



Rapport RSE

2025



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



Sophie Bachelot
Chargée de communication
Baker Tilly



Élodie Vigneron
Chargée de création graphique
Baker Tilly



Nicolas Dady
Chargé de création graphique
Baker Tilly



Justine Montat
Chargée RSE en alternance
Baker Tilly

Remerciements

Ce nouveau 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, Sylvain de Chaumont, Halima Bensalah, Cyrille Baud, Anne Bluteau, Arnaud Bergero, Delphine Leduc, Alan Fustec, Éléonore Bohuon, Lucie Dufossé, Delphine Roth, Sylvie Colineau, Jacques-Joseph Bouyer, Lisa Simier, Claire Lannez, Antoine Guiot, Sophie Veger, Lucas Manceau, Benjamin Lemoine, Léa Mansour Dollé, Benjamin Keundjian, Morgane Paradis, Cindy Kerner, Natacha Aubriot, Sarah Papin, Barbara Bulteau, Antoine Payot, Benoît Albert, Océane Sochard, Charlène Chavonet, Matthieu Chancerel, Laura Gaullier, Antoine Ecuyer, Anthony Gachet, Emmanuel Lamour, Charlotte Medeiros ainsi qu'à nos parties prenantes externes : Francesca Lagerberg (Baker Tilly International), Yann Queinnec (Admical), Anne-Françoise Floch (Aldev), 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 et également tous ceux qui réalisent du mécénat et participent aux actions solidaires de Baker Tilly.

Édito

Plus qu'un simple exercice de reporting, ce second rapport RSE reflète une vision exigeante et assumée de la responsabilité d'entreprise. Dans un environnement économique et réglementaire en recomposition, le Groupe poursuit sa trajectoire avec détermination, en consolidant ses choix stratégiques et en inscrivant ses actions dans une logique de progrès continu et mesurable.

Dans un contexte RSE moins lisible en 2025, comment le Groupe a-t-il poursuivi ses engagements ?

L'environnement réglementaire de la RSE a effectivement connu, en 2025, un net ralentissement. Les évolutions du dispositif Omnibus, les incertitudes persistantes liées à la CSRD et un environnement international instable ont réduit la visibilité des entreprises sur leurs obligations futures.

Nous avons, de notre côté, fait le choix de maintenir une politique RSE forte et structurée. Même en dehors du périmètre CSRD, le Groupe poursuit ses engagements avec la même exigence en s'appuyant sur des principes de transparence, d'impact positif et d'amélioration continue de ses pratiques. La RSE reste ainsi pleinement intégrée à notre stratégie globale, non comme une contrainte réglementaire, mais comme un levier de création de valeur durable et de confiance pour toutes nos parties prenantes.

Comment le Groupe incarne-t-il cette RSE globale et engagée ?

Si les enjeux environnementaux occupent une place importante dans la démarche RSE, sa dimension sociale est tout aussi déterminante pour une société de services comme la nôtre, profondément ancrée dans l'humain. Le Groupe a, ainsi, à cœur de maintenir et de développer une politique RH solide et ambitieuse. La triple comptabilité, que nous avons d'ailleurs engagée en 2025, est là pour attester des réels efforts et engagements pris sur le sujet.

La Fondation Baker Tilly & Oratio contribue également activement à cette dynamique en soutenant des initiatives à fort impact social sur notre territoire d'intervention. Grâce à la montée en puissance de ses moyens et à la professionnalisation de son fonctionnement, elle a déjà accompagné plus de 80 associations depuis sa création.

La RSE s'exprime aussi à travers l'offre de services proposée à nos clients ; une offre globale œuvrant tant au développement de leur activité qu'à leur transition écologique.

Quelles dynamiques structurent aujourd'hui le développement de la RSE chez Baker Tilly ?

Le Groupe a accéléré la structuration de sa démarche RSE grâce à l'intégration d'outils digitaux dédiés au pilotage du reporting et des référentiels RSE. Cette évolution renforce notre capacité à mesurer, suivre et piloter nos engagements de manière homogène et performante. Nous nous préparons, en outre actuellement, au renouvellement de notre labellisation LUCIE pour une nouvelle période de 4 ans ; une étape qui viendra conforter la solidité de la démarche et souligner la pertinence de nos choix en matière de durabilité.

Le Groupe poursuit, par ailleurs, sa réflexion vers le statut de société à mission. L'adoption de ce statut par Goodwill-management, première entité du Groupe concernée, marque une avancée dans la structuration d'un modèle de développement intégrant sa raison d'être.

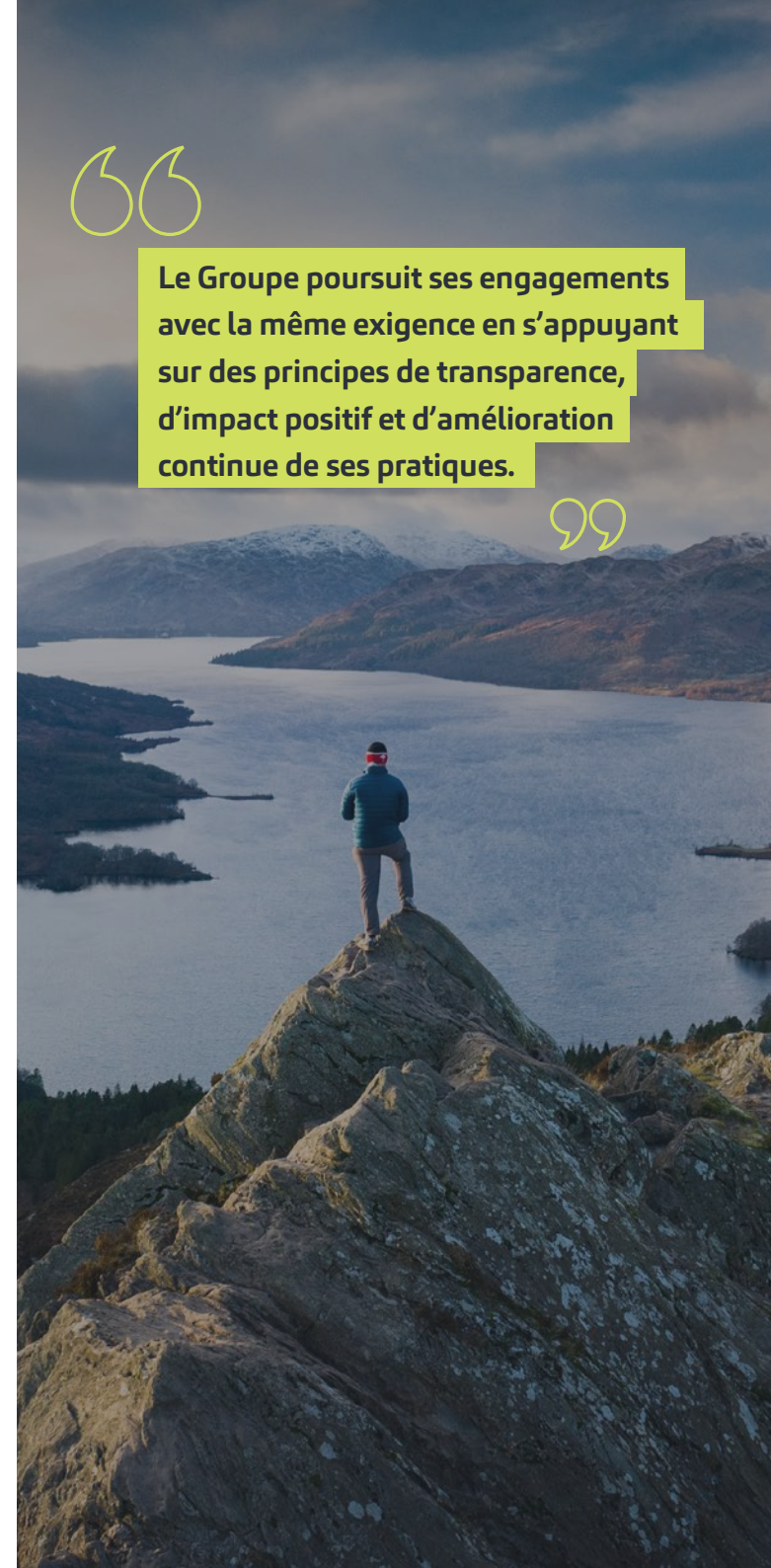
Enfin, à travers son plan stratégique, Convergence 2030, le Groupe porte haut et fort l'engagement de ses associés et ses équipes, pleinement mobilisés dans une trajectoire responsable et durable, appelée à se poursuivre et à se renforcer.

Samuel Ronflé

Président
Baker Tilly



Le Groupe poursuit ses engagements avec la même exigence en s'appuyant sur des principes de transparence, d'impact positif et d'amélioration continue de ses pratiques.



A person is standing on a rocky mountain peak, looking out over a vast landscape. In the background, there is a large lake and rolling mountains under a cloudy sky. The scene is captured in a wide-angle shot, emphasizing the scale of the environment.

Sommaire

La RSE de Baker Tilly
en chiffres **5**

¹ Baker Tilly **6**

² Stratégie et enjeux
de durabilité **17**

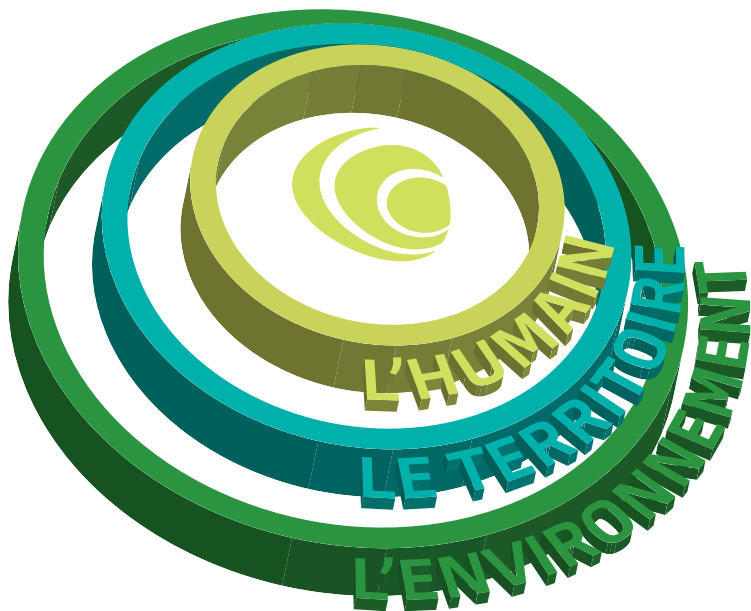
³ L'humain, la plus grande
richesse de Baker Tilly **34**

⁴ Contribuer à un territoire
dynamique et durable **67**

⁵ Préserver l'environnement **92**

La RSE de Baker Tilly en chiffres

LES 3 PILIERS



Pilier

Humain

93 /100

Index Egapro
(année fiscale 2024-2025)



92,2 %

de CDI
(au 31 août 2025)

93 %

de l'effectif formé
par an
(2025)

90 %

de collaborateurs satisfaits
de leur cadre de travail
(2025)

20 /60

Nombre de bureaux
avec un ambassadeur RSE
(Novembre 2025)



Pilier

Territoire

4,3 /5

Note moyenne de
satisfaction clients
(2025)

Enquête SAS Baker Tilly Strego
(ESRH / AECC / Audit / Consulting)

88

associations soutenues
via la Fondation depuis 2013
(2025)



20 %

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



Pilier

Environnement

34 %

Part de mobilité douce
dans l'ensemble
des déplacements
collaborateurs
(2024-2025)

3,5 tCO₂ eq /salarié

Empreinte carbone
par salarié
(Bilan Carbone® 2024)

276 /2 200

Nombre d'utilisateurs
du forfait mobilités durables
(Juin 2025)



86 %

Part des bureaux avec
un fournisseur d'électricité verte
(2024-2025)

A scenic landscape photograph serves as the background. It shows a person standing on a rocky mountain peak, looking out over a calm lake and distant mountains under a cloudy sky. The image is partially obscured by a dark overlay and white curved lines that frame the text.

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 121 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, classé parmi les 10 premiers réseaux mondiaux d'audit et de conseil, l'entreprise ouvre de nouvelles perspectives de développement à l'échelle mondiale, tout en renforçant son engagement envers la RSE.

**Now,
for tomorrow**



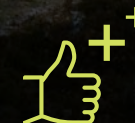
219 M€
chiffre d'affaires



2 200
collaborateurs



121
associés pour
l'exercice 2024-2025



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.

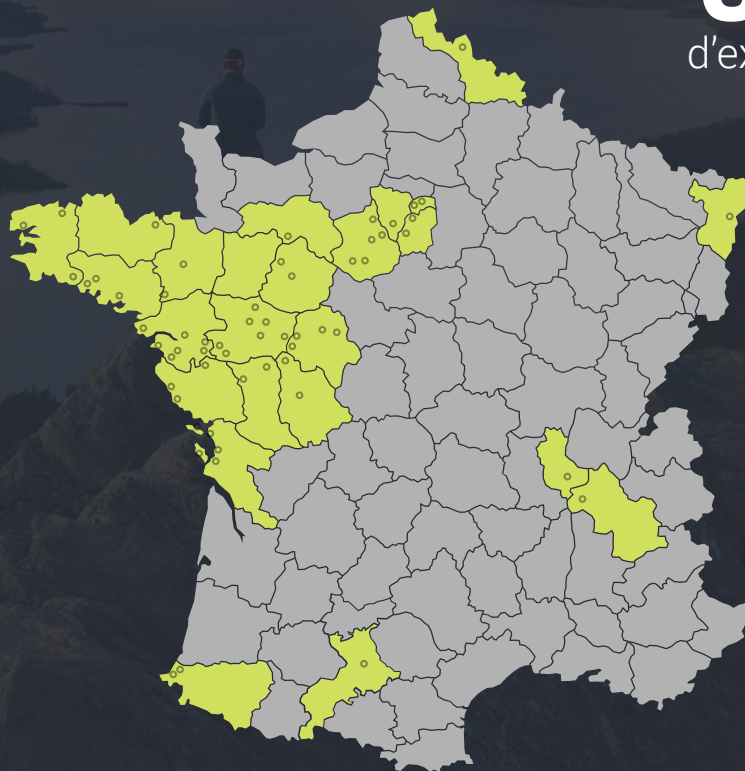
Sa stratégie de croissance externe permet à la fois de répondre à son ambition de couvrir l'ensemble du territoire national, notamment les métropoles, tout en proposant de nouvelles offres.

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 143 pays.

Top **10**
en France

+ de

60 ans
d'expérience



60
bureaux



10
nouveaux bureaux
depuis 2021

**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...

1 030 collaborateurs
dont 134 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
/ 2 050 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 258 collaborateurs
dont 116 avocats et 20 juristes



Expertise RH et Sociale

Pilotage stratégique des politiques RH, digitalisation des processus et intégration SIRH, sécurisation réglementaire et maîtrise des risques sociaux, optimisation des dispositifs de rémunération et des coûts RH, développement des compétences clés et accompagnement des transformations.

325 collaborateurs
9 500 clients accompagnés



Advisory

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

100 collaborateurs dédiés
4 300 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 volatil, tout en accompagnant leur transition vers un modèle de développement durable et résilient.

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



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.



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.



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 en France. 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 en France



Sylvain de Chaumont
Président
Oratio Avocats



Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly en France



Halima Bensalah
Directeur Délégué
aux Marchés



Ludovic Griveau
Directeur Délégué
aux Territoires



Laurent Rivault
Directeur Délégué
aux Activités



Laurence Lambin
Attachée
de direction

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 en France



Laurent Rivault
Directeur Délégué
aux Activités



Philippe Gislard
Directeur
Administratif
et Financier



Thibaut Rimaud
Directeur RH, RSE
et Communication
interne



Anne Bluteau
Directeur Clients



Olivier Clos
Directeur des Systèmes
d'Information et Projets
Groupe



Philippe Cabon
Directeur de l'Activité
Expertise RH et
sociale



Antoine Guiot
Directeur 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 en France
- **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-Occitanie
- **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 2026, 11 nouveaux associés, portant ainsi leur nombre à 133.

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.



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



Sylvain de Chaumont
Président
Oratio Avocats



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.



Laure Mounier
Directeur Général
Baker Tilly

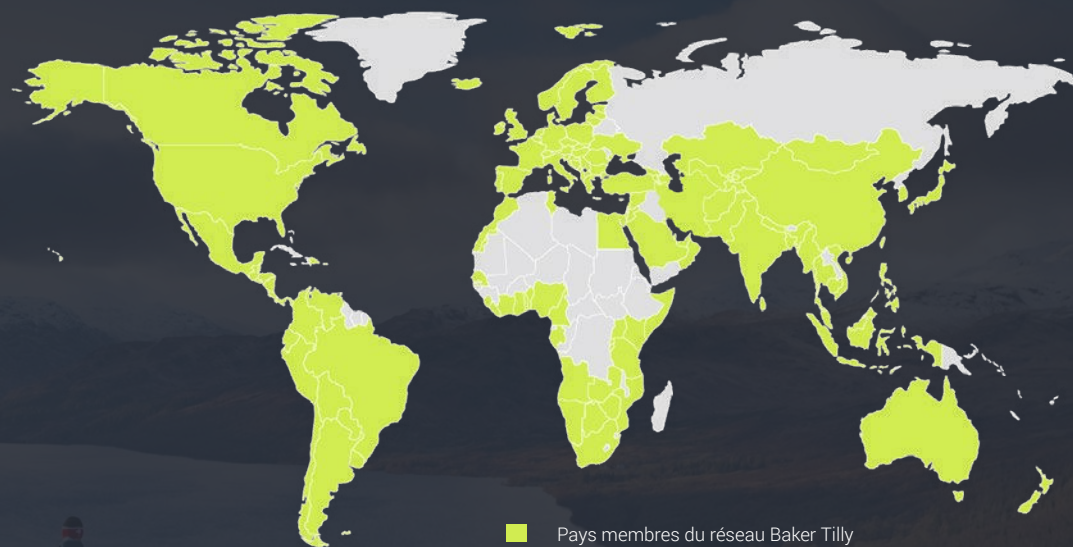


1.4

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.



50 400
collaborateurs



754
bureaux



147
pays



6,8 Mds\$
chiffres d'affaires



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 présentées à la conférence mondiale dédiée à l'advisory, à Varsovie, au cours de laquelle Arnaud Bergero a présenté la stratégie mondiale ESG du réseau, élaborée avec le soutien de Harsh Maheshwari, Global Advisory Services Leader.

Lors de l'édition 2025 des Baker Tilly Awards, organisés par le réseau international Baker Tilly, les équipes de Baker Tilly en France ont eu l'honneur de recevoir le prix « Rising Star – New Partner ».

Cette distinction met en lumière les leaders prometteurs dont le parcours illustre la croissance, la collaboration, le sens du défi et l'ambition. C'est Arnaud Bergero, Directeur Général de Goodwill-management, Associé

Baker Tilly depuis début 2025 et référent mondial ESG, qui a été distingué à cette occasion.

À travers cette récompense, Baker Tilly International salue son engagement, sa vision du conseil durable et sa capacité à fédérer les membres du réseau autour d'une même ambition : faire de la soutenabilité un levier de performance partagée.



Ce prix représente bien plus qu'une reconnaissance personnelle : il illustre à quel point l'ESG est aujourd'hui un enjeu essentiel pour la compétitivité de nos clients.



Arnaud Bergero

Directeur Général de Goodwill-management et
Réfèrent 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.

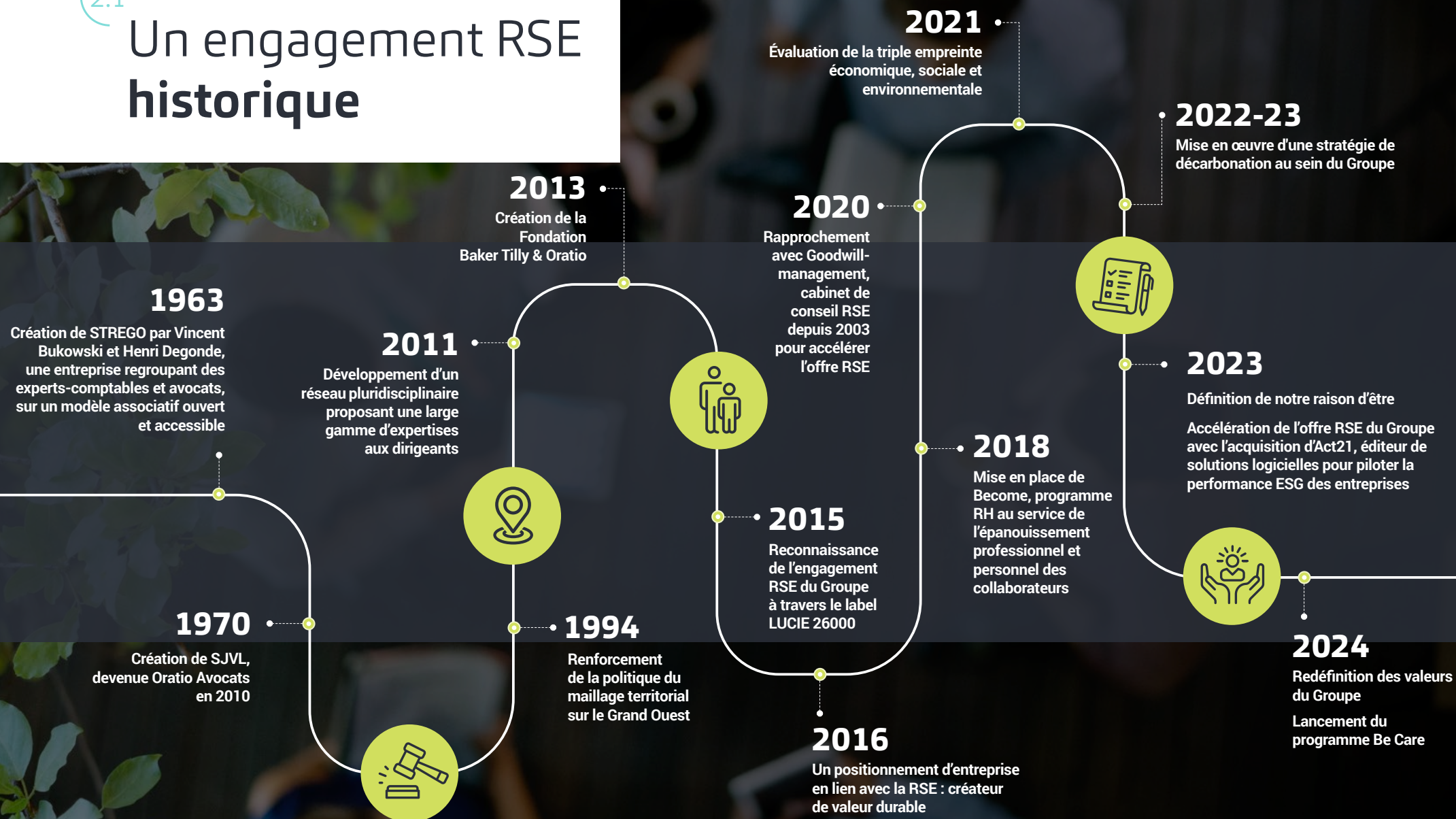
2

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	La CSRD : une année de grands changements	27
2.8	Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital	30
2.9	Les limites et défis à venir	33

2.1

Un engagement RSE historique



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.

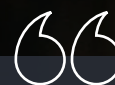
Elle exprime la raison pour laquelle notre entreprise existe et son utilité.

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

En mai 2025, Goodwill-management, filiale du Groupe spécialisée en conseil RSE, devient 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.



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.



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.



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.



Thibaut Rimaud

Directeur des Ressources Humaines,
RSE et Communication interne
Baker Tilly



- **La confiance**, pour nourrir des relations durables
- **Le collectif**, pour réussir ensemble
- **L'audace**, pour oser oser
- **L'engagement**, pour soutenir une croissance responsable



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**.



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.



Samuel Ronflé
Président
Baker Tilly



Les fondamentaux

Relation client
de proximité



Expertise métier



RSE



Digital



International



CONVERGENCE
NOW FOR 2030

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

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.



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.



Thomas Lable

Responsable RSE
Baker Tilly



Labellisé LUCIE
26000 depuis

10 ans

83,3 %

d'engagements réalisés ou
partiellement réalisés post audit
de suivi d'avril 2025



Gouvernance
responsable



Droits de
l'Homme



Relations &
conditions
de travail
responsables



Environnement



Éthique des
affaires



Intérêt des
consommateurs



Développement
local et intérêt
général

Le Groupe soutient le Pacte mondial

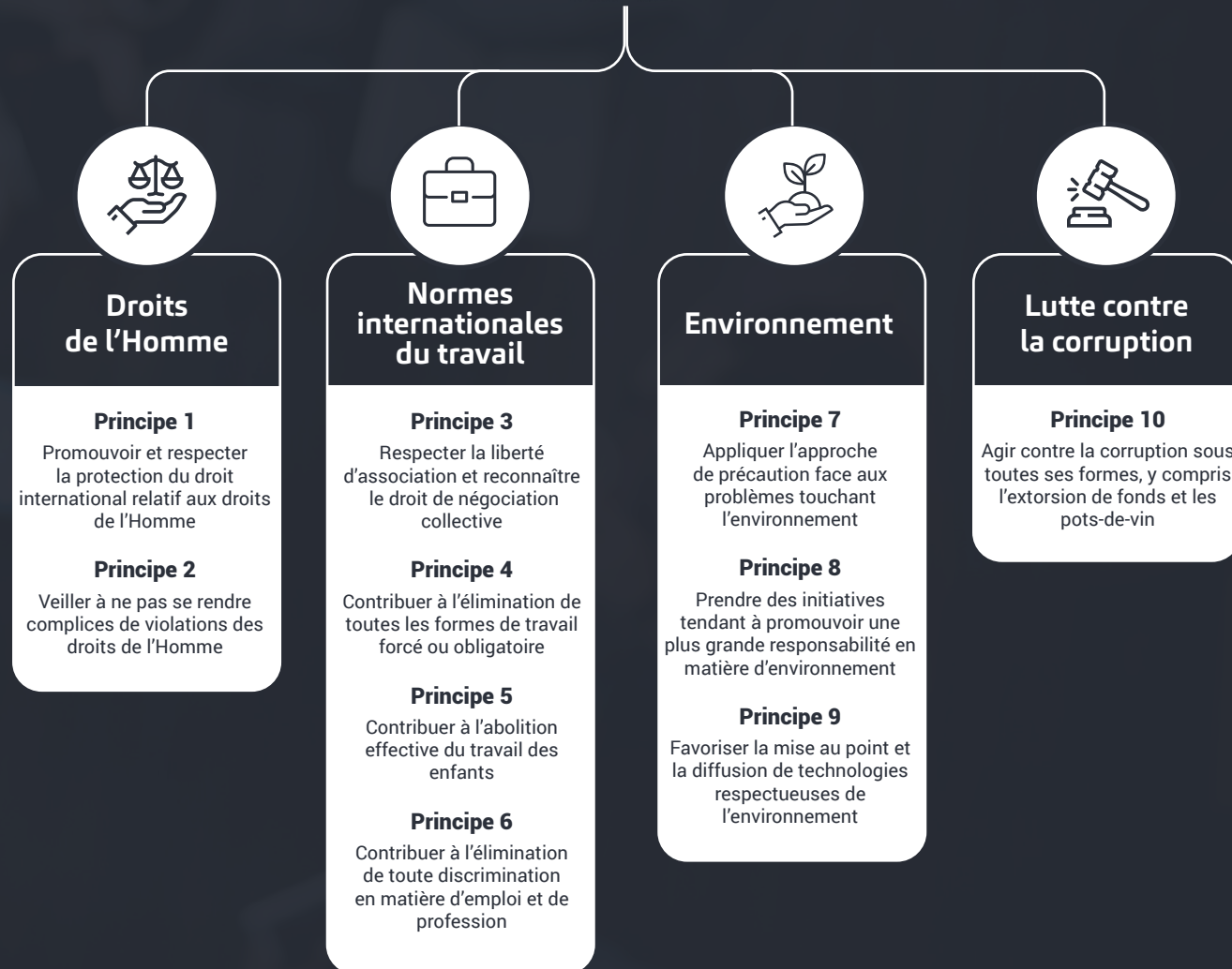
Depuis 2024, Baker Tilly est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

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 25 000 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...



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.



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 de ses clients, en leur offrant une écoute attentive et des conseils à forte valeur ajoutée pour les accompagner dans un environnement de plus en plus incertain. Soucieux d'aller plus loin, le Groupe mobilise également son expertise en matière de RSE afin de les guider vers une performance à la fois durable et globale.

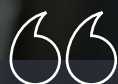
Parce que les partenaires et fournisseurs du Groupe contribuent à son succès, Baker Tilly promeut des relations sur le long terme, de préférence avec des acteurs locaux, qui partagent ses valeurs. Transparence, confiance, équité et intégrité sont les fondements de relations économiques saines et pérennes.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



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.



Ludovic Griveau

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



2.7

La **CSRD** : une année de grands changements

La CSRD, directive européenne de reporting extrafinancier, a connu une année 2025 mouvementée. Son contenu a été revu et simplifié, les dates de mises en œuvre repoussées et les seuils d'application modifiés.

Baker Tilly est sorti des seuils et n'est donc plus assujéti à cette réglementation.

Pour autant le Groupe a poursuivi l'analyse de sa double matérialité, démarche qui conserve toute sa pertinence, même en dehors du cadre de la CSRD.

Découvrez les résultats de cette analyse.

À noter également que Baker Tilly s'intéressera, en 2026 et 2027, à la VSME ainsi qu'au probable VS (Voluntary Standard) futur standard volontaire de l'UE, en cours de préparation au niveau des instances européennes. Standard qui sera basé sur la VSME, mais destiné à un périmètre plus large.



Même si notre Groupe n'est plus soumis directement à la CSRD du fait de la révision des seuils, ce n'est absolument pas la réglementation qui motive notre démarche. Depuis longtemps, la dynamique RSE est solidement ancrée dans notre culture. Elle structure nos actions, guide nos décisions et crée de la valeur, bien au-delà des obligations normatives.

Nous mesurons concrètement les bénéfices de nos engagements : amélioration de l'impact environnemental, attractivité des talents, qualité de vie au travail, performance opérationnelle, confiance renforcée de nos parties prenantes.

C'est cette conviction, éprouvée dans notre quotidien, qui nous pousse à poursuivre et accélérer.

Dans cette logique, nous allons étudier le référentiel VSME, qui

apporte un cadre volontaire intéressant pour les entreprises non soumises à la CSRD. Mais compte tenu de notre taille et de notre maturité, nous irons clairement au-delà.

Les ESRS simplifiés (European Sustainability Reporting Standards) constituent un horizon plus cohérent avec nos ambitions : ils offrent la rigueur, la comparabilité et la lisibilité nécessaires pour structurer un reporting ESG pertinent et fidèle à la réalité de nos engagements.

Notre objectif n'est donc pas de « faire de la conformité », mais de continuer à transformer durablement notre modèle, en alignant nos performances financières et extra-financières avec la même exigence.



Delphine Leduc

Associée et Directrice du pôle Stratégie et audit ESG
Baker Tilly



L'analyse de double matérialité de Baker Tilly, démarche essentielle pour l'identification des principaux enjeux ESG du Groupe.

Avec l'appui de sa filiale Goodwill-management, le Groupe a approfondi en 2025 son analyse de double matérialité afin de distinguer et valider les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance auxquels il doit prêter un soin particulier (les enjeux dits « matériels »).

Pour chaque enjeu, l'analyse de double matérialité évalue 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.

À chaque fois, l'analyse de la « matérialité » ou non de l'enjeu est exécutée sous trois prismes, appelés IRO :

- Impacts
- Risques
- Opportunités

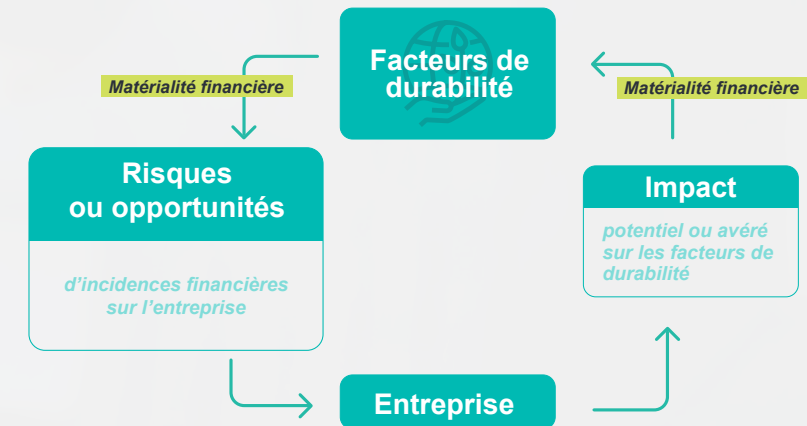
Les IRO de chaque enjeu font notamment l'objet d'une cotation via une échelle de notation, sur la base de tout ou partie de ces critères :

- Importance
- Portée
- Rémédiabilité
- Probabilité d'occurrence

Le résultat sert à structurer et orienter efficacement la stratégie RSE de toute entreprise se prêtant à l'exercice. Il constitue également un prérequis nécessaire à tout rapport de durabilité pour les entreprises assujetties à la CSRD (Baker Tilly est actuellement en dessous des seuils) et est essentiel pour produire des reportings solides et transparents.

Une question de durabilité est importante **d'un point de vue financier** si elle déclenche ou peut déclencher des effets financiers importants sur l'entreprise : performance, développement, cash flows, coût du capital, accès aux financements...

Une question de durabilité est importante **du point de vue de l'impact** si l'entreprise a une incidence significative réelle ou potentielle, positive ou négative, sur les personnes ou l'environnement à court, moyen et long terme.



Les enjeux ESG du groupe Baker Tilly

SOCIAL

Enjeux matériels

Conditions de travail des collaborateurs du Groupe
Égalité de traitement / chances des collaborateurs du Groupe
Droits et intérêts des clients du Groupe

Enjeux non matériels

Droits humains des collaborateurs du Groupe
Devoir de vigilance des travailleurs de la chaîne de valeur
Droits humains des communautés locales

ENVIRONNEMENT

Enjeux matériels

Changement climatique
Pollution de l'air et microplastiques
Ressources entrantes

Enjeux non matériels

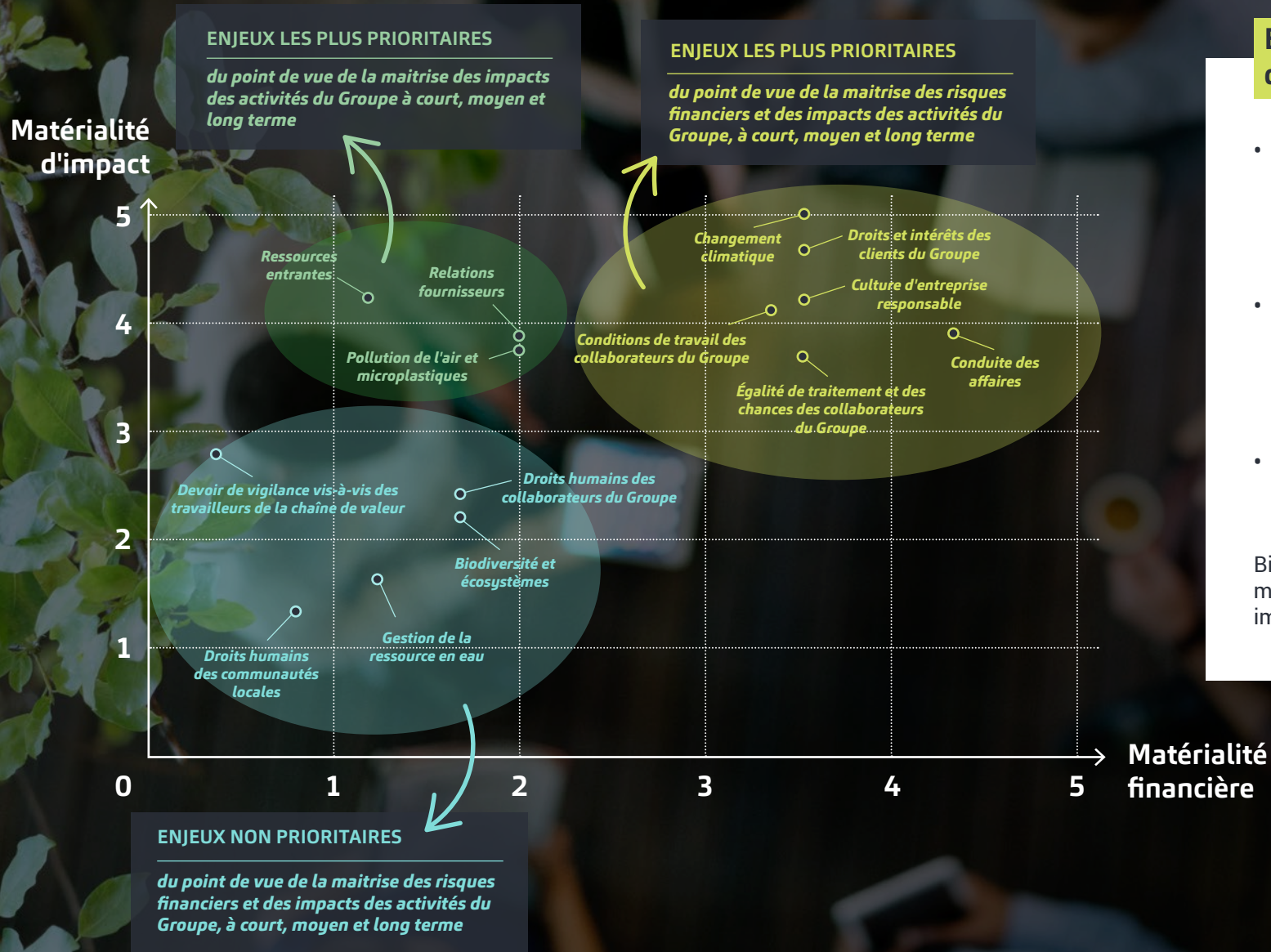
Gestion de la ressource en eau
Biodiversité et écosystèmes

GOUVERNANCE

Enjeux matériels

Culture d'entreprise responsable
Conduite des affaires
Relations fournisseurs

Matrice de matérialité consolidée



Enjeux non matériels, quelques précisions :

- **Droits des salariés** : nos bureaux sont exclusivement en France. Le droit français s'applique, ce qui implique peu d'enjeux autour du respect des droits humains, du travail forcé, etc.
- **Devoir de vigilance et droits des communautés locales** : nos fournisseurs de Rang 1 sont principalement français ou européens. Droits locaux globalement protecteurs donc.
- **Eau et biodiversité** : l'activité tertiaire du Groupe génère moins d'impact sur ces sujets que d'autres formes d'industries.

Bien que non matériels dans notre matrice de matérialité, tous ces enjeux restent néanmoins importants dans l'absolu.

2.8

Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital

Contexte

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 (T3K)**. 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.

Jusqu'à présent Baker Tilly réalisait sa triple empreinte. En 2025, le Groupe a décidé de mettre en place une comptabilité en triple capital intégrant les limites planétaires.



Baker Tilly a été, dès 2021, l'une des premières entreprises à mesurer sa triple empreinte. Le Groupe se devait d'aller un cran plus loin avec la mise en place d'une triple comptabilité évaluant ses dettes ou créances sur l'environnement et la société. C'est chose faite en 2025.

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.



Alan Fustec

Fondateur et Directeur R&D
Goodwill-management



Résultats 2025



Empreinte sociale et sociétale

+ 7 357 k€ de valeur créée



Empreinte environnementale

- 668 k€ de valeur détruite

2.8

Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital

Analyse

Le Groupe a réalisé une mesure de ses impacts environnementaux et sociaux au regard des limites planétaires et des pratiques sociales sectorielles.

La politique RH du Groupe se distingue dans les résultats grâce aux nombreuses actions mises en place : très peu d'accidentologie, très peu de contrats précaires, un taux de formation des collaborateurs élevé, une politique RH favorable aux alternants, des écarts de rémunération femmes-hommes contenus, notre politique proactive de mécénat ou encore de télétravail.

Il en ressort un enjeu social sur lequel nous pouvons contribuer davantage : l'emploi de juniors, seniors et personnes en situation de handicap. Ces publics font déjà partie des effectifs mais des actions complémentaires peuvent être menées pour améliorer encore leur insertion professionnelle.

Le Groupe est donc bien positionné en matière de politique RH par rapport aux pratiques sectorielles.

Concernant nos impacts environnementaux, nous dépassons aujourd'hui 4 limites planétaires sur 7 sur les enjeux du climat, de la pollution de l'air, de l'eau et des déchets. C'est sur le climat et les déchets que nous avons le plus fort impact.

Aujourd'hui aucune entreprise n'a une empreinte environnementale positive, notre Groupe doit tendre vers une empreinte qui se rapproche de zéro à long terme.

Des leviers d'action possibles pour réduire nos pressions sur l'environnement : la gestion de nos achats informatiques, la sélection de nos prestataires d'hébergement et restauration et nos choix dans l'agencement et l'aménagement de nos bureaux.



Empreinte environnementale

L'entreprise impacte
l'environnement...



Émissions de GES



Atteinte
à la biodiversité



Gestion
des déchets

Conséquences économiques
liées à l'usage
du capital naturel



Empreinte sociale

L'entreprise impacte
ses salariés et la société



Santé/sécurité
au travail



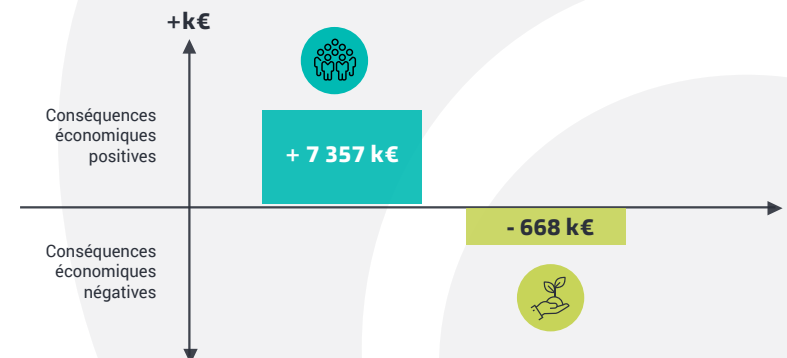
Formation



Égalité
femmes-hommes

Conséquences économiques
liées à l'usage du capital
social et sociétal

RÉSULTATS



2.8

Aller plus loin, avec une comptabilité en triple capital

Empreinte **sociale et sociétale** directe : 8 impacts évalués



Santé et sécurité

Perte de pouvoir d'achat
des salariés

Coût des accidents
du travail et maladies
professionnelles pour la
Sécurité sociale



Précarité de l'emploi (CDD, intérim)

Perte de pouvoir d'achat
de salariés

Coût des emplois précaires
pour la collectivité



Insertion professionnelle (handicapés, juniors, seniors)

Gain de pouvoir d'achat
des personnes

Coût du chômage évité par
l'emploi de ces personnes



Mécénat

Gain lié au mécénat
de compétences
et aux dons



Écarts salariaux hommes/ femmes

Perte de pouvoir d'achat
pour les femmes moins
rémunérées



Télétravail

Gain lié au temps de
trajet évité aux salariés



Formation

Manque à gagner des salariés
par l'absence de formation

Gain de pouvoir d'achat des
alternants

Coût du chômage évité à
la collectivité par l'emploi
d'alternants



Achats au secteur protégé

Gain lié aux prestations
sociales évitées par
l'emploi de salariés du
secteur protégé



Émissions de gaz à effet de serre

Contribution au
réchauffement climatique



Pollution de l'air (PM10, PM2.5, NOx, NH3, SO2, COV)

Réduction de la qualité
de l'air



Artificialisation des sols

Dégradation et
artificialisation des
surfaces naturelles



Production de déchets

Émissions de GES et
polluants de l'air
Réduction de la qualité du
paysage

Contamination de l'eau et
des sols



Polution de l'eau

Consommation d'eau ou
de nourriture polluée,
eutrophisation



Consommation d'eau

Accès à l'eau pour les
populations locales,
consommation d'eau non
potable



Ressources fossiles et minérales

Augmentation des
frais d'extraction liée à
la surexploitation des
ressources

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.

En dépit des remous réglementaires autour de la CSRD en 2025, cette dernière ne doit pas être vue comme une contrainte. 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. Nous restons attentifs concernant les dernières actualités et décisions sur le sujet au niveau européen.

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, 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-crédation 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

L'objectif est d'encourager encore 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.



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.



Samuel Ronflé

Président
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	35
3.2	Innover sur la qualité de vie et garantir les meilleures conditions de travail	36
3.3	Faire grandir et développer les compétences des collaborateurs	43
3.4	Attirer et fidéliser les talents	49
3.5	Faire de la diversité une force	54
3.6	Un réseau d'ambassadeurs pour diffuser la RSE chez Baker Tilly	58
3.7	Une nouvelle plateforme digitale pour encourager l'engagement des salariés	60
3.8	Un réseau de collaborateurs engagés	64

EN RÉSUMÉ

L'empreinte sociale et sociétale
directe **de Baker Tilly**

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

Dans le cadre de la triple comptabilité du Groupe réalisée en 2025, la valorisation de l'empreinte sociale et sociétale porte sur les thématiques suivantes :

Santé et
sécuritéPrécarité
de l'emploiInsertion
professionnelle

Mécénat

Écarts salariaux
hommes-femmes

Télétravail



Formation

Achats au
secteur protégé

Résultat de l'empreinte sociale et sociétale

+ 7 357 k€
de valeur sociale et sociétale
totale créée en 2025

+ 7 968 k€ de valeur créée

- 611 k€ de valeur détruite

Les chiffres-clés
du pilier humain

93 /100

Index Egapro (2025)



93 %

de l'effectif formé par an (2025)

90 %

de collaborateurs satisfaits
de leur cadre de travail
(2025)



20 /60

Nombre de bureaux
avec un ambassadeur RSE
(2025)

92,2 %

de CDI (2025)

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.

Be Care

by Baker Tilly



ÉQUILIBRE

Faciliter votre quotidien grâce à des pratiques plus flexibles



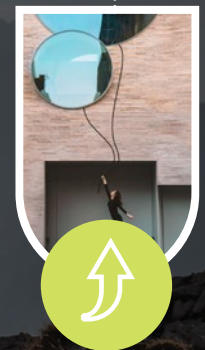
SANTÉ

Garantir votre bien-être grâce à une politique solidaire



AVANTAGES

Améliorer la qualité de vie grâce à des avantages variés



ÉVOLUTION

Grandir dans l'entreprise grâce aux opportunités d'évolutions

95 %

de satisfaction
concernant l'ambiance
au travail

90 %

des salariés estiment
que leur cadre de travail
est satisfaisant

Top 7

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...



Depuis mon arrivée en 2016, j'ai toujours bénéficié d'un réel soutien de la part de Baker Tilly dans les moments importants. Que ce soit lors de ma mobilité à Lyon en 2022, de l'aménagement de mes horaires ou lors de mes périodes de temps partiel pour raison familiale, j'ai toujours trouvé une écoute attentive et la volonté de m'accompagner pour me permettre de conserver un équilibre essentiel à mes yeux entre ma vie professionnelle et personnelle.



Charlotte Medeiros
Assistante de Direction
Expertise Comptable & Conseil



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 2025, la charte informatique et déconnexion définit les principes et les modalités d'utilisation des ressources informatiques. Ce document, rédigé à l'attention des utilisateurs, se présente comme un ensemble de règles et de bonnes pratiques et définit les responsabilités de chacun afin de contribuer à la sécurité et à la disponibilité des systèmes d'information, tout en faisant un usage raisonnable des ressources informatiques, dans le respect des droits et des libertés individuelles et collectives. Il vise également 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 jours 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

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 un déploiement efficient des bonnes pratiques. Elle anime également les 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 **PAPRI Pact** (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 PAPRI Pact.

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 **référénte 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.

3,52 %

Taux d'arrêt maladie
(année fiscale 2024-2025)

35

accidents du travail
et de trajet
(année civile 2024)

0

maladie
professionnelle
(année civile 2025)



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, assistante de direction.



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.

CHARTRE MOBILITÉ

Aujourd'hui mise en place, cette chartre comprend une aide au déménagement et 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 a mis en place des titres restaurant pour l'ensemble du Groupe. Valeur faciale à 8 €, prise en charge à 50 % de l'employeur.

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

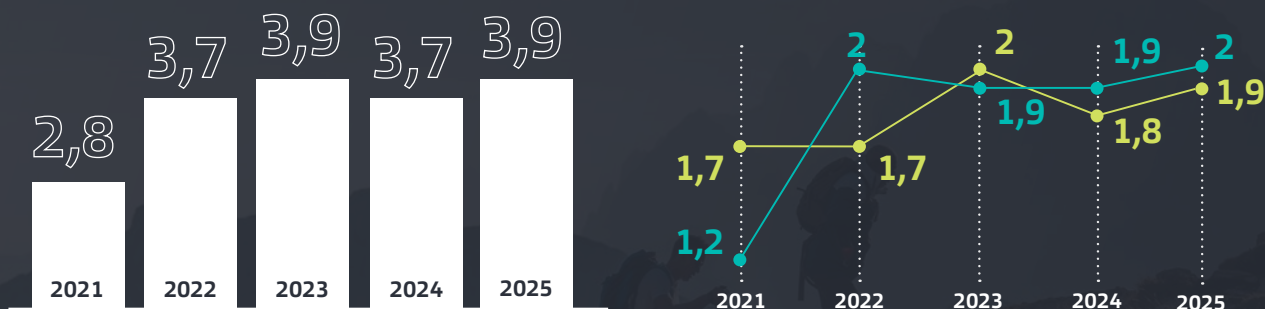
ZOOM SUR

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 intéressement et
participation du groupe Baker Tilly
(en M€)

1 879 793 €

Intéressement SAS Baker Tilly STREGO
en 2025

1 979 546 €

Participation Groupe
en 2025



Évolution

11,8 %

Taux de promotion
Exercice 2024-2025

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

L'ouverture du capital aux cadres incarne la reconnaissance et le partage de la valeur, renforçant l'attractivité, la confiance et l'engagement, tout en affirmant notre position d'employeur innovant et audacieux.

Début 2025, Baker Tilly a ainsi ouvert son capital à l'ensemble des cadres volontaires du Groupe, à hauteur d'un investissement minimum de 5 000 euros.

Sont concernés :

- tous les cadres de Baker Tilly et ses filiales,
- tous les cadres et avocats (salariés, libéraux et associés en industrie) d'Oratio Avocats.

En 2025, ce sont 265 cadres associés à la société de cadres pour un montant total de 3 930 000 €.

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 diplômés 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'emploi. Le Groupe s'est doté en 2025 de l'outil digital Basile qui centralise toutes les offres d'emploi internes disponibles.

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 est 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...

1,6 %

de la masse salariale allouée
à la formation en 2024-2025

65 000

heures de formation
sur l'exercice 2024-2025

93 %

de l'effectif formé
en 2024-2025



Notre stratégie de développement des ressources humaines s'inscrit dans une démarche ambitieuse et résolument audacieuse. Elle vise à relever les défis liés au maintien et à l'évolution des compétences, tout en renforçant l'engagement et la fidélisation de nos équipes. Chez Baker Tilly, nous incitons chacun à faire preuve d'audace, à s'ouvrir à de nouvelles expériences et à exploiter pleinement son potentiel.



Jacques-Joseph Bouyer
Responsable Développement RH
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 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.

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 5,5 jours pour renforcer 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...

P'OSE TALENTS

POUR ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER LES TALENTS



Nous croyons en la force de nos collaborateurs et en leur capacité à devenir les leaders de demain et évoluer vers des rôles stratégiques.

Ce programme, créé en 2025, accompagne des talents à travers un accompagnement collectif, du coaching individuel ou encore du mentorat. Les enjeux sont de les préparer à prendre des responsabilités accrues au sein du Groupe, renforcer leur engagement grâce à un parcours stimulant et valorisant, soutenir la stratégie de l'entreprise en alignant leur potentiel avec les ambitions de Baker Tilly, encourager la collaboration et l'innovation autour de projets impactants.

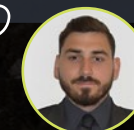


Le parcours P'ose Talent m'a permis de grandir grâce à la richesse des profils et à la diversité des métiers représentés. Les échanges, les partages d'expérience et le coaching personnalisé ont été de véritables leviers de développement.

J'ai pu mieux me connaître, renforcer ma posture et mon expression orale, et gagner en visibilité sur mon projet professionnel. Ce parcours a également renforcé mon engagement, avec l'envie de contribuer activement à une culture de collaboration, d'innovation et d'excellence.



Benjamin Keundjian
Senior Manager Audit



ZOOM SURLes 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.

20

collaborateurs formés via
Prom'ESS en 2025

EDFLEX**PORTAIL 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, podcasts, vidéos, cours en ligne...). Il permet à chacun de devenir acteur de son développement professionnel.

ACADÉMIE 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 8 jours de formations en 2025 pour mieux appréhender les problématiques RH rencontrées par les clients, le SIRH, la gestion de projet et la relation client.

9

participants en 2025

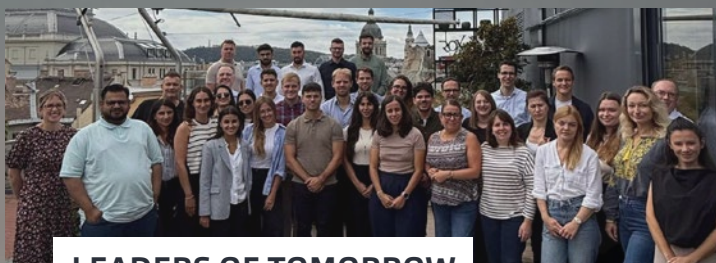


Ce parcours ne vise pas nécessairement à une évolution des participants vers des postes de consultants SIRH. L'objectif est plutôt de leur apporter une culture SIRH, et de leur permettre de devenir, a minima, des Référents SIRH, relais dans les équipes sur les bureaux. Ce cursus doit aussi permettre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



Benjamin Lemoine
Manager de l'équipe SIRH
Baker Tilly



ZOOM SURLes 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.

**THE 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.

3

participants de Baker Tilly
et Oratio Avocats en 2025

2

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.

144

projets réalisés grâce au
programme Become
depuis 2018



Avec Become, nous ne faisons pas qu'accompagner les collaborateurs dans leur carrière, nous donnons vie à nos valeurs, l'audace et l'engagement entre autres.



Delphine Roth
Responsable Développement
des Carrières
Baker Tilly



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



explore

pour effectuer un
détachement vers l'un
des 143 pays Baker
Tilly International pour
une durée de 3 à 24
mois

4

EXPLORE



move

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

68

MOVE



create

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

3

CREATE



dream

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

9

DREAM



share

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

57

SHARE



travel

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

3

TRAVEL

Komeet

**Accélérer le mécénat de compétences
/bénévolat avec Komeet**

Dans le cadre de Share, Baker Tilly s'appuie
sur la plateforme Komeet 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



MOVE

Le Move a conforté mon projet de mobilité interne. Pour rendre cette immersion la plus concrète possible, j'ai eu l'occasion de travailler sur des missions du quotidien. Je regrette presque d'avoir attendu si longtemps pour découvrir un autre métier du Groupe.



Morgane Paradis

Chargée de missions Expertise comptable à Nantes a sollicité le MOVE pour conforter son projet de mobilité interne chez Ombello.



SHARE

Notre rôle a été de prêter main-forte à l'association et d'essayer d'alléger un peu pendant quelques instants le quotidien des enfants hospitalisés. Cela été rendu possible grâce à notre plateforme d'engagement Komeet et à notre capital de jours disponibles mis à disposition par Baker Tilly.



Natacha Aubriot

Superviseur de missions Expertise comptable a pu aider l'association Magie à l'hôpital pendant quelques heures sur son temps de travail.



DREAM

Grâce au soutien de Baker Tilly via le dispositif DREAM, nous avons pu effectuer des achats prioritaires pour améliorer le bien-être des enfants de la pouponnière. C'était un voyage humain avant tout, qui m'a bouleversée bien plus que je ne l'aurais imaginé. Je ressors de cette expérience pleine de gratitude. J'ai été touchée du soutien que j'ai reçu de mon entourage, de mon entreprise, de mes collègues et des clients.



Cindy Kerner

Chargée de coordination Expertise RH et sociale à Vannes, a vécu une expérience humaine à travers une mission humanitaire au Sénégal.



EXPLORE

Une expérience qui m'a permis de grandir à beaucoup points de vue, on revient changé, plus ouvert, plus confiant et plus autonome. Cela a permis de mettre en évidence que le réseau Baker Tilly International est une force pour échanger sur nos méthodes et outils de travail.



Océane Sochard

Chargée de missions Expertise comptable au bureau de Nantes a traversé la planète pour vivre une expérience professionnelle à l'international.



TRAVEL

Cette expérience m'a permis de gagner en autonomie et de sortir de ma zone de confort, mais sans stress puisque je gardais mon poste et outils de travail. J'ai été très bien intégré par les équipes locales en m'intéressant à leur pays, à leur culture.



Benoît Albert

Chargé de missions Expertise comptable à Cerizay a osé le programme Travel à Vienne pour une immersion culturelle de 6 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.

“

En mettant en avant nos collaborateurs et leurs propos, la marque employeur, Osez l'esprit Baker Tilly, incarne parfaitement nos valeurs fondée sur l'audace, la confiance, le collectif et l'engagement, mais aussi le développement personnel ou encore l'équilibre vie pro et vie perso...

”

Jacques-Joseph Bouyer

Responsable Développement RH
Baker Tilly



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. Pour une optimisation renforcée de la cooptation, Baker Tilly s'est doté d'une plateforme digitale dédiée en 2025 : Basile.

365
candidatures de
collaborateurs cooptés
en 2024-2025

104
événements écoles mis en place
en 2024-2025

3
partenariats Ecole
en 2024-2025

La relation écoles

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.



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.



Lisa Simier

Chargée de relations écoles
Baker Tilly



L'intégration, une étape clé pour nos talents

Chaque année, le groupe Baker Tilly accueille plus de 400 nouveaux collaborateurs en CDI, alternance et stage. Parce que l'intégration est une étape clé, nous mettons tout en œuvre pour que chacun trouve rapidement sa place au sein du collectif et prenne en main ses missions. Pour cela, nous proposons :

Un parcours d'intégration personnalisé, accompagné par un tuteur pour guider et former le nouvel arrivant.

Des formations spécifiques par activité, afin de maîtriser les outils, les méthodes et les particularités sectorielles.

Des journées d'intégration, organisées une dizaine de fois par an, pour approfondir

la connaissance du Groupe et renforcer le sentiment d'appartenance.

Ces dispositifs, déployés par l'équipe Formation de la DRH, ont un objectif clair : offrir à chaque collaborateur les meilleures conditions pour réussir et s'épanouir chez Baker Tilly.

438

personnes intégrées
en 2024-2025

61,3 %

des personnes recrutées ont bénéficié d'un programme
d'intégration personnalisé en 2024-2025



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 eux.

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. À travers ces exercices pratiques, les participants 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.

Pour la deuxième année consécutive,
Baker Tilly est labellisé
« Happy Trainees[®] »

L'intégration
des alternants

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.

Photo de la journée d'intégration des
alternants en 2024



91%

des alternants du Groupe ont
recommandé Baker Tilly en 2025

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.

OFFBOARDING

Pour mieux accompagner les départs et en comprendre les raisons, la DRH organise un entretien d'offboarding avec chaque collaborateur en préavis de départ suite à une démission.

Ce moment se veut être un véritable temps d'échange, où le collaborateur peut s'exprimer librement et être écouté.

Notre objectif : identifier les raisons profondes du départ afin d'accompagner les équipes et les managers, et d'apporter des réponses concrètes aux besoins et problématiques rencontrés.



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 d'offboarding pour que le départ de nos salariés se fasse dans les meilleures conditions.



Jacques-Joseph Bouyer

Responsable Développement RH
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.

be equal

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 **d'encourager les femmes à oser être actrices au sein de l'économie locale et sur le territoire.**

La feuille de route 2025-2030
de be equal fixe des objectifs
en lien avec 6 chantiers



REPRESENTATIVITÉ

En interne et en
externe



VIE LOCALE RAYONNEMENT NATIONAL

Implication dans
les réseaux en territoire
et les réseaux nationaux
influent



ENGAGEMENTS

Fondation - Mécénat
Sponsoring
Evénements



TALENTS

Être force de proposition
et partie prenante dans
l'accompagnement des
femmes
Être animateur de la
communauté des femmes
du Groupe



COMMUNICATION

Assurer la
communication
des actions
Valoriser les actions
internes et externes

be equal Bilan 2021-2024

Les actions réalisées et en cours

- ✓ 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...)
- ✓ Soutenir les programmes de développement dédiés aux femmes : Ell'Ose et Rév'elle
- ✓ 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 2025

93/100

pour Baker Tilly

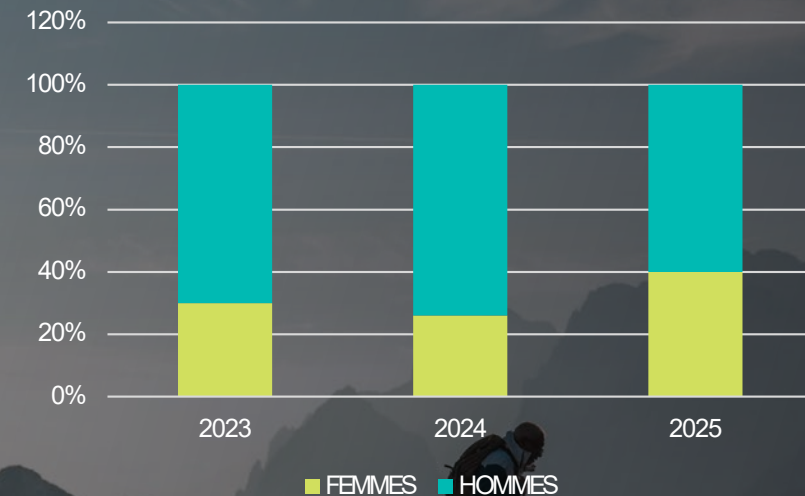
69 %

de femmes dans
l'effectif

1 %

Écart salarial femmes-hommes
au 31 août 2025

Répartition dans les instances dirigeantes



La diversité dans les postes à responsabilité constituant un enjeu déterminant pour notre Groupe, le programme Ell'Ose a été lancé en 2022 afin d'encourager ses talents féminins à franchir le pas et à s'affirmer. Ce programme est à présent terminé et un nouveau dispositif encore plus engageant a été lancé en 2025 : Rév'Elle.

Éléonore Bohuon
DM Expert-comptable Associée,
Responsable du bureau de Nantes
et Leader du comité be equal



Fin du programme Ell'Ose

Action phare du précédent plan d'actions be equal, Ell'Ose est un programme de coaching sur 12 mois, afin de révéler et accompagner les talents féminins de l'entreprise.

Les participantes ont ainsi travaillé 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.

Rév'elle

Le programme touche désormais à sa fin et laisse place à un nouveau programme : Rév'elle. Cela s'inscrit dans la continuité de nos engagements en faveur du développement des talents féminins chez Baker Tilly. En s'appuyant sur les bénéfices des actions précédentes, ce programme propose une variété de formats individuels ou collectifs, allant du mentorat et du coaching individuel aux webconférences et capsules digitales avec des objectifs adaptés aux besoins de chaque participante.

Des actions plus ponctuelles sont également menées comme « Inspire Inclusion » : début 2025, ce sont 22 collaboratrices qui ont pu faire un pas de côté avec un associé et partager un temps fort et inspirant.

37

collaboratrices du Groupe
accompagnées
entre 2022 et 2024

Les échanges avec les mentors m'ont permis d'être plus sereine dans mon évolution en tant que Directeur de mission, de repartir avec des conseils très complémentaires en fonction du retour d'expérience des uns des autres..



Charlène Chavonet
Directrice de missions
Baker Tilly Angers



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 a 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.

3,33 %

de salariés RQTH (ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au sein de Baker Tilly sur l'année 2024

Lucas, gestionnaire de paie à Cholet



Lucas Manceau

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.



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.



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.

37 ambassadeurs
(2025)

20 / 60 bureaux comptent
un ambassadeur RSE (2025)



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.



Thomas Lable
Responsable RSE
Baker Tilly





Porter la « casquette » d'ambassadrice RSE me permet de lier quotidiennement mon métier et mes convictions. J'adore ! Créer du lien entre les personnes, faire échanger, débattre et vivre des expériences nouvelles (ou pas) aux collègues de métiers et générations différentes, c'est un défi et un plaisir. Revendiquer et œuvrer pour mes convictions « écolo » au bureau, c'est chouette également. Et œuvrer localement en sortant du bureau lors d'événements, c'est très enrichissant.



Laura Gaullier
Assistante de Bureau
Baker Tilly - Bureau de Saint-Macaire



En tant que consultante RH, mon quotidien est très tourné vers l'extérieur, au contact des organisations et des besoins de mes clients. Mon rôle d'ambassadrice RSE me permet au contraire de m'impliquer pleinement en interne, au sein de mon bureau et avec mes collègues. La RSE devient alors un moyen d'agir concrètement. Elle permet d'aborder des sujets du quotidien comme la mobilité, l'alimentation, l'égalité femmes-hommes ou des actions caritatives. Autant d'actions qui ont un impact direct sur notre vie de tous les jours. C'est un moyen pour moi de m'engager au travail, en cohérence avec mes valeurs personnelles.



Sarah Papin
Consultante RH
Capital Compétences - Bureau de Nantes



69,5 %

des collaborateurs estiment être suffisamment accompagnés sur l'impact que pourrait avoir la RSE dans leur métier (Baromètre social 2025)



En tant qu'ambassadeur RSE, tu t'impliques activement dans des initiatives humaines au sein de l'entreprise, en favorisant des actions qui renforcent la cohésion, le bien-être et l'engagement collectif. Tu contribues à créer des moments de convivialité tout au long de l'année pour rassembler les collaborateurs et renforcer le lien social. Tu veilles également à diversifier les projets chaque année, afin d'apporter de nouvelles idées, dynamiser la démarche RSE et impliquer toujours plus largement l'ensemble des équipes.

Ton rôle consiste aussi à donner du sens aux actions menées en organisant des initiatives solidaires telles que des collectes alimentaires, des collectes pour animaux ou encore des campagnes de don du sang. Ces actions permettent d'associer concrètement les collaborateurs à une démarche d'entraide et d'impact positif, tout en renforçant la culture commune autour de la responsabilité sociétale.



Matthieu Chancerel
Auditeur superviseur
Baker Tilly - Bureau du Mans



3.7

Une nouvelle plateforme digitale pour encourager l'engagement des salariés

Fin 2024, Baker Tilly a décidé de renforcer sa politique en faveur de l'engagement des salariés et le Groupe s'est doté en 2025 de la plateforme digitale Komeet. Dédiée au mécénat de compétences, celle-ci permet aux salariés d'identifier et de prêter main-forte à des associations sur leur temps de travail (et hors temps de travail) :

- aider une association à distribuer des denrées alimentaires
- entraîner des étudiants à passer des entretiens
- donner son sang
- sensibiliser du public à une cause environnementale
- épauler une association en milieu hospitalier

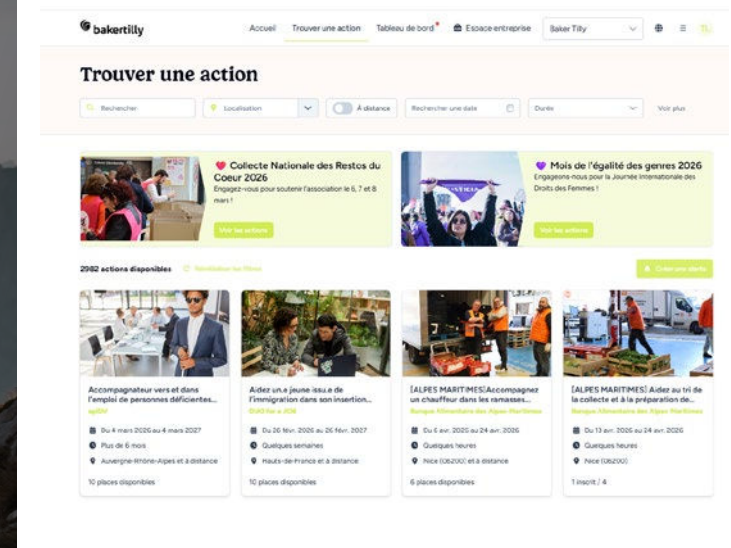
Autant d'interventions facilitées par Komeet et soutenues par Baker Tilly. En effet le Groupe met à disposition un capital collectif de 100 jours par an, à disposition des salariés.

Ce capital disponible diminue au gré des demandes et se recharge tous les ans.



share

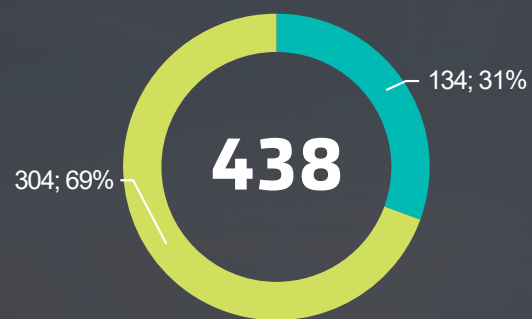
Komeet



100 jours /an

Capital collectif disponible
et à destination des salariés
pour réaliser du mécénat de
compétences.

Komeet : Les infos chiffrées

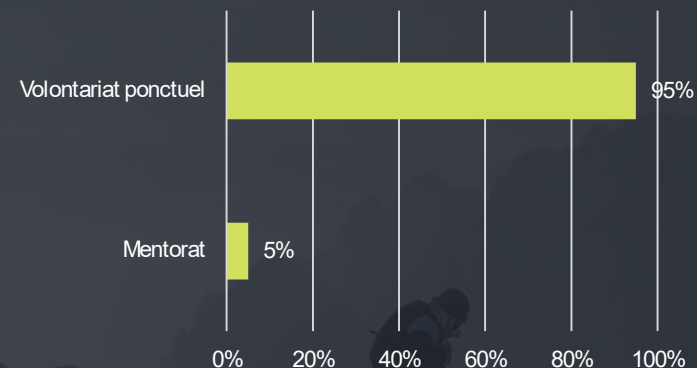
HEURES RÉALISÉES SUR KOMEET
SUR UN AN

■ Hors temps de travail ■ Sur le temps de travail

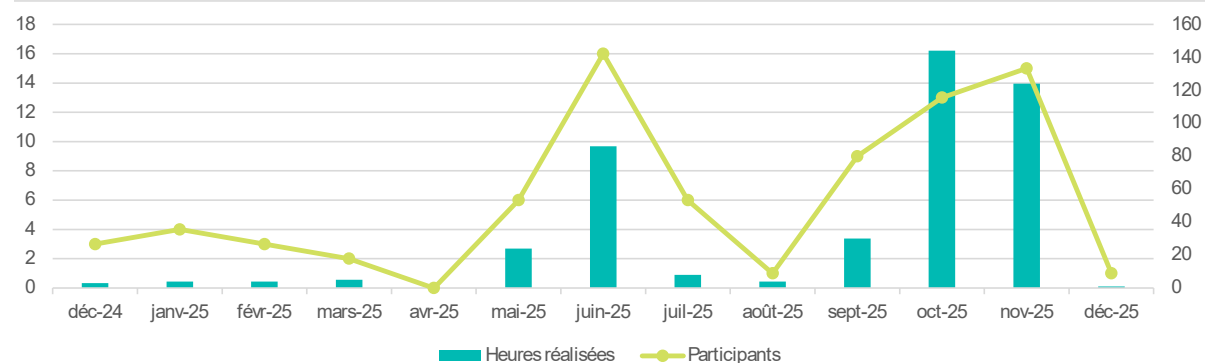
* 53 jours dont 15 jours sur temps de travail (123 heures)

PARTICIPANTS PAR TYPE DE MISSION

64
participants



RÉPARTITION À L'ANNÉE



Quelques interventions spécifiques en mécénat de compétences 2024-2025

JURÉ FESTIVAL RÉGIONAL

CONTEXTE :

Sollicitation d'entreprises dans le cadre du Festival des Mini-Entreprises® Pays de La Loire.

Effectif insuffisant côté association pour cet évènement important et ponctuel.

BESOIN :

Des professionnels d'entreprises de la région pour évaluer les Mini-Entreprises® des jeunes entrepreneurs participants et attribuer des labels.

RESULTATS :

- ✓ 1 journée sur une année
- ✓ 3 salariés mobilisés
- ✓ Présentiel

Une journée bien orchestrée et des interventions pertinentes des salariés impliqués.

Des salariés fiers de leurs contributions et des associations satisfaites de ces renforts.



GRAPHISTE POUR MAGIC BOX

CONTEXTE :

Besoin d'aide à la création graphique d'une Magic Box à destination d'enfants hospitalisés.

Pas la compétence en interne.

Pas la ressource pour un prestataire externe.

BESOIN :

Un professionnel disponible pour quelques jours ayant une compétence en outils studios/design pour travailler sur la boîte et sur le livret d'informations fourni avec les tours de magie.

RESULTATS :

- ✓ 10 jours répartis sur 6 mois
- ✓ 1 salarié mobilisé
- ✓ Distanciel

Un rendu final qualitatif et un beau succès pour l'opération Magic Box. Un salarié fier de sa contribution et une association satisfaite de ce renfort.



AIDE AU DÉVELOPPEMENT

CONTEXTE :

Mise en relation d'écoles et de professionnels pour faire découvrir leurs métiers et parcours.

Besoin de structurer la croissance de l'association.

Pas de ressource/budget.

BESOIN :

Étendre les partenariats de l'association avec de nouveaux collègues et étoffer le nombre de dirigeants associés au projet.

RESULTATS :

- ✓ 8 jours sur une année
- ✓ 1 salariée mobilisée
- ✓ Distanciel et présentiel

Une association qui augmente ses projets concrétisés et qui gagne en visibilité en Maine-et-Loire.

Une salariée fière de sa contribution et une association satisfaite de ce renfort.



ZOOM SUR

L'évènement national
de Magie à l'hôpital

Cette année encore, le Groupe a été ravi de soutenir Magie à l'hôpital dans son projet « Le Magi'Bus » : un tour de France pour aller à la rencontre des enfants hospitalisés et leur apporter rêves et sourires.

Entre 2025 et 2026 le « **Magi'Bus** » sillonne les routes de France pour aller à la rencontre des enfants hospitalisés dans plus de 40 hôpitaux pédiatriques. Ce projet a une ambition forte : offrir à chaque jeune patient un moment d'émerveillement, de répit et de rêve.

De Tours à Angers en passant par Le Mans, Paris, Toulouse,

Labège ou encore Nantes, nos bureaux ont su se mobiliser.

En 2024, ils étaient 17 volontaires. Cette année, ils sont 25 à avoir poursuivi cette belle dynamique solidaire, grâce au dispositif Become et au mécénat de compétences SHARE, ainsi qu'au soutien de la Fondation Baker Tilly & Oratio.



7

bureaux impliqués
dans le projet

25

salariés mobilisés en
magiciens d'un jour

Un réseau de collaborateurs engagés

ZOOM SUR

La Journée des collaborateurs 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 collabs engagés, un événement dédié aux collaborateurs qui contribuent activement à la démarche RSE du Groupe.

Au programme : des annonces, des intervenants inspirants, des ateliers participatifs... pour contribuer à la démarche RSE du Groupe.

En 2025, les « collabs engagés » se sont réunis au conservatoire

d'Angers, en lien avec le projet phare de la Fondation, et ont découvert le film « Les pieds sur Terre » réalisé par Antoine Payot, un collaborateur de Goodwill-management (un projet soutenu par le dispositif DREAM). Ils ont également assisté à une conférence de Yann Queinnec de l'association Admical et de Anne-Françoise Floch de Angers Loire Développement.



Photos de la Journée des collabs engagés 2025

ZOOM SUR

Les intervenants de la Journée
des collabs engagés



L'association spécialiste du mécénat
d'entreprise en France au service de
l'intérêt général



Yann Queinnec
Délégué Général de
l'association Admical



Coréalisateur du documentaire
Les pieds sur Terre



Antoine Payot
Chef de Projet Senior
Goodwill-management



En lien avec le projet musical
Demos, soutenu par notre
Fondation



Anne-Françoise Floch
Chargée de Mécénat
et partenariats privés à Aldev
(Angers Loire Développement)



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
- Des newsletters thématiques envoyées de façon régulière
- L'affichage dans les bureaux
- Les différents événements (Info annuelle, convention...)
- Le « mailing » quotidien

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



Le Mag, diffusé tous les trimestres

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, des 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	68
4.2	Notre conseil, levier d'une croissance responsable	69
4.3	Garantir la satisfaction client	73
4.4	Notre démarche qualité	76
4.5	Garantir l'indépendance et prévenir les risques de corruption	79
4.6	Créer des liens durables avec les fournisseurs	81
4.7	Notre Fondation et nos actions solidaires	86
4.8	Notre contribution aux réseaux et communautés	90

EN RÉSUMÉ

L'empreinte sociale et sociétale directe
de Baker Tilly

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

Dans le cadre de la triple comptabilité du Groupe réalisée en 2025, la valorisation de l'empreinte sociale et sociétale porte sur les thématiques suivantes :

Santé et
sécuritéPrécarité
de l'emploiInsertion
professionnelle

Mécénat

Écarts salariaux
hommes-femmes

Télétravail



Formation

Achats au
secteur protégé

Résultat de l'empreinte sociale et sociétale

+ 7 357 k€

de valeur sociale et sociétale
totale créée en 2025

+ 7 968 k€ de valeur créée

- 611 k€ de valeur détruite

Les chiffres-clés
du pilier territoire

Note moyenne
de satisfaction Clients

Enquête SAS Baker Tilly Strego
(ESRH / AECC / Audit /
Consulting) (2025)

4,27 /5



88

associations soutenues
via la Fondation
depuis 2013 (2024)

20 %

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

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'Isabelle Guit à l'édition 2025 du
Forum National des Associations
& Fondations*



3 000

structures de
l'ESS accompagnées
chaque année

100

experts dédiés



Baker Tilly a participé, dès les années 1960, à la structuration des prémices du secteur de l'économie sociale et solidaire. Nous avons également un représentant qui siège au Haut conseil à la vie associative (HCVA) et nous sommes très proches d'organisations comme l'Agence française de développement (AFD). Avec l'aide de notre réseau et de nos partenaires, nous avons à cœur d'aider les acteurs de l'ESS à relever les défis auxquels ils sont confrontés. Par exemple, l'expertise en mesure d'impact de Goodwill-management aide les structures de l'ESS à aller chercher de nouvelles sources de financement.



Cyrille Baud

Associé et Responsable du secteur ESS
Baker Tilly



Accompagner nos clients vers des modèles plus durables

Avec l'intégration de Goodwill-management, cabinet de conseil RSE et de mesure d'impact en 2003 et d'Act21, éditeur de logiciel de pilotage ESG en 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.

En 2025, Goodwill-management a franchi une étape majeure de son développement en devenant société à mission, inscrivant sa raison d'être dans ses statuts et affirmant durablement son rôle d'acteur de la transition vers une économie plus responsable.

Cette trajectoire s'est poursuivie en janvier 2026 avec le rapprochement stratégique avec LinkUp, agence de conseil et de communication spécialisée en RSE et marketing durable.



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.



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

Stratégie d'entreprise

- Stratégie du Y
- Analyse prospective
- Cartographie des risques
- Évaluation de la robustesse de modèles économiques
- Entreprise à mission

Démarches expertes

- Climat : atténuation, adaptation, contribution
- Biodiversité
- Économie circulaire et low-tech
- Achats responsables
- Numérique responsable
- Stratégie RSE
- Conformité : CSRD, taxonomie, SFDR, devoir de vigilance, anticorruption

Mesure d'impact et valorisation

- Diagnostic RSE et due diligence ESG
- Triple comptabilité
- Labels et certifications
- Mesures d'impact social, environnemental et économique
- Bilan Carbone®
- Capital immatériel & Évaluation d'entreprise, de marque, de valeur d'usage d'un bâtiment

Conduite du changement

- Sensibilisation des dirigeants et des équipes : ateliers, fresques...
- Formation
- Plans de conduite du changement

goodwill management
GROUPE BAKER TILLY



Audit RSE

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

bakertilly



Logiciel

- Reporting ESG (CSRD, VSME, personnalisé...)
- Bilan Carbone®
- Plateforme de pilotage des politiques publiques

act21
GROUPE BAKER TILLY



Goodwill-management a obtenu la médaille Platine EcoVadis avec une note de 87/100 positionnant l'entreprise parmi le top 1 % des organisations évaluées au niveau mondial.

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 de l'entreprise au même titre que la performance financière.

La stratégie du Y

« La stratégie du Y » propose une approche permettant aux entreprises de faire face aux défis économiques, sociaux et environnementaux des prochaines décennies, tout en respectant les limites planétaires.

Elle aide à se projeter à long terme (10 à 15 ans) et à engager des évolutions ambitieuses, mais maîtrisées.

bakertilly

ERB

NATIXIS
INVESTMENT MANAGERS

ekodev

4 MÉCÈNES

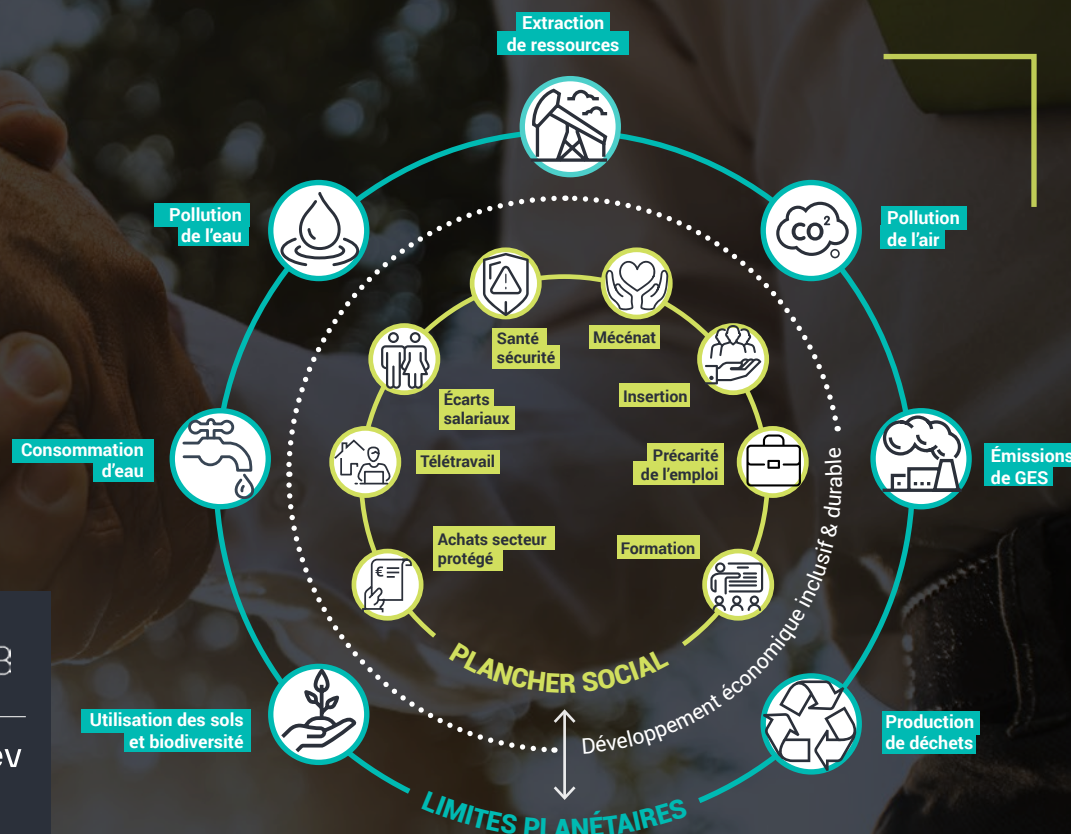
Lancement d'une chaire de triple comptabilité en 2025

En juin 2025, lors de la DAF'NIGHT, événement de référence des directions financières, Baker Tilly France reçoit la Médaille d'or « Pilotage de la performance » ainsi que le Grand Prix du Public.

Deux distinctions pour une performance engagée et responsable

Ces distinctions saluent à la fois l'accompagnement des équipes auprès des DAF dans l'évolution de leurs métiers et outils, ainsi qu'une vision élargie de la

performance intégrant les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, en cohérence avec l'approche portée par la méthode de triple comptabilité T3K.



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 143 pays ;
2. Développer l'engagement RSE des membres.



Devenir Partner, c'est aussi prendre la responsabilité de faire rayonner notre expertise ESG au-delà de nos frontières. C'est en travaillant main dans la main avec les autres member firms du réseau Baker Tilly que nous pourrions relever les grands défis de la durabilité, développer des synergies business et garantir à nos clients du mid-market un accompagnement d'excellence, partout dans le monde.



Arnaud Bergero
Directeur Goodwill-management



Les actions réalisées en 2024 et 2025 :

La contribution à la structuration de l'offre ESG du réseau

En 2025, lors de la Tax and Advisory Conference, Arnaud Bergero a présenté, aux côtés d'Harsh Maheshwari, Global Advisory Services Leader du réseau, la stratégie ESG de Baker Tilly International. Une feuille de route ambitieuse, conçue pour accompagner les dirigeants du mid-market dans leurs enjeux de transformation.

Un engagement au service des clients du réseau

Arnaud Bergero a multiplié les initiatives au sein du réseau Baker Tilly International afin de partager l'expertise développée en France et d'accompagner les firmes membres sur les enjeux de durabilité.

Invité par le Global Office dans le cadre d'un webinaire RH, il a présenté la démarche de réduction de l'empreinte carbone menée par Baker Tilly France, suscitant l'intérêt de plusieurs cabinets, dont certains ont envisagé la réalisation de leur propre bilan carbone. Il a également

co-animé un webinaire international avec Baker Tilly Singapore consacré aux évolutions réglementaires européennes, notamment la CSRD et la directive sur le devoir de vigilance. Cette intervention croisée a apporté un éclairage opérationnel aux entreprises, en particulier aux PME et ETI engagées dans une trajectoire de performance durable.

Enfin, en collaboration avec Baker Tilly TPA en Pologne, il a mobilisé les équipes de Goodwill-management autour d'un webinaire dédié à la gestion de l'eau en entreprise. Cette initiative a contribué à positionner l'empreinte eau comme un enjeu stratégique du reporting et de la compétitivité durable.

À travers ces actions, Arnaud a confirmé sa capacité à transformer l'expertise française en levier d'impact collectif pour l'ensemble du réseau.

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 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. Ce groupe a notamment identifié une série d'indicateurs ESG à suivre par les membres du réseau, comme 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.

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-crédier des solutions sur mesure pour accompagner leur réussite et leur croissance responsable.

Avec une grande partie de collaborateurs et de collaboratrices 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.

**4,27 /5**

Note moyenne
de satisfaction Clients

Enquête SAS Baker Tilly Strego
(ESRH / AECC / Audit /
Consulting) (2025)

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

Quel que soit l'accompagnement mené et face aux nombreuses évolutions réglementaires impactant directement les acteurs de l'économie, Baker Tilly a un devoir d'information envers ses clients. Les experts du Groupe sont là pour leur rappeler les échéances légales, les aider à anticiper une éventuelle mise en conformité nécessaire... et ainsi permettre aux dirigeants de se concentrer sur leur cœur d'activité.

C'est pourquoi, le Groupe envoie, de façon régulière, des communications ciblées visant à tenir ses clients informés sur les sujets les concernant : newsletters adaptées à la segmentation de sa clientèle, newsletters sectorielles, campagnes mails sur des sujets spécifiques... Des webinaires et réunions d'information organisées au sein des bureaux viennent compléter ce dispositif.



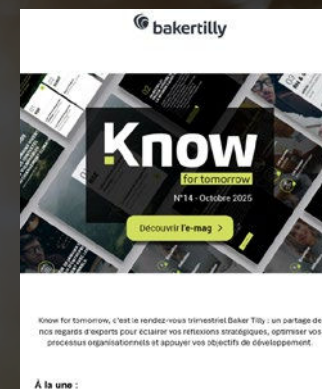
Tenir nos clients informés fait pleinement partie de notre accompagnement. C'est même une responsabilité.
Notre objectif : cibler au mieux nos communications afin de partager une information pertinente, au bon moment et auprès du bon interlocuteur. Les collaborateurs jouent également un rôle clé dans cette transmission, en relayant les informations à leurs clients respectifs.



Anne Bluteau
Directeur Clients
Baker Tilly



Réunion d'information sur la facturation électronique
organisée par le bureau de Strasbourg



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



Newsletter dédiée
aux clients du secteur ESS

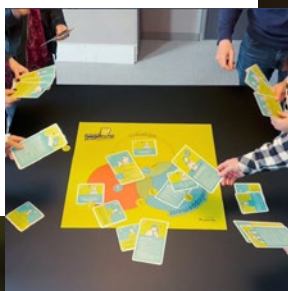
ZOOM SUR

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.

My
Baker Tilly

ESPACE CLIENT

En 2025, l'espace client My Baker Tilly a été déployé auprès de nos clients afin de simplifier les échanges et renforcer la qualité de l'accompagnement au quotidien.

Conçu entre autres pour centraliser les informations essentielles, il permet notamment :

- un accès rapide aux documents et données clés,
- des échanges plus fluides avec les équipes,
- une meilleure lisibilité du suivi,
- une expérience plus simple et plus sécurisée.

Cette mise en place s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, nourrie par les retours des clients et des collaborateurs, pour faire évoluer l'outil au plus près des usages.

Après
10 mois de
lancement

+ de **11 000**
utilisateurs
+ de **600 000**
documents
partagés/reçus

4.4

Notre démarche
qualité

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

Le Groupe s'engage dans une démarche qualité exigeante 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

Directeur de l'Activité Expertise Comptable et Conseil
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, 2024 et 2025.



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.



bakertilly

CODE DE CONDUITE
ANTICORRUPTION

“

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.

”

Laurent Rivault

Membre du comité de direction,
Directeur délégué aux 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'indépendance sont conservées par le Référent Qualité des Activités.

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.

* à l'exception des personnes ayant quitté le Groupe, ou en cours, et des absences de longue durée

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, une Responsable Achats durables a, également, été recrutée en 2024.

12 ans

Durée moyenne
de collaboration avec
les fournisseurs

30 jours

Délai de paiement
fournisseur

20 %

de nos bureaux ont fait
appel à des fournisseurs
ESAT en 2025

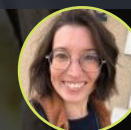
“

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.

”

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



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.



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.

“

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.

”

Samuel Ronflé

Président Baker Tilly
Co-président Fondation Baker Tilly & Oratio



“

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.

”

Sylvain de Chaumont

Président Oratio Avocats
Co-président Fondation Baker Tilly & Oratio



Avec une équipe rassemblant 17 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
512 k€
de subventions
distribuées

depuis 2013



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



135
projets
soutenus



88
associations
accompagnées



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



[voir la vidéo](#)

ZOOM SUR 2025

17



collaborateurs
bénévoles

14

associations
soutenues



100 k€

Nouveau
budget annuel
de la Fondation

Thématiques accompagnées
et focus dernière année :



36 %
Éducation
Insertion



18 %
Santé
Handicap



17 %
Art et culture



17 %
Action
sociale



9 %
Sport - Loisirs



2 %
Environnement

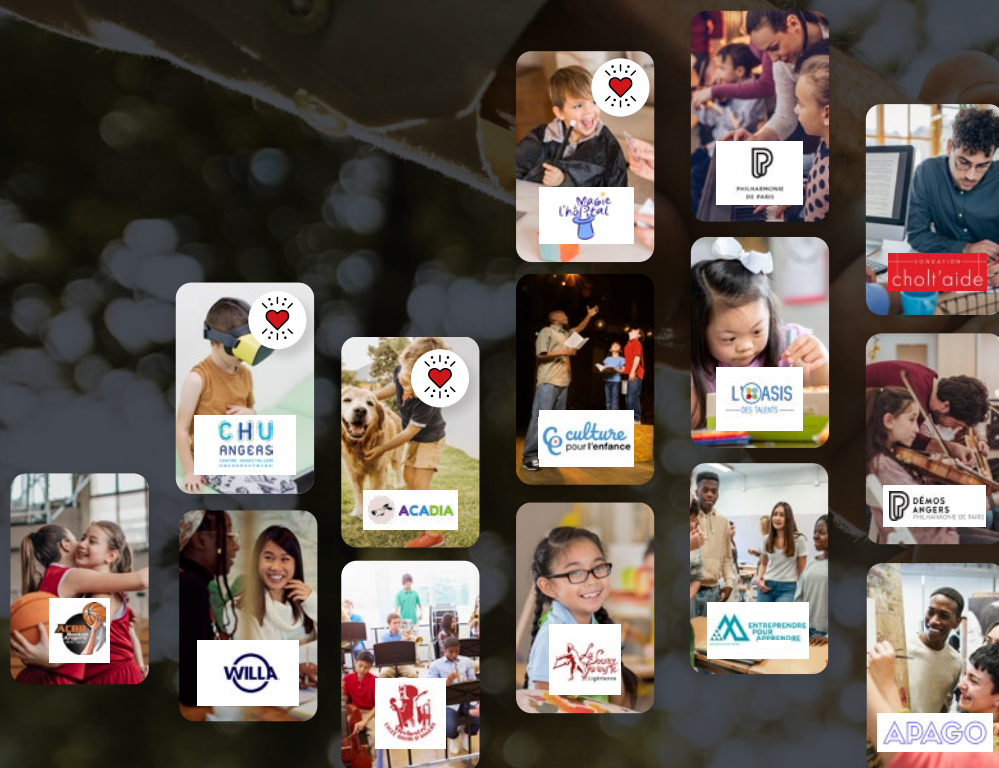


1 %
Solidarité
internationale

Régions / départements
/ villes concernées par
les projets soutenus :



8 régions
25 départements
37 villes



“

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.

”

Frédérique Gautier
Chargée de contenu éditorial
Baker Tilly Angers



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.



Le projet phare

Pourquoi un projet phare ?

Le développement de notre Fondation s'articule en cohérence avec les perspectives d'évolution de notre Groupe et de ses fortes ambitions. Et c'est pourquoi a émergé l'idée d'un projet phare défendant, chaque année, une thématique ou une association singulière.

En effet, un projet phare, c'est la possibilité d'un éclairage fort à donner à notre Fondation, pour renforcer la visibilité de ses actions auprès de nos salariés et de nos parties prenantes externes. Et plus de visibilité pour notre Fondation, c'est aussi plus de visibilité et de ressources disponibles pour les projets soutenus.

Le choix de la musique

Jusqu'à présent, les projets culturels représentaient seulement 17 % des dossiers soutenus par la Fondation. Pourtant, l'art et la musique jouent un rôle fondamental dans la construction de soi et dans l'émancipation sociale. Car être en situation de fragilité, c'est aussi manquer de repères culturels. Or, le capital artistique et culturel est un véritable levier.

Soutenir la culture, c'est donc investir dans le potentiel humain et lutter contre le déterminisme social. C'est cette conviction qui a guidé le choix de la Fondation pour 2025.

Le Cercle de la Philharmonie de Paris : programme culturel dans les mairies de quartiers défavorisés. 2 500 enfants de 4 à 8 ans découvrent la lecture à travers des contes musicaux. Objectif : lutter contre l'illettrisme et proposer des outils participatifs aux enseignants, notamment pour les élèves allophones.

Démos Angers : projet lancé par la Philharmonie de Paris en 2010. Permet à des enfants de quartiers prioritaires d'apprendre la musique en orchestre. Pédagogie collective et apprentissage intensif sur 3 ans. Vise la démocratisation culturelle par la pratique musicale.

OLDA Angers : orchestre symphonique du lycée David d'Angers, regroupant une soixantaine de jeunes musiciens de la 6e à la terminale. Activité extrascolaire ouverte aux passionnés. Mise en place d'une bourse sociale pour aider les élèves issus de milieux modestes à participer.



Orchestre Démos

Philharmonie de Paris

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 peuvent être réalisées à l'aide de la plateforme Komeet.

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...

34

actions ont été mises en place par les ambassadeurs RSE en 2025



Octobre Rose, Bureau d'Angers (2025)



Collecte des Restos du cœur, Bureau de Poitiers (2025)



Être ambassadeur RSE, pour moi, c'est réussir à s'engager pleinement sur des enjeux sociétaux essentiels, tout en cultivant l'esprit collectif et la convivialité au sein du Groupe.

C'est aussi se challenger pour mobiliser toujours davantage de collègues autour d'actions concrètes et solidaires — qu'il s'agisse du don du sang, de l'action Ramène ta boîte que nous avons menée pour les Restos du Cœur, des boîtes de Noël, d'Octobre Rose ou encore de nos temps conviviaux comme les déjeuners d'été.

Enfin, c'est veiller à ce que la RSE ne soit pas seulement une image de marque, mais une véritable marque de fabrique, portée et incarnée par nous, collaborateurs



Antoine Ecuyer
Chargé de recrutement
Baker Tilly



Les initiatives locales des ambassadeurs en 2025



POITIERS

En 2025, les ambassadeurs poitevins ont engagé la démarche visant à faire de leur bureau un espace refuge pour la biodiversité locale. Accompagnés par la LPO, ils ont réalisé un diagnostic écologique complet, à l'origine d'un plan d'action actuellement en cours de déploiement. Dix collaborateurs ont notamment participé à la plantation d'arbres, à la création d'une haie sèche à partir de déchets verts et à l'installation de nichoirs pour oiseaux. Les équipes poursuivront désormais l'entretien de la haie et le suivi des arbres. À la suite du succès de cette initiative, le bureau d'Angers engagera à son tour une démarche de diagnostic en collaboration avec la LPO Anjou.



ANGERS

Le Jardin de Cocagne est une association qui propose des chantiers de réinsertion destinés aux personnes en situation d'exclusion. Ces chantiers permettent notamment la création de potagers biologiques produisant une large variété de légumes.

Depuis 2024, le bureau angevin propose à ses collaborateurs de commander des paniers de légumes biologiques, locaux et de saison. Ces paniers sont livrés chaque semaine directement dans les locaux, facilitant ainsi l'accès à une alimentation saine tout en soutenant la réinsertion professionnelle de personnes en difficulté.

LE MANS

Les ambassadeurs du Mans ont lancé, en novembre, une démarche de réemploi de l'ancien mobilier de bureau. En cinq jours, 68 meubles sur 83 ont trouvé preneurs : tables, armoires, caissons...

Ce don a profité à de nombreux bénéficiaires : collaborateurs, écoles, associations, clients et entreprises. Cette opération a permis de donner une seconde vie au mobilier et d'équiper d'autres structures avec du matériel en bon état.

ZOOM SUR

Le marathon de Londres



BERLIN 2021

VALENCE 2023

NEW YORK 2017



Yohan Durand est un athlète français spécialiste des courses de fond et de demi-fond et soutiendra toute la promotion « Londres 2027 ».

Après les marathons de New York, Berlin et de Valence, les coureurs du Groupe vont prendre le départ du marathon de Londres en avril 2027. À ce jour, plus de 225 collaborateurs de Baker Tilly France se sont déjà engagés dans le projet, parrainés et accompagnés par Yohan Durand, champion de France de semi-marathon.

Comme lors des précédentes éditions, pour chaque kilomètre parcouru un euro sera reversé à une association. Pour Londres il s'agira de Magie à l'hôpital.

Un bel évènement qui couplera une fois encore défi sportif et solidarité. Cette année, le choix de Londres permettra un déplacement en train pour les participants, limitant ainsi l'impact de l'évènement.



Magie à l'hôpital propose bénévolement des spectacles de magie, collectifs et/ou individuels, aux enfants hospitalisés et à leur famille, en lien avec les équipes médicales. L'association réalise également le rêve magique de ces enfants.

4.8

Notre 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.

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,
- ✓ se former et de monter en compétences,
- ✓ valoriser leurs actions RSE,
- ✓ 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.

8 RÉSEAUX PROFESSIONNELS ENGAGÉS DONT BAKER TILLY EST ADHÉRENT



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,
- lors d'événements professionnels, comme le Festival Think Forward, le salon Produrable ou encore Big,
- 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 par Baker Tilly International.



Afterwork avec nos clients et partenaires à Paris en janvier 2025



Intervention d'Alan Fustec, fondateur de Goodwill-management lors du salon Produrable, en octobre 2025

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 de 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 :



5.1	En résumé	93
5.2	Réduire l'empreinte carbone du Groupe	94
5.3	Acheter moins et mieux	101
5.4	Favoriser une mobilité plus durable	104
5.5	Réduire l'impact des bâtiments et de l'IT	108

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

-652 k€ de valeur environnementale
détruite sur le territoire



Pollution
de l'air



Émissions
GES



Utilisation des sols
et biodiversité



Gestion des
déchets



Pollution
de l'eau



Extraction des ressources
fossiles et minérales



Consommation
d'eau

Les chiffres clés
du pilier environnement

3,5 tCO₂ eq /salarié

Empreinte carbone par salarié
(Bilan Carbone® 2024)



276 / 2 200

Nombre d'utilisateurs
du forfait mobilités durables
(juin 2025)



86 %

de bureaux alimentés
en électricité verte
(2024-2025)

34 %

Part de mobilité douce dans
l'ensemble des déplacements
collaborateurs
(2025)

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.



INTENSITÉ CARBONE
PAR SALARIÉ

3,5 tCO₂e

par salarié Baker Tilly
(2024)



INTENSITÉ CARBONE
DU CHIFFRE D'AFFAIRES

31,7 kgCO₂e

par k€ de CA Baker Tilly
(2024)

-30 %

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

Résultats du bilan GES - Synthèse

Résultats par scope

Chaque année, Baker Tilly réalise son bilan des 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 poste d'émissions du Groupe et définir la trajectoire bas carbone à suivre pour contribuer à la neutralité carbone.

Sources principales d'émissions

Scope 1 : émissions directes de GES

Combustion de gaz fossile, déplacements en voiture de fonction ou de service, fuites de gaz frigorigènes

Scope 2 : émissions indirectes de GES liées à l'énergie

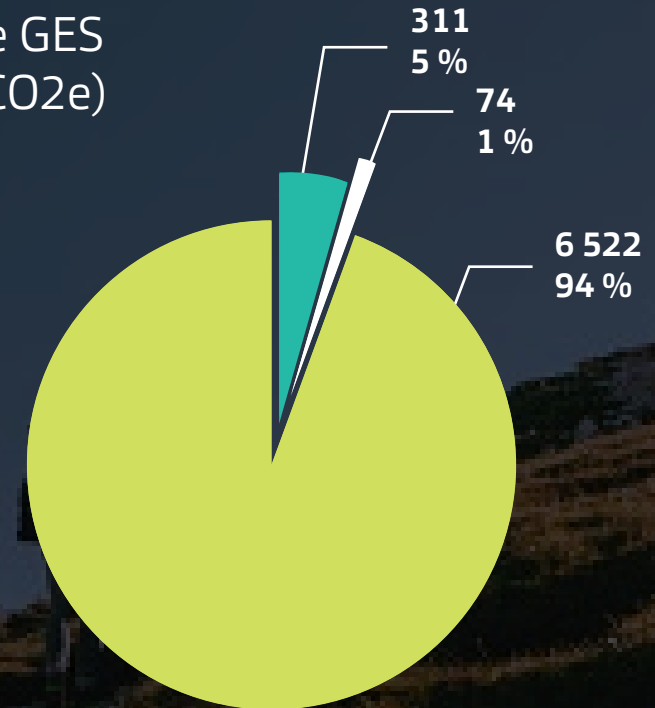
Production d'électricité

Scope 3 : autres émissions indirectes de GES

Achats de consommables de bureau, restauration, achats de prestations de services, achats de matières, déplacements de personnes, déchets, immobilisations...

Émissions de GES par scope (tCO₂e)

- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3



6 907 tCO₂e

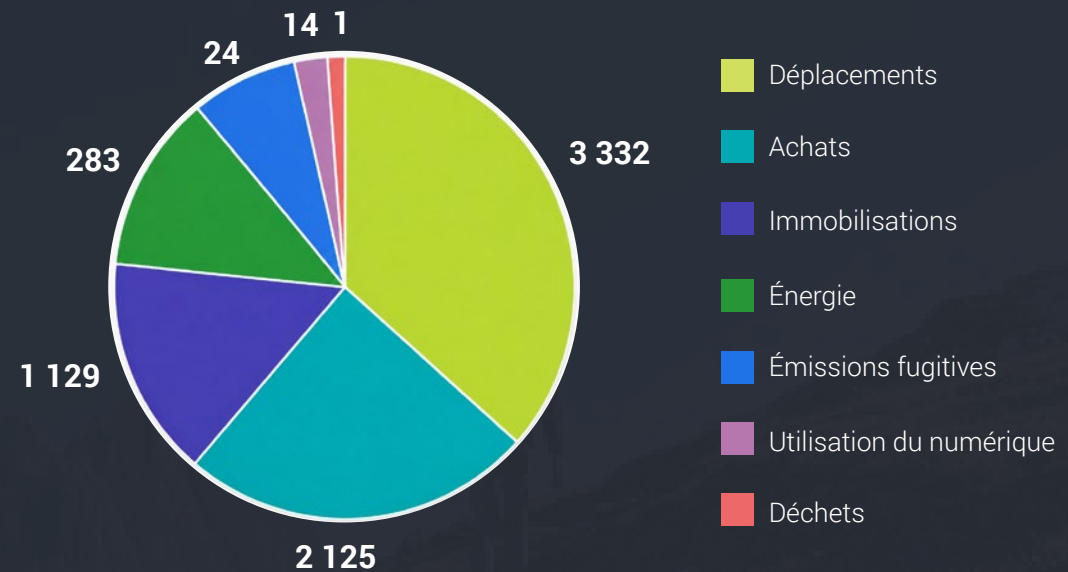
Émissions émises
par le Groupe en 2025

94 %

des émissions de Baker Tilly
sont des émissions indirectes
de GES du scope 3.


6 907 tCO₂e
Émissions émises
par le Groupe en 2025

Émissions de GES par poste (tCO₂e)



Top 3 des postes les plus émetteurs

- 1 Intrants/achats (Achats de prestations de services et d'assurance, de communication, de conseil)
- 2 Déplacements de personnes (déplacement professionnels, déplacements domicile-travail)
- 3 Immobilisations (bâtiments non amortis, parkings, véhicules d'entreprise, matériel informatique)

CHIFFRES CLÉS



48 %

des émissions Baker Tilly
sont liées aux déplacements



31 %

des émissions de Baker Tilly
sont liées aux achats de
services et de produits



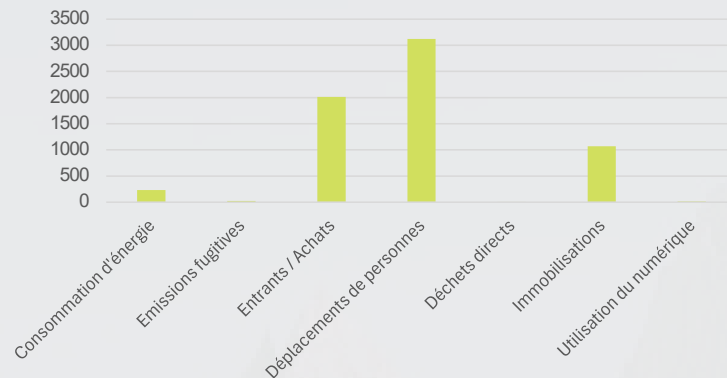
16 %

des émissions de Baker Tilly
sont liées aux immobilisations

Évolution BEGES Baker Tilly 2024-2025*

**Émissions
brutes
+ 7 %**

Émissions de GES par poste (tCO₂e) 2024



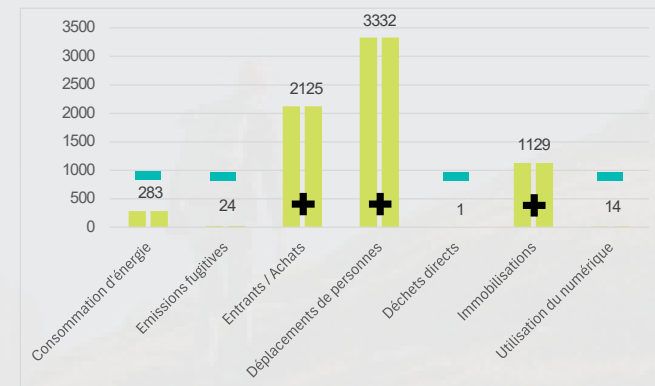
2023

**6 483
tCO₂e**

Intensité salariale
3,3 tCO₂e/ETP

Intensité économique
30,7 kgCO₂e/k€CA

Émissions de GES par poste (tCO₂e) 2025



2024

**6 907
tCO₂e**

Intensité Salariale
3,5 tCO₂e/ETP

Intensité Economique
31,7 kgCO₂e/k€CA

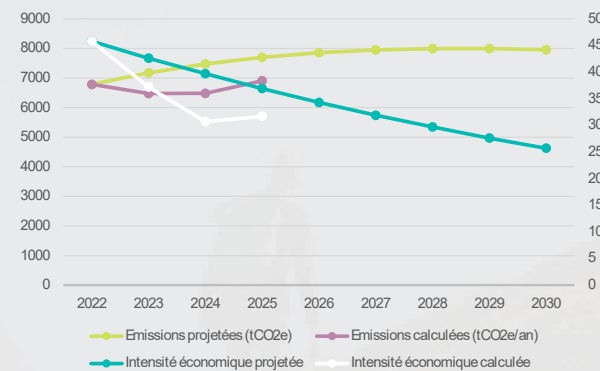
+ 5 %

+ 3 %

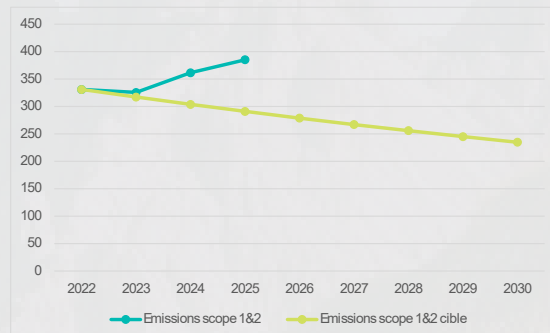
Trajectoire de réduction des émissions en intensité économique (kgCO₂e/k€ de CA) et évolution des émissions sur les scopes 1&2

L'intensité économique est de 31,7 kgCO₂e/k€ de chiffre d'affaires en 2025 : avec la forte croissance économique, l'intensité économique baisse, malgré une augmentation des émissions de CO₂ du Groupe.

Évolution de l'intensité économique



Évolution des émissions scopes 1&2



Les émissions doivent baisser de 4,2 %/an sur les scopes 1&2 si l'on souhaite s'aligner avec la trajectoire SBTI*.

En 2025 elles étaient de 385 tCO₂e, alors que la cible était de 291 tCO₂e.

L'augmentation des émissions liées à l'utilisation des voitures de service ou de fonction explique en grande partie cet écart (+ 50 tCO₂e en un

an), ainsi que l'augmentation du gaz dans les bâtiments.

Une action d'électrification de la flotte (loi LOM) permettrait de baisser de 26 tCO₂e les émissions en absolu tout en transférant ~30 tCO₂e du scope 1 au scope 3.

Cette action serait très efficace mais insuffisante.

*SBTI : Science based Targets initiative, trajectoire permettant d'atteindre le « net zéro » en 2050

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.



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.



Léa Mansour Dollé
Manager Commercial
Goodwill-management



Les étapes de la démarche ACT[®] pas à pas



1

Situation actuelle

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



2

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



3

Vision

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



4

Nouvelle stratégie

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



5

Plan d'action

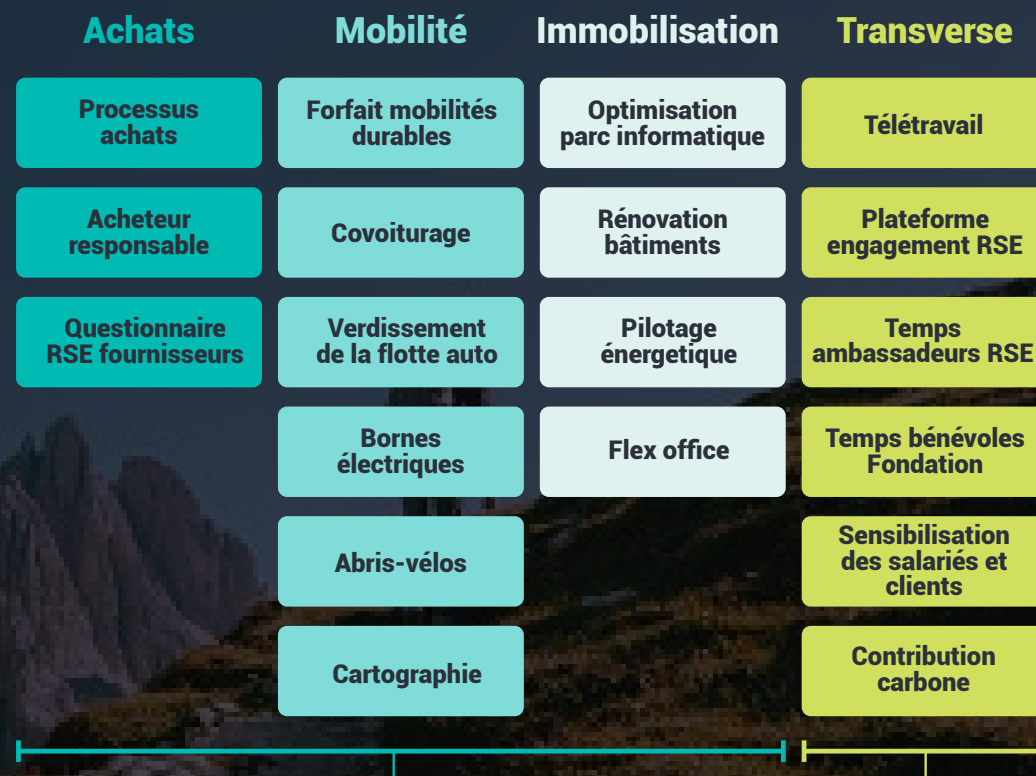
- 5.A. Définition du plan d'action
- 5.B. Mise en œuvre
- 5.C. Suivi du plan d'action

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.



13 actions directes
de réduction des émissions de GES

6 actions indirectes
de réduction des émissions de GES

52 %

Part des actions du plan d'action
bas carbone déjà réalisées
(2025)

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.

17,2 tCO₂e

Impact carbone des achats
par k€ de CA
(2024-2025)

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.





Mars 2026

Procédure KYS

Mise en place procédure Onboarding Fournisseur



Déploiement plateformes conformité des Tiers :

- Lutte fraude bancaire
- Obligation de vigilance
- Stabilité financière



Professionnalisation de la fonction Achats

Equipe dédiée



Inciter à mettre en concurrence



Déploiement contrathèque Groupe



Septembre 2026

KPI Achats responsables

1. Identification des KPI à suivre



2. Récupération des données

- Pour les nouveaux fournisseurs (via processus d'Onboarding Fournisseur)
- Pour les fournisseurs historiques (collecte)



Critère RSE dans l'évaluation des offres

Construction d'un questionnaire RSE

Système de notation semi-automatique

Pondération de 10% de la note RSE dans le cadre des Appels d'Offres



Novembre 2026

Code de conduite fournisseur

1. Rédaction code de conduire fournisseurs

2. Document à faire signer dans le cadre :

- Des Appels d'Offres
- Du processus d'Onboarding Fournisseur



Objectif fixé



En cours



Objectif atteint

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.

**DÉVELOPPER LE RÉEMPLOI EN LOCAL :
L'EXEMPLE DU MANS**

Dans le cadre des travaux qui ont lieu dans les bureaux du Mans, une redistribution de l'ancien mobilier a pu être organisée en 2025. Au total ce sont 68 meubles qui ont été donnés en 5 jours. Parmi les biens : des tables, des armoires, des caissons, etc.

Ces dons ont pu profiter à de nombreux bénéficiaires :

- des collaborateurs,
- des écoles,
- des associations (Culture du Cœur, par exemple),
- des entreprises (minuscules après les points et virgule après cœur).

Tout le monde y a trouvé son compte. Un bel exemple local de réemploi.



**Des initiatives visant à décarboner
nos achats en privilégiant des
fournisseurs, matériaux et pratiques
à faible impact environnemental.**



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.

5 599 km

Total moyen par collaborateur et par an pour les déplacements domicile-travail (2025)

41

bureaux avec un ou des salariés bénéficiaires du forfait mobilités durables FMD (juin 2025)

34 %

Part de mobilité douce dans l'ensemble des km de déplacements domicile-travail collaborateurs (2025)

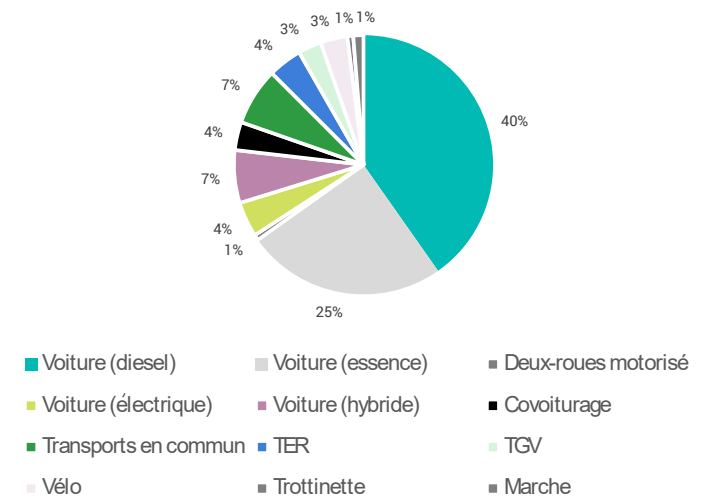
L'enquête mobilité

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.

Part de km parcourus mobilité classique/douce



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 salarié.

LA SEMAINE DE LA MOBILITÉ

Généralement organisée en juin, cette semaine est l'occasion d'informer, de valoriser et d'inciter à la pratique des mobilités douces.

Des actions globales et locales sont alors mises en place :

- ✓ un Défi mobilité avec inscription et calcul des km parcourus et émissions de GES évités,
- ✓ des animations par des associations ou intervenants pour des ateliers de réparation ou de sensibilisation liés à l'usage du vélo,
- ✓ du partage de contenus ludiques, éducatifs ou informatifs, etc.

FAVORISER LE COVOITURAGE

Il existe depuis 2024 un partenariat avec la plateforme Blablacar Daily, premier réseau de covoiturage en France.

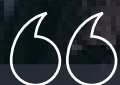
Pour les salariés, les avantages sont multiples :

- ✓ référencement de notre Groupe et création de la communauté Baker Tilly,
- ✓ garantie retour pour les utilisateurs Baker Tilly,
- ✓ Service support prioritaire pour les utilisateurs Baker Tilly versus un utilisateur classique.



14 %

Part des collaborateurs
avec FMD (juin 2025)



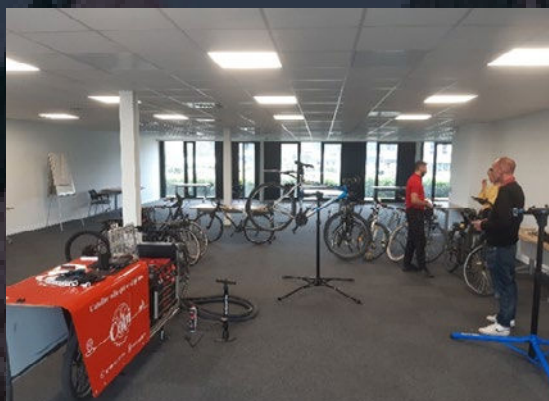
Je me rends régulièrement au bureau à vélo, et le soutien de l'entreprise y contribue clairement. Les différents dispositifs comme le forfait mobilités durables et l'investissement dans les garages à vélos facilitent vraiment le quotidien des cyclistes.



Barbara Bulteau
Chargée de Développement RH - Formation
Baker Tilly



ZOOM SUR

Semaine de la mobilité
Editions 2024 & 2025

EN CHIFFRES

168

inscrits à la semaine
de la mobilité

120

personnes ont répondu
à notre enquête28
bureaux
participants401.67
kg de CO2
émis9598,6
km
parcourus1687,33
kg de CO2
évitésType de mobilité /
nombre participants

Vélo/Marche	48
VAE/Trottinette	32
Covoiturage	19
Bus	16
Train et Cie	5

Type de mobilité /
km dans la semaine

VAE/Trottinette	4 143,4
Covoiturage	1 595,4
Bus	1 548
Vélo/Marche	1 501,8
Train et Cie	810

ZOOM SUR

L'utilisation du vélo

En 2025, Baker Tilly s'est doté de nouveaux abris vélos dans les bureaux de Nantes, Angers, Le Mans, Tours et Saint-Macaire. Cette initiative vient renforcer son engagement en faveur de la mobilité douce. Ces aménagements offrent une solution pratique et sécurisée aux collaborateurs se rendant au travail à vélo et soutiennent la volonté de l'entreprise d'encourager cette pratique.

9 %

des collaborateurs Baker Tilly
utilisent le vélo dans leurs
déplacements en 2025



Abris au bureau angevin



Abris au bureau nantais

NANTES

Le projet Velonomy, lancé par les ambassadeurs RSE du bureau de Nantes, a permis à six collaborateurs de tester le vélo comme alternative à la voiture pendant six mois. Grâce aux vélos fournis et à une formation à la sécurité en ville, ils ont pu repenser leurs trajets quotidiens. Résultat : 2 740 km parcourus, 161 heures à vélo et 566 kg de CO2 évités. Les participants soulignent un meilleur bien-être, moins de stress, plus de facilité pour se déplacer et une vraie redécouverte de la mobilité douce. Cette initiative illustre l'engagement concret des ambassadeurs locaux dans la transition écologique et s'inscrit dans les actions de Baker Tilly en faveur de modes de transport plus durables.

LABEL OEPV



Goodwill-management
Bureau de Paris

Le label Employeur Pro-Vélo reconnaît les structures privées, publiques et associatives qui s'investissent activement dans le développement de la mobilité à vélo, que ce soit pour les déplacements domicile-travail ou pour les trajets professionnels. Dans la continuité de sa démarche RSE, Baker Tilly encourage la pratique du vélo auprès de ses collaborateurs. L'obtention du label OEPV permet de structurer et de renforcer cet engagement en déployant des actions concrètes favorisant l'usage du vélo au quotidien.

Alors que le bureau Goodwill-management de Paris est déjà certifié, celui d'Angers a récemment initié sa propre démarche de labellisation. Plusieurs initiatives seront prochainement mises en œuvre, telles que l'installation d'un kit de réparation en libre-service dans les locaux ou encore la création d'une formation en ligne destinée à l'ensemble des collaborateurs, rappelant le code de la route et les bonnes pratiques à vélo.

velonomy.

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.

Consommation
énergétique

A

B

C

D

E

F

G

77,7 kwh/m²

Moyenne du parc
immobilier



86 %

Bureaux alimentés
en électricité verte
(2025)

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 et 2025 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.

Une politique IT au diapason de nos enjeux RSE

Un ensemble d'actions est aujourd'hui porté par la DSI pour réduire nos impacts :

- **Allonger la durée de vie des équipements** : circularisation du matériel en fonction des mouvements d'effectifs dans le Groupe et en maximisant la durée d'usage à 5 ans.
- **Encourager la réparabilité** : sur le choix de l'équipementier, l'indice de réparabilité est devenu un critère prépondérant (changement facilité des claviers, batteries, dalles d'écran, etc.).
- **Limiter les déchets électroniques** : revalorisation des PC arrivés en fin de parcours via le dispositif Renaissance de notre prestataire Tibco (voir illustration ci-dessous).
- **Optimiser les serveurs** : extinction des serveurs compatibles en heures non ouvrées.

Une démarche progressive, collective et alignée avec notre ambition : faire évoluer nos usages numériques de manière plus soutenable.



Au quotidien, plus de 2 200 collaborateurs du Groupe utilisent un outil essentiel : leur équipement numérique (PC, double écran...). Un parc informatique conséquent, qui implique de penser différemment nos pratiques pour limiter notre empreinte.

Ce défi de gestion opérationnelle durable fait pleinement partie de notre démarche RSE globale. C'est dans cette dynamique que plusieurs actions structurantes ont été mises en place pour favoriser un numérique plus responsable.

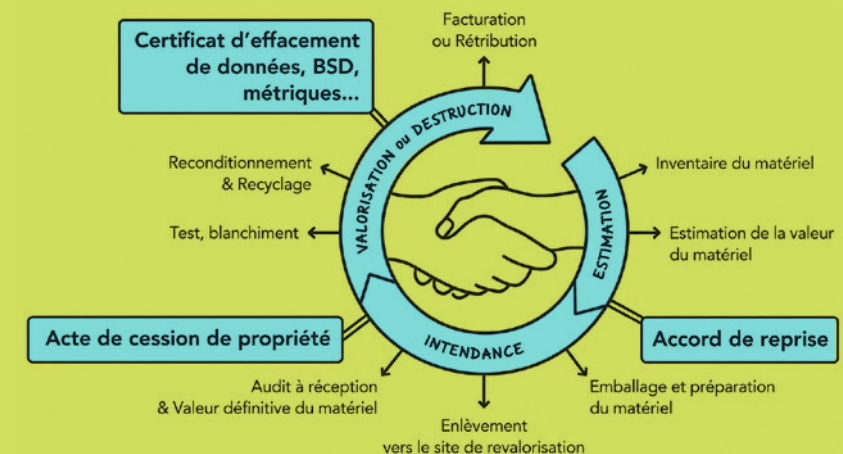
Anthony Gachet
Responsable IT
Baker Tilly



Baker Tilly bénéficie d'un partenariat privilégié avec l'entreprise Tibco.

Spécialisée dans les services informatiques, Tibco place la sobriété numérique au centre de son activité. Labellisée Numérique Responsable niveau 2, l'entreprise accompagne ses clients vers des usages plus durables tout en valorisant l'inclusion et les compétences de ses équipes.

Dispositif Renaissance



Sécurité numérique : agir durablement



Au cours des 18 derniers mois, l'entreprise a renforcé sa résilience numérique en menant des actions structurantes pour réduire durablement les risques cyber. Ces efforts soutiennent pleinement notre démarche RSE en protégeant nos données, nos collaborateurs et nos

partenaires. Ils s'accompagnent d'un suivi renforcé de nos fournisseurs pour garantir fiabilité et conformité.

L'ensemble de ces travaux s'inscrit dans une trajectoire de préparation à la certification ISO 27001.



L'entreprise a structuré sa démarche de cybersécurité en définissant une gouvernance claire des usages numériques, intégrant notamment une charte IA et une liste d'outils autorisés.

Cette gouvernance s'accompagne d'actions concrètes de protection des données et de sensibilisation des collaborateurs accompagnant cette démarche afin de promouvoir des usages responsables et sécurisés.



Emmanuel Lamour
Ingénieur Cybersécurité
Baker Tilly



knowbe4

Le renforcement de la sensibilisation cyber mené ces derniers mois s'inscrit également dans une logique d'éco-responsabilité :

- Mise en avant des pratiques numériques plus sobres (réduire les transferts inutiles, limiter les copies de données, privilégier des outils sécurisés et moins dispersés...).
- Campagnes pédagogiques mensuelles favorisant une culture commune de la responsabilité numérique.

A person in a blue jacket and red hat stands on a rocky peak, looking out over a vast landscape featuring a large lake, forested hills, and snow-capped mountains under a cloudy sky. Three large, thin white arcs are overlaid on the image, framing the scene.

Un grand merci à l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui contribuent, par leurs gestes du quotidien, leur engagement 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 Papiou de la Verrie - 49 009 ANGERS



www.bakertilly.fr