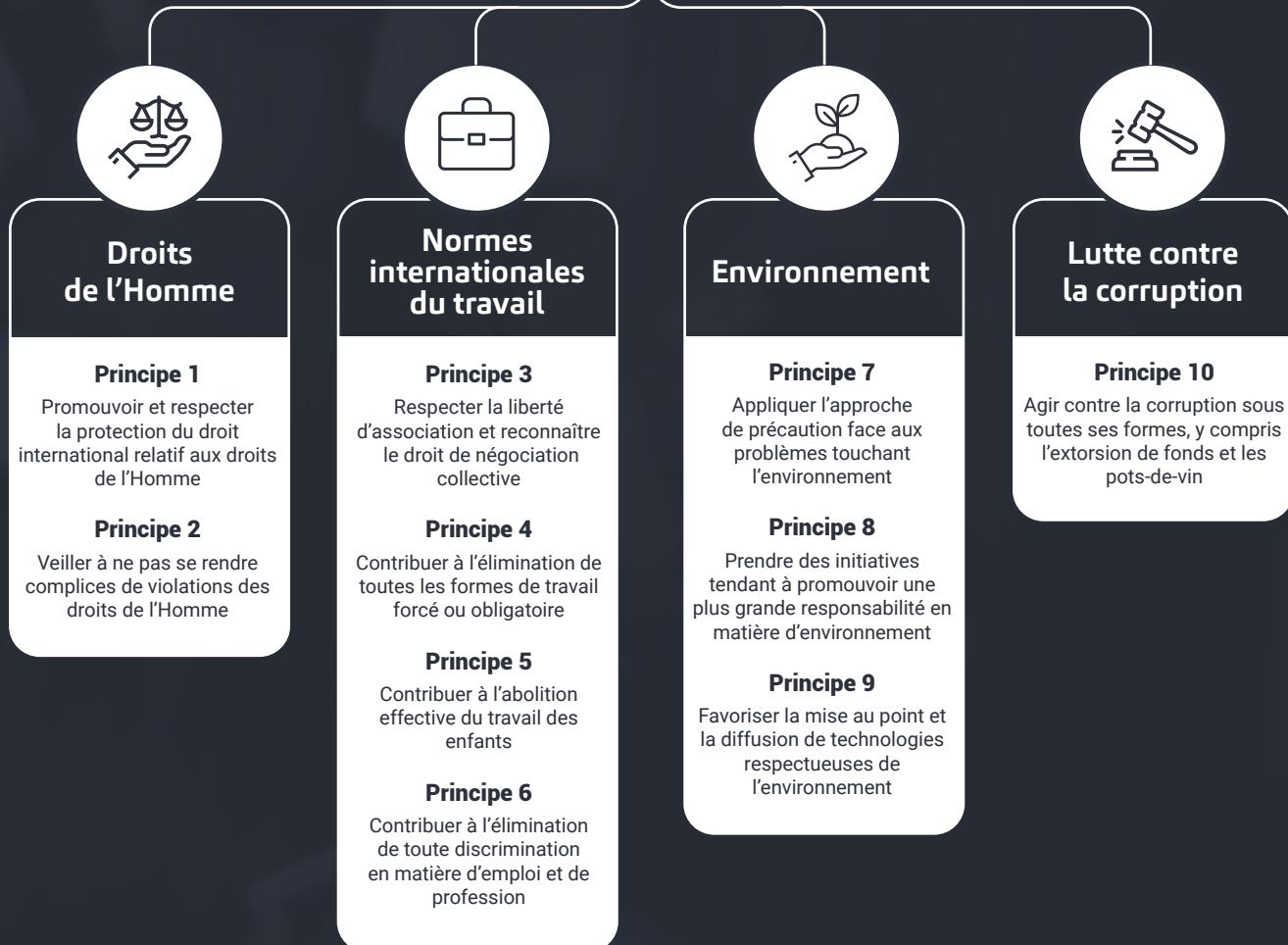
Depuis 2024, Baker Tilly est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Le Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) est le plus large réseau mondial d'entreprises engagées en faveur de la responsabilité sociétale. Il réunit près de 17 000 entreprises et organismes à but non lucratif.

En tant qu'adhérent du Pacte mondial, Baker Tilly s'engage à :

- intégrer durablement les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies au sein de sa stratégie et de ses opérations,
- faire publiquement acte des progrès mis en œuvre en publiant chaque année une communication sur l'engagement (COE),
- engager le plus haut niveau de son organisation dans cette démarche,
- agir pour soutenir les objectifs de développement durable,
- faire la promotion du Pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes dans sa sphère d'influence.

WE SUPPORT



2.6

Les 3 piliers de la stratégie RSE de Baker Tilly

Baker Tilly place, depuis de nombreuses années, la RSE au centre de sa stratégie, conscient que la durabilité et l'éthique sont essentielles à son succès et à celui de ses parties prenantes. La gouvernance du Groupe est d'ailleurs pleinement impliquée dans cet engagement, contribuant à intégrer, au quotidien, ces principes dans ses décisions.

L'engagement RSE de Baker Tilly s'articule ainsi autour de 3 piliers associés aux parties prenantes qui lui sont liées :



Pilier 1

L'humain

En tant qu'entreprise de conseil, audit, juridique, expertise comptable, sociale et RH, Baker Tilly accompagne au quotidien ses 40 000 clients grâce à l'énergie de ses 2 200 collaborateurs.

L'humain est au cœur de la création de valeur du Groupe et par conséquent de sa démarche RSE. Associés, collaborateurs, filiales... tous s'engagent et contribuent à sa performance.

En reconnaissant l'importance de chacun, Baker Tilly s'engage à cultiver des relations mutuellement bénéfiques, basées sur le respect, la transparence et la confiance. En interne, les collaborateurs sont encouragés à s'épanouir, à se développer professionnellement et personnellement, à oser proposer leurs idées...

66

Si la préservation de l'environnement et l'ancrage territorial sont, pour nous, des valeurs fortes, le Groupe accorde une priorité à l'humain. Car nous sommes convaincus que l'engagement de nos 2 200 collaborateurs et collaboratrices constitue la force de Baker Tilly et participe à son succès, au quotidien. C'est d'ailleurs ce qui explique que la fonction RSE soit rattachée à la direction des ressources humaines.

99

Thibaut Rimaud

Directeur des Ressources Humaines, RSE et Communication Interne
Baker Tilly



Pilier 2 Le territoire

Baker Tilly contribue activement au dynamisme des territoires sur lesquels le Groupe est implanté.

Tout d'abord, auprès des clients à travers une écoute de qualité et des conseils à forte valeur ajoutée afin de les guider dans un environnement de plus en plus incertain. Pour aller plus loin et assurer la pérennité de ses clients, Baker Tilly met toute son expertise en matière de RSE à leur disposition pour les accompagner vers une performance durable et globale.

Parce que les partenaires et fournisseurs du Groupe contribuent à son succès, Baker Tilly promeut des relations sur le long terme, de préférence avec des acteurs locaux, qui partagent ses valeurs. Transparence, confiance, équité et intégrité sont les fondements de relations économiques saines et pérennes. Ensemble, le Groupe et ses partenaires créent de la valeur économique et sociale sur le territoire.

Enfin, Baker Tilly est fier de contribuer à des actions solidaires à travers du mécénat et sa Fondation.

Pilier 3 L'environnement

Le Groupe prend ses responsabilités pour réduire son impact environnemental. Conscient que ni l'économie, ni les humains ne pourront continuer de prospérer dans un environnement dégradé et instable, Baker Tilly s'engage à décarboner ses activités et, demain, tendre vers un modèle soutenable qui respecte les limites planétaires.

Depuis plusieurs années, le Groupe évalue son empreinte carbone. En 2022, il a souhaité aller plus loin en structurant sa stratégie bas carbone à l'aide de la démarche ACT® pas à pas. Un plan d'action est actuellement mis en œuvre pour décarboner les achats, la mobilité ou encore les immobilisations du Groupe. L'objectif est clair : réduire de 30 % les émissions de gaz à effet de serre du Groupe d'ici 2030.

66

Engagé depuis plusieurs années à réduire son empreinte environnementale, notre Groupe a été parmi les premiers à structurer sa démarche bas carbone avec ACT® pas à pas, une méthode exigeante développée par l'ADEME. Si nous avons pour ambition de réduire de 30 % nos émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030, nous souhaitons aller plus loin en mettant en place une triple comptabilité qui prenne en compte l'ensemble des limites planétaires.

99

Ludovic Griveau

Membre du comité de direction,
Directeur Délégué aux Territoires
Baker Tilly



2.7 En route vers la CSRD : transformer cette obligation réglementaire en outil stratégique pour le Groupe

Baker Tilly devra publier son premier rapport de durabilité en 2026 ; une échéance à laquelle le Groupe se prépare déjà.

Afin de se mettre en marche vers la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), découvrez la matrice de matérialité et l'analyse des impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité du Groupe.



Parce que le Green Deal européen est essentiel pour engager l'Union européenne et son économie sur la voie de la transition écologique, Baker Tilly va faire de ces nouvelles obligations un exercice stratégique. Grâce à la CSRD, nous allons aller plus loin dans l'intégration des enjeux de durabilité à la stratégie du Groupe, avec l'objectif de mettre au même niveau ses informations financières et extra-financières.



Delphine Leduc
Associée et Directrice du pôle Stratégie et audit ESG
Baker Tilly

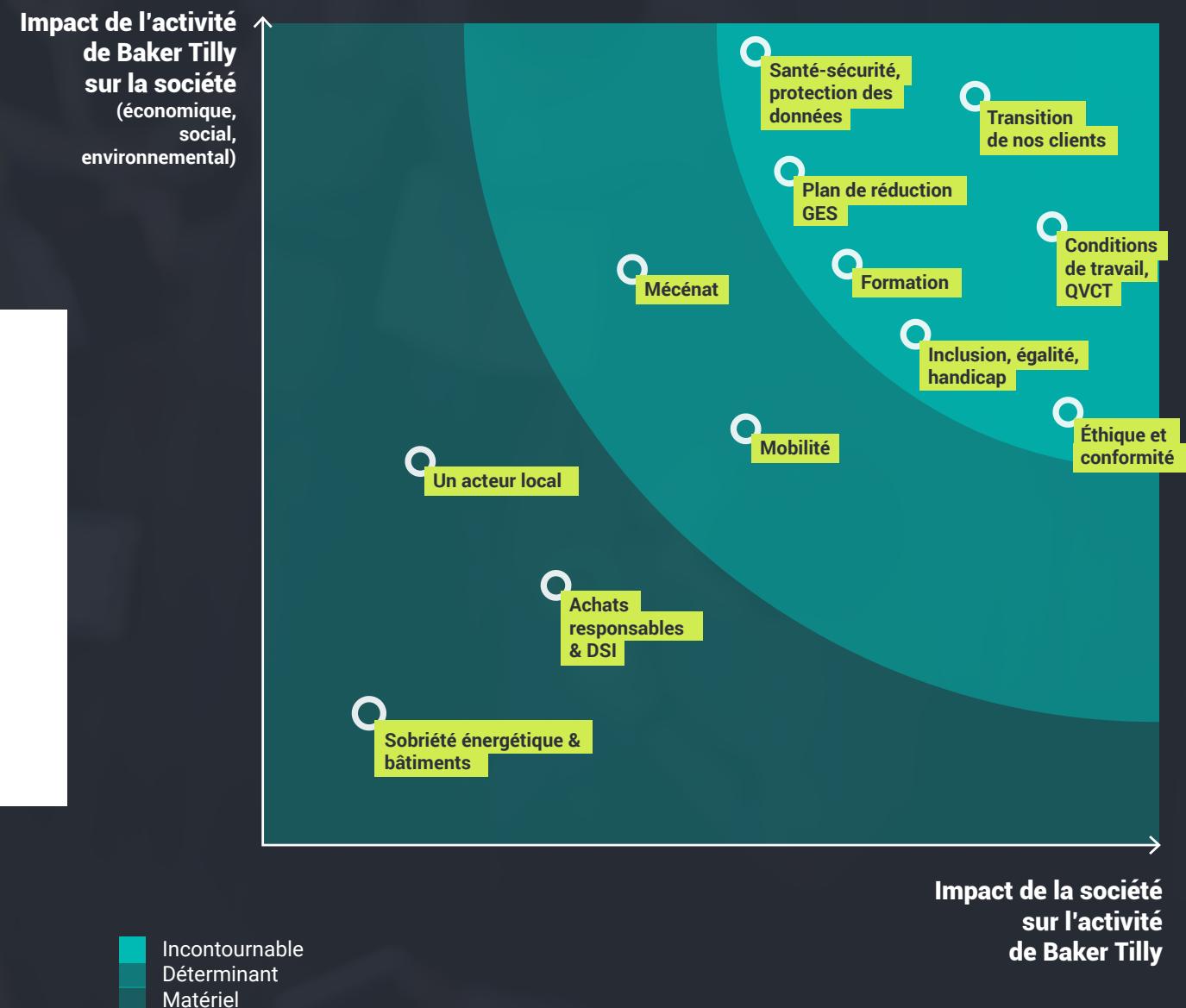


L'analyse de matérialité de Baker Tilly, pierre angulaire du rapport de durabilité

Cette matrice de matérialité propose une hiérarchisation des différents enjeux ESG du Groupe.

Avec l'appui de sa filiale Goodwill-management, le Groupe va approfondir en 2025 cette analyse de matérialité afin de valider les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qu'il devra publier dans son rapport de durabilité en 2026, en accord avec les attendus de la CSRD.

Pour chaque enjeu défini par les normes de durabilité, l'analyse de double matérialité évaluera à la fois l'impact de l'entreprise sur l'enjeu ESG et l'impact que l'enjeu ESG peut avoir sur sa performance financière.



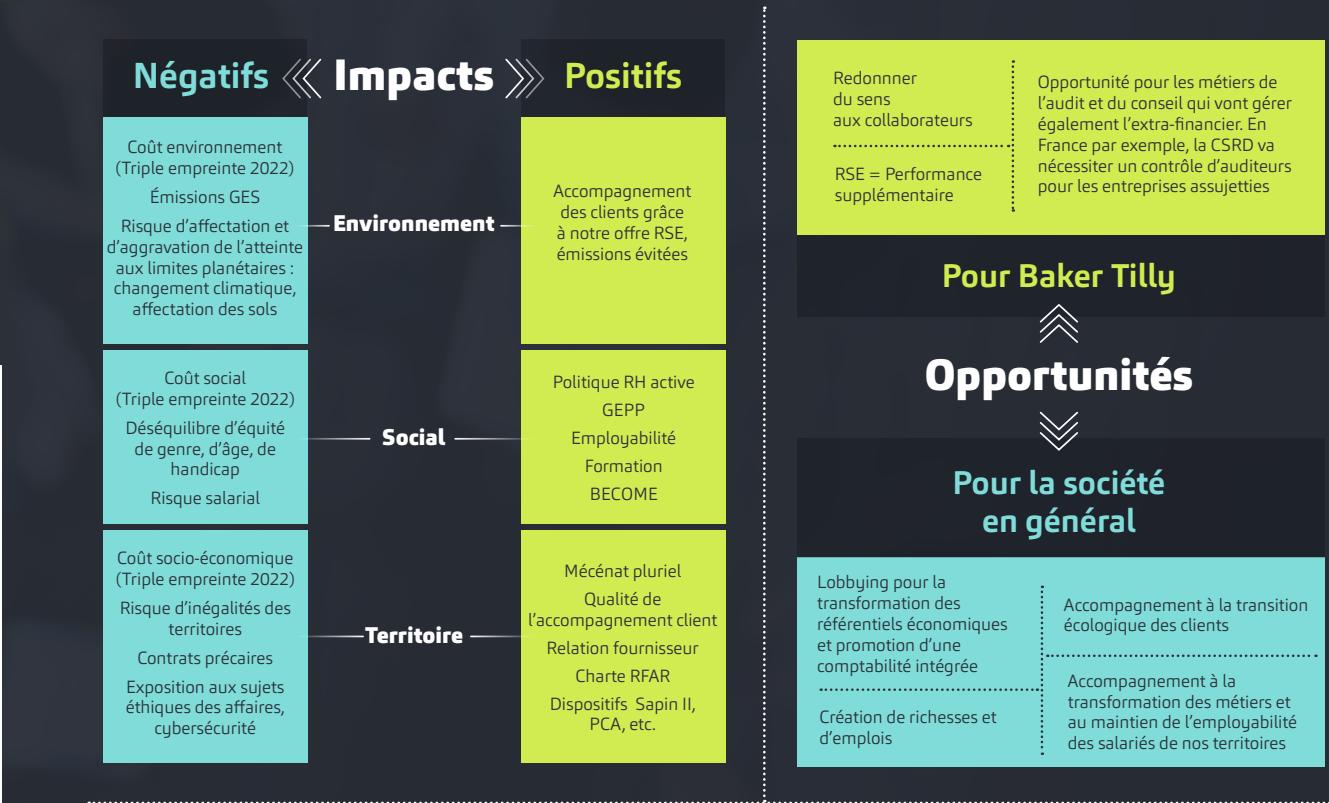
Analyse des impacts, risques et opportunités

Pour définir les enjeux de durabilité matériels pour le Groupe dans le cadre de la CSRD, une évaluation des impacts, des risques et des opportunités de chaque enjeu ESG est réalisée en amont.

Baker Tilly s'est d'ores et déjà engagé dans cette démarche, notamment dans le cadre de l'analyse de risques réalisée pour structurer sa démarche bas carbone.

Voici le résumé des impacts, risques et opportunités déjà identifiés par le Groupe :

En route vers la CSRD : transformer cette obligation réglementaire en outil stratégique pour le Groupe



Risques ≫ réglementaires ≫ opérationnels ≫ réputationnels ≫ financiers			
Environnement	Taxe carbone, CSRD, décret tertiaire, etc.	Raréfaction des ressources, chaîne d'approvisionnement altérée	Non-respect des engagements climat, critiques publiques, image dégradée
Social	Index Egapro, taxe Agefiph, droit du travail, CSRD	Départs accrus, équipe en difficulté, baisse de productivité	Risque de ne plus recruter, bad buzz
Territoire	CSRD, réglementation Sapin II, professions réglementées, contrôle qualité de Baker Tilly International	Dysfonctionnement dans les contrôles effectués, risques cyber	Scandales liés aux affaires, perte de confiance de l'ESS
			Clients fragilisés, hausse des coûts de l'énergie, de l'achat des biens, créances douteuses, perte de business versus concurrents plus avancés
			Litiges, coûts cachés de turnover, absentéisme, accidents
			Perte de clients ou d'appels d'offres par manque de réponses aux critères RSE, risque de ne plus se faire financer (taux bonifiés, critères ESG)

2.8

Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital

Si la CSRD représente un défi pour Baker Tilly, le Groupe a pour ambition d'aller au-delà de la réglementation. Car, pour réussir sa transition vers un modèle soutenable, la publication des indicateurs ESG ne suffit pas. En traduisant en euros ses impacts sociaux et environnementaux, l'entreprise souhaite porter un nouveau regard sur sa rentabilité et piloter sa transition vers un modèle économique soutenable et compatible avec les limites planétaires.

Dès 2020, Goodwill-management, la filiale spécialisée en RSE et mesure d'impact du Groupe, a développé un modèle de comptabilité en triple capital : **Thésaurus-3K**. Ce système permet de rendre compte de l'impact de l'entreprise en amont (chaîne de fournisseurs), en aval (clients et consommateurs) et sur les parties prenantes ignorées par le système comptable actuel (salariés, société, environnement).

Cette méthodologie s'est construite en deux temps. Elle a tout d'abord permis d'évaluer la **triple empreinte de l'entreprise**, constituée de ses impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. À la suite d'une année de R&D, la méthode s'est

étoffée pour intégrer **les seuils** à atteindre sur le volet social pour créer de la valeur et, au contraire, à ne pas dépasser sur le volet environnemental pour respecter les limites planétaires. Thésaurus-3K permet désormais de produire un bilan comptable étendu, qui intègre les dettes et les créances de l'entreprise sur l'environnement et la société ; un exercice qui questionne la rentabilité et la pérennité de l'entreprise à long terme.

En 2021 et 2022, Baker Tilly a évalué sa triple empreinte. Pour aller plus loin, le Groupe a prévu de mettre prochainement en place une comptabilité en triple capital, intégrant les limites planétaires.

66

Baker Tilly a été, dès 2021, l'une des premières entreprises à mesurer sa triple empreinte. Les résultats présentés ici sont incomplets, le Groupe doit aller un cran plus loin pour mettre en place une triple comptabilité en évaluant ses dettes ou créances sur l'environnement et la société. Il faut du courage et de l'audace pour communiquer de manière transparente sur les impacts négatifs de son entreprise. C'est pourtant ce que fait Baker Tilly à travers cet exercice, il faut en être fiers.

99

Alan FustecFondateur et Directeur R&D
Goodwill-management

Triple empreinte (résultats 2022)



Empreinte socio-économique

- + 211 millions d'euros de valeur ajoutée soutenue en France
- + 2 907 emplois soutenus en France



Empreinte sociale

- + 200k € de valeur sociale totale créée



Empreinte environnementale

- 1,56 million d'euros de valeur environnementale détruite

2.9

Les limites et défis à venir

Réelle démarche d'amélioration continue, la RSE ne se limite pas à une série d'actions ponctuelles. Au contraire, la démarche RSE prend tout son sens lorsqu'elle s'intègre au cœur de la stratégie de l'entreprise. Et si nous sommes fiers du chemin accompli, il nous reste encore de nombreux défis à relever.

Transformer la CSRD en une opportunité

Se conformer à la CSRD ne doit pas être perçu comme une contrainte réglementaire supplémentaire. Il s'agit d'un formidable outil pour approfondir l'intégration des enjeux de durabilité à la stratégie de l'entreprise, améliorer notre performance globale et assurer la pérennité du Groupe.

S'engager vers la triple comptabilité

Réelle boussole, la mise en place d'une triple comptabilité va permettre au Groupe de définir la trajectoire à adopter pour respecter les limites planétaires, tout en créant de la valeur sociale et sociétale.

Mettre en place un pilotage de la performance responsable et faire converger les outils

Engagé dans de nombreuses démarches responsables (labellisation LUCIE 26000, Pacte mondial...), prochainement société à mission et soumis à la CSRD, Baker Tilly doit s'appuyer sur l'existant et rationaliser ses outils afin de se concentrer sur ce qui compte : passer à l'action pour améliorer notre impact.

Poursuivre la décarbonation de nos activités

Pour respecter les Accords de Paris et contribuer à la neutralité carbone, Baker Tilly doit réduire de 30 % ses émissions de gaz à effet de serre (GES) à horizon 2030.

S'engager pour un numérique responsable

Sécurité, protection des données, respect de la vie privée, sobriété numérique... avec l'accélération de son offre digitale, le Groupe doit intégrer les principes du numérique responsable dans ses prestations de services et ses propres activités.

Embarquer clients et parties prenantes

Renforcer l'engagement des clients et des parties prenantes dans les initiatives RSE de l'entreprise en favorisant la collaboration et la co-création de valeur autour des enjeux de durabilité.

Intégrer la RSE à tous les niveaux de l'organisation

Inclure des objectifs RSE dans toutes les activités de l'entreprise, en les intégrant dans les processus métiers et les objectifs business.

Impliquer les collaborateurs dans la démarche RSE

Encourager l'implication des collaborateurs dans les initiatives RSE du Groupe par le biais de programmes de mécénat offrant des opportunités d'engagement dans des projets à impact.

66

La RSE implique une remise en question permanente de nos pratiques et de nos politiques, ainsi qu'une recherche constante de nouvelles opportunités d'innovation et de progrès. Elle nous pousse à aller au-delà de la simple conformité réglementaire, en nous encourageant à nous surpasser pour créer un impact positif durable au sein de nos communautés et de notre environnement.

99

Samuel RonflePrésident
Baker Tilly



3

Pilier 1

L'humain, la plus grande richesse de Baker Tilly

Avec ses 2 200 collaborateurs œuvrant pour 40 000 clients, Baker Tilly place l'humain au cœur de ses préoccupations et en fait un pilier central de sa démarche RSE.

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT), santé, sécurité, formation, marque employeur, diversité... l'entreprise témoigne au quotidien de son engagement à cultiver un environnement professionnel bienveillant, enrichissant et inclusif.

Les actions du Groupe contribuent aux Objectifs de Développement Durable suivants :



3.1 En résumé

33

3.2 Innover sur la qualité de vie et garantir les meilleures conditions de travail

34

3.3 Faire grandir et développer les compétences des collaborateurs

41

3.4 Attirer et fidéliser les talents

47

3.5 Faire de la diversité une force

52

3.6 Un réseau d'ambassadeurs pour diffuser la RSE chez Baker Tilly

56

EN RÉSUMÉ

L'empreinte sociale de Baker Tilly

L'empreinte sociale traduit les conséquences économiques positives ou négatives des conditions de travail pratiquées au sein de Baker Tilly (impact direct) et de sa chaîne de fournisseurs (impact indirect).

Dans le cadre de la triple empreinte du Groupe réalisée en 2022, la valorisation de l'empreinte sociale porte sur les thématiques suivantes :



Santé et sécurité



Précariété de l'emploi



Insertion professionnelle



Mécénat



Écarts salariaux hommes/femmes



Télétravail



Formation



Achats au secteur protégé

Résultat de l'empreinte socio-économique

+ 600 k€
de valeur sociale totale créée en 2022

+ 3,2 M€ de valeur sociale créée
- 2,6 M€ de valeur sociale détruite

Les chiffres-clés du pilier humain

88 /100

Index Egapro (2023)



94 %

de l'effectif formé par an (2023)

92 %

de collaborateurs satisfaits de leur cadre de travail (2023)

23 /60

Nombre de bureaux avec un ambassadeur RSE (juin 2024)

3.2

Innover sur la qualité de vie et garantir les meilleures conditions de travail

Be Care, le programme de QVCT

Pour continuer à innover sur les questions de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), Baker Tilly a lancé en janvier 2024 une consultation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et associés.

En s'appuyant sur près de 1 000 retours et 100 propositions, 14 groupes de travail ont été constitués, rassemblant plus de 100 contributeurs.

Ce travail collaboratif a abouti en 2024 à la signature de 2 nouveaux accords avec les partenaires sociaux : l'accord sur la QVCT et

celui sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). Le programme Be Care met en lumière ces mesures et reflète l'engagement de Baker Tilly à accompagner et à offrir à ses collaborateurs un cadre de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel.



96,6 %

de satisfaction concernant l'ambiance au travail.

92 %

des salariés estiment que leur cadre de travail est satisfaisant.

Top 10

des meilleurs employeurs dans la catégorie « Audit et Conseil » de Capital Magazine

Baker Tilly, un groupe où il fait bon travailler

Pour suivre et comprendre le ressenti des salariés sur la qualité de vie au travail et les questions sociales, Baker Tilly réalise chaque année un baromètre social auprès de l'ensemble des associés et des collaborateurs du Groupe, y compris les équipes des filiales.



Équilibre

Dans un monde où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle deviennent de plus en plus floues, Baker Tilly s'engage à offrir des solutions concrètes pour permettre à ses collaborateurs de concilier sereinement leurs ambitions professionnelles avec leurs aspirations personnelles.

Cet engagement en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est le premier axe du programme Be Care et se traduit concrètement à travers plusieurs dispositifs en matière de flexibilité des horaires, télétravail, congés spécifiques...

66

La flexibilité chez Baker Tilly me permet de concilier mon travail et ma vie personnelle. Je peux ajuster mon emploi du temps en fonction de mes besoins : pratiquer une activité sportive ou culturelle, m'adapter en fonction des horaires d'école de mon enfant... J'apprécie cette souplesse et la confiance qui va avec.

99

Claude Orange

Data Contrôleur
Baker Tilly bureau Anglet



Quelques dispositifs contribuant à plus de flexibilité au travail

TÉLÉTRAVAIL

L'accord de télétravail a été étendu à 8 jours par mois en 2024. Les salariés proches aidants, en situation de handicap et les salariées enceintes peuvent bénéficier de 12 jours par mois de télétravail.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Signée en 2022, la charte TIC et déconnexion vise à encadrer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et à promouvoir la déconnexion pour garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

L'ensemble des collaborateurs a la possibilité d'ouvrir un CET sur lequel il est possible de cumuler des congés payés et JRS jusqu'à 10 par an. Ces jours épargnés peuvent faire l'objet d'une rémunération immédiate, différée, être pris en congés a posteriori ou encore faire l'objet d'une préparation au départ à la retraite.

JOURS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES

Des jours de repos supplémentaires (JRS) sont déployés pour les équipes Baker Tilly, Oratio Avocats, Capital Compétences, Goodwill-management et Ombello.

ABSENCE VIE RÉELLE

Nouveau dispositif annoncé fin 2024, les collaborateurs peuvent bénéficier de 5 « absences vie réelle » par an, de 2 h maximum. Ce dispositif permet de répondre aux obligations ou urgences de la vie quotidienne, pour lesquelles le collaborateur n'a généralement pas pu anticiper son absence de courte durée.



Santé

Garantir un environnement de travail sûr et sain est la première responsabilité de l'entreprise. Pourtant, chaque année, des milliers d'accidents du travail et de maladies professionnelles surviennent en France.

Pour prévenir ces risques, Baker Tilly fait des questions de santé-sécurité une priorité. Le Groupe a ainsi désigné une Référente en santé-sécurité début 2023, chargée de garantir le respect des obligations réglementaires dans ce domaine et de garantir un déploiement efficient des bonnes pratiques. Elle anime également les réunions des 4 commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Groupe.

Santé, sécurité, des outils construits collectivement

- Le **DUERP de l'entreprise** (document unique d'évaluation des risques professionnels) a été conçu aux côtés des membres du CSE (comité social et économique).
- Le **PAPRIPACT** (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) a été construit par les responsables de bureau, en concertation avec leurs équipes, avant d'être soumis à la consultation du CSE.

Les filiales du Groupe bénéficient de l'appui de la Référente santé-sécurité du Groupe pour la réalisation de leur propre DUERP et PAPRIPACT.

Les formations obligatoires réalisées chaque année

- Sauveteur secouriste du travail
- Équipier de première intervention
- Habilitations électriques
- Gestes qui sauvent
- Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque

Un guide de suivi permet à chaque responsable de bureau d'anticiper les formations nécessaires sur l'année et également les actions à réaliser, par exemple les exercices incendies.

4

CSSCT
par an

Des programmes complémentaires pour réduire les risques psycho-sociaux

Des modules autour du **management bienveillant** sont inclus dans le programme de formation à destination de l'ensemble des managers du Groupe, y compris des filiales.

Des ressources en lien avec la prévention et la gestion du stress sont, en outre, mises à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur Edflex, une plateforme de formation en ligne.

Une **Référente harcèlement** a également été désignée afin de prévenir et gérer les situations de harcèlement au sein du Groupe. Elle est appuyée, dans ses missions, par un membre de chaque CSE.

3,35 %

Taux d'arrêt maladie (2023)

20

accidents du travail (2023)

0

maladie professionnelle (2023)

66

En tant que Référente santé-sécurité depuis 2023, ma première mission est de garantir le respect des obligations réglementaires pour Baker Tilly, l'ensemble de ses filiales et notre partenaire juridique Oratio Avocats. Pour cela, je facilite le déploiement des bonnes pratiques en matière de santé-sécurité, je diffuse des communications régulières et je sensibilise les équipes à certains risques, prochainement sur les mesures de sécurité routière par temps de neige, pluie, verglas. Sur l'ensemble des actions, je suis accompagnée au quotidien par Valérie Courtinier.

99

Lucie Dufossé

Responsable Relations Sociales
Baker Tilly





Dans le cadre de sa démarche santé-sécurité, le Groupe propose différents dispositifs en faveur des salariés proches aidants ou en situation de handicap.

Exemples d'initiatives à destination des proches aidants et des collaborateurs en situation de handicap

DON DE JOURS DE REPOS

Les salariés ont la possibilité de faire don de jours de repos en faveur de ceux qui sont proches aidants et qui ont besoin de temps pour accompagner enfants ou parents.

ACCOMPAGNEMENT MALADIE

Un collaborateur atteint d'une maladie affectant sa présence dans l'entreprise plusieurs mois bénéficie d'un entretien avant et après son absence. Afin de faciliter sa réinsertion après une longue absence, des contenus d'e-learning et d'autoformation lui sont proposés.

PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE

Le contrat de prévoyance et la complémentaire santé proposent de nombreux avantages tels que la facilité d'accès au soin, l'accès à des aides psychologiques, sociales...

FINANCEMENT D'ÉQUIPEMENT

Si un collaborateur disposant d'une RQTH a un reste à charge à payer dans le cadre d'un équipement nécessaire dans sa vie professionnelle, le Groupe prend en charge 50 % du reste à charge dans la limite de 200 € par an.

AUTORISATION D'ABSENCE

Un collaborateur disposant d'une RQTH bénéficie d'un jour d'absence rémunéré pour le renouvellement de sa RQTH afin de préparer les démarches administratives.



Avantages

Incitations à la mobilité douce, prime mobilité ou nouveaux clients, titres restaurant, création d'une société de cadres...

Pour pérenniser une organisation désirable, le Groupe propose un ensemble d'avantages sociaux destinés à la fois à encourager des pratiques plus responsables et également à améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs.

Quelques avantages proposés par le Groupe

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Depuis 2023, les salariés du Groupe réalisant leurs trajets domicile-travail en « mobilité douce » bénéficient du forfait mobilités durables (FMD), un dispositif financier allant jusqu'à 300 €/an/salarié.

PARTENARIAT COVOITURAGE

Le Groupe a mis en place un partenariat avec Blablacar Daily, une plateforme de covoiturage pour mettre en relation les collègues du Groupe proposant du covoiturage.

CHARTE MOBILITÉ

Une charte mobilité sera prochainement mise en place. Elle comprend une aide au déménagement, des jours d'absence autorisés. En cas d'accompagnement du conjoint, une prime mobilité équivalant à un mois de salaire est accordée.

PRIME NOUVEAUX CLIENTS

Une prime est accordée pour tout nouveau client amené par un collaborateur pour lequel une mission est réalisée.*

TITRES RESTAURANT

Le Groupe met en place des titres restaurant pour l'ensemble du Groupe début 2025.

* hors Directeurs de missions, Responsables de missions et tout autre collaborateur ayant une rémunération variable prévue par leur contrat de travail

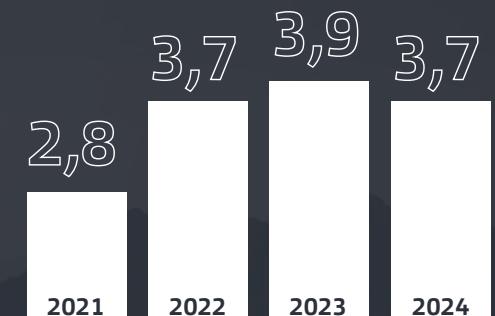
ZOOM SUR

le partage de la valeur chez Baker Tilly

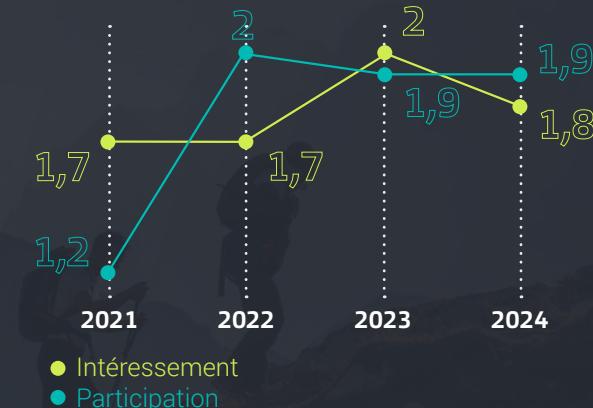
Alors qu'on parlait encore peu de partage de la valeur, Baker Tilly met en place, dès 1987, l'intéressement au sein du Groupe, avec la volonté de redistribuer une partie de la valeur créée grâce à ses équipes.

Le partage de la valeur est donc, chez Baker Tilly, un principe fondamental, puissant vecteur de reconnaissance, de fidélisation et d'épanouissement. Aujourd'hui, si les dispositifs de partage de la valeur se sont multipliés, la logique reste la même : reconnaître la contribution de chacun à la réussite collective, en rétribuant équitablement les efforts et en favorisant une distribution juste des bénéfices.

INTÉRESSEMENT & PARTICIPATION



Enveloppe intérressement et participation du groupe Baker Tilly
(en M€)



1 827 532 €

Intérressement SAS Baker Tilly STREGO
en 2024

1 871 598 €

Participation Groupe
en 2024



18,1 %

Taux de promotion en 2023

Convaincus que la réussite collective repose sur la progression individuelle, Baker Tilly met en œuvre des dispositifs ambitieux pour permettre à chacun d'exploiter pleinement son potentiel et d'évoluer tout au long de son expérience au sein du Groupe.

De l'intégration au départ du collaborateur, des entretiens sont proposés pour l'accompagner, identifier ses besoins en formation, lui proposer des parcours spécialisés, individualisés, ou encore des mobilités internes. Les dispositifs présentés ici sont détaillés dans la suite du rapport RSE.

Quelques dispositifs proposés par le Groupe

SOCIÉTÉ DE CADRES

Lors de la Convention UNITED d'octobre 2024, Baker Tilly a annoncé l'ouverture du capital à l'ensemble des cadres du Groupe (sur la base du volontariat).

ONBOARDING EFFICACE

Pour réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs, le Groupe a mis en place des dispositifs, notamment une journée d'intégration, un parcours d'intégration individualisé, un livret d'accueil ou encore la désignation d'un tuteur.

FORMATIONS

La formation est essentielle pour garantir l'employabilité et la montée en compétences des collaborateurs. Au-delà des actions de formation individuelle, d'autres actions telles que des parcours spécifiques (académies, P'ose manager...), l'accompagnement aux diplômes ou encore des formations internationales sont proposées.

SUIVI DES COLLABORATEURS

Le suivi de la performance et de l'évolution des collaborateurs est réalisé tout au long de l'année par la tenue d'entretiens (entretiens annuels d'évaluation, professionnels et de mi-année).

MOBILITÉ INTERNE

Le Groupe favorise la mobilité interne en publiant aux collaborateurs toutes les offres d'emplois

BECOME

BECOME est un dispositif permettant aux collaborateurs de s'épanouir à travers 6 programmes en fonction de leurs aspirations professionnelles et personnelles : Explore, Move, Create, Dream, Share et Travel.

OFFBOARDING

Pour mieux accompagner les départs et en comprendre les raisons, un temps d'échange avec la direction des ressources humaines sera proposé aux collaborateurs en période de préavis de départ.

SENIORS ET FIN DE CARRIÈRES

Des actions pour accompagner et faciliter la transition vers le départ en retraite sont proposées aux salariés concernés. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier d'entretiens, de formations pour préparer cette étape ou se voir proposer une réduction du temps de travail.

3.3

Faire grandir et développer les compétences des collaborateurs

Le Plan de développement des compétences est co-construit par la commission Formation du CSE et la Direction des Ressources Humaines.

Il s'appuie notamment sur les besoins identifiés par le collaborateur en matière de formation lors des **différents entretiens qui lui sont proposés à chacune des étapes de sa vie professionnelle :**

- Les entretiens annuels d'évaluation et professionnels,
- L'entretien de mi-année,
- L'entretien professionnel avant et au retour d'une longue absence.

Chaque année, le catalogue des formations proposé aux équipes s'enrichit à la fois pour répondre aux exigences des professions réglementées du Groupe ou encore à l'évolution de nos métiers, comme la digitalisation ou l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux.

Chaque collaborateur peut, par ailleurs, solliciter de manière confidentielle, depuis le formulaire d'entretien annuel, un rendez-vous avec un membre de la Direction des Ressources Humaines pour un accompagnement individualisé pour son projet professionnel notamment.

Cette demande fait l'objet d'un échange systématique entre le collaborateur et la direction RH. Cela peut se traduire par des renseignements sur les dispositifs tels que le CEP (conseil en évolution professionnel), le CPF (compte personnel de formation), le PTP (projet de transition professionnelle), la VAE (validation des acquis de l'expérience), le bilan de compétences, des actions de formation, les dispositifs du programme BECOME...

2,09 %

de la masse salariale allouée à la formation en 2023

71 000

heures de formation sur l'exercice 2023-2024

94 %

de l'effectif formé en 2023

66

Notre politique de développement RH se veut ambitieuse et audacieuse pour répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences, d'engagement et de fidélisation des collaborateurs. Baker Tilly encourage chacun à cultiver l'audace, à s'enrichir de nouvelles expériences et à exploiter pleinement son potentiel.

99

Delphine Roth

Responsable Développement RH Formation
Baker Tilly



ZOOM SUR

Les formations innovantes au sein du Groupe

CLUB DES MÉMORIALISTES

POUR ACCOMPAGNER AUX DIPLÔMES D'EXPERTISE COMPTABLE

Pour accompagner les collaborateurs vers le diplôme d'expert-comptable (DEC) ou le certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes (CAFCAC), un parcours spécifique a été mis en place au sein du Groupe. Le programme intègre des actions de formation, des entraînements aux examens, des entretiens individuels, par exemple, pour accompagner le choix du sujet.

Ce programme crée un réseau d'entraide pour les mémorialistes de Baker Tilly. Une journée annuelle de conférences sur les enjeux de l'expertise comptable de demain vient ponctuer ce dispositif..

P'OSE MANAGER

POUR UN MANAGEMENT RESPONSABLE

En actionnant ou renforçant l'engagement de leurs équipes, les managers participent activement à la création d'un environnement de travail propice à l'innovation, à l'efficacité opérationnelle et à la réalisation de l'ambition stratégique de l'entreprise.

Pour soutenir les managers dans leurs missions et renforcer leur rôle, Baker Tilly en France leur propose un parcours de formation conçu pour les encourager à adopter une approche audacieuse et à se développer en tant que leaders éclairés, capables de concilier, avec souplesse, exigence et bienveillance.

230

managers formés
à ce jour (2024)

BUSINESS ACADEMY

AU SERVICE DE LA RELATION CLIENT

Lancée en 2020, la Business Academy propose, à tout collaborateur ayant une mission commerciale, un parcours de 6 jours pour développer des compétences en vente et en relation client. Au programme, une méthode pratique et des contenus pertinents pour développer son portefeuille d'affaires, savoir se positionner, comprendre les enjeux clients et défendre des offres, mener un entretien...

66

Ce parcours offre l'opportunité de côtoyer des collègues de différents métiers, d'enrichir les échanges des expériences de chacun, dans un cadre bienveillant. Les mises en pratique, proposées dès la première journée, facilitent, d'ailleurs, la cohésion du groupe.

99

Aymeric Étienne

Chargé de développement
Goodwill-management



ZOOM SUR

Les formations innovantes au sein du Groupe

PROM'ESS

UN CURSUS DÉDIÉ À L'ESS

Prom'ESS est un parcours de formation et d'accompagnement des équipes Baker Tilly souhaitant se spécialiser dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Lancée en 2021, cette académie interne permet, chaque année, à une quinzaine de collaborateurs de parfaire leurs connaissances du secteur et de s'y impliquer avec toute l'expertise nécessaire.

17

collaborateurs formés

EDFLEX

PORТАIL D'AUTOFORMATION

Mis à la disposition des collaborateurs en accès libre, Edflex propose de nombreuses ressources qui viennent enrichir et digitaliser le Plan de développement des compétences. L'outil propose des contenus variés (management, softskills, IA, bureautique, relation client, langues...) sous différents formats (articles, podcast, vidéos, cours en ligne...). Il permet à chacun de devenir acteur de son développement professionnel.

ACADEMIE SIRH

Le digital est l'un des fondements du plan stratégique Convergence 2030. Cet engagement se traduit notamment par la mise en œuvre d'une nouvelle académie SIRH, un parcours permettant aux équipes RH et de la paie d'accompagner efficacement leurs clients dans leur transformation digitale. Le parcours proposé comprend 10 jours de formation pour mieux apprêter les problématiques RH rencontrées par les clients, le SIRH, la gestion de projet et la relation client.

11

participants en 2024

66

Ce parcours ne vise pas nécessairement à une évolution des participants vers des postes de consultants SIRH. L'objectif est plutôt de leur apporter une culture SIRH, et de leur permettre de devenir, à minima, des Référents SIRH, relais dans les équipes sur les bureaux. Ce cursus doit aussi permettre d'anticiper les évolutions potentielles du métier de gestionnaire de paie.

99

Benjamin Lemoine
Manager de l'équipe SIRH
Baker Tilly



ZOOM SUR

Les formations à l'international

LEADERS OF TOMORROW

Le parcours propose à des managers de 2 à 5 ans d'expérience des méthodes et outils pour comprendre et développer l'intelligence émotionnelle et la conscience de soi, pour mieux appréhender leur management, leur communication, pour être capables de déléguer, d'engager et de guider les autres.

OXFORD PROGRAMME

Le programme est destiné aux associés de moins de 3 ans avec, pour objectifs, la clarification de leur rôle de leader, le renforcement de leur engagement et de leurs compétences en leadership, mais aussi le développement des relations au sein du réseau international.

4

participants de Baker Tilly en 2024

3

participants de Baker Tilly en 2024

become



Le programme BECOME, pour oser aller plus loin

Aligné avec les valeurs de Baker Tilly, BECOME réinvente la façon de voir l'engagement réciproque entre employeur et salariés ; un dispositif gagnant-gagnant qui met en valeur la ressource la plus précieuse de l'entreprise : ses collaborateurs.

72

projets réalisés grâce au programme BECOME depuis 2018

Accessible à tous les collaborateurs, BECOME s'articule autour de 6 programmes :



explore

pour effectuer un détachement vers l'un des 141 pays Baker Tilly International pour une durée de 3 à 24 mois

3

EXPLORE



move

pour découvrir un métier du réseau afin de mieux interagir avec les autres métiers, voire bénéficier d'une mobilité interne

42

MOVE



create

pour créer ou reprendre une entreprise grâce à l'accompagnement de Baker Tilly

2

CREATE



dream

pour réaliser un projet personnel à caractère social et/ou sociétal (mission humanitaire, associative ou compétition sportive)

4

DREAM



share

pour partager ses compétences avec une association ou une fondation sur son temps de travail, à travers un mécénat de compétences

20

SHARE



travel

pour exercer son métier dans un autre pays au sein du réseau Baker Tilly

1

TRAVEL

Accélérer le mécénat de compétences avec Vendredi

Dans le cadre de Share, Baker Tilly s'appuie sur la plateforme Vendredi depuis 2025.

Ce nouvel outil permet de multiplier les opportunités de mécénat de compétences auprès d'associations pour l'ensemble des collaborateurs.

Le programme BECOME, pour oser aller plus loin

66

Move

Ce Move m'a permis de me rendre compte de l'importance et de la qualité des missions communication auprès de nos prospects et clients. Le Move est une très belle expérience pour découvrir les métiers au sein du Groupe.

99

Marion Pezot

Gestionnaire de paie, a réalisé un Move dans la Direction communication et marketing à Angers



66

Share

Cette initiative participe à donner du sens à mon engagement professionnel. Je ne peux que promouvoir de telles actions !

99

Guillaume Charruault

Manager support applicatif à Saumur, consacre quelques heures de son temps de travail en tant que trésorier pour l'association " Dys x 10 "



66

Dream

Avec Dream, Baker Tilly nous donne à tous la chance de pouvoir réaliser nos projets personnels, qu'ils soient humanitaires, associatifs ou sportifs. Ce programme m'a donc permis de prendre du temps pour gérer ce projet et Baker Tilly m'a soutenu financièrement à hauteur de 1 000 €. Un vrai coup de pouce pour la fourniture du matériel scolaire nécessaire à cette action solidaire.

99

Chantal Moreau

Directeur de mission à Vallet, a participé à la course solidaire " Les Sénégazelles "



66

Travel

Grâce au dispositif TRAVEL proposé par Baker Tilly, je vais pouvoir poursuivre mes missions à 2500 km de Brest, tout en découvrant la Suède. L'occasion de faire voyager un peu mes clients, qui restent en France et encore plus mes collègues brestois.

99

Vincent Le Quellec

Auditrice senior à Brest, a osé le programme Travel à Stockholm pour une durée de deux fois six mois.



3.4

Attirer et fidéliser les talents

" Osez l'esprit Baker Tilly ", la marque employeur

Dans un marché aussi compétitif que celui des services aux entreprises, la capacité à attirer et à fidéliser les talents est devenue, pour Baker Tilly, un enjeu stratégique majeur. Pour développer l'attractivité employeur, Baker Tilly a travaillé sur sa marque employeur dès 2019, avec l'audace pour mot d'ordre.

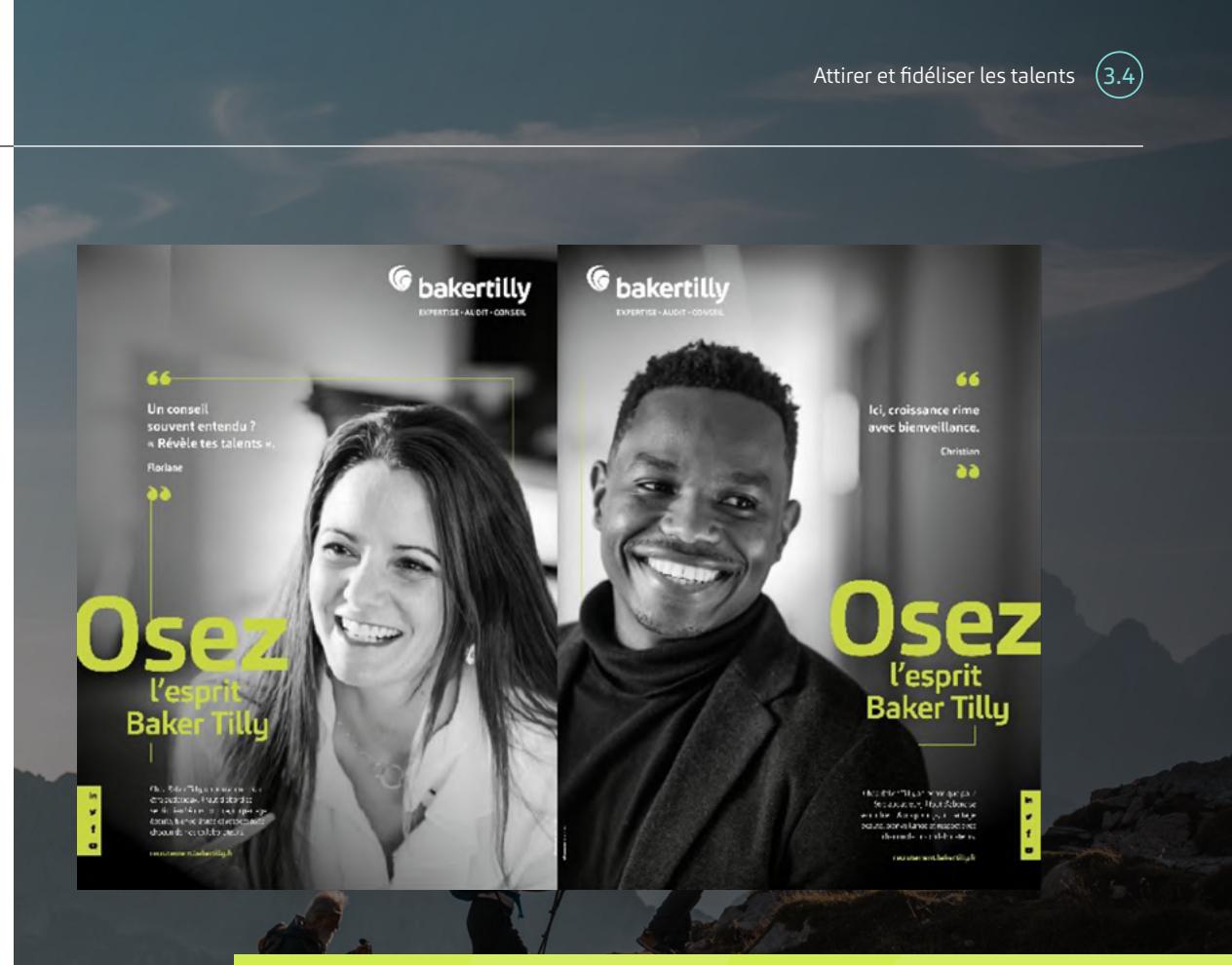
En 2023, la marque employeur a évolué, mettant en exergue la dynamique présente au sein du Groupe. L'idée ? Partager l'état d'esprit Baker Tilly et raconter l'expérience vécue par les collaborateurs.

66

En mettant en avant nos collaborateurs et leurs propos, la marque employeur, Osez l'esprit Baker Tilly, incarne parfaitement notre culture d'entreprise, fondée sur la bienveillance, la confiance, la reconnaissance, le développement personnel ou encore l'équilibre vie pro et vie perso...

99

Jacques-Joseph Bouyer
Responsable recrutement
Baker Tilly



“
C'est quoi
ton job ?

La marque employeur se décline dans les annonces et également à travers des publications sur Instagram et LinkedIn. Les collaborateurs et collaboratrices du Groupe sont au cœur de ces communications, dont l'objectif est de créer une relation de proximité, de partage de valeurs entre le Groupe et ses futurs talents.

La cooptation chez Baker Tilly

Chez Baker Tilly, les collaborateurs jouent un rôle clé dans le recrutement des nouveaux talents. Étant les mieux placés pour connaître les métiers, les valeurs et les atouts du Groupe, ils sont invités à partager avec les équipes RH des profils issus de leurs réseaux professionnels ou personnels. Après validation de la période d'essai, un « Welcome bonus » de 1 500 € est versé au nouveau collègue ainsi qu'au collaborateur qui l'a recommandé.

45

collaborateurs cooptés depuis un an (2023)

13,8 %

Taux de cooptation sur le nombre total de recrutements par an (2023)

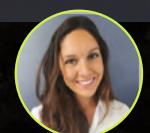
66

En diffusant la marque employeur Baker Tilly au sein des écoles et universités, nous œuvrons à créer des ponts solides entre le monde académique et le Groupe. Nous souhaitons, ainsi, offrir aux étudiants une vision claire de notre culture d'entreprise, de nos missions et de nos valeurs, tout en les encourageant à développer des compétences qui les rendront opérationnels et engagés dès leur entrée sur le marché du travail.

99

Lisa Simier

Chargée de relations écoles
Baker Tilly



La relation écoles

64

événements écoles mis en place depuis septembre 2023

92

écoles contactées

Face à une concurrence accrue dans le marché du conseil aux entreprises, les rencontres avec les jeunes talents sont un levier stratégique pour sécuriser les besoins en recrutement du Groupe. Pour répondre à ce défi, un nouveau poste a été créé en 2023 pour développer la relation écoles. De nombreuses actions sont, depuis, mises en œuvre auprès de différentes écoles cibles, pour établir des partenariats solides et durables sur l'ensemble du territoire. Des ambassadeurs sont, en outre, mobilisés au sein des différents bureaux et métiers afin de promouvoir l'entreprise auprès des étudiants.



L'intégration, une étape clé pour nos talents

Baker Tilly réalise, chaque année, près d'une dizaine de journées d'intégration à destination de ses nouveaux collaborateurs, y compris les salariés des filiales du Groupe.

Ces journées, organisées au siège à Angers, permettent de créer une dynamique au sein de ces nouvelles équipes, d'approfondir leurs connaissances sur l'historique de Baker Tilly et de créer un sentiment d'appartenance.

Les nouveaux collaborateurs bénéficient, en outre, d'un

parcours d'intégration qui s'étend sur une année. Ce programme d'intégration personnalisé (PIP) comprend trois rendez-vous individuels impliquant le nouveau collaborateur, ses managers, ainsi que l'équipe formation de la Direction des Ressources Humaines.

400

personnes intégrées
par an

59,21 %

des personnes recrutées ont bénéficié d'un programme d'intégration personnalisé en 2023



Journée d'intégration
en octobre 2024



ZOOM SUR

L'accueil des stagiaires

Le Groupe accueille chaque année de nombreux stagiaires et innove pour rendre cette expérience la plus riche possible pour les stagiaires.

Par exemple, pour faire découvrir le métier d'expert-comptable aux stagiaires, Baker Tilly a créé le "Stage game": un accompagnement qui leur est dédié intégrant la mise en œuvre de cas concrets issus de réelles problématiques rencontrées par les clients. En résolvant ces cas concrets, les stagiaires découvrent le quotidien et la palette de compétences de l'expert-comptable, en toute bienveillance, sans pression et avec l'appui de leur référent de stage.

Il s'agit donc d'une véritable expérience de terrain pour chacun des jeunes.

Tous bénéficient, en outre, d'une formation aux outils comptables utilisés au sein du cabinet ainsi que d'une présentation des différentes activités du Groupe (expertise comptable, sociale, juridique...); une occasion de découvrir de nombreux métiers et de s'y impliquer dès la fin du stage, dans le cadre de contrats d'alternance ou à l'issue d'un cursus plus long.

L'intégration des alternants

Photo de la journée d'intégration des alternants en 2024



Au-delà de l'accompagnement assuré par les tuteurs, le Groupe a mis en place une journée d'intégration et de formation spécifique dédiée aux alternants pour les accompagner dans la prise en main des outils et des méthodes Baker Tilly.

- Les alternants gestionnaires de paie sont ainsi associés à l'académie du social.
- Les alternants chargés de missions Expertise comptable bénéficient d'un parcours de formation technique animé par un formateur interne.
- Dans le cadre du parcours d'onboarding, proposé sur deux jours aux alternants auditeurs, une formation leur est dispensée, notamment sur l'utilisation de l'outil Global Focus Finance.



76,9 %

des alternants du Groupe ont recommandé Baker Tilly en 2024

Réussir la fin de la collaboration

Pour accompagner ses collaborateurs à toutes les étapes de leur parcours, y compris leur départ du Groupe, la Direction des Ressources Humaines a mis en place une politique de offboarding.

Pour assurer une fin de collaboration sereine et positive pour tous, Baker Tilly déploie des actions à destination des salariés en départ volontaire et à la retraite.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des actions relatives à la création du programme Be Care.

OFF-BOARDING

Pour mieux accompagner les départs et en comprendre les raisons, un temps d'échange avec la direction des ressources humaines est proposé aux collaborateurs en prévis de départ.

En parallèle, un guide de offboarding aide les managers à accompagner le départ du collaborateur afin de faciliter la fin de la collaboration et la transmission des responsabilités et du savoir.

66

Le départ d'un salarié fait partie intégrante de son parcours et peut avoir un impact sur l'organisation de travail et la marque employeur. C'est pourquoi, nous avons mis en place un parcours de offboarding pour que le départ de nos salariés se fasse dans les meilleures conditions.

99

Jacques-Joseph Bouyer
Responsable recrutement
Baker Tilly



3.5

Faire de la diversité une force

La diversité œuvre à une culture d'entreprise inclusive et dynamique.

Elle stimule l'innovation et favorise la créativité en encourageant le dialogue et la collaboration entre des individus aux horizons divers. L'engagement du Groupe sur le sujet se traduit par des actions concrètes qui visent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'accueil des personnes en situation de handicap. L'objectif : créer un environnement de travail bienveillant et favorable à toutes et tous.

La feuille de route 2021-2024 de Be Equal fixe des objectifs en lien avec 6 chantiers

1

L'équilibre vie professionnelle - vie personnelle

2

La mixité au sein de la gouvernance

3

Le leadership et l'agilité

4

Les valeurs et la culture

5

La communication et le marketing

6

La gestion des talents



Favoriser l'égalité femmes-hommes

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est non seulement une question de justice sociale, mais également un levier essentiel pour la performance et la compétitivité de l'entreprise.

En 2019, un accord pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est signé, avant d'être remodelé en juillet 2023.

En 2020, Baker Tilly réalise un diagnostic. Malgré les progrès réalisés et les actions menées au sein du Groupe, des disparités persistent, notamment avec une sous-représentation des femmes

dans les organes de gouvernance.

Pour déployer sa feuille de route ambitieuse en faveur de l'égalité femmes-hommes, Baker Tilly s'appuie sur le comité Be Equal. Sa raison d'être est de **favoriser la mixité au niveau des organes de décision et de management, en encourageant les femmes à oser**.

be~~e~~equal Bilan 2021-2024

Les actions réalisées et en cours

Des actions de la direction des ressources humaines qui s'inscrivent dans le cadre du programme Be Equal :

- ✓ Féminiser le CODIR & le COMEX
- ✓ Intégrer les notions de mixité et d'égalité dans les valeurs et la charte des associés
- ✓ Renforcer l'équilibre vie pro-vie perso avec BE CARE (télétravail, suivi de la maternité/paternité...)
- ✓ Proposer un programme de développement dédié aux femmes dédiée aux femmes : Ell'Ose
- ✓ Accompagner les experts-comptables stagiaires jusqu'au diplôme
- ✓ Mettre en avant des rôles modèles
- ✓ Assurer une représentation équitable des prises de parole en externe
- ✓ Soutenir, à travers la Fondation Baker Tilly & Oratio, des projets au bénéfice des femmes et des filles
- ✓ Mettre en place un indice d'équité au sein des organes de gouvernance (en cours)
- ✓ Supprimer l'écart de rémunération, y compris à l'embauche (en cours)

Index de l'égalité professionnelle
en 2024

88 / 100

pour Baker Tilly

70 %

de femmes dans
l'effectif

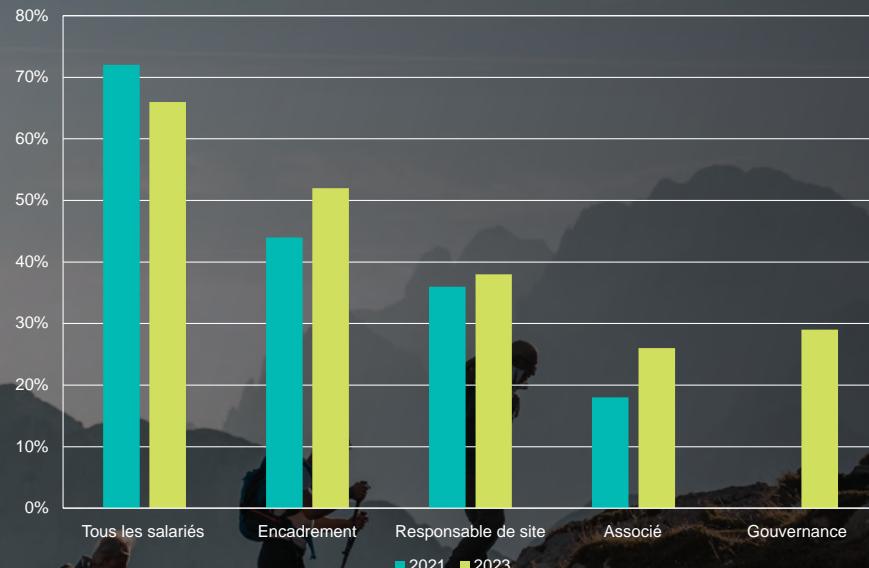
93 / 100

pour Oratio Avocats

9 à 3 points

réduction de l'écart salarial

Évolution de la part des femmes en 2023



Parce que la mixité aux postes à responsabilité est un enjeu stratégique pour le Groupe, le programme Ell'ose a été créé en 2022 pour pousser ses talents féminins à oser !

99

Élise Boureille
Directrice de l'Activité Expertise comptable et conseil
et leader du programme Be Equal
Baker Tilly



Le programme Ell'Ose

Action phare de Be Equal, Elle'Ose est un programme de coaching sur 12 mois, basé sur un parcours composé d'ateliers, de conférences et de rencontres autour d'un objectif : révéler et accompagner les talents féminins de l'entreprise.

Les participantes travaillent ainsi, pendant une année, l'affirmation de soi, la définition de leur projet professionnel en adéquation avec leur ambition professionnelle et la stratégie de l'entreprise, le développement de l'image projetée et leur singularité, le développement de leur réseau...

24

collaboratrices du Groupe accompagnées en 2022 et 2023



Les impacts positifs d'Ell'Ose

pour les participantes, qui se répercutent également sur les clients, les équipes et le Groupe.

Oser avec ses clients

- Augmentation du CA
- Diversification des missions
- Meilleure valorisation du travail des équipes

Oser avec ses équipes

- Stabilisation, réorganisation, recrutement
- Meilleure posture managériale
- Sentiment d'appartenance

Oser s'impliquer dans les réseaux professionnels

- Visibilité et rayonnement
- Développement et co-animation

Concilier vie pro-vie perso

- Opportunité au sein du Groupe
- Développement personnel

66

Le programme Ell'Ose m'a permis de m'épanouir et de gagner en confiance. Désormais, j'ose dire que j'aimerais devenir associée de Baker Tilly.

99

Manon Israeliian

Directrice de mission
Baker Tilly - bureau de Paris



Promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap

En lien avec ses valeurs et sa démarche RSE, Baker Tilly favorise l'emploi de personnes en situation de handicap.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est une source de richesse et également un levier de performance. Parce que chaque handicap est unique, le Groupe a désigné une Référente handicap. Une fois par an à minima, elle réalise un entretien individuel avec les personnes en situation de handicap identifiées au sein de l'entreprise. L'objectif

de cet échange est de vérifier que l'environnement et les conditions de travail sont bien adaptés à la personne en situation de handicap.

Pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, la Référente handicap présente ses missions lors des journées d'intégration.

2,83 %

de salariés RQTH (ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au sein de Baker Tilly



Lucas Manceau

Lucas, gestionnaire de paie à Cholet

Depuis l'accident qui l'a privé d'une grande partie de sa mobilité en 2013, Lucas Manceau se déplace en fauteuil roulant.

Après une longue période d'incertitude suite à son accident, Lucas a entamé sa reconversion professionnelle pour devenir gestionnaire de paie. Sur les conseils de Cap emploi, il réalise un premier stage en avril 2022 au bureau de Cholet ; une aventure qui s'est poursuivie en octobre par un contrat d'apprentissage d'un an. Lucas est aujourd'hui gestionnaire de paie à temps partiel au bureau de Cholet.

66

L'intégration de Lucas est une belle réussite. Il y a une vraie relation de confiance entre nous. Si le Groupe a la volonté d'accueillir des talents en situation de handicap, comme Lucas, nous n'atteignons pas aujourd'hui le quota légal de 6 % de travailleurs RQTH. Pour y arriver, nous devons également accompagner nos collaborateurs qui en ont besoin dans la reconnaissance de cette qualité car, rappelons-le, 80 % des handicaps sont invisibles.

qq

Sylvie Colineau

Responsable RH et Référente handicap
Baker Tilly



3.6

Un réseau d'Ambassadeurs pour diffuser la RSE chez Baker Tilly

Si la RSE doit être portée au plus haut niveau de la direction de l'entreprise, elle ne pourra pas se diffuser et contribuer à améliorer les pratiques de l'entreprise sans l'implication d'une majorité de collaborateurs.

Avec plus de 2 200 collaborateurs et collaboratrices, présents dans près de 60 bureaux, il s'agit d'un enjeu de taille pour Baker Tilly et son réseau de partenaires et de filiales. Le Groupe peut compter depuis 2019 sur un réseau d'Ambassadeurs RSE, une quarantaine de collaborateurs et collaboratrices répartis dans une vingtaine de bureaux.

42
Ambassadeurs
(2024)

23 /60
bureaux comptent
un Ambassadeur RSE (2024)



66

Maillons essentiels de notre engagement, les Ambassadeurs RSE sont à la fois de précieux relais terrain et les acteurs de la démarche RSE du Groupe.

99

Thomas Lable
Responsable RSE
Baker Tilly



66

La RSE n'est pas une mode, c'est un véritable enjeu, qui nous concerne tous. Elle a un impact concret sur notre quotidien et sur la manière dont nous envisageons l'avenir. En tant qu'ambassadeur RSE, notre rôle est d'accompagner les collaborateurs et les bureaux dans ces transitions. Parfois, ces changements impliquent de modifier nos habitudes. Ça peut gratter un peu, mais il existe vraiment des façons de faire autrement pour améliorer notre quotidien, nos impacts et renforcer nos engagements.

99

Coralie Feral

Responsable de missions
Baker Tilly - Bureau de La Rochelle



19,8 %

des collaborateurs sensibilisés et impliqués directement dans les enjeux RSE (en 2024)



68,2 %

des collaborateurs estiment être suffisamment accompagnés sur l'impact que pourrait avoir la RSE dans leur métier (Baromètre social 2023)

66

Le Bilan Carbone® du Groupe a mis en avant deux leviers où nous pouvions faire la différence : la mobilité et l'optimisation des espaces de travail. Pour la mobilité, il s'agit effectivement de repenser nos déplacements. Par exemple, sur le bureau de Nantes, nous avons organisé en 2019 un « forum mobilité », au cours duquel les collaborateurs ont pu prendre connaissance des solutions existantes sur le territoire et testé des équipements. La collectivité locale nous a également accompagnés pour cartographier nos déplacements et calculer les potentiels de transformation vers les mobilités douces comme le vélo, la marche à pied, les transports en commun ou le covoiturage, mais aussi le recours au télétravail. Les solutions existent, il faut s'en emparer.

99

Gatien Vincendeau

Chargé de missions Expertise comptable
Baker Tilly - Bureau de Nantes



ZOOM SUR

La Journée des Collab's engagés

Le Groupe peut compter sur un réseau de collaborateurs engagés comprenant les Ambassadeurs RSE, les Bénévoles de la Fondation et les collaborateurs réalisant du mécénat de compétences (dispositif Share du programme BECOME).

Tous les ans, Baker Tilly organise la Journée des Collab's engagés, un évènement dédié aux collaborateurs qui contribuent activement à la démarche RSE du Groupe.

Au programme : des annonces, des intervenants inspirants et des ateliers participatifs pour

contribuer à la démarche RSE du Groupe.

En 2024, les « collab's engagés » ont pu découvrir la plateforme Vendredi en avant-première et assister à une conférence de Maxime Blondeau sur la cosmographie.



Photos de la Journée des Collab's engagés 2024

Les actions de communication et de sensibilisation

Parce que les collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs du Groupe, la communication interne propose différents formats pour assurer la meilleure communication possible à destination des équipes, notamment en matière de RSE. Il existe 6 canaux pour informer et sensibiliser les collaborateurs :

- L'intranet Wego (info du jour, nouvelles arrivées, dates importantes, diffusion d'articles RSE...)
- Le Mag' diffusé tous les trimestres
- La Newsletter envoyée tous les mois
- L'affichage dans les bureaux
- Les différents évènements (Infos annuelles, convention...)
- Le « mailing » quotidien

En parallèle des outils de communication, les Ambassadeurs RSE réalisent de nombreuses actions de sensibilisation dans les bureaux.



Le saviez-vous ?

Le chauffage
Source : ADEME

Le chauffage est le premier poste de consommation d'énergie.
La température de l'air conseillée pour notre bien-être est de 19°C.


Le geste simple pour agir au bureau

Quelles solutions avons-nous ?

- Éteindre le chauffage lorsque les fenêtres sont ouvertes et pensez à fermer les volets de votre bureau le soir.
- Éviter de surchauffer les salles communes (salles de réunions...).
- Dégagiez les radiateurs de tout ce qui peut empêcher une bonne diffusion de la chaleur.
- Réglage du chauffage à 19° en occupation.

Baker Tilly se met en ordre de marche pour répondre aux problématiques actuelles et met en place un plan de sobriété en 3 phases :

1

COURT TERME
Les écogestes simples et immédiats

Avant de grands chantiers de transformation, nous pouvons déjà réaliser des premières actions simples et rapides et qui auront un effet immédiat sur la réduction de nos consommations.

2

MOYEN TERME
Etat des lieux général et correctifs associés

Pour commencer à réaliser de premiers ajustements plus conséquents, il est nécessaire de procéder à un premier diagnostic rapide interne des bureaux, aidé par les Ambassadeurs RSE et les Assistants de Bureau.

3

LONG TERME
Changements en profondeur

Dans la continuité des actions immédiates et de l'état des lieux général, le Plan d'actions Sobriété Energétique s'attache à orchestrer des modifications profondes des bâtiments et des usages.

Quel futur désirons-nous ?
Tous ensemble nous avons les moyens d'agir et d'être acteur



Exemple de fiche transmise aux collaborateurs partageant des écogestes.



4

Pilier 2

Contribuer à un territoire dynamique et durable

L'engagement RSE de Baker Tilly se traduit également à travers l'accompagnement de ses clients vers des modèles plus responsables, les pratiques responsables envers ses fournisseurs et partenaires, l'éthique ou encore l'implication du Groupe sur les territoires où il est implanté.

Les actions du Groupe contribuent aux Objectifs de Développement Durable suivants :



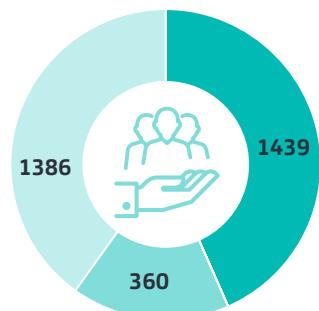
4.1 En résumé	61
4.2 Notre conseil, levier d'une croissance responsable	62
4.3 Garantir la satisfaction client	66
4.4 Notre démarche qualité	69
4.5 Garantir l'indépendance et prévenir les risques de corruption	72
4.6 Crée des liens durables avec les fournisseurs	74
4.7 Notre Fondation et nos actions solidaires	76
4.8 Notre contribution aux réseaux et communautés	81

EN RÉSUMÉ

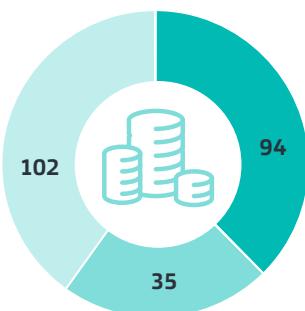
L'empreinte socio-économique de Baker Tilly

L'empreinte socio-économique mesure les emplois et la valeur créée et soutenue par une organisation via son activité sur un territoire donné. Elle est exprimée en euros et en emplois.

Dans le cadre de la triple empreinte du Groupe réalisée en 2022, voici les résultats de son empreinte socio-économique :

Empreinte socio-économique

3 185 emplois soutenus directs et indirects (Triple empreinte 2022)



231 M€ de richesse soutenue sur le territoire

■ Impacts directs ■ Impacts indirects ■ Impacts induits

Les chiffres-clés du pilier territoire

Note moyenne de satisfaction clients (2024)

4,4 /5



79

associations soutenues via la Fondation depuis 2013 (2024)

23 %

Bureaux avec des fournisseurs qui emploient des personnes en situation de handicap (ESAT)

4.2

Notre conseil, levier d'une croissance responsable

Accompagner les acteurs de l'ESS

Chez Baker Tilly, l'économie sociale et solidaire (ESS) est portée par une structure dédiée, le pôle ESS, qui rassemble toutes les compétences nécessaires pour accompagner les acteurs de ce secteur.

L'offre de services ESS Baker Tilly couvre ainsi tous les aspects essentiels permettant de soutenir le développement et la pérennité de ces organisations : pilotage, comptabilité, gestion des paies... Le pôle intègre également un département juridique et stratégie, composé d'équipes spécialisées issues du réseau de partenaires/filiales du Groupe (Oratio Avocats et Goodwill-management).

Intervention de Cyrille Baud et d'Aurélie Carlier à l'édition 2023 du Forum national des Associations & Fondations



Accompagner nos clients vers des modèles plus durables

Avec l'intégration de Goodwill-management, cabinet de conseil RSE et de mesure d'impact depuis 2003 et d'Act21, éditeur de logiciel de pilotage ESG depuis 2007, Baker Tilly s'est entouré de pionniers pour développer une offre de haute qualité sur les sujets de durabilité.

Son Pôle RSE se structure désormais autour de 3 expertises, Audit - Conseil - Logiciel, afin de proposer un accompagnement 360° au service de la performance soutenable des entreprises.



Notre engagement en matière de RSE ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. La transition écologique est un enjeu stratégique pour toutes les entreprises. En nous appuyant sur l'expertise du Pôle RSE, nous avons, par exemple, lancé un diagnostic RSE, accessible et adapté à l'ensemble de nos clients.



Ludovic Griveau

Membre du comité de direction,
Directeur Délégué aux Territoires
Baker Tilly



Une offre de services RSE à 360° pour accompagner nos clients vers une performance soutenable.



Conseil

Mesure d'impact

- Comptabilité étendue
- Empreinte socio-économique
- Mesure d'impact social
- Analyse coûts bénéfices
- Empreinte environnementale
- Biodiversité

Économie circulaire et low-tech

- Low-tech
- Économie circulaire
- Écoconception/ACV

Carbone & climat

- Bilan GES, Bilan Carbone®
- Stratégie bas carbone, ACT®, trajectoires SBTi
- Stratégie d'adaptation

Numérique responsable

Conseil RSE

- Diagnostic RSE
- Stratégie de durabilité, Stratégie du Y
- Accompagnement CSRD, taxonomie, SFDR
- Entreprise à mission
- Achats responsables

Capital immatériel

- Évaluation d'entreprise
- Évaluation de marque
- Valeur d'usage du bâtiment



Audit

- Audit CSRD et taxonomie (CAC)
- Audit société à mission (OTI)
- Audit DPEF (OTI)
- Audit du label LUCIE 26000
- Audit du label Numérique Responsable
- Audit Bilan Carbone® et environnemental



Logiciel

- Reporting ESG pour les entreprises ou les réseaux
- Reporting CSRD
- Bilan Carbone®
- Plateforme de pilotage des politiques publiques



ZOOM SUR

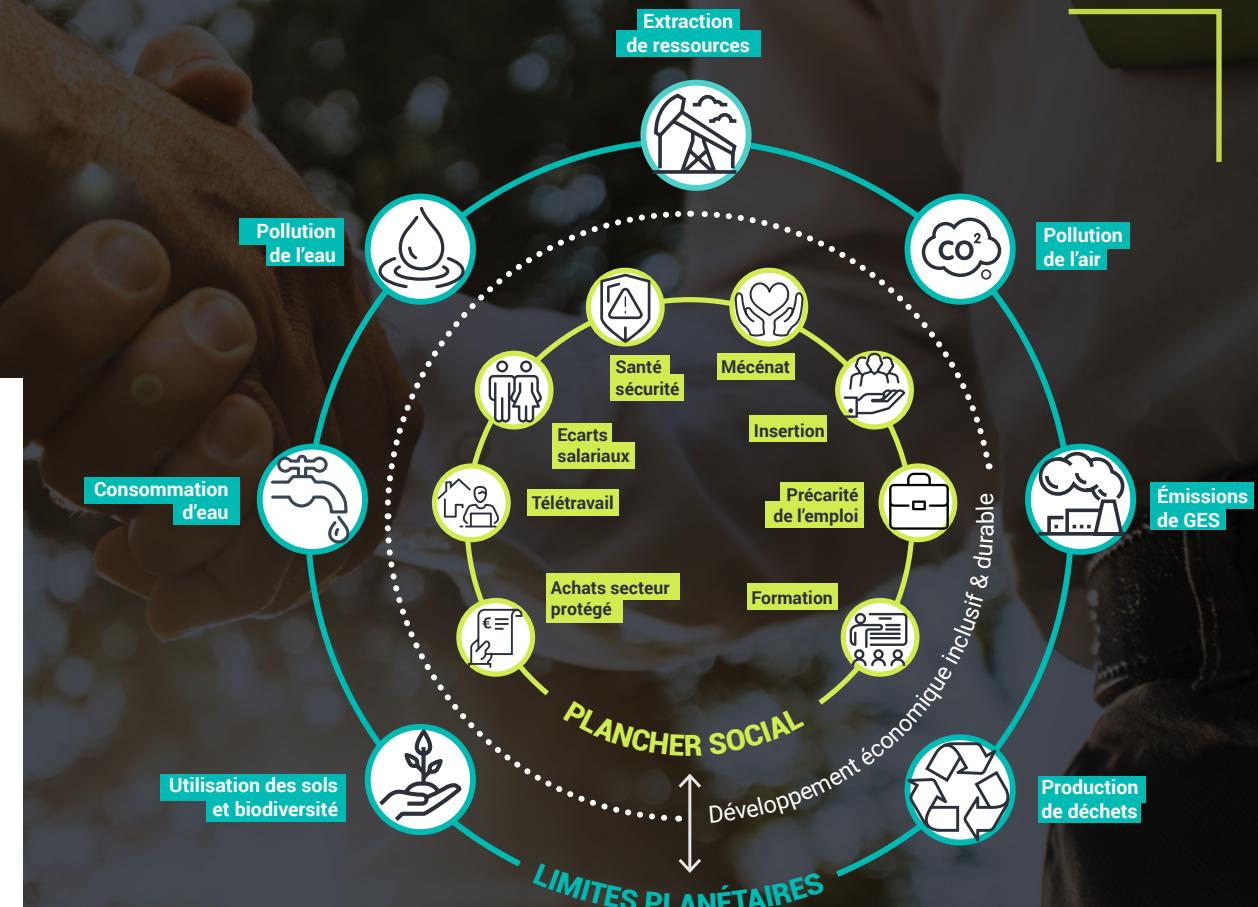
Les méthodes pour faire entrer les entreprises dans les limites planétaires

La comptabilité en triple capital, pour évaluer l'impact économique, social et environnemental de l'entreprise

Goodwill-management, filiale de Baker Tilly, a développé une méthodologie de comptabilité en triple capital : Thésaurus-3K. Cette méthode prend en compte les limites planétaires pour mesurer les performances sociales et environnementales et sociales de l'entreprise au même titre que la performance financière.

La stratégie du Y

« La Stratégie du Y » présente une nouvelle approche stratégique permettant aux entreprises de faire face aux défis économiques, sociaux et environnementaux auxquels elles vont être confrontées dans les deux prochaines décennies, tout en respectant les limites planétaires. Cette méthode aide les entreprises à envisager leur développement sur le long terme, avec des projections à 10 ou 15 ans et à opérer des transformations ambitieuses, mais maîtrisées.



Lancement d'une chaire de triple comptabilité en 2025

En 2025, Baker Tilly et sa filiale Goodwill-management accélèrent la démarche de R&D autour de la méthode de triple comptabilité en lançant une chaire en partenariat avec le Réseau Louis Bachelier et Aix-Marseille School of Economics.

Accompagner la montée en puissance des sujets ESG au sein du réseau Baker Tilly International

Depuis 2023, Baker Tilly France a été désigné référent mondial sur les sujets ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) par le réseau Baker Tilly International.

Représenté par Arnaud Bergero, Directeur Général de Goodwill-management, Baker Tilly France a une double mission :

1. Faire monter en puissance l'offre RSE du réseau, présent dans 141 pays ;
2. Développer l'engagement RSE des membres.

Les actions réalisées en 2023 et 2024 :

Le partage de connaissances et d'informations

En 2023, Baker Tilly France et Goodwill-management ont piloté une [étude européenne](#) en étroite collaboration avec Baker Tilly Espagne, Italie et Pays-Bas. S'appuyant sur plus de 300 répondants provenant de 16 pays européens, l'étude a évalué le degré de préparation des entreprises sur la CSRD, la nouvelle réglementation européenne en matière de reporting ESG. L'étude a été traduite en 5 langues.

La montée en compétences du réseau

Lors des conférences internationales de San Francisco, Miami ou encore Amsterdam, Arnaud Bergero a animé des ateliers sur les grandes évolutions réglementaires en matière d'ESG dans le monde ou plus spécifiquement dans la région concernée. Avec la contribution d'autres membres du réseau, des exemples d'accompagnements client ont également été partagés.

L'appui au développement de l'offre ESG

Deux groupes de travail composés de représentants de Baker Tilly États-Unis, Royaume-Uni, Pays-Bas, Espagne et de certains pays d'Europe de l'Est ont travaillé à la structuration de l'offre de conseil et d'audit RSE du réseau. Ces groupes de travail visent à développer une offre RSE commune au réseau, à travers la réalisation d'études de marché, le partage de bonnes pratiques ou encore de méthodologies.

Le développement de l'engagement RSE du réseau

L'un des groupes de travail animé par Baker Tilly France vise à structurer l'engagement RSE des membres du réseau. Le groupe de travail a notamment identifié une série d'indicateurs ESG à suivre par les membres du réseau, comme par exemple, le calcul de l'empreinte carbone. Les membres sont également invités à produire un rapport RSE pour valoriser leur engagement ou encore à rejoindre l'initiative du Pacte mondial.

66

La RSE n'est pas une nouveauté pour les entreprises, mais face à la pression des consommateurs, des salariés, des donneurs d'ordre et des investisseurs, le sujet gagne du terrain et peut avoir un réel impact sur la performance globale de l'entreprise. Baker Tilly France est un véritable moteur, à la fois pour contribuer à développer l'offre RSE du réseau international Baker Tilly mais aussi pour renforcer ses propres engagements. C'est une véritable force.

99

Francesca Lagerberg

CEO

Baker Tilly International



Télécharger l'étude
"CSRD : les entreprises sont-elles prêtes ?"

4.3

Garantir la satisfaction client

En tant que " business life partner " des dirigeants d'entreprises, les équipes Baker Tilly sont constamment à l'écoute de leurs nouveaux enjeux. L'objectif : faire équipe avec les clients et co-créer des solutions sur mesure pour accompagner leur réussite et leur croissance responsable.

Avec une grande partie de collaborateurs et de collabrotrices exerçant des métiers réglementés (experts-comptables, commissaires aux comptes, avocats...), l'éthique et la transparence sont des piliers sur lesquels repose la relation de confiance entre l'entreprise et ses clients. Au quotidien, le Groupe applique également ces valeurs avec ses fournisseurs, afin de créer des relations gagnant-gagnant sur le long terme.



4,4 /5

Satisfaction de nos clients en 2024

Notre priorité : garantir la satisfaction de nos clients

Quelle que soit la mission menée (conseil, audit, expertise comptable, RH et sociale ou juridique), tous les clients du Groupe sont invités à répondre, régulièrement, à une enquête de satisfaction.

Dans le cas d'une mission récurrente ou à long terme, le client est sollicité une fois par an pour répondre à l'enquête de satisfaction. Pour les missions plus ponctuelles, le client est invité à répondre à l'enquête à la fin de la mission.



Baker Tilly Saumur nous accompagne depuis la création de notre entreprise. Leur équipe nous a conseillés avec brio à plusieurs étapes de notre activité, de l'embauche de notre premier salarié au suivi de nos projets d'innovation. Nous sommes entièrement satisfaits de cet accompagnement et ne pouvons que les recommander.



Brad Niepceron
Président
Société Kaptios



ZOOM SUR

Les actions qui contribuent à la qualité de notre accompagnement

DEVOIR D'INFORMATION

Quelle que soit l'expertise sollicitée et face aux nombreuses évolutions réglementaires impactant directement les entreprises, Baker Tilly a un devoir d'information envers ses clients. Alors que le dirigeant se concentre sur la gestion quotidienne de son entreprise, les experts du Groupe sont là pour lui rappeler les échéances légales, l'aider à anticiper la mise en conformité avec une réglementation à venir ou encore un changement de seuil.

C'est pourquoi, le Groupe propose tout au long de l'année des communications et des événements sur l'ensemble du territoire visant à informer ses clients sur les sujets qui les concernent. De plus, deux newsletters sont envoyées : " L'essentiel " pour les TPE et PME de moins de 50 salariés et " Know for tomorrow " à destination des PME de plus de 50 salariés et des ETI.

*L'essentiel, la newsletter
à destination des TPE et PME
de moins de 50 salariés*



Réunion clients " Les enjeux du dirigeant ",
organisée par Baker Tilly La Rochelle.



*Know for Tomorrow,
la newsletter des PME de plus
de 50 salariés et des ETI*

ZOOM SUR

Les actions qui contribuent à la qualité de notre accompagnement

DÉFI DE L'OFFRE DE SERVICES

L'offre de services du Groupe est vaste et en constante évolution. Pour faciliter la compréhension et l'assimilation de celle-ci par tous les collaborateurs, le Groupe a conçu le jeu « *Devenez [un]collab'* », un support ludique, innovant et collaboratif.

L'outil confronte les collaborateurs à des problématiques clients qu'ils pourraient rencontrer sur le terrain. L'objectif : une connaissance approfondie permettant d'identifier l'accompagnement qui répondra à un besoin client, qu'il soit déjà identifié par ce dernier ou de façon proactive.

**ESPACE CLIENT**

En 2025, un nouvel espace client sera mis à la disposition des 40 000 clients du Groupe. Conçu pour répondre aux besoins des clients et de nos activités, ce portail web et mobile vise à centraliser les interactions avec les clients, faire gagner du temps, simplifier les échanges, sécuriser les données.

Ce nouvel espace client a vu le jour grâce à une démarche collaborative impliquant tant nos équipes que nos clients ; certains ayant été sollicités dans le cadre d'interviews et de tests pour accompagner la création de cet outil.

Écoconçu, il intègrera des principes visant à minimiser son impact environnemental, tout en offrant une expérience utilisateur optimisée. La démarche d'écoconception s'appuie sur le RGESN (Référentiel général d'écoconception de services numériques).

Concrètement, le projet a été challengé tout au long de son développement sur 4 axes :

1. Efficacité énergétique : consommation réduite des ressources (CPU, mémoire, bande passante)
2. Durée de vie
3. Accessibilité
4. Usage raisonné des données.

4.4

Notre démarche qualité

Tout comme la RSE, la qualité s'inscrit dans un processus d'amélioration continue.

Le Groupe s'engage dans un processus qualité exigeant afin de garantir un accompagnement d'excellence aux clients, quelle que soit l'activité concernée, mais aussi pour répondre aux attentes du réseau international Baker Tilly et de ses instances.

Toutes nos équipes sont ainsi soucieuses de la bonne application de nos normes d'exercice professionnel en audit, en expertise comptable, ainsi qu'en expertise RH, sociale ou en conseil.



Le contrôle qualité annuel s'inscrit donc dans un processus d'amélioration continue, individuelle et collective, dont l'objectif principal est d'accroître la satisfaction de nos clients.



Antoine Guiot

Expert-comptable Associé - Coordonnateur Amélioration Continue et Qualité des Activités Baker Tilly



La qualité, une exigence du réseau Baker Tilly International

En tant que membre de Baker Tilly International, le Groupe suit le cadre d'amélioration continue de la qualité du réseau, qui comprend :

- Une évaluation formelle périodique des risques de chaque cabinet
- Des « checklists » de revue de la qualité pour :
 - le niveau de qualité de chaque cabinet membre
 - la revue de missions terminées
- Une méthodologie et des lignes directrices pour aider les cabinets membres à effectuer l'analyse de causes des déficiences (« Root Cause Analysis »)
- Un processus de « due diligences » pour l'évaluation de potentiels cabinets membres.

Chaque cabinet membre est tenu de se conformer aux normes applicables à tous les aspects de son travail, notamment :

- Normes d'audit (a minima l'International Standards on Quality Management ISQM1 et ISQM2, l'International Standards on Auditing (ISAs), International Code of Ethics from IESBA)
- Codes de déontologie et autres exigences d'indépendance
- Toute autre norme en vigueur dans le pays où le membre est implanté

Un contrôle de la qualité à la fois interne et externe

Conformément à ses engagements et dans le respect de ses obligations légales et réglementaires, un contrôle qualité interne est réalisé chaque année sur l'ensemble des sites du Groupe.

Celui-ci est mis en œuvre par une équipe de 40 contrôleurs, avec un accent porté notamment sur :

- ✓ des thématiques d'actualité ;
- ✓ la pertinence de l'organisation et de la planification des missions ;
- ✓ la mesure de la maîtrise des risques.

Les activités audit et de commissariat aux comptes font l'objet d'un contrôle qualité périodique. Pour l'audit, le réseau Baker Tilly International (BTI) examine un échantillon de dossiers puis contrôle le respect des procédures et la bonne application de la méthodologie du réseau. De manière complémentaire, un contrôle qualité interne, diligenté et contrôlé par l'association ATH (Association Technique

d'Harmonisation), est réalisé annuellement et effectué par des associés indépendants. Par ailleurs, ATH réalise également un contrôle qualité externe annuel auprès de ses membres, dont Baker Tilly fait partie.

Le contrôle qualité, à la fois interne et externe, permet de :

- ✓ calibrer et affiner le degré d'exigence relatif aux process actuels et, ainsi, de définir un plan d'actions correctives, tant pour l'audit que pour l'expertise ;
- ✓ évaluer et cibler les pistes d'amélioration pour chaque site contrôlé ;
- ✓ de renforcer le niveau qualitatif de nos pratiques professionnelles.

Le rôle du responsable de la qualité

Le responsable de la qualité, membre du CODIR, est en charge des Risques Corporate et de l'Éthique. Il anime, en collaboration avec le coordonnateur « Amélioration Continue et Qualité », le « Comité de Gestion de la Qualité et des Risques », placé sous la responsabilité du CODIR.

ZOOM SUR

Les dispositifs qualité du Groupe

MANUEL QUALITÉ

Le manuel qualité rassemble l'ensemble des procédures qui s'appliquent chez Baker Tilly. Actualisé deux fois par an par un comité dédié, il est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Il contient :

- ✓ la présentation du cabinet et de ses réseaux, les processus de direction, notamment la politique qualité,
- ✓ les processus transverses relatifs, notamment, aux ressources humaines et au système d'information,
- ✓ les processus des activités réglementées : expertise comptable et commissariat aux comptes.

CERTIFICATION QUALIOPI

La certification Qualiopi garantit la qualité des actions de formation proposées par Baker Tilly. Elle atteste de la conformité aux exigences du Référentiel National Qualité, renforçant notre engagement à offrir des parcours adaptés, performants et en phase avec les attentes des apprenants et des financeurs publics ou mutualisés. La SAS Baker Tilly STREGO a ainsi obtenu, en décembre 2021, la certification Qualiopi pour ses « Actions de formation » ; une certification maintenue pour 2022, 2023 et 2024.



La certification Qualiopi a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivantes : **ACTIONS DE FORMATION**

COMITÉ DE GESTION DE LA QUALITÉ ET DES RISQUES

En 2023, un comité de Gestion de la Qualité et des Risques a été créé. Ce comité a pour rôle de :

- ✓ valider la cartographie des risques (ISQM1, PCA, Sapin II...),
- ✓ valider les procédures transverses (LAB, Conflict check, activités interdites, revue CGI...),
- ✓ valider le plan de contrôle qualité annuel, le manuel de qualité et le rapport de transparence,
- ✓ coordonner les démarches d'amélioration continue des activités.

Placé sous la responsabilité du CODIR, le comité est animé par le Responsable de la qualité, en collaboration avec le coordonnateur « Amélioration Continue et Qualité ». Il se compose en outre des représentants des cinq activités de Baker Tilly (Audit, Expertise comptable et conseil, RH et sociale, Advisory, Juridique) et d'un coordonnateur du « Processus d'évaluation des risques du cabinet ». Chaque activité et direction support construit et assure la mise en œuvre opérationnelle de la gestion de la qualité et des risques qui la concerne.

4.5

Garantir l'indépendance et prévenir les risques de corruption

Les activités Baker Tilly rassemblent de nombreux métiers réglementés. Ces professions sont soumises à des normes strictes pour garantir leur conformité et leur intégrité.

Le Groupe s'engage, d'ailleurs, à promouvoir la transparence dans ses opérations, le respect des règles de confidentialité et une approche proactive pour anticiper et gérer les risques liés à ses métiers.

Chacune des interventions des équipes concernées fait, d'ailleurs, l'objet d'une lettre de missions ou d'une proposition précisant leurs conditions d'intervention ainsi que leurs honoraires.

100 %

Part des effectifs ciblée par la formation éthique*

66

Agir avec intégrité, c'est garantir notre indépendance, prévenir les conflits d'intérêts et nous engager dans une politique anticorruption rigoureuse. L'éthique n'est pas seulement une valeur, c'est la pierre angulaire de la confiance que nous construisons avec nos partenaires.

99

Laurent Rivault

Membre du comité de direction,
Directeur des Activités
Baker Tilly



ZOOM SUR**Les dispositifs éthiques****LA DÉCLARATION D'INDÉPENDANCE**

Une déclaration d'indépendance est exigée de tout signataire ou collaborateur Baker Tilly intervenant ou étant en contact avec des données clients.

La déclaration d'indépendance est collectée, dès l'embauche, puis renouvelée chaque année en février. La collecte est appuyée d'une signature électronique.

Les modèles de déclarations d'indépendance sont revus annuellement par les directions d'activité et les déclarations d'indépendances sont conservés par la Direction des Ressources Humaines.

100 %

Nombre de signataires de la déclaration d'indépendance*

CONFLIT D'INTÉRÊTS

En tant que groupe pluridisciplinaire, Baker Tilly intègre des activités réglementées, notamment le commissariat aux comptes, l'expertise comptable ou encore le juridique. Pour être exercées, ces activités sont soumises à des obligations légales et à des codes de déontologie.

Afin de garantir le respect de ces obligations, la transparence et éviter tout conflit d'intérêts, le Groupe a mis en place une procédure dite « Conflict check ».

Cette procédure est appliquée en amont de toute acceptation de mission, par l'ensemble des activités du Groupe et comprend notamment :

- la collecte des informations pertinentes sur l'entité et, le cas échéant, le groupe auquel cette entité appartient ainsi que ses filiales,
- un processus de contrôle de l'absence de conflit d'intérêts auprès des associés de l'ensemble des structures composant le réseau Baker Tilly en France et le réseau Baker Tilly International.

POLITIQUE ANTICORRUPTION

Baker Tilly soutient la lutte contre la corruption sous toutes ses formes et s'engage à travailler de manière éthique, légale et professionnelle.

Le Groupe s'est doté d'une politique de prévention des risques de corruption en s'appuyant sur le dispositif d'alerte « Ethicorp » permettant de traiter ce type de situation avec toute la confidentialité qui s'impose. Ce dispositif s'inscrit dans la démarche éthique de l'entreprise, qui vise à établir et pérenniser une culture d'intégrité et de transparence.

En application de la loi Sapin II, le Groupe a mis en place différentes mesures et procédures afin de lutter contre la corruption, notamment :

- un dispositif d'évaluation des tiers,
- un dispositif de contrôles comptables internes,
- un code de conduite anticorruption,
- un règlement intérieur,
- un dispositif de lanceur d'alerte.

4.6

Créer des liens durables avec les fournisseurs

Baker Tilly s'engage à établir des relations durables et équitables avec ses fournisseurs. Pour ce faire, une charte a été rédigée en 2017 régissant les relations avec l'ensemble des fournisseurs du Groupe. Un prestataire spécialisé a été engagé pour surveiller le taux de dépendance de chaque fournisseur et vérifier l'administratif lié à la facturation.

En 2022, le Groupe a, par ailleurs, signé la nouvelle charte RFAR (Relations fournisseurs et achats responsables), confirmant son engagement à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de ses fournisseurs.

Pour accélérer l'engagement du Groupe en faveur du sujet, un Responsable Achats durables a, également, été recruté en 2024.



12

Durée moyenne de collaboration avec les fournisseurs

30

Jours de délai de paiement maximum des factures

23 %

de nos bureaux ont fait appel à des fournisseurs ESAT en 2023

66

Fonction clé, les achats sont un levier stratégique pour améliorer la performance globale de l'entreprise. Si le Groupe a su développer une relation de confiance avec ses fournisseurs, nous souhaitons aller plus loin en intégrant de manière systématique des critères sociaux et environnementaux dans nos appels d'offres, ainsi que les notions de cycle de vie et de coût global à nos achats stratégiques.

99

Claire Lannez

Responsable Achats durables
Baker Tilly



La charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR)

En signant la charte RFAR en 2022, le Groupe s'engage à respecter et mettre en œuvre les principes et les engagements qu'elle contient.

Pilotée par le médiateur des entreprises et le Conseil national des achats (CNA), cette initiative vise à promouvoir une coopération harmonieuse entre les parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement et à instaurer des pratiques commerciales respectueuses des principes environnementaux, sociaux et économiques.

En adhérant à cette charte, les entreprises et organismes s'engagent à mettre en place des processus d'achat éthiques et durables, favorisant ainsi des relations de confiance et un développement commun sur le long terme.

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs

Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives

Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs

Impliquer les organisations signataires dans leur filière

Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie

Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale

Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation

Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats

Une fonction achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs

Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargée de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise

66

Premium SAS assure la gestion des copieurs de Baker Tilly depuis plusieurs années. En tant que prestataire local et engagé en RSE, nous veillons à la fois à assurer la sécurité des données et à réduire l'impact environnemental de la bureautique. Notre objectif : recycler 80 % des consommables et des pièces usagées.

99

Morgan Launay
Directeur commercial
Premium SAS



4.7

Notre Fondation et nos actions solidaires

La Fondation Baker Tilly & Oratio pour la jeunesse

Depuis 2013, la Fondation Baker Tilly & Oratio s'engage aux côtés des associations œuvrant auprès des enfants et des jeunes les plus fragiles, issus de milieux sociaux défavorisés, dans les domaines scolaire, éducatif, social, culturel et sportif.

66

Ce qui est intéressant avec la Fondation Baker Tilly & Oratio, c'est la possibilité de mobiliser autour d'un projet, et d'aller plus loin que la simple contribution financière, grâce à l'investissement de chacun.

99

Sylvain de Chaumont

Président Oratio Avocats
Co-président Fondation Baker Tilly & Oratio



66

L'idée de la Fondation Baker Tilly & Oratio est née en 2013, lors d'une réunion pour préparer la convention du Groupe. Autour de la table, on partage alors le même constat : on a tous de la chance ! La chance d'avoir eu une bonne éducation, fait des études, obtenu des diplômes, qui nous ont permis d'avoir un bon métier dans une belle entreprise. En créant la Fondation Baker Tilly & Oratio, nous avons essayé de rendre à la Société ce que la Société nous a donné.

99

Samuel Ronflé

Président Baker Tilly
Co-président Fondation Baker Tilly & Oratio



Avec une équipe rassemblant 18 bénévoles issus de plusieurs bureaux du Groupe, la Fondation Baker Tilly & Oratio a participé, depuis sa création, au soutien de plus d'une centaine de projets associatifs.

Des projets variés qui témoignent de la nécessité d'apporter aide et appui au sein des territoires, où le Groupe est présent. Un doublement du budget a d'ailleurs été annoncé fin 2024 permettant à la Fondation d'amplifier ses actions. Au-delà de l'appui financier apporté à chaque projet, les bénévoles s'engagent sur le terrain, consacrant du temps

et de l'énergie à des rencontres ou à des soutiens opérationnels. En collaborant, ainsi, directement avec les bénéficiaires, ils créent des liens humains forts et favorisent un impact concret et durable.

fondation
Baker Tilly & Oratio
pour la jeunesse



+de
410 K€
de subventions distribuées

depuis 2013

Au cœur de ce projet :
le soutien aux enfants et aux jeunes les plus fragiles



ZOOM SUR 2024

18 

collaborateurs bénévoles

11 associations soutenues

+de 
46,7 K€
de subventions et des actions de mécénat de compétences assurées par les collaborateurs Baker Tilly et Oratio Avocats



[voir la vidéo](#)

La Fondation en vidéo :
rencontre avec les acteurs et bénéficiaires.



LES ASSOS' COUP DE CŒUR

Pour mobiliser l'ensemble des collaborateurs et faire connaître les associations soutenues par la Fondation Baker Tilly & Oratio, le Groupe invite l'ensemble de ses collaborateurs à voter pour leur « asso' coup de cœur ».

Les 3 finalistes reçoivent un accompagnement financier complémentaire à l'appui validé en Conseil d'administration.

66

En tant que bénévole, j'ai pu constater combien notre présence active et notre engagement sont essentiels pour renforcer l'impact des projets des associations. Chaque minute consacrée à les écouter et à les soutenir représente une contribution précieuse à la construction d'un avenir plus prometteur pour les jeunes.

99

Frédérique Gautier
Chargée de contenu éditorial
Baker Tilly Angers



Les actions solidaires de Baker Tilly

Au-delà de l'action de la Fondation Baker Tilly & Oratio, le Groupe se positionne comme un acteur engagé et proche des réalités et des enjeux locaux.

En s'appuyant sur son fort maillage territorial et ses 60 bureaux, le Groupe participe activement, au travers de **programmes de sponsoring, au soutien de clubs et d'associations** à vocation culturelle et sportive (Festival de Trélazé, Les Ducs d'Angers, etc.)

Le Groupe est également impliqué dans différentes actions de mécénat, notamment en tant que :

- grand mécène d'une chaire ressources humaines de l'Université catholique de l'Ouest (UCO),
- mécène partenaire de Toit à Moi, association d'aide aux sans-abris.

Dans le cadre du dispositif interne Share, des collaborateurs ont participé à des actions de mécénat de compétences auprès des Apprentis d'Auteuil, de l'association Unis-Cité, du Philantro-Lab, via WeAct, etc. En 2025, ces actions de mécénat pourront être réalisées à l'aide de la plateforme Vendredi.

Les collaborateurs engagés du Groupe (Ambassadeurs RSE, Bénévoles de la fondation ou encore collaborateurs ayant réalisé un Share), organisent ponctuellement des actions solidaires dans les bureaux, comme des dons du sang, des collectes solidaires...

7

bureaux ont réalisé au moins une action RSE en 2023 (collecte de vêtements, courses solidaires...)



Octobre Rose, Bureau de Toulouse



Collecte solidaire, Bureau de Nantes

66

Être ambassadrice RSE, c'est avoir l'opportunité de s'engager dans des actions concrètes et solidaires, organisées dans un grand nombre de bureaux partout en France, par exemple des collectes solidaires, dons du sang, défis mobilité... C'est une véritable source de motivation de voir comment nos initiatives influent positivement notre environnement de travail et notre communauté.

99

Lauriane Mille
Chargée de marketing
Baker Tilly bureau Angers



ZOOM SUR LE MARATHON DE VALENCE



Après les marathons de New York et de Berlin, les coureurs du Groupe ont pris le départ du marathon de Valence le 3 décembre 2023. Près de 200 collaborateurs, de plus de 11 pays du réseau Baker Tilly International (dont 150 collaborateurs Baker Tilly France), ont pris part à cet événement. Pour chaque kilomètre parcouru, un euro était reversé à l'association Magie à l'hôpital. Au total, l'association a bénéficié de plus de 25 000 € suite à cette opération au cours de laquelle défi sportif et solidarité se sont mêlés.

4.8

La contribution à des réseaux et des communautés

Baker Tilly, un membre actif des réseaux RSE

Au fil des années, le Groupe a rejoint de nombreux réseaux d'acteurs engagés en RSE. La présence active des équipes dans ces réseaux professionnels permet de contribuer, au quotidien, au rayonnement économique du territoire.

8 RÉSEAUX PROFESSIONNELS ENGAGÉS DONT BAKER TILLY EST ADHÉRENT



Rejoindre ces réseaux permet aux collaborateurs de Baker Tilly de :

- ✓ découvrir et s'inspirer des bonnes pratiques RSE mises en place par d'autres entreprises,
- ✓ de se former et de monter en compétences,
- ✓ de valoriser ses actions RSE,
- ✓ de rencontrer d'autres acteurs économiques engagés.

ZOOM SUR

Réseau Dirigeants Responsables

Engagé depuis de nombreuses années dans le réseau Dirigeants Responsables, Baker Tilly a, par exemple, participé à l'accompagnement collectif ACT® pas à pas proposé par le réseau en partenariat avec l'ADEME. Cet accompagnement a contribué à structurer la stratégie bas carbone du Groupe.



Membre actif de l'association Ruptur, Baker Tilly pilote, en partenariat avec Goodwill-management sa filiale spécialisée en conseil RSE, le groupe de travail composé des membres de Ruptur qui mettent en œuvre une triple comptabilité.

Sensibiliser les acteurs du territoire à la transition écologique

À travers de nombreuses interventions tout au long de l'année, Baker Tilly et sa filiale de conseil RSE, Goodwill-management, sensibilisent les acteurs économiques du territoire aux enjeux environnementaux et sociaux.

Depuis 2023, les événements et les interventions se multiplient et ont lieu à différents niveaux :

- auprès des clients, dans le cadre de webinaires ou d'événements comme la matinée RSE, organisée à Angers en juin 2024,
- lors d'événements professionnels, comme le Festival Think Forward, le salon Produrable, ou encore les petits déjeuners NAPF (Nantes Place Financière),
- autour d'ateliers sur la RSE organisés en partenariat avec des réseaux engagés (Produit en Bretagne, Dirigeants Responsables ou Ruptur)
- lors de webinaires pour partager les bonnes pratiques RSE du Groupe, dans le cadre de la communauté LUCIE ou en partenariat avec Goodwill-management,
- lors d'interventions auprès d'écoles (Mines Saint-Étienne, Sciences Po Paris, IET Nantes, HEG Genève, Institut Supérieur de l'Environnement, Brest Business School...),
- ou encore, à l'occasion d'événements organisés Baker Tilly International.



Intervention d'Arnaud Bergeron, Directeur Général de Goodwill-management, lors d'une matinale RSE à Angers en juin 2024.



Intervention d'Alan Fustec, fondateur de Goodwill-management lors du salon Produrable, en octobre 2024.



Animation d'une conférence sur la RSE pour le réseau NAPF à Nantes en 2024.



5

Pilier 3

Préserver l'environnement

Par la nature de ses activités de service, Baker Tilly a un impact environnemental modéré. Cependant, le Groupe a choisi de prendre ses responsabilités, afin de réduire son empreinte environnementale, en déployant notamment une stratégie bas carbone ambitieuse. L'objectif de réduction de 30 % des émissions de gaz à effet du serre du Groupe d'ici 2030 est d'ailleurs inscrit dans le plan stratégique, Convergence 2030.

Les actions du Groupe contribuent aux Objectifs de Développement Durable suivants :



7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



15 VIE TERRESTRE

5.1 En résumé

84

5.2 Réduire l'empreinte
carbone du Groupe

85

5.3 Acheter moins
et mieux

90

5.4 Favoriser une
mobilité plus durable

92

5.5 Réduire l'impact
des bâtiments et de l'IT

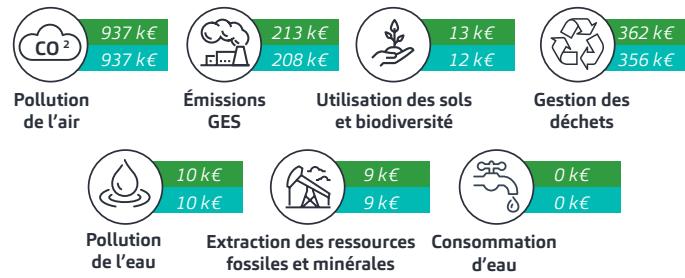
94

EN RÉSUMÉ

L'empreinte environnementale de Baker Tilly

Toute organisation a également un impact environnemental sur son territoire d'implantation. Elle utilise de l'eau et des matériaux, rejette des polluants dans l'eau et l'atmosphère, génère des gaz à effet de serre, dégrade des surfaces naturelles et produit des déchets. Par effet d'entraînement économique, l'empreinte environnementale se décompose en deux types d'impacts : directs et indirects.

Dans le cadre de la triple empreinte du Groupe réalisée en 2022, voici les résultats de son empreinte environnementale :

Empreinte environnementale**-1,54 €**de valeur environnementale
détruite sur le territoire

Impacts directs Impacts indirects

Les chiffres clés du pilier environnement

4,4 tCO₂ eq /salariéEmpreinte carbone par salarié
(Bilan Carbone® 2023)**217 / 2 200**Nombre d'utilisateurs
du forfait mobilités durables
(Décembre 2024)**90 %**de bureaux alimenté en
électricité verte
(2024)**25,62 %**Part de mobilité douce dans
l'ensemble des déplacements
collaborateurs
(2023)

5.2

Réduire l'empreinte carbone du Groupe

Dans un contexte mondial marqué par l'urgence climatique, les entreprises ont un rôle central à jouer dans la transition écologique. En tant que groupe engagé, Baker Tilly a pleinement conscience de l'impact environnemental de ses activités et de sa responsabilité dans la construction d'un futur durable.

Réduire l'empreinte carbone du Groupe est un levier stratégique pour innover, accompagner ses parties prenantes, rendre l'organisation désirable et contribuer positivement aux objectifs mondiaux de réduction des émissions.

À travers une démarche structurée et des actions concrètes, le Groupe a pour objectif de réduire ses émissions de 30 % d'ici 2030 pour contribuer à la neutralité carbone, en cohérence avec l'Accord de Paris.

-30 %

Objectif de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport à 2022



INTENSITÉ CARBONE
PAR SALARIÉ



10 tCO₂e

Moyenne du secteur
conseil et services financiers

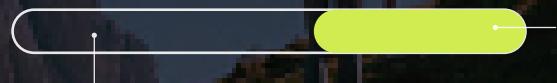
4,4 tCO₂e

par salarié Baker Tilly

▼ - 18 % entre 2022 et 2023



INTENSITÉ CARBONE
DU CHIFFRE D'AFFAIRES



110 kgCO₂e

Moyenne du secteur
conseil et services financiers

44,9 kgCO₂e

CA Baker Tilly

▼ - 20 % entre 2022 et 2023

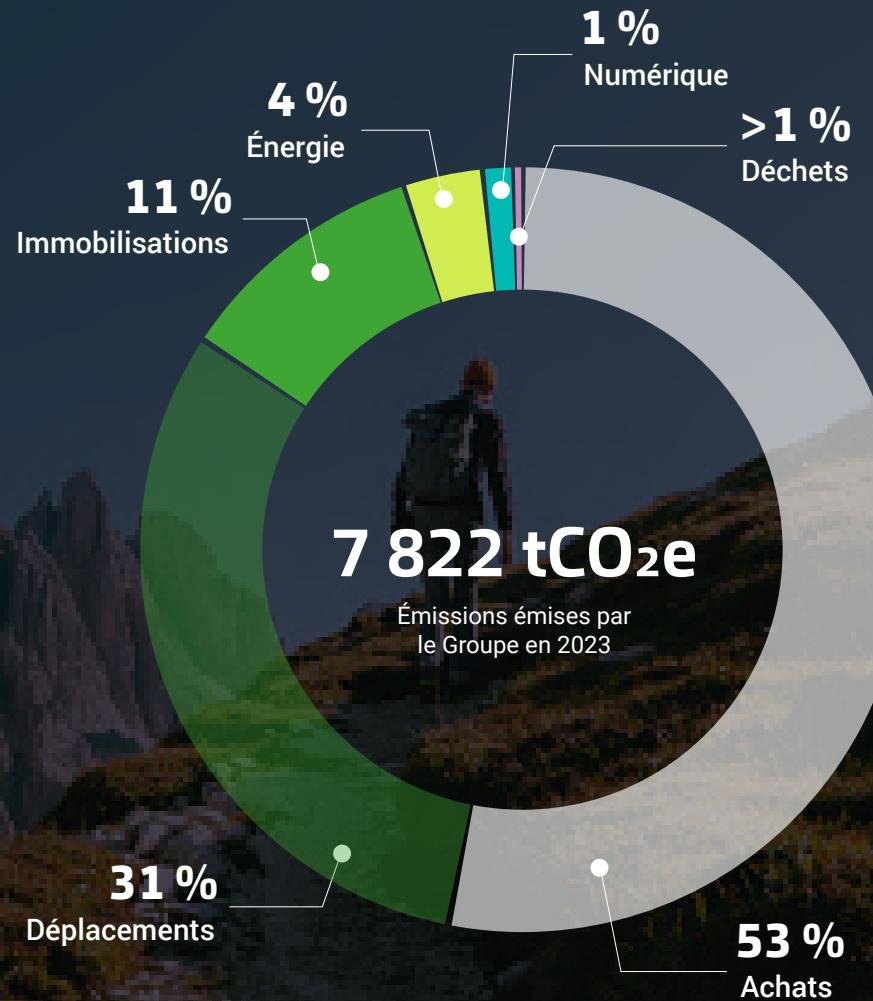
Le bilan carbone du Groupe en 2023

Chaque année, Baker Tilly réalise son bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES). Ce dernier est réalisé depuis 2023 par l'équipe de Goodwill-management, avec la méthodologie Bilan Carbone®.

Réalisé sur les scopes 1, 2 et 3, le Bilan Carbone® permet de quantifier les émissions de gaz à effet de serre émises par les activités du Groupe, en intégrant l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il s'agit du point de départ pour identifier les principaux postes d'émissions du Groupe et définir la trajectoire bas carbone à suivre pour contribuer à la neutralité carbone.

Bonne nouvelle ! En 2023, Baker Tilly a réduit ses émissions de 5 % en valeur absolue. Ces résultats positifs sont liés aux actions mises en place pour décarboner les achats, la mobilité ou encore les immobilisations du Groupe. Ils encouragent le Groupe à poursuivre les efforts pour réduire l'empreinte carbone liée à ses activités.

-5 %
Réduction des émissions
émises par le Groupe
entre 2022 et 2023



La stratégie bas carbone du Groupe

En 2022, aux côtés d'une dizaine de membres du réseau Dirigeants Responsables de l'Ouest, Baker Tilly a initié la démarche ACT® pas à pas.

Allant plus loin que le Bilan Carbone®, cette méthode, développée par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project), permet aux entreprises de travailler sur un modèle économique

compatible avec les enjeux liés au climat et de construire une démarche de progrès structurante pour s'engager dans un monde bas carbone.

66

En adoptant, dès 2022, la méthode ACT® pas à pas pour élaborer sa stratégie bas carbone, Baker Tilly a affirmé son ambition d'exemplarité pour réduire son empreinte carbone. La construction de la stratégie bas carbone a mobilisé la direction, les associés et des collaborateurs, notamment les Ambassadeurs RSE, à travers des ateliers collaboratifs qui ont permis d'aboutir à des projets concrets et ambitieux.

99

Léa Mansour Dollé
Manager
Goodwill-management



Les étapes de la démarche ACT® pas à pas



Situation actuelle

- 1.A. Profil de l'entreprise
- 1.B. Maturité de la stratégie actuelle de décarbonation



Enjeux et défis

- 2.A. Identification des indicateurs carbone (Bilan Carbone®)
- 2.B. Évaluation des indicateurs carbone (Bilan Carbone®)
- 2.C. Analyse stratégique
- 2.D. Formation de la direction



Vision

- 3.A. Vision à long terme
- 3.B. Feuille de route de transition
- 3.C. Adhésion de la direction



Nouvelle stratégie

- 4.A. Objectif de performance carbone
- 4.B. Plan stratégique
- 4.C. Engagement de la direction



Plan d'action

- 5.A. Définition du plan d'action
- 5.B. Mise en œuvre
- 5.C. Suivi du plan d'action

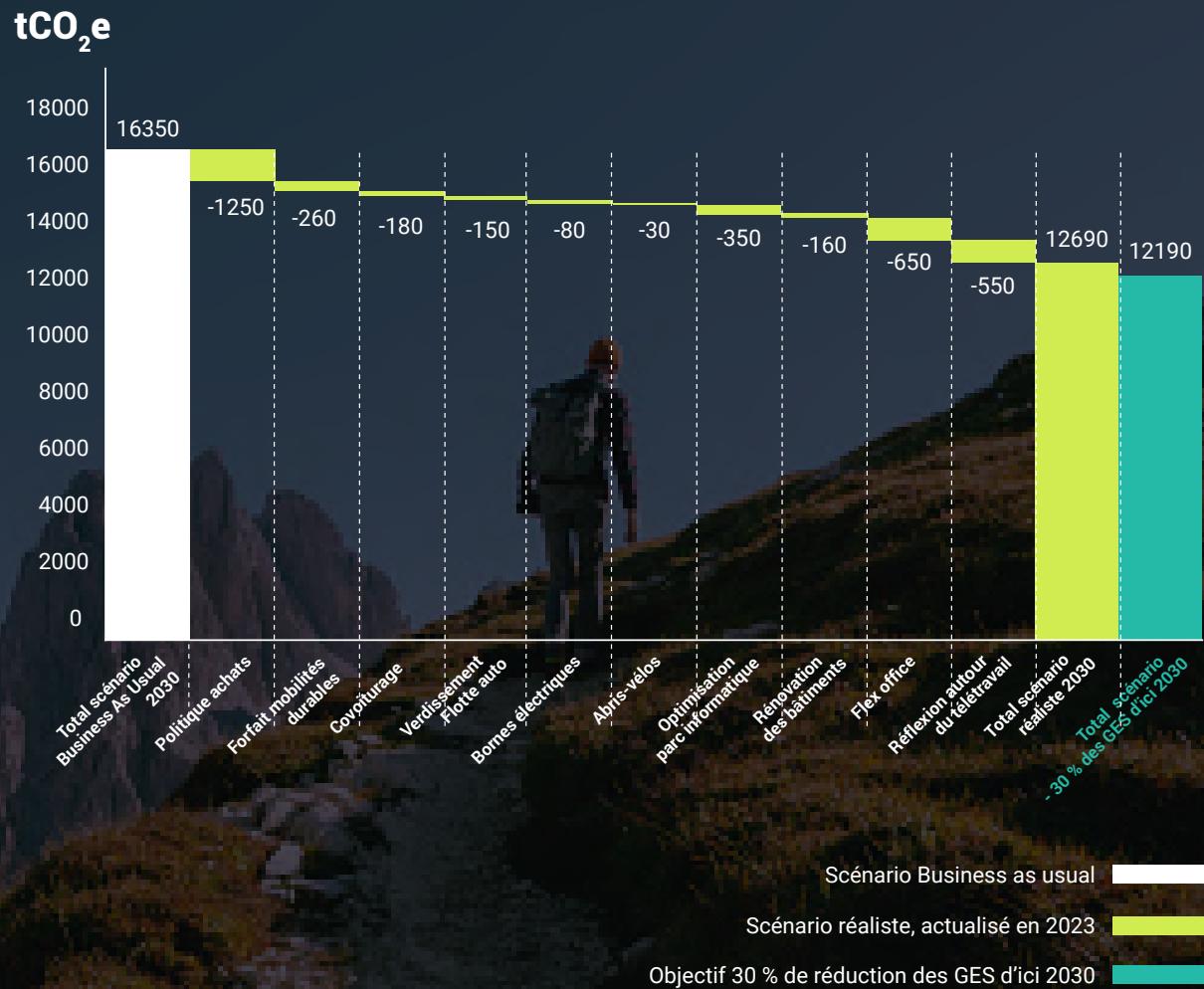
La trajectoire bas carbone du Groupe

La démarche ACT® pas à pas a permis de définir la trajectoire que Baker Tilly doit suivre pour contribuer à la neutralité carbone et respecter l'Accord de Paris.

Pour réduire son empreinte de 30 % d'ici 2030, le Groupe a défini un plan d'action pour agir sur les principaux postes d'émissions.

- 4 160 tCO₂e

Objectif de réduction des
émissions GES pour respecter
l'objectif de -30 % d'ici 2030



19 actions pour réduire l'empreinte carbone du Groupe

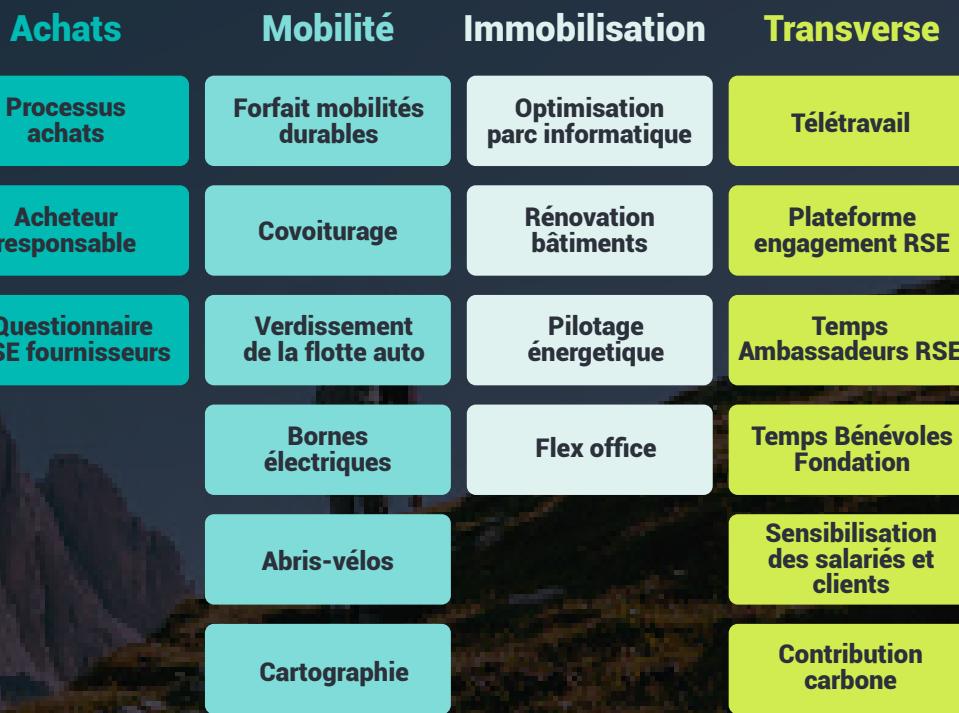
Pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici 2030, le Groupe a identifié ses 3 principaux leviers sur lesquels agir :

1. **Les achats** : acheter moins, mieux et centraliser
2. **La mobilité** : optimiser les déplacements, réduire la distance et la fréquence
3. **Les immobilisations** avec notamment :
 - **Le numérique responsable** : prolonger l'usage et reconditionner le matériel
 - **Les bâtiments** : optimiser l'espace, rénover et autoconsommer

En parallèle de ces actions directes, une série d'actions indirectes a été identifiée pour sensibiliser et diffuser la culture RSE dans toute l'entreprise et auprès de ses parties prenantes.

35 %

Part des actions du plan d'action
bas carbone déjà réalisées
(2024)



13 actions directes
de réduction des émissions de GES

**6 actions
indirectes**
de réduction
des émissions
de GES

5.3

Acheter moins et mieux

Premier poste d'émissions, les achats représentent dès lors un levier essentiel pour réduire l'empreinte carbone de Baker Tilly.

Si des pratiques responsables et éthiques sont d'ores et déjà en place (cf partie 4.6), le Groupe doit, pour réduire son empreinte carbone de 30 % d'ici 2030, intégrer également des critères environnementaux lors de ses actes d'achat. L'objectif : acheter moins, mieux et centraliser.

Pour accélérer l'intégration des critères RSE, notamment environnementaux, dans les actes d'achat, un poste de Responsable des Achats durables a été créé en 2024.

23,8 tCO₂e

Intensité carbone par K€
d'achats réalisés
(2023)

En 2022, Baker Tilly a signé la charte RFAR (Relations fournisseurs et achats responsables) qui intègre, elle aussi, des critères environnementaux. Les acheteurs du Groupe s'engagent notamment à apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie et à intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale.



Réduire
la consommation
(conception, énergie)



Réduire
les déchets



Recycler
au maximum
(fabrication, consommation,
seconde vie)



Répéter
(reboucler au maximum les
processus de fin de vie)



Réparer
(augmenter la durée de vie)

**Les
5R**

des achats
de Baker Tilly



ZOOM SUR

Les actions qui contribuent à décarboner les achats

RÉDUIRE LE PLASTIQUE

Pour l'ensemble de ses 60 bureaux, le Groupe a fait le choix de remplacer la vaisselle jetable et les bouteilles en plastique par de la vaisselle réutilisable (tasses, verres, assiettes, couverts...).

Lors des événements, les collaborateurs sont incités à utiliser des gourdes.

6,62

tonnes de déchets économisées par les actions de réemploi (2023)

PROGRAMME RÉFLEXE RÉEMPLOI

En tant que membre de l'ADECC (Association pour le développement de l'économie circulaire et collaborative), à l'initiative de la CCI Maine & Loire, Baker Tilly a rejoint le programme Réflexe Réemploi.

Dans le cadre de ce programme, le Groupe a multiplié les initiatives pour réemployer le matériel de bureau :

- ✓ plus de 100 matériels et mobiliers de bureau ont été donnés par le bureau de Cholet à l'agglomération choletaise, à des entreprises ou des associations,
- ✓ une cinquantaine de mobilier de bureaux a été reconditionnée au siège de Baker Tilly à Angers, par Revisit, une entreprise engagée du territoire, labellisée Ruptur,
- ✓ la pratique du réemploi de matériels de bureau a été mise en œuvre dans une dizaine de bureaux du Groupe en 2022 et 2023.

66

Dans le cadre du réaménagement du bureau d'Angers, nous avons fait appel à l'association Revisit, qui donne une seconde vie au mobilier de bureau. Grâce à Revisit, nous avons, par exemple, transformé des bureaux avec retour pour réduire leur taille et gagner de l'espace dans nos locaux. D'autres bureaux, comme celui du Mans ont suivi le mouvement.

99**Sophie Veger**

Responsable des services généraux
Baker Tilly



5.4

Favoriser une mobilité plus durable

Second poste d'émissions de GES, les déplacements génèrent près de 30 % de l'empreinte carbone du Groupe.

Semaine de la mobilité, forfait mobilités durables, plateforme de covoiturage, verdissement de la flotte automobile, installation progressive de bornes électriques sur nos sites... Baker Tilly met en place de nombreuses actions pour décarboner la mobilité, à la fois des déplacements professionnels et des déplacements domicile-travail.

5 897 km

total moyen par collaborateur par an pour les déplacements domicile-travail

17

17 sites prioritaires pour les abris-vélo

25,62 %

Part de mobilité douce dans l'ensemble des déplacements collaborateurs (2023)

L'enquête mobilité

Chaque année, une enquête mobilité est réalisée à l'échelle du Groupe. Elle permet de collecter les données relatives aux déplacements domicile-travail des collaborateurs, qui viennent ensuite alimenter son Bilan Carbone®.

Cette enquête permet également d'analyser les habitudes des collaborateurs en matière de déplacement et les potentielles évolutions d'une année sur l'autre.

Cet outil est essentiel pour prioriser les aménagements entre les différents bureaux et proposer les bons dispositifs à nos collaborateurs.

ZOOM SUR

Les actions qui contribuent à décarboner les déplacements

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Pour inciter les collaborateurs à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à leurs déplacements domicile-travail, Baker Tilly a mis en place le Forfait mobilités durables (FMD).

Effectif depuis janvier 2024, il permet aux collaborateurs qui privilégient la mobilité douce, en se déplaçant en vélo, trottinette, covoiturage, auto-partage avec un véhicule électrique, hybride ou hydrogène, scooter électrique, de bénéficier d'un soutien financier allant jusqu'à 300 € par an et par salariée.

10 %

Part des collaborateurs bénéficiant du FMD (2024)

66

En 2024, nous avons mis en place le forfait mobilités durables (FMD). En un an près de 10 % de l'effectif y a souscrit, un chiffre qui augmente progressivement. Pour ma part, je me déplace quotidiennement à vélo, ce qui est bon à la fois pour ma santé et la planète.

99

Antoine Ecuyer
Chargé de recrutement
Baker Tilly

LA SEMAINE DE LA MOBILITÉ

En juin, a lieu la semaine de la mobilité chez Baker Tilly. L'occasion d'inciter les collaborateurs du Groupe à se rendre au travail en privilégiant des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement : la marche à pied, le vélo, la trottinette, les transports en commun ou bien le covoiturage.

Plusieurs actions sont mises en place dans le cadre de la semaine de la mobilité :

- ✓ un défi mobilité entre bureaux,
- ✓ un rappel sur le Forfait mobilités durables,
- ✓ des animations, par différentes associations, pour sensibiliser et aider les équipes à entretenir leurs vélos,
- ✓ l'annonce du partenariat avec Blablacar Daily pour le covoiturage.

FAVORISER LE COVOITURAGE

En 2024, Baker Tilly a annoncé un partenariat avec la plateforme Blablacar Daily, premier réseau de covoiturage en France.

En s'inscrivant sur la plateforme, les collaborateurs du Groupe sont directement mis en relation avec leurs collègues proposant du covoiturage.

Tout au long de l'année, et plus particulièrement lors de la semaine de la mobilité, les collaborateurs sont incités à privilégier le covoiturage.

Les bénéfices ?

- ✓ Contribuer à réduire l'empreinte carbone du Groupe,
- ✓ créer du lien,
- ✓ augmenter leur pouvoir d'achat grâce au Forfait mobilités durables, à la prime covoiturage du Gouvernement et à la mutualisation des frais.

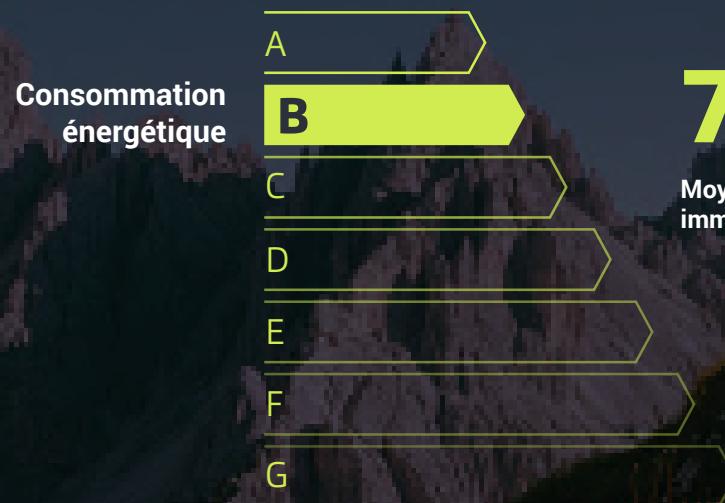


5.5

Réduire l'impact des bâtiments et de l'IT

11 % des émissions de gaz à effet de serre au sein du Groupe concernent les immobilisations. Celles-ci font référence aux biens de l'entreprise qui génèrent des émissions sur l'ensemble de leur cycle de vie.

Les principales immobilisations du Groupe concernent les bâtiments et le parc informatique.



Éco-construction et éco-rénovation des bâtiments

Avec près de 60 bureaux sur l'ensemble du territoire, le parc immobilier du Groupe pèse sur son Bilan Carbone®. Pour limiter son impact environnemental, Baker Tilly intègre des critères RSE à son cahier des charges « immobilier ».

Une charte « immobilier » a été définie en 2019 et est régulièrement mise à jour pour intégrer de nouveaux critères en matière de RSE, d'empreinte carbone ou encore de performance énergétique.

Des études, réalisées par un prestataire sensible aux enjeux RSE, sont en cours sur l'optimisation globale du parc immobilier, notamment pour limiter l'artificialisation des sols liée à l'accroissement futur des activités du Groupe.

Déployer un plan de sobriété énergétique

Fin 2022, le Groupe a annoncé un plan de sobriété pour réduire sa consommation énergétique. Il est constitué de trois phases, de la plus simple et immédiate, à la plus complexe et ambitieuse.

En premier lieu, le Groupe a diffusé des écogestes simples et utiles à ses équipes à travers un livret de bonnes pratiques.

En parallèle, le pôle RSE, avec l'aide des Ambassadeurs RSE, a collecté les données relatives aux consommations énergétiques de l'ensemble des établissements.

Différentes actions ont été menées en 2024 afin d'améliorer l'empreinte énergétique du Groupe. Des sujets

de fond sont en cours d'étude, notamment autour des enjeux d'isolation et de rénovation des bâtiments, d'autoconsommation...

Par ailleurs, Baker Tilly a recourt, depuis 2021, à l'achat d'électricité verte auprès d'*Énergie d'ici* pour la quasi-totalité de son parc immobilier.

90 %

Bureaux alimentés
en électricité verte
(2024)



Allonger la durée de vie du parc informatique

En tant qu'entreprise de service, le numérique est un levier de décarbonation des activités du Groupe. C'est pourquoi, la Direction des Systèmes d'Information (DSI) de Baker Tilly s'engage à allonger la durée de vie de son parc informatique.

Pour poursuivre son engagement en faveur du numérique responsable, le Groupe s'appuie sur l'expertise de Tibco, une entreprise de services numériques (ESN) engagée en RSE, labellisée Numérique Responsable et porteur de la méthode perma'touch.

66

En tant que fournisseur engagé, Tibco accompagne la DSI de Baker Tilly pour intégrer la RSE dans ses systèmes d'information. Parce que 80 % de l'empreinte carbone d'une DSI est liée au matériel, notre priorité est d'allonger la durée de vie du matériel informatique utilisé par les 2 200 collaborateurs du Groupe. En 2024, nous avons, par exemple, amélioré la performance d'un millier de PC afin d'allonger leur durée de vie.

99

Eric Coly
Directeur RSE
Tibco





A large, semi-transparent white circle is centered over the image, enclosing the central text area.

Un grand merci à l'ensemble des collaborateurs
du Groupe qui contribuent, par leurs gestes
du quotidien et l'intégration de la RSE à leurs
métiers, à un avenir plus durable.



La société Baker Tilly STREGO SAS, qui exerce
ses activités sous le nom de Baker Tilly,
est membre du réseau mondial Baker Tilly
International Ltd, dont les membres sont des
entités juridiques distinctes et indépendantes.

Siège social : 4 rue Papiau de la Verrie - 49 009 ANGERS



www.bakertilly.fr