

AUDITOIRE

RAPPORT RSE

2025

Sommaire

- 03** Édito
- 04** Introduction
- 15** Social
- 25** Environnement
- 38** Éthique & Bonne
Gouvernance
- 43** Où nous allons
- 44** Annexes

Édito

Aurore Deliancourt

Directrice de l'Impact, AUDITOIRE Paris

Ceci est le premier rapport RSE publiable d'AUDITOIRE Paris. Ce n'est pas le premier acte de notre démarche, mais c'est la première fois que nous rassemblons en un seul document ce que nous mesurons, ce que nous faisons avancer, et ce qui nous résiste encore.

J'ai longtemps pensé qu'un tel rapport devait donner à voir des réussites. Je crois aujourd'hui qu'il doit surtout dire la vérité sur l'endroit où l'on se tient. Pour une agence événementielle, cette vérité tient en une phrase : notre métier est un métier d'engagement, envers nos équipes, envers nos clients, envers les communautés que nos événements rassemblent, et chacun de ces engagements porte une responsabilité que nous avons choisi de regarder en face.

Envers nos équipes d'abord, parce que l'événementiel est un métier exigeant et que notre rôle est de construire autour de cette exigence ce qui permet à chacun d'y tenir et d'y grandir. Envers l'intégrité de nos pratiques ensuite, que nous outillons plutôt que nous ne la proclamons. Et envers l'environnement, enfin, où se concentre notre impact le plus lourd, non dans nos bureaux, mais dans ce que nous produisons.

C'est sur ce dernier terrain que notre lucidité a été la plus mise à l'épreuve cette année. En élargissant pour la première fois notre Bilan Carbone aux productions elles-mêmes, nous avons obtenu un chiffre plus élevé, parce que plus honnête. Et nous

avons assumé de ne pas encore fixer de cible de réduction propre : se donner des objectifs chiffrés sur un périmètre encore mouvant reviendrait à promettre ce que nous ne saurions tenir. 2026 sera l'année de ces objectifs. D'ici là, notre engagement est de mieux mesurer pour pouvoir, demain, mieux réduire.

Partout dans ce rapport, nous avons cherché à distinguer ce que nous avons accompli de ce que nous espérons encore, et à nommer ce qui reste difficile. Produire autrement n'y est pas un chapitre : c'est le fil qui le traverse, parce que c'est là, dans nos productions, que se joue l'essentiel de notre responsabilité.

Nous n'écrivons pas que nous sommes une agence durable. Nous écrivons que nous avançons, que nous mesurons, et que nous apprenons. C'est, je crois, la seule manière crédible de commencer.



AUDITOIRE

Introduction

À propos d'AUDITOIRE	5
Une démarche responsable construite par étapes	10
Notre gouvernance RSE	11
Nos enjeux prioritaires	12
Notre stratégie RSE by AUDITOIRE	13
Nos certifications et labels	14

We believe that
**YOUR STORIES
CAN MAKE HISTORY.**



Nous sommes un groupe de producteurs créatifs

Nous délivrons des expériences uniques qui expriment et subliment la culture des marques et des entreprises.



Nous conjuguons les expertises

Du luxe au secteur public, de l'interne au grand public, des stunts à l'expérience retail, le Groupe Auditoire propose une gamme d'expériences et d'expertises uniques sur le marché.



AUDITOIRE

High stakes & global Experience



AUDITOIRE LUXE

Luxury & excellence Experience



AUDITOIRE SHOPPER

Consumer & Retail Experience

Nos talents & experts

Nos talents intégrés nous permettent d'apporter un soutien complet aux marques, organisations et institutions à travers une philosophie partagée par toutes et tous et une méthodologie centrée client.

11 HUBS D'EXPERTISE

**BRAND
CONTENT** ■

**PLANNING
STRATÉGIQUE** ■

**INFLUENCE
MARKETING** ■

**RSE &
ENGAGEMENT** ■

**CREATIVE
TECHNOLOGY** ■

**DIRECTION DE
PROJETS** ■

**FILM &
MOTION** ■

**ADMINISTRATION
FINANCES** ■

**DIGITAL &
PLATEFORMES** ■

**CREATION &
SCÉNOGRAPHIE** ■

**PRODUCTION
& LOGISTIQUE** ■



AUDITOIRE

100+ clients actifs

Ils nous font déjà confiance et nous leur livrons au moins 1 opération par an.



Une démarche responsable construite par étapes

La responsabilité d'**AUDITOIRE Paris** ne date pas de 2025. Depuis 1989, l'agence conçoit et produit des événements pour rassembler des communautés, et sa démarche RSE est née de l'idée que cette activité devait mesurer et réduire son impact pour rester pertinente. Cette structuration s'est construite progressivement, année après année, comme le retrace la frise ci-dessous.

- **2018-2020** : Première structuration de la démarche, avec la création d'un rôle dédié à temps partiel.
- **2021** : Formalisation de la politique RSE et première feuille de route structurée ; intégration progressive de la RSE au COMEX ; mise en place d'une charte achats responsables ; première médaille EcoVadis Gold.
- **2022** : Certification ISO 20121 ; premier bilan carbone de l'agence.
- **2023** : Lancement de l'Ambassade RSE ; première certification Great Place To Work ; déploiement des politiques environnementale et sociale ; partenariat **ClimateSeed** pour la mesure carbone des événements et premier plan de réduction.
- **2024** : Définition de la stratégie carbone 2025 ; partenariat **Climeet** pour passer la mesure carbone événementielle à l'échelle.

Jusqu'à présent, ce reporting restait interne. Ce document est le premier rapport RSE publiable d'AUDITOIRE Paris. Il réunit pour la première fois l'état de nos mesures et l'avancement de nos actions, sans masquer ce qui nous reste difficile.



Notre gouvernance RSE



La responsabilité sociétale d'AUDITOIRE Paris est portée au plus haut niveau de l'agence, à travers un système de management responsable certifié ISO 20121. La **Direction générale** en assume la responsabilité d'ensemble. Le déploiement opérationnel revient à l'**équipe RSE** (2 % de l'effectif 2025), dont la **Chief Impact Officer** pilote et conduit la stratégie RSE et Carbone. Le **COMEX** examine la performance rapportée par cette équipe, approuve les plans d'actions correctifs et valide les orientations.

Cette gouvernance resterait un simple organigramme si elle s'arrêtait à la direction. Dans une agence événementielle, elle vaut surtout par son intégration dans les métiers de production. Les **Directeurs de projet** et les **Directeurs de production et logistique** traduisent les exigences RSE en décisions concrètes tout au long d'un événement, depuis les recommandations en amont jusqu'à la supervision sur site, en passant par les briefs et les contrats prestataires. L'**équipe RH** porte les sujets humains, du bien-être à la prévention des risques psychosociaux et à la lutte contre le harcèlement et les discriminations. Le réseau d'**Ambassadeurs RSE**,

composé de collaborateurs issus des différents pôles, fait circuler l'information et ancre la démarche dans le quotidien des équipes, qui sont elles-mêmes formées et mobilisées.

Cette articulation entre un pilotage clair et une responsabilité diffusée dans les métiers est ce qui rend la démarche réellement opérante sur nos événements.

Nos enjeux prioritaires

En 2024, à l'occasion du renouvellement de notre certification ISO 20121 pour un second cycle de trois ans, nous avons révisé la cartographie de nos enjeux prioritaires. Précisons-le d'emblée : **il ne s'agit pas d'une analyse de double matérialité au sens de la CSRD, à laquelle nous ne sommes pas soumis**. C'est une matrice de matérialité proportionnée à notre taille et à notre activité, destinée à hiérarchiser les sujets sur lesquels notre feuille de route doit porter en priorité.

Chaque enjeu a été évalué selon trois critères, notés de 1 à 3 :

- les **attentes** de nos parties intéressées ;
- l'**impact** de l'enjeu sur l'activité d'AUDITOIRE Paris ;
- notre **capacité de contrôle et d'action** sur cet enjeu.

Ce dernier critère est volontaire : il nous force à séparer ce qui nous tient à cœur de ce sur quoi nous pouvons agir.

La méthode a combiné trois temps : des **entretiens qualitatifs** d'environ 45 minutes avec un panel représentatif de parties intéressées

externes (clients, acheteurs, freelances, partenaires, concurrents) ; un **questionnaire interne** diffusé en décembre 2024 aux collaborateurs et à certains freelances ; puis une **analyse d'impact** croisant briefs et questionnaires clients, critères d'évaluation externes, débriefs post-événement et dernier rapport d'audit ISO 20121. Les enjeux les mieux notés ont enfin été soumis aux Référents de notre Ambassade RSE pour qualifier notre capacité d'action. Les enjeux dépassant 8 sur 9 ont été intégrés en priorité à la politique ; les enjeux intermédiaires font l'objet d'un plan d'actions dédié.

AUDITOIRE

Au terme de ce travail, les enjeux suivants guident notre feuille de route de développement durable. Ils sont présentés ci-dessous comme autant d'axes structurants, sans ordre de priorité particulier :

(01) Réduction des émissions de GES

(09) Accessibilité

(02) Économie circulaire

(10) Bonne gouvernance (transparence, éthique, intégrité)

(03) Gestion des déchets

(11) Achats responsables

(04) Alimentation

(12) Communication

(05) Signalétique et décors

(13) Formation

(06) Transport et logistique

(14) Gestion responsable de l'information et protection de la vie privée

(07) Inclusion & lutte contre les discriminations

(08) Santé-sécurité au travail, bien-être au travail

Notre stratégie RSE by AUDITOIRE

Identifier nos enjeux prioritaires ne suffit pas : encore faut-il une manière constante de les traiter. C'est le rôle de notre démarche RSE, organisée depuis plusieurs années autour de trois piliers qui structurent à la fois notre politique, notre feuille de route et nos actions au quotidien.



ENVIRONNEMENT

Nous réduisons nos émissions de GES

Nous nous inscrivons dans une démarche d'économie circulaire



HUMAIN

Nous adoptons une démarche d'inclusion, d'équité, de diversité et de lutte contre les discriminations

Nous veillons à l'accessibilité des sites et des contenus à tous nos publics

Nous favorisons de bonnes conditions de travail et de santé-sécurité pour toutes les personnes de notre écosystème



ÉTHIQUE & BONNE GOUVERNANCE

Nous conduisons nos activités de façon éthique et assurons le respect des bonnes pratiques d'intégrité par l'ensemble de nos collaborateurs

Nous travaillons avec des partenaires qui partagent nos valeurs

Nos certifications et labels

Nos certifications et évaluations ne sont pas des trophées. Ce sont des disciplines extérieures que nous nous imposons, des regards tiers qui vérifient à intervalles réguliers que nos engagements reposent sur des pratiques réelles et mesurables. Leur valeur tient précisément à ce qu'elles confrontent nos progrès à des exigences que nous ne fixons pas nous-mêmes.



ISO 20121 : UN MANAGEMENT RESPONSABLE DES ÉVÉNEMENTS

Certifiés par AFNOR Certification depuis mai 2022, nous avons engagé en 2025 un nouveau cycle de trois ans avec Bureau Veritas Certification. Au-delà de la conformité, cette norme structure la façon dont nous intégrons la durabilité dans la conception et la production de chaque projet, en montée en compétence continue avec nos équipes et notre écosystème.



ECOVADIS : UNE ÉVALUATION INDÉPENDANTE DE NOTRE PERFORMANCE RSE

EcoVadis évalue depuis 2021 l'engagement RSE d'AUDITOIRE Paris. En 2025, **le maintien de notre médaille d'or confirme nos avancées sur les volets environnementaux, sociaux, éthiques et d'achats responsables.** Avec un score global de 79/100, nous figurons parmi les 3 % d'entreprises évaluées les mieux notées de notre secteur.

En tant que filiale, nous contribuons également aux initiatives de notre maison mère, Omnicom Group Inc.



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Nous soutenons le Pacte Mondial des Nations Unies à travers notre maison mère, sans en être signataires directs.



SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE (SBTI)

Omnicom Group Inc. a rejoint la SBTi en octobre 2021, son statut évoluant de « committed » à « target set » en avril 2023. Le groupe vise une réduction absolue de 46,2 % de ses émissions de GES (Scopes 1, 2 et 3) d'ici 2030 par rapport à 2019, sur une trajectoire alignée 1,5 °C. AUDITOIRE Paris est inclus dans le périmètre de cette trajectoire de groupe, qui constitue pour l'agence un cadre de référence.



CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

Depuis 2023, AUDITOIRE Paris est intégré au reporting CDP de sa maison mère. En 2025, Omnicom Group Inc. a de nouveau obtenu un score de B.

Social



Faire vivre une agence responsable	16
Les chiffres clés 2025	17
Recruter et inclure	18
Faire grandir	19
Protéger dans un métier exigeant	20
Un cadre de travail collaboratif	21
S'engager au-delà de nos murs	22
Nos productions en action : La Journée des Oubliés des Vacances 2025	24

Faire vivre une agence responsable

L'événementiel est un métier de passion et d'à-coups. Les rythmes y sont irréguliers, parfois très intenses sur de courtes périodes, et c'est ce qui en fait à la fois l'attrait et la difficulté. **Nous ne cherchons pas à le présenter autrement. Notre responsabilité sociale ne consiste pas à nier cette exigence, mais à bâtir autour d'elle les conditions qui permettent à nos équipes d'y tenir, d'y grandir et de s'y épanouir.** Trois enjeux, placés au premier rang par notre matérialité, guident cette partie : l'inclusion et la lutte contre les discriminations, la santé-sécurité et le bien-être au travail, et l'accessibilité.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Nous adoptons une démarche d'inclusion, d'équité, de diversité et de lutte contre les discriminations

Cibles

- Intégrer la diversité, l'inclusion et l'impact social sur nos événements
- Déployer des pratiques de recrutement inclusives et équitables
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de diversité et d'inclusion
- Garantir l'équité de traitement et de rémunération
- Contribuer positivement aux communautés locales à travers les activités de l'agence

Nous veillons à l'accessibilité des sites et des contenus à tous nos publics

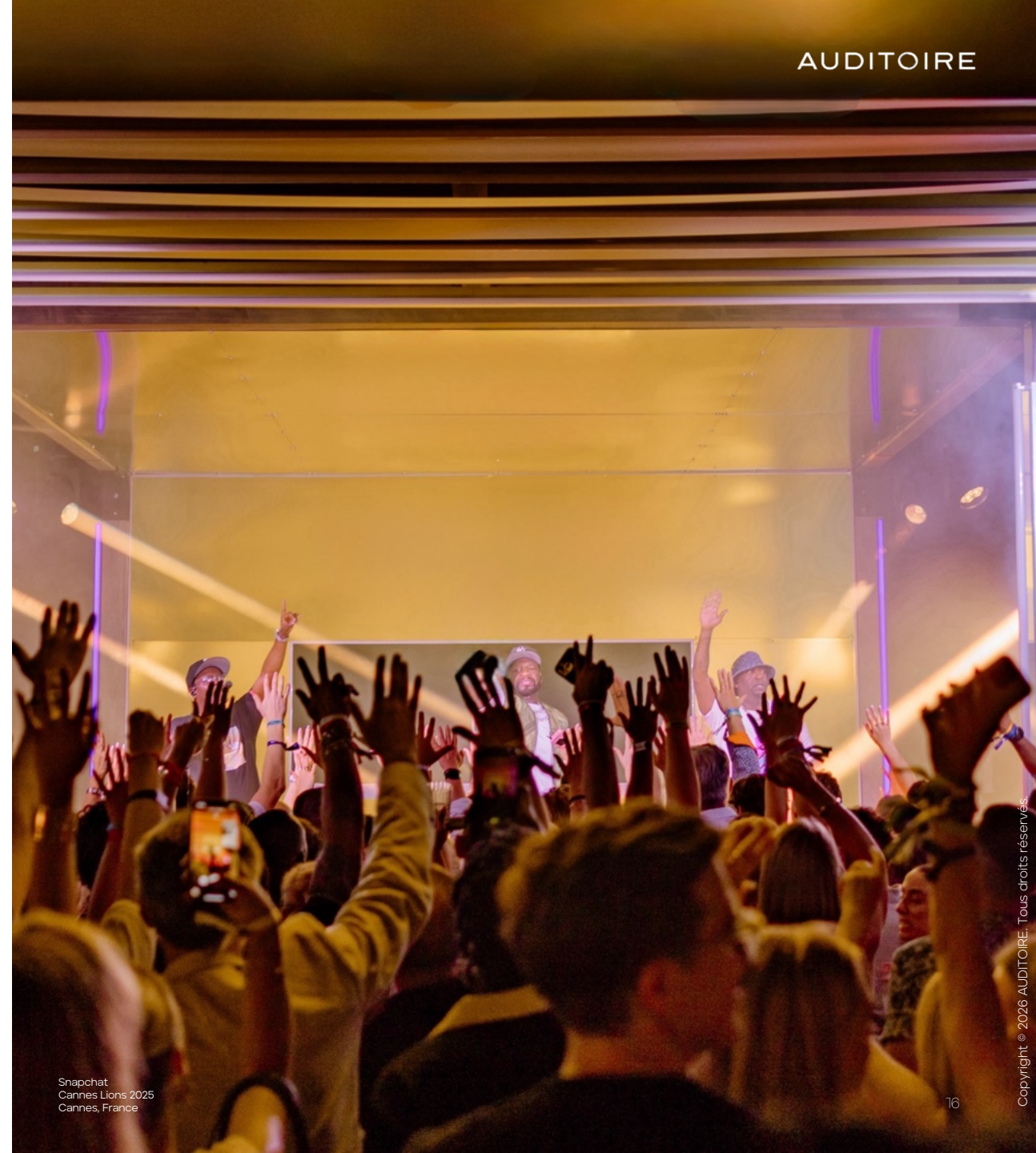
Cibles

- Challenger nos parties intéressées afin d'assurer l'accessibilité physique sur nos événements
- Challenger nos parties intéressées afin d'assurer l'accessibilité des contenus, formats et dispositifs d'information sur nos événements

Nous favorisons de bonnes conditions de travail et de santé-sécurité pour toutes les personnes de notre écosystème

Cibles

- Structurer une relation de travail responsable à chaque étape du parcours collaborateur
- Piloter les parcours, les compétences et la mobilité
- Préserver la santé, la sécurité et l'équilibre de vie au travail
- Sensibiliser les équipes à la santé-sécurité sur les événements
- Renforcer le dialogue social et la cohésion collective



Les chiffres clés 2025

TAUX DE ROTATION DES SALARIÉS

23 %

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

Part totale en alternance

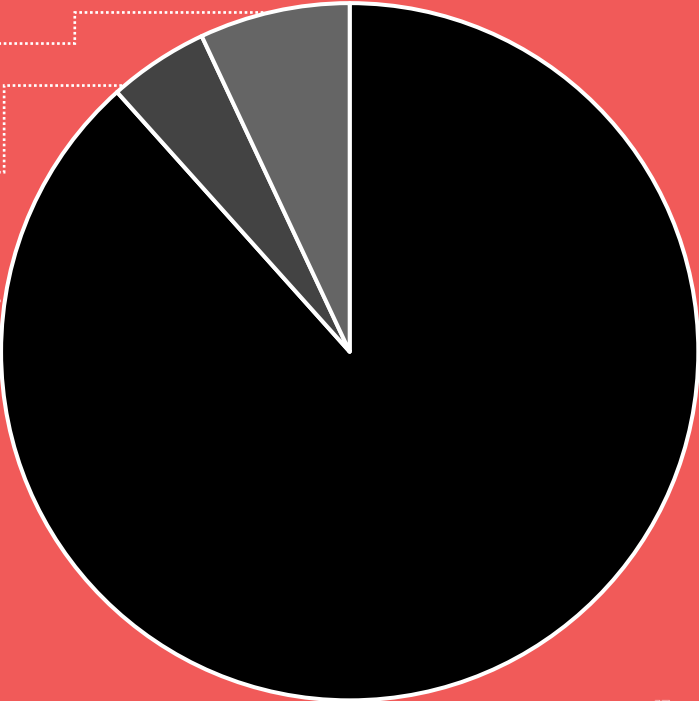
9

Part totale en CDD

6

Part totale en CDI

114



EFFECTIF TOTAL

129 salariés

Recruter et inclure

RECRUTEMENT

Notre politique de recrutement se veut inclusive, et cela commence par une forme de lucidité sur nous-mêmes : des biais cognitifs peuvent fausser la perception d'une candidature, et nous nous efforçons d'y résister en nous attachant aux compétences et à la personnalité. Cette attention se prolonge dans **notre volonté d'ouvrir nos métiers à des profils encore peu représentés dans nos effectifs.**

ÉQUITÉ

La question de l'équité se pose aussi sur la rémunération. Nous nous appuyons sur **des grilles salariales** établies à partir de critères objectifs, et nous analysons régulièrement nos statistiques pour garantir l'égalité de traitement, en particulier entre les femmes et les hommes, et corriger les écarts éventuels. **Une revue annuelle des salaires**, conduite par la Direction et la DRH, formalise ces arbitrages. Globalement, à cette rémunération fixe s'ajoute une part variable pensée selon la même exigence d'équité : **une prime de performance individuelle** qui reconnaît la contribution de chacun, **des primes exceptionnelles** qui valorisent un engagement particulier, et **une prime de participation** qui associe l'ensemble des collaborateurs aux résultats de l'agence. Nous appliquons enfin la même attention à nos talents externes, les freelances, dont le statut diffère mais à qui nous veillons à offrir des conditions de relation justes.

INTÉGRATION

Notre attention aux personnes ne s'arrête pas au recrutement, elle se joue aussi dans les premières semaines. Chaque nouvel arrivant suit un parcours d'intégration appuyé sur la plateforme **NewIn**, qui garantit qu'il reçoit l'ensemble des informations utiles à sa prise de poste, et nous permet en retour d'évaluer la qualité de cet accueil grâce à un questionnaire adressé peu après l'arrivée. À cet accompagnement s'ajoute **un programme de parrainage** : chaque nouveau venu est affilié à un collaborateur, d'un autre pôle que le sien, qui lui fait découvrir l'agence sous un angle différent et tisse du lien entre les équipes.

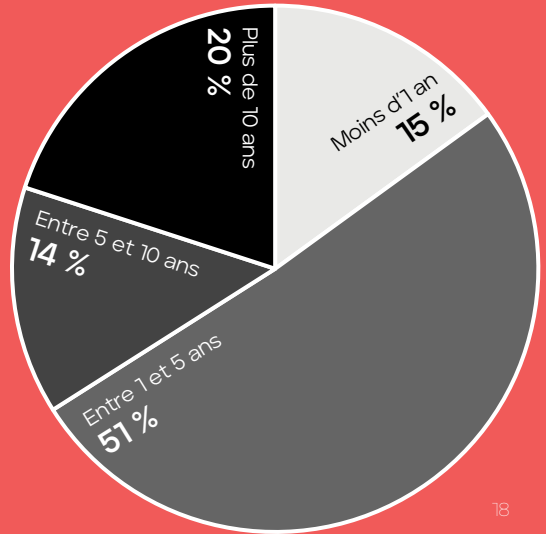
CARRIÈRE

Parce que nous sommes une école de l'événementiel, nous accompagnons particulièrement les plus jeunes, avec un engagement concret : donner la priorité d'embauche à nos stagiaires et alternants chaque fois qu'un poste de junior s'ouvre.

MOYENNE D'ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL

36,1 ans

RÉPARTITION DE L'ANCIENNETÉ MOYENNE



OMNIWOMEN

La diversité se construit aussi dans la durée des carrières. Nos collaboratrices participent chaque année au programme **Omniwomen** porté par Omnicom, un espace d'échange et de développement dédié au leadership féminin, où elles renforcent leurs compétences et abordent des thématiques liées au bien-être, à la performance et à la santé des femmes.

RÉPARTITION DES FEMMES SALARIÉES

63 %

INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

98 sur 100

RÉPARTITION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

25 %

à la Direction Agence

67 %

au COMEX

71 %

au management

Faire grandir

FORMATION

Nous traçons des trajectoires de carrière par familles de métiers pour offrir à chacun des perspectives d'évolution, et nous avons choisi de cotiser à **la formation au-delà de notre obligation légale**. En 2025, les sujets couverts vont de la négociation à l'éco-conception, en passant par l'intelligence artificielle, la sécurité, le management, le leadership, le coaching, les langues et les expertises métiers. Le plan 2026 prolongera cet effort, avec un accent sur l'IA, la RSE, le management et la santé-sécurité.

En parallèle, tout parcours d'intégration comprend **un onboarding RSE**, complété par des workshops dédiés qui réunissent aussi bien les stagiaires et alternants que les profils juniors et seniors. L'objectif est que chacun saisisse la complexité réelle du développement durable, de notre démarche, comprenne comment elle s'ancre concrètement dans les différents métiers de l'agence, et reparte avec une idée claire de la manière dont il peut, et devra, y contribuer au quotidien.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATIONS DISPENSÉES

807

 heures

AUDITOIRE
The (Secret) Party by AUDITOIRE
Paris, France

AUDITOIRE

ACCOMPAGNEMENT

Cet accompagnement passe par des temps d'échange structurés, conduits sur notre outil **SkillUp**. Chaque année, **un entretien individuel** fait le point sur la performance, l'atteinte des objectifs individuels, les compétences et les besoins de développement en formation. Tous les deux ans, **un entretien professionnel** distinct de l'évaluation est consacré aux perspectives d'évolution et au projet de carrière. **La mobilité**, enfin, constitue un axe à part entière, qu'il s'agisse de changer d'équipe, d'évoluer vers un autre métier ou de rejoindre une filiale étrangère ou une autre entité du groupe : nous accompagnons ces mouvements lorsqu'ils servent l'épanouissement de nos équipes.



À ces dispositifs structurés s'ajoutent des temps collectifs d'inspiration, comme notre **ShakerDay** annuel, journée de partage et d'exploration créative qui réunit les équipes autour des transformations de nos métiers à travers des ateliers thématiques construits et animés par les équipes elles-mêmes.

Protéger dans un métier exigeant

C'est ici que notre responsabilité est la plus concrète, parce que c'est ici que notre métier crée le plus de tension. Nous l'abordons sur deux fronts : la prévention des risques, et le soin apporté aux personnes.

PRÉVENTION

Nous avons formalisé **un processus de traitement des situations de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (VHSS)**. Avec l'appui de **Hally**, nos référents CSE ainsi que nos équipes RH et une partie de nos Ambassadeurs RSE ont été formés en 2024, et une campagne de sensibilisation a présenté à l'ensemble des collaborateurs les différentes formes de violences, les personnes ressources, les modalités de signalement et les étapes de traitement des alertes, depuis la réception du signalement jusqu'aux mesures disciplinaires éventuelles, en passant par les entretiens exploratoires et l'ouverture possible d'une enquête interne.

Cette sensibilisation se prolonge par des temps forts ouverts à tous : en 2025, **L'Oréal Paris Stand Up** est intervenue le temps d'un atelier consacré au harcèlement de rue, qui a rassemblé un large public parmi nos collaborateurs.

Plus largement, conscients de la charge mentale que peut générer notre activité, nous menons **des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux** et organisons la remontée d'information vers des référents identifiés. Les risques physiques liés à nos productions font l'objet d'une analyse régulière et d'un plan de prévention.

TAUX D'ABSENTÉISME

0,03 %

ACCIDENTS DU TRAVAIL

4 déclarés

NOMBRE D'ALERTE REÇUES VIA LE PROCESSUS VHSS

0

BIEN-ÊTRE ET SANTÉ MENTALE

Nous avons noué en 2024 un partenariat avec **Moka.care** pour rendre la santé mentale accessible à tous : plus de 350 programmes de self-care, des entretiens d'orientation illimités avec des psychologues, et la prise en charge **d'au moins quatre séances individuelles de thérapie ou de coaching par collaborateur**, sur des sujets allant de la gestion du stress à l'équilibre des temps de vie.

S'ajoutent des engagements installés depuis plusieurs années. Depuis 2023, le **Working With Cancer Pledge**, signé par notre dirigeant, garantit le maintien du salaire pendant au moins un an aux collaborateurs concernés par un cancer et aménage les horaires des aidants ; la même année, nous avons

ouvert **un dispositif de don de RTT et de congés** au bénéfice des parents d'enfants malades et des proches de personnes en perte d'autonomie. Des actions ponctuelles annuelles de prévention santé, comme **la campagne Octobre Rose 2025 de sensibilisation au dépistage** pilotée par l'équipe RH, complètent cette attention.

Protéger, c'est aussi savoir s'arrêter. Nous aménageons des temps de récupération après les événements, veillons à la prise effective des jours de repos et demandons à chacun de respecter **notre Charte de la déconnexion**, garde-fou d'autant plus utile que nos rythmes sont irréguliers.

MOKA.CARE

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR L'ANNÉE 2025

75 comptes actifs

36 sessions individuelles avec un(e) praticien(ne)

NOS ENJEUX CLÉS

- Addictions
- Charge mentale
- Équilibre vie pro-vie perso
- Confiance en soi
- Stress
- Énergie
- Relations professionnelles
- Sommeil
- Connaissance de soi

Un cadre de travail collaboratif

La qualité de la relation de travail ne repose pas seulement sur des intentions : **elle s'inscrit dans un cadre collectif et dans un dialogue social continu.**

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Depuis le 1er avril 2025, AUDITOIRE Paris applique la Convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252), qui encadre notamment les conditions d'emploi, la formation, les garanties sociales et les dispositions relatives au temps de travail, dont le forfait jours, le travail de nuit, le travail dominical et les jours fériés. Un tel passage d'une convention à l'autre aurait pu se traduire par une perte d'acquis pour les salariés ; le dialogue nourri entre le CSE et la Direction tout au long de l'année a permis de l'éviter. Les avantages supplémentaires issus de l'ancienne convention, notamment en matière de congés spéciaux et de parentalité, ont été maintenus. Ces congés couvrent le mariage ou le PACS (5 jours), la naissance ou l'adoption (jusqu'à 7 jours), le décès d'un proche, le déménagement (1 jour), la rentrée scolaire (0,5 jour), l'enfant malade (5 jours par an), l'annonce du handicap d'un enfant (5 jours), ainsi que la maternité (14 jours, et 2 jours supplémentaires). Pendant toute leur durée, nous assurons le maintien du salaire à 100 % et pratiquons la subrogation, en avançant les indemnités initialement versées par la CPAM.

MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

En 2025, nous avons mis en place, par un accord collectif négocié entre le CSE et la Direction, **le dispositif de forfait annuel en jours**. Le passage de l'ancien forfait en heures au forfait en jours s'est fait à isopérimètre, sans augmentation du nombre de jours travaillés, et en préservant les temps de récupération. Au-delà du texte, l'équipe RH assure un suivi individuel auprès de chaque manager pour garantir une compréhension partagée du dispositif et une intégration fluide dans les équipes. L'accord prévoit par ailleurs des mécanismes de suivi de la charge, le respect des temps de repos, des entretiens périodiques entre les collaborateurs et leur hiérarchie, et un dispositif d'alerte en cas de surcharge, aujourd'hui pleinement déployé et intégré pour le suivi comme pour la remontée des alertes.

Au quotidien, nous tenons compte des demandes d'aménagement du temps de travail et **notre Charte du Télétravail** autorise jusqu'à deux jours par semaine.

NOTRE CSE

Nous entretenons un dialogue continu avec les représentants du personnel. Les membres du CSE sont régulièrement informés et consultés sur les orientations stratégiques, sociales et de santé-sécurité de l'entreprise. Ils disposent des moyens et des formations nécessaires à leur mandat : formation à la prévention des risques, à la santé-sécurité au travail et à la question du harcèlement, pour être en mesure d'accompagner les équipes.

NOMBRE DE RÉUNION CSE

>17



S'engager au-delà de nos murs

Notre responsabilité ne s'arrête pas à la porte de l'agence.

NOTRE JOURNÉE SOLIDAIRE 2025

Chaque année, AUDITOIRE Paris consacre une journée de travail entière à l'engagement solidaire, aux côtés de notre partenaire de longue date Unis-Cité Solidarité Entreprises. En 2025, lors de cette Journée Solidaire, nos collaborateurs ont donné **245 heures en une seule journée au bénéfice de trois associations** aux réalités très différentes, réunies par une même intention : être utiles là où le besoin se fait le plus sentir.



Aux côtés de l'**IDES**, nos équipes ont accompagné des enfants déficients visuels lors d'ateliers de cuisine, de musique, de création et de sport.



Avec le **CHU Gauthey du réseau CASP**, nos équipes ont amélioré le cadre de vie de familles en hébergement temporaire en rénovant la cage d'escalier d'un immeuble de cinq étages, avant de partager un déjeuner avec les résidents.



Avec l'**EREA Alexandre Dumas - Paris**, nos équipes ont animé des ateliers d'expression et de prise de parole auprès d'élèves en difficulté, pour encourager la confiance et le dialogue.

UnisCité
SOLIDARITÉ
ENTREPRISES

EN COLLABORATION AVEC **UNIS-CITÉ**
SOLIDARITÉ ENTREPRISES

Notre partenaire de longue date sans qui cette journée n'aurait tout simplement pas la même qualité d'organisation.

S'engager au-delà de nos murs (suite)

LA SINE QUA NON RUN 2025

Cet engagement se prolonge au fil de l'année, porté par notre CSE. Une dizaine de nos collaborateurs ont ainsi pris part à la Sine Qua Non Run de Paris, course organisée au lendemain de la Journée internationale des droits des femmes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes, dont l'intégralité des bénéfices a été reversée à ONU Femmes.



TRANSMETTRE NOTRE MÉTIER À LA JEUNESSE

Parce que nous nous reconnaissons dans le rôle d'école de l'événementiel, nous consacrons une partie de notre énergie à transmettre nos métiers à celles et ceux qui s'y destinent. Cet engagement prend des formes variées selon les établissements et les âges.



En 2025, l'ISEFAC accueillait une de nos Directrices opérationnelles Grands Comptes, une alumnus, sur une journée au Grand Rex avec d'autres experts du secteur, pour une intervention sur : « L'art de raconter une marque à travers l'événementiel ». Avec l'American Business College Paris, nos équipes ont encadré un cas d'entreprise réel sur deux mois, de la rédaction du brief jusqu'à la soutenance d'une dizaine d'étudiants, et participé à une table ronde sur les talents du luxe de demain. Avec l'EFAP, un de nos Directeurs de Création a piloté un concours créatif entre équipes d'étudiants. Enfin, à Sciences Po, notre Directrice du Planning stratégique et notre Directeur Général AUDITOIRE France ont dispensé, sur tout un semestre au sein du master communication, médias et industries créatives, un cours sur « Le pouvoir de l'Expérience : faire vivre récits, cultures et marques ».



Nous avons par ailleurs reçu une dizaine de jeunes de l'École de la Deuxième Chance, le temps d'une rencontre animée par plusieurs de nos collaborateurs venus présenter leur métier. À travers des cas concrets et des retours de terrain, l'objectif était de donner à voir la complexité et l'interconnexion de nos métiers, et d'ouvrir des perspectives à des parcours qui n'y auraient pas spontanément accès.

Nos productions en action : La Journée des Oubliés des Vacances 2025

Pour ses 80 ans, le Secours populaire français a confié à AUDITOIRE Paris la conception et la production de l'édition 2025 de sa Journée des Oubliés des Vacances. Depuis 1979, l'association consacre une journée d'août aux enfants qui ne partent pas en vacances. **Pour cette édition anniversaire, elle voulait marquer les esprits en rassemblant des dizaines de milliers d'enfants venus du monde entier sur le Champ-de-Mars privatisé.**

Notre rôle n'était pas de porter la cause, qui appartient au Secours populaire, mais de lui donner les moyens d'exister à cette échelle. Sous le concept des « Vacances de Ouf », immédiatement lisible par les enfants, **l'agence a pris en charge l'ensemble du dispositif** : conception, identité, scénographie, logistique de transport depuis toute la France et l'international, restauration, recrutement et formation des bénévoles, coordination artistique, gestion des partenaires et relations presse. La matinée a ouvert près de soixante musées, sites patrimoniaux et équipements sportifs à la découverte des enfants, avant un défilé de 4 000 d'entre eux sur la Seine. L'après-midi a transformé le Champ-de-Mars en un parc éphémère de vingt hectares et plus de cent soixante activités (ateliers, initiations sportives, concerts, espaces de

sensibilisation), prolongeant l'héritage des Jeux de Paris 2024 avec vingt-six disciplines, dont plusieurs handisports, et la présence d'athlètes olympiques et paralympiques.

Un tel projet engage une mécanique humaine et logistique d'une ampleur rare, conduite sans qu'aucun des enfants présents n'ait à en mesurer la complexité. C'est précisément là que se situe notre métier : **faire en sorte qu'une organisation de cette échelle se vive, côté participant, comme une journée simple et joyeuse.** L'édition a reçu le haut patronage de l'UNESCO ainsi que les labels « Parlons Santé Mentale » et « Célébration des Jeux de Paris 2024 ».

Une production saluée par la profession. Le dispositif a été distingué par plusieurs prix de la communication événementielle :

- Grand Prix Stratégies : Argent, catégorie Dispositifs événementiels de communication BtoC - Event for good
- Heavent Awards Cannes : Grand Prix du Jury, et Bronze, catégorie Brand Activation Grand Public

L'ÉVÉNEMENT EN QUELQUES CHIFFRES

40 000	86	160
enfants participants	délégations de 49 pays et 5 territoires ultramarins	animations sportives, ludiques et créatives
10 000	20	600
bénévoles formés et 600 régisseurs bénévoles	hectares	buis



Environnement



Réduire notre empreinte environnementale	26
L'empreinte carbone 2025 d'AUDITOIRE	27
Quelques initiatives, en bref...	35
Accompagnement de nos clients : mesurer pour pouvoir agir	36
Nos productions en action : Les 40 ans de Crédit Agricole Assurances, l'audace à grande échelle	37

Réduire notre empreinte environnementale

Notre principal impact environnemental ne se situe pas dans nos bureaux, mais dans les événements que nous concevons et produisons. Notre travail de matérialité l'a confirmé, et c'est ce qui oriente notre stratégie. Celle-ci s'appuie sur deux axes auxquels s'ajoute une conviction : puisque l'essentiel de notre impact passe par nos productions, nous ne pouvons pas le réduire seuls. C'est pourquoi nous accompagnons nos clients dans la mesure et la réduction de l'empreinte de leurs événements.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE ENVIRONNEMENT

Nous réduisons nos émissions de GES

Cibles

- Structurer la mesure carbone de l'agence et des productions événementielles
- Réduire progressivement l'empreinte carbone de nos productions événementielles
- Généraliser une restauration responsable sur nos événements

Nous nous inscrivons dans une démarche d'économie circulaire

Cibles

- Déployer l'éco-conception dans la conception et la production de nos événements
- Limiter, trier et valoriser les déchets produits

NOS QUELQUES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX 2025

ÉNERGIE

124 MWh

la consommation d'électricité au sein de nos locaux

ÉMISSIONS BRUTES DE GAZ À EFFET DE SERRE

1 546 tCO₂e

les émissions brutes totales de GES des scopes 1, 2 et 3 (approche location-based)

EAU

792 m³

la consommation totale d'eau au sein de nos locaux

DÉCHETS

10,5 t

le poids des déchets dangereux et non dangereux produits au sein de nos locaux

L'empreinte carbone 2025 d'AUDITOIRE

SYNTHÈSE ET LECTURE D'UNE ANNÉE CHARNIÈRE

Ce rapport présente la synthèse du Bilan Carbone Agence 2025 d'AUDITOIRE Paris. Il poursuit un double objectif : servir d'outil de pilotage interne et rendre compte avec transparence de l'état d'avancement de notre démarche climat auprès de nos parties prenantes.

Comme agence de communication événementielle, AUDITOIRE Paris génère l'essentiel de son empreinte de façon indirecte, à travers les productions qu'elle conçoit et met en œuvre pour ses clients : achats de production, scénographie, fret logistique, énergie, restauration, déchets. Cette réalité appelle une approche de mesure progressive, adaptée à la nature de notre activité.

L'année 2025 marque un tournant. Jusqu'à présent, le Bilan Carbone d'AUDITOIRE Paris portait sur un périmètre « focus agence » (fonctionnement des bureaux, déplacements professionnels, trajets domicile-travail, achats de services), sans intégrer pleinement les émissions liées à la production des événements, qui constituent pourtant

le cœur de notre impact. En 2025, nous avons commencé à élargir ce périmètre. Le bilan qui suit ne se limite donc pas à une photographie actualisée : **il offre, pour la première fois, une lecture plus fidèle de notre empreinte réelle.**

Cette évolution change la lecture des chiffres, dans les deux sens. D'un côté, le niveau absolu des émissions consolidées augmente, parce que le périmètre de mesure s'élargit aux productions événementielles. De l'autre, sur le périmètre historique resté comparable, les chiffres évoluent aussi sous l'effet de changements méthodologiques sans rapport avec notre activité réelle. Aucune de ces variations ne doit donc se lire comme une amélioration ou une dégradation de performance. Nous faisons le choix de présenter ces chiffres tels qu'ils sont et d'en expliquer les ressorts, plutôt que de les édulcorer.



Périmètre et méthodologie

CE QUE COUVRE LE BILAN

Le Bilan Carbone d'AUDITOIRE Paris est réalisé chaque année depuis 2022 (hors 2023), ce qui permet un suivi régulier des émissions et une comparaison d'un exercice à l'autre sur le périmètre historique. Chaque exercice recense les sources d'émissions des scopes 1, 2 et 3 dans les limites organisationnelles de l'agence.

Le Bilan Carbone Agence 2025 couvre les émissions associées aux activités d'AUDITOIRE Paris sur l'exercice du 01/01/2025 au 31/12/2025. Il comprend deux composantes.

- Le périmètre historique « focus agence » regroupe les émissions liées au fonctionnement de l'agence : achats de services, déplacements professionnels, trajets domicile-travail, télétravail, consommations de bureau, usages numériques, déchets, eau et autres postes indirects. Suivi depuis 2022, il autorise des comparaisons d'un exercice à l'autre.
- Le périmètre élargi « événements » intègre les résultats carbone des productions répondant à des critères internes définis dans notre Stratégie Carbone 2025, fondés sur le budget et le nombre de participants. Cette composante est nouvelle. Elle enrichit le bilan mais rend les comparaisons directes avec les exercices précédents délicates sur le total consolidé.

CE QUI A CHANGÉ PAR RAPPORT À 2024

Trois évolutions structurantes distinguent le bilan 2025 du précédent.

D'abord, **un élargissement du périmètre de mesure**. Le bilan ne se limite plus aux émissions de fonctionnement de l'agence : il commence à intégrer les émissions des productions événementielles les plus significatives. Cette priorisation découle d'une analyse de la matérialité des postes du scope 3, qui a identifié les productions comme notre cœur d'impact, devant le fonctionnement de l'agence. Les critères d'activation (budget, nombre de participants) traduisent cette hiérarchie en règle opérationnelle.

Ensuite, **une mise à jour des outils de collecte**. Ces outils ont été renforcés, avec une clarification des périmètres de responsabilité entre AUDITOIRE Paris et ses clients. La méthodologie s'appuie désormais sur le référentiel Net Zero Carbon Events, adapté aux spécificités de l'événementiel.

Enfin, **un renforcement des objectifs futurs**. En améliorant la qualité et l'étendue des données, le bilan 2025 crée les conditions d'un cadrage d'objectifs quantitatifs de réduction crédibles. C'est un préalable : fixer des cibles sans maîtriser son périmètre de mesure exposerait à des engagements fragiles.

CADRE DE RÉFÉRENCE

AUDITOIRE Paris conduit cette démarche sur une base volontaire, dans le cadre de son système de management responsable certifié ISO 20121, qui en structure le pilotage et en garantit la revue régulière.

Aussi, la réalisation du Bilan Carbone 2025 s'appuie sur deux outils complémentaires, reconnus pour leur rigueur méthodologique.

- La réalisation du Bilan Carbone 2025 s'appuie sur deux outils complémentaires, reconnus pour leur rigueur méthodologique. Le périmètre agence et la consolidation de l'ensemble des résultats ont été conduits sur la plateforme GEMS de **ClimateSeed**, conforme au GHG Protocol, à l'ISO 14064 et au BEGES réglementaire, et audité conforme par l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC).
- Les bilans carbone des événements ont été réalisés tout au long de 2025 avec **Climeet**, calculateur dédié à l'événementiel, lui aussi audité par l'ABC et conforme à la méthode Bilan Carbone® comme au GHG Protocol. Les résultats événementiels produits avec Climeet ont ensuite été consolidés dans ClimateSeed pour une lecture unifiée de notre empreinte.

L'intégration des événements s'appuie également sur le référentiel Net Zero Carbon Events (voir ci-contre).

AUDITOIRE Paris s'inscrit enfin dans le cadre groupe Omnicom, dont la trajectoire de réduction a été validée par le SBTi en 2023. Cette trajectoire constitue un cadre de référence pour la démarche de l'agence.



NOTRE ALIGNEMENT AU NZCE, EN BREF...

Notre périmètre « événements » s'appuie sur le référentiel **Net Zero Carbon Events**, cadre sectoriel de mesure des émissions de l'événementiel qui reconnaît que les organisations du secteur doivent adapter leur trajectoire à leur modèle d'affaires, à leur maturité et à la disponibilité des données. AUDITOIRE Paris en retient ainsi les catégories pertinentes au regard de son rôle d'organisateur, du partage de responsabilité avec ses clients et des données effectivement disponibles. Périmètre précisé en pages 29 et 33)

Résultats

PÉRIMÈTRE AGENCE : CONTINUITÉ ET COMPARABILITÉ

Cette première lecture porte exclusivement sur le périmètre historique « focus agence », le seul qui autorise une comparaison d'un exercice à l'autre. Les graphes et tableaux présentés ensuite, eux, donnent à voir l'empreinte consolidée 2025 (agence et événements réunis), par catégories du GHG Protocol : les chiffres ci-dessous ne doivent donc pas être confondus avec ces totaux.

Sur ce périmètre agence, l'empreinte 2025 s'établit à 555 tCO₂e, contre 957 tCO₂e en 2024. Les principaux postes restent ceux du scope 3 : produits et services achetés (85 %), biens immobilisés (7 %), déplacements domicile-travail (4 %).

La baisse apparente de 42 % appelle la plus grande prudence : elle est d'origine méthodologique et ne traduit aucune réduction réelle de notre activité. En 2024, les données monétaires étaient associées à des facteurs d'émission « macro », depuis retirés de la Base Empreinte® au profit de facteurs plus précis et plus rigoureux. À lui seul, le poste des produits et services achetés enregistre de ce fait une baisse de 396 tCO₂e brutes (-46 %), ce qui explique la quasi-totalité de l'écart observé. Les autres postes majeurs restent stables, leurs variations tenant à l'évolution de l'effectif (trajets domicile-travail) et au niveau des dépenses d'investissement (biens immobilisés).

Aussi, la baisse du poste des déchets de nos locaux ne traduit pas une diminution réelle de nos déchets, mais un changement de facteurs d'émission : le calcul 2024 s'appuyait sur les facteurs de la Base Empreinte® (ADEME), qui intègrent l'impact complet de l'incinération des déchets, là où l'exercice 2025 retient les facteurs DEFRA, qui ne comptabilisent que les émissions liées à leur transport, et non l'incinération elle-même. Cette différence d'approche mérite d'être documentée pour la bonne lecture de notre comptabilité carbone.

PÉRIMÈTRE ÉLARGI : PREMIÈRE LECTURE

En intégrant les productions événementielles, le bilan 2025 donne pour la première fois une visibilité sur les émissions liées à la réalité opérationnelle des événements : **déplacements du staff, matériel et aménagement d'espace, énergie temporaire (groupe électrogène, batteries...), restauration et hébergement du staff, goodies**. À cette échelle consolidée, notre périmètre événementiel représente 64 % de l'empreinte totale 2025, qui atteint ainsi 1 546 tCO₂e.

Ce résultat confirme une intuition : **le cœur d'impact d'une agence événementielle se trouve dans ses productions, pas dans ses bureaux**. Le bilan 2025 est le premier à le documenter de façon structurée et à révéler la véritable hiérarchie des enjeux : c'est sur les productions que se joue l'essentiel de notre capacité de réduction.

Profil GES d'AUDITOIRE Paris 2025

Scope 3 :
Produits et services achetés
1 166 TCO₂E

Scope 3 :
Déplacements professionnels
298 TCO₂E

Scope 3 :
Biens immobilisés
37 TCO₂E

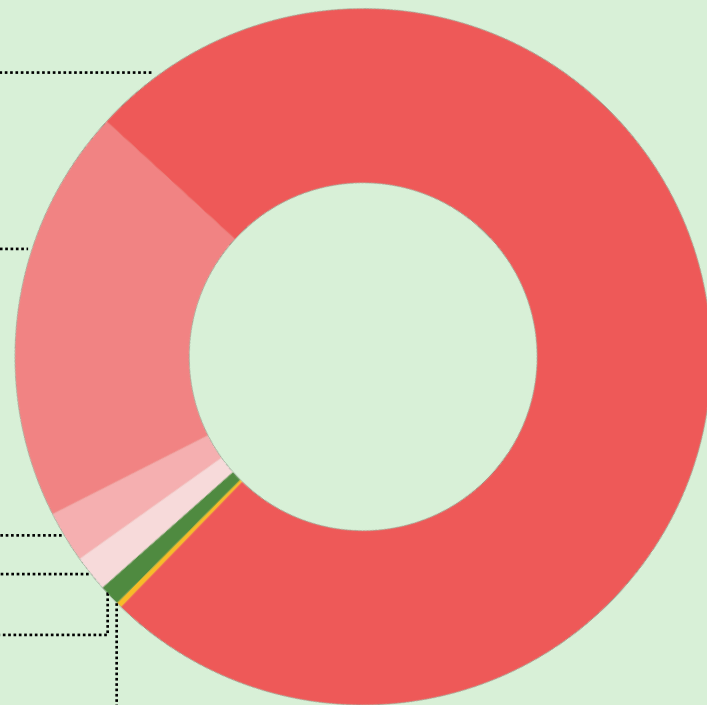
Scope 3 :
Cat. 3-3, 3-5 et 3-7
26 TCO₂E

Scope 1 :
Émissions directes fugitives
15 TCO₂E

Scope 2 :
Émissions indirectes liées à la consommation énergétique (approche location-based)
4 TCO₂E

ÉMISSIONS
TOTALES :

1 546
TCO₂E



Émissions brutes de GES par catégorie – scopes 1, 2 et 3 en tCO ₂ e	2022	2024	2025 – Année la plus récente	2025 – Proportions
Émissions brutes de GES du scope 1	17	12	15	1 %
Émissions brutes de GES du scope 2 (approche location-based)	9	14	4	< 1 %
Principales catégories d’émissions du scope 3				
Total des émissions indirectes brutes de GES du scope 3	1009	931	1527	99 %
3-1 Produits et services achetés	919	869	1166	-
3-2 Biens immobilisés	59	21	37	-
3-3 Emissions liées aux combustibles et à l’énergie (non inclus dans les Scopes 1 et 2)	3	8	2	-
3-5 Déchets générés	9	6	1	-
3-6 Déplacements professionnels	-	-	298	-
3-7 Déplacement domicile-travail	20	27	23	-
Total des émissions de GES	1036	957	1546	-

Intensité GES rapportée au chiffre d’affaires en tCO ₂ e/million d’€	2022	2024	2025 – Année la plus récente
Émissions totales de GES périmètre « focus agence » rapportées au chiffre d’affaires (approche location-based)	12,39	7,66	5,55
Émissions totales de GES périmètre « focus events » rapportées au chiffre d’affaires	-	-	9,91

Le Bilan Carbone d'AUDITOIRE Paris est établi selon la méthodologie Bilan Carbone® et le GHG Protocol. L'inventaire est réalisé en interne par l'équipe RSE et l'exercice est réalisé en collaboration avec nos partenaires acteurs de la transition bas-carbone, ClimateSeed et Climeet.

Évolution des facteurs d’émission (poste 3-1). Les facteurs d’émission monétaires utilisés pour les produits et services achetés ont évolué entre 2024 et 2025 : les facteurs « macro » associés aux données monétaires de notre PCG ont été retirés de la Base Carbone et remplacés par des facteurs plus précis. Cette évolution limite la comparabilité directe avec les exercices antérieurs.

Changement de périmètre 2025. L’empreinte consolidée 2025 intègre pour la première fois les émissions liées aux productions événementielles. Le total consolidé n’est donc pas directement comparable aux totaux 2022 et 2024, établis sur le seul périmètre « focus agence ». Seul ce dernier permet une comparaison interannuelle à méthode constante (ici non explicitée dans le tableau).

Déplacements professionnels (poste 3-6). Ce poste, non isolé en 2022 et 2024, est mesuré distinctement à partir de 2025, principalement au titre des déplacements et hébergements de staff sur les productions. Cette évolution de périmètre contribue à la hausse observée sur ce poste.

Scope 2. Les émissions du scope 2 sont calculées selon l’approche location-based, reflétant l’intensité moyenne du réseau électrique.

Postes non inclus. Conformément au cadre NZCE, certaines catégories comme, entre autres, les déplacements et l’hébergement des participants relèvent d’un périmètre d’événement complet et ne sont pas intégrées au bilan d’AUDITOIRE Paris lorsqu’elles ne relèvent pas de sa responsabilité opérationnelle directe.

Incertitude. L’incertitude globale estimée du bilan est de 7,6 %.



Nous avons émis au moins 1 546 tonnes de CO₂e dans l'atmosphère au cours de l'année 2025.

Cela correspond aux émissions générées par environ 351 milliers d'AVR Paris-Marseille en TGV*.

De la mesure à l'action : notre démarche climat

La démarche climat d'AUDITOIRE Paris s'organise autour de plusieurs axes de travail, chacun rattaché à un objectif opérationnel précis.

GOUVERNANCE ET PILOTAGE

La démarche est pilotée par l'équipe RSE dédiée, avec sa Chief Impact Officer et son Chef de projet RSE, soutenue activement par la direction générale et le comité exécutif. Le sujet est suivi à cadence régulière : une revue RSE annuelle dans le cadre de la certification ISO 20121, des points de coordination continus avec la direction, et des relais opérationnels assurés par les Ambassadeurs RSE intégrés à chaque équipe. Pour le déploiement de la stratégie carbone 2025, centrée sur les émissions événementielles, une revue semestrielle suit les premiers résultats et ajuste la mise en œuvre.

FIABILISER LA MESURE

C'est le prérequis : sans données fiables et comparables d'un projet à l'autre, aucune cible de réduction n'est crédible. En 2025, cette exigence s'est traduite par le déploiement de la stratégie carbone sur les productions, la mise à jour des outils de collecte et la structuration d'un processus de consolidation plus rigoureux. **Concrètement, 34 bilans carbone d'événements ont été réalisés sur les 90 productions reportées au cours de l'année**, en couvrant prioritairement les opérations les plus significatives. Cette première campagne constitue la base sur laquelle s'appuiera la montée en représentativité des prochains exercices.

ORIENTER LES DÉCISIONS DE PRODUCTION

Mesurer ne sert à rien si les données ne remontent pas au bon moment dans la décision. L'enjeu est d'intégrer les bonnes pratiques le plus en amont possible des projets, à travers des plans d'action construits autour de leviers concrets : mobilité bas carbone (staff, invités, prestataires), maîtrise de la consommation énergétique des lieux et des prestataires, restauration plus responsable, éco-conception de la scénographie (sobriété matière, matériaux à moindre impact, location, fin de vie), économie circulaire appliquée aux mobiliers et décors (réemploi, seconde vie, valorisation), gestion et tri des déchets, réduction du plastique à usage unique, et questionnement systématique sur la pertinence des goodies. Chacun de ces leviers se décline en objectifs SMART au niveau des projets, pour transformer l'intention en arbitrages opérationnels. Ils s'inscrivent dans un cadre de politiques internes en cours de consolidation, destiné à ancrer durablement ces pratiques.

MONTER EN COMPÉTENCE

La transformation climatique d'une agence événementielle ne se décrète pas depuis la direction. Elle suppose que l'ensemble des équipes impliquées s'approprient le sujet : Créatif, Planning stratégique, Projet, Production, Logistique et fonctions support. Un programme de formation et de sensibilisation est prévu pour 2026 autour de plusieurs axes : éco-conception, numérique durable, acculturation de l'écosystème (clients et prestataires) au niveau d'ambition de l'agence, et participation à la Fresque de l'Événementiel. **L'objectif est d'aligner progressivement toute la chaîne de valeur sur nos propres standards de responsabilité.**

25 %
Déplacements
du staff

65 %
Matériels et aménagements
d'espace

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DU SCOPE 3 FOCUS « NOS EVENTS » ESTIMÉES À 991 TCO₂E

Limites et incertitudes

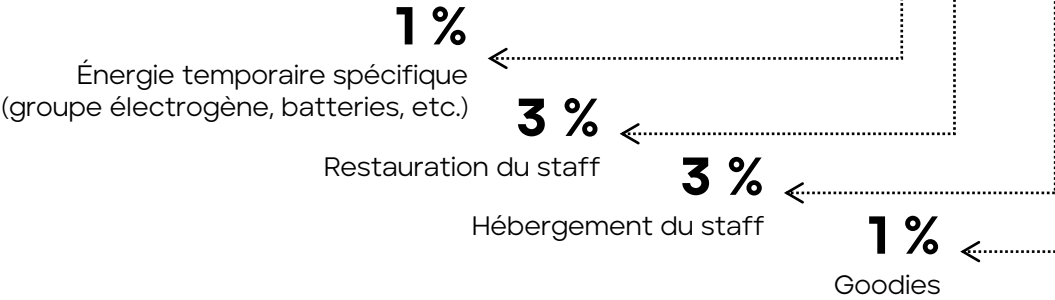
Le Bilan Carbone 2025 marque une étape de structuration. Il ne représente pas l'aboutissement d'un dispositif stabilisé, et plusieurs limites méritent d'être signalées.

La couverture du scope 3 reste partielle. Les événements intégrés au bilan 2025 répondent à des critères de seuil, et les productions situées en dessous ne sont pas encore couvertes. La représentativité s'améliorera à mesure que ces seuils d'activation s'élargiront.

La qualité des données est hétérogène. Le bilan repose sur une méthodologie interne, conduite et contrôlée par l'équipe RSE. Certains postes s'appuient sur des données primaires fiables, d'autres sur des estimations. Plusieurs facteurs limitent encore la précision : la disponibilité de la donnée chez les partenaires, le degré de maîtrise des prestataires sur l'empreinte de leurs offres, ou la difficulté à documenter des postes comme la fin de vie des matériaux.

Certains postes événementiels relèvent de périmètres partagés. Plusieurs catégories prévues par le cadre NZCE (déplacements, hébergement et transfert des participants, fret logistique des prestataires, consommation énergétique des lieux, gestion des déchets par les prestataires) ne sont pas intégrées au bilan d'AUDITOIRE Paris. Leur prise en compte dépend du degré de responsabilité effective de l'agence : un poste réellement acheté ou piloté par AUDITOIRE Paris relève de son bilan, là où un flux simplement coordonné pour le compte du client relève d'un autre périmètre.

Aucune cible de réduction propre à AUDITOIRE Paris n'est encore formalisée. Définir des objectifs quantitatifs supposait d'abord de stabiliser le périmètre de mesure, ce à quoi le bilan 2025 a directement contribué. La trajectoire validée par le SBTi au niveau du groupe Omnicom en 2023 constitue un cadre de référence, sans se substituer à des cibles propres à l'agence. Celles-ci seront définies courant 2026, dans le cadre de la révision de nos objectifs avec la direction.



Une Stratégie Carbone qui se structure !

Comme dit dans sa politique de développement durable, AUDITOIRE Paris s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre. À ce stade, l'agence n'a pas encore formalisé de cible chiffrée propre, ni d'alignement confirmé sur une trajectoire +1,5 °C ou +2 °C. Mais la démarche progresse sur le terrain, celui de la mesure et de la couverture de notre impact réel.

À court terme, notre priorité est de finaliser la consolidation des résultats 2025, d'améliorer la qualité des données collectées sur les postes événementiels les plus significatifs, et de poursuivre le déploiement des bilans carbone sur les productions répondant aux critères d'activation.

L'année 2026 marquera une étape décisive : la définition, avec la direction, de cibles de réduction propres à l'agence. Ce jalon n'a de sens qu'une fois le périmètre de mesure suffisamment stabilisé. Fixer des objectifs chiffrés sur une base encore mouvante exposerait à des engagements peu crédibles, et le bilan 2025 crée précisément les conditions de cette stabilisation.

CAP 2030

Notre stratégie carbone fixe un cap à horizon 2030 : couvrir 80 % de l'impact environnemental total de nos événements grâce aux bilans carbone, en ciblant d'abord les productions les plus impactantes, puis en élargissant progressivement les seuils d'activation à partir de 2028-2029. Il s'agit d'un objectif de couverture, préalable à tout objectif de réduction. En renforçant notre capacité à mesurer ce qui compte, nous créons les conditions pour agir là où l'effet sera le plus significatif.

Cette évolution est décisive pour AUDITOIRE Paris. Elle conditionne notre capacité à piloter nos propres émissions, à accompagner nos clients avec davantage de crédibilité, et à inscrire notre démarche dans une logique de progrès mesurable. À travers ce rapport, nous ne prétendons pas à une perfection méthodologique immédiate : nous rendons compte honnêtement d'une dynamique engagée, qui consiste à mieux mesurer pour mieux comprendre, mieux décider, et finalement mieux réduire.



Quelques initiatives, en bref...

Au-delà de la mesure, nous agissons sur les postes que nous maîtrisons directement à l'échelle de l'agence. Ces leviers restent modestes au regard de l'empreinte de nos productions, et nous ne les présentons pas comme l'essentiel, mais comme la part qui dépend de nous au quotidien.

ÉNERGIE ET EAU

Nos locaux sont spacieux, ce qui fait de la maîtrise des consommations un enjeu à part entière. Nous suivons nos consommations d'électricité et d'eau à l'aide d'un tableau de bord et de capteurs dédiés, qui nous aident à cibler les améliorations à venir. Ce suivi s'étend à nos systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, que nous continuons de moderniser et d'encadrer : programmation adaptée aux périodes d'occupation, réglages limitant les usages excessifs, et surveillance continue depuis ce même tableau de bord. En parallèle, nous poursuivons la modernisation de nos équipements électriques, avec notamment un éclairage entièrement LED associé à des détecteurs de mouvement. Enfin, nous entretenons les dispositifs de modernisation de réduction de la consommation d'eau avec, entre autres : des stops fuite sur tous nos distributeurs d'eau, des réducteurs de capacité de chasse d'eau, des robinets de lavabo automatiques et des pommeaux de douche à économie d'eau.

DÉCHETS

Nos espaces collectifs intègrent des points de tri du sous-sol au dernier étage ainsi que dans notre café, avec une signalétique adaptée : DIB, plastique, carton, papier et biodéchets. Nous travaillons par ailleurs avec des filières spécialisées pour le traitement de certains d'entre eux : **Les Joyeux Recycleurs** pour la collecte et la valorisation de nos biodéchets et déchets de bureau, **Zack** pour les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et **Cy'Clope** pour les mégots de cigarette.

MOBILITÉ DES ÉQUIPES

Nos locaux, situés dans Paris intra-muros, sont bien desservis par les transports urbains et disposent d'un espace vélo sécurisé ainsi que d'une terrasse extérieure. Au-delà du site, ce sont nos déplacements professionnels qui pèsent le plus dans nos émissions. **Notre politique de voyage** privilégie le train chaque fois que c'est possible, encourage la visioconférence pour limiter les déplacements vers nos clients et prestataires, et favorise l'anticipation comme le recours aux transports en commun.

AVEC LES JOYEUX RECYCLEURS

0,62 t

de marc de café revalorisés en **124 sacs de composts**

AVEC ZACK

0,04 t

d'équipements électriques et électroniques valorisés

AVEC CY'CLOPE

0,02 t

de mégots 100% valorisés en énergie

Accompagnement de nos clients : mesurer pour pouvoir agir

L'essentiel de l'empreinte d'un événement se décide avant lui, dans le choix du lieu, du format, des matériaux et de la mobilité des participants. Pour cette raison, nous ne mesurons pas l'impact après coup pour le constater : nous le mesurons pendant, quand il est encore temps d'agir.

Notre démarche tient en trois mots : **limiter, challenger, mesurer.**

UN PROCESSUS INTÉGRÉ À CHACUN DE NOS PROJETS

Chaque événement s'ouvre par un kick-off carbone réunissant l'équipe RSE, les équipes opérationnelles et le client. Ce temps sert à définir le périmètre et les postes à surveiller, en distinguant clairement les responsabilités du client et celles de l'agence, à impliquer les prestataires dès l'amont, et à clarifier les données à collecter. La collecte s'effectue ensuite en continu via **Climeet**, notre partenaire expert de la mesure carbone, qui centralise et fiabilise les informations et donne accès à un tableau de bord dynamique.

CHALLENGER CHAQUE POSTE, EN TEMPS RÉEL

Nous réalisons des mesures intermédiaires et comparatives en cours de projet. Elles permettent d'arbitrer en connaissance de cause (lieu, format, mobilité, restauration), de challenger nos prestataires et d'ajuster avant qu'il ne soit trop tard.

À la fin de chaque événement, l'impact est mesuré, validé par l'équipe RSE, puis débriefé avec le client pour documenter les axes de progrès.

UNE MÉTHODE ADOSSÉE À DES RÉFÉRENTIELS RECONNUS

Nos mesures s'appuient sur la méthode Bilan Carbone et le GHG Protocol, dans le cadre de notre certification ISO 20121, et s'alignent sur le référentiel Net Zero Carbon Events quand c'est pertinent. Cet adossement garantit la comparabilité et la traçabilité de nos résultats dans le temps.

Notre partenaire, expert de la mesure carbone

Climeet

Leurs certifications

ABC

BC
BILAN CARBONE®

GREENHOUSE
GAS PROTOCOL



Deezer
Tournée des Festivals 2025
France



Nos productions en action : Les 40 ans de Crédit Agricole Assurances, l'audace à grande échelle

En 2025, AUDITOIRE Paris a conçu et produit un événement d'entreprise de grande ampleur réunissant environ 6 000 participants, pour les 40 ans de Crédit Agricole Assurances et le lancement de son nouveau plan stratégique.

L'ambition était double : créer une expérience marquante dans l'une des plus grandes salles d'Europe, tout en intégrant des pratiques responsables à chaque étape. Dès la conception, des principes d'éco-conception ont guidé la scénographie, avec un recours majoritaire à la location de matériel et une optimisation des ressources, l'ensemble étant monté dans une fenêtre contrainte de 36 heures. L'inclusion a fait partie intégrante de l'expérience : séance plénière traduite en sept langues, accessibilité PMR,

programmation élargie pour tenir compte des horaires d'arrivée variés.

Ce projet montre qu'un événement de grande échelle peut conjuguer ambition, inclusion et production responsable sans rien céder sur l'engagement des participants.

Une production saluée par la profession.

L'événement a été récompensé à trois reprises :

- Grand Prix de l'Événementiel : Or, catégorie Event interne
- La Nuit de l'Événementiel : Argent, catégorie Event corporate
- Grand Prix de l'Association Nationale des Communicants : Bronze, catégorie Event interne

QUELQUES INDICATEURS RSE DU PROJET

100 %

de la scénographie sur-mesure conçue pour le réemploi ou le recyclage

80 %

du mobilier et des équipements techniques loués plutôt qu'achetés

95 %

de prestataires considérés comme locaux (rayon < 50 km)

Traduction simultanée en
7 langues

61 %

d'émissions des transferts invités en moins estimés par rapport à un scénario de référence reposant sur une flotte entièrement thermique à échelle équivalente (méthode du scénario disponible sur demande) 37

Éthique & Bonne Gouvernance



03

Agir avec éthique et confiance	39
Nos dispositifs	40
L'intelligence artificielle, un levier que nous outillons	42

Agir avec éthique et confiance

L'éthique ne se proclame pas, elle s'outille. Notre cadre fonctionne à deux niveaux. Comme filiale du groupe Omnicom, nous héritons d'un socle de conformité robuste, conçu pour des standards internationaux : code de conduite, programme de formation, sécurité de l'information. Sur ce socle, nous avons construit des dispositifs propres à AUDITOIRE Paris, adaptés à la réalité de notre métier : nos relations avec les prestataires, la protection des données collectées lors des événements, la prévention des situations à risque dans nos appels d'offres.

Les enjeux identifiés comme prioritaires par notre matérialité guident cette partie : la bonne gouvernance (transparence, intégrité), la prévention de la corruption, la gestion responsable de l'information et la protection de la vie privée, ainsi que la formation continue de nos équipes.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE ÉTHIQUE ET BONNE GOUVERNANCE

Nous conduisons nos activités de façon éthique et assurons le respect des bonnes pratiques d'intégrité par l'ensemble de nos collaborateurs

Cibles

- Garantir l'appropriation des règles éthiques et de conformité par les collaborateurs
- Renforcer la prévention et le pilotage des risques éthiques
- Garantir la protection des données et un usage responsable des outils numériques

Nous travaillons avec des partenaires qui partagent nos valeurs

Cibles

- Structurer l'évaluation RSE des partenaires et fournisseurs stratégiques
- Intégrer les critères RSE dans les achats et consultations
- Engager les clients dans une démarche événementielle responsable



TikTok
Creator Summit 2025
Paris, France

Nos dispositifs

UN CADRE DE CONDUITE À DEUX NIVEAUX

Notre conduite des affaires repose d'abord sur le **Code de conduite du groupe Omnicom (2022)**, qui définit les principes d'intégrité applicables à toutes les filiales : prévention de la corruption et des paiements illégaux, gestion des conflits d'intérêts, conformité aux lois (y compris en matière de blanchiment d'argent et de sanctions internationales), exactitude des informations et protection des ressources de l'entreprise. C'est le cadre commun à toutes les agences du groupe, et il fixe un niveau d'exigence que nous n'aurions pas la taille de produire seuls.

Sur ce socle, nous avons bâti des dispositifs qui nous sont propres. Le **Code de conduite anticorruption d'AUDITOIRE Paris**, intégré au règlement intérieur depuis 2019, précise les comportements attendus pour prévenir toute situation de corruption ou de trafic d'influence. La **Politique cadeaux et invitations**, adoptée en 2021, encadre les avantages offerts ou reçus dans un cadre professionnel, là où se nichent les zones grises du favoritisme. Le **Code de conduite à destination des partenaires commerciaux**, établi en 2024, étend enfin nos exigences d'intégrité à toute notre chaîne de valeur : lutte contre la corruption, pratiques commerciales loyales, tenue de registres exacts, prévention des conflits d'intérêts avec nos fournisseurs.

PRÉVENIR LA CORRUPTION

Au-delà des textes, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence, dans un dispositif aligné sur la loi Sapin II et sur les standards du groupe. Sa valeur tient à sa cohérence d'ensemble. Une **cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence** identifie et hiérarchise les situations à risque propres à notre activité ; elle est en cours d'actualisation. Un **dispositif d'alerte professionnelle (2022)**, confidentiel et sécurisé, permet à tout collaborateur ou partie prenante de signaler de bonne foi une pratique contraire à nos règles, avec la protection du lanceur d'alerte et un traitement confidentiel. **Des actions de sensibilisation et de formation** entretiennent la connaissance des risques et des comportements attendus. Le **Code partenaires commerciaux** prolonge ces exigences au-delà de nos murs, jusqu'à nos tiers. Une procédure de contrôle formalise enfin la vérification régulière de l'ensemble.

ENGAGER NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

L'essentiel de notre activité passe par notre écosystème de prestataires, ce qui fait de nos achats un terrain d'exigence à part entière. Nos relations avec nos partenaires sont encadrées par notre Code de conduite à destination des partenaires commerciaux et par notre **Charte Achats Responsables (2021)**, qui formalisent depuis plusieurs années nos attentes en matière sociale, environnementale et éthique. **Nos contrats-cadres de prestation intègrent une annexe RSE adossée à nos conditions générales d'achat** : elle peut engager, entre autres, le prestataire référencé à respecter nos règles RSE et à les répercuter sur ses sous-traitants, à faire remonter les impacts carbone de son intervention, et à rendre compte de sa performance RSE. Le renforcement de notre politique et de nos process s'est poursuivi en 2025. Cette démarche, que nous continuons de structurer, s'inscrit dans le cadre de notre certification ISO 20121.

PROTÉGER L'INFORMATION ET LES DONNÉES

La nature même de notre activité fait de la protection de l'information un enjeu de premier ordre.

Côté données personnelles, notre **Politique de protection des données** encadre les finalités de traitement, la sécurité et les droits des personnes concernées, selon les principes du RGPD. Elle est complétée par une **procédure en cas de violation de données (2023)**, qui définit les obligations d'évaluation, de notification et de documentation des incidents. La désignation d'un **Délégué à la protection des données (DPO) auprès de la CNIL** formalise cette gouvernance et offre un point de contact dédié.

Côté sécurité des systèmes, nous nous appuyons sur la **stratégie déployée par Omnicom selon la norme ISO 27000**. Nous ne détenons pas cette certification en propre, mais nous adoptons les méthodes, processus et outils imposés par le groupe pour protéger nos données et celles de notre écosystème : **plan de réponse aux incidents de cybersécurité, mesures techniques diffusées tout au long de l'année, campagnes de sensibilisation régulières, notamment lors du Cybersecurity Awareness Month**.

NOS QUELQUES INDICATEURS ÉTHIQUES 2025

Nombre d'alertes engagées sur le sujet éthique
0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information
0

Nombre d'incident de corruption
0
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme
0

Nos dispositifs (suite)

FORMER ET SENSIBILISER NOS ÉQUIPES

La conformité ne tient que si elle est comprise. Tous nos collaborateurs suivent, via la plateforme **OneLearning** du groupe, des formations obligatoires couvrant l'éthique professionnelle, la conformité, la protection des données et la cybersécurité. Chaque nouvel arrivant est informé dès son arrivée des modules à suivre, et chaque module exige un score minimum de 80 % pour être validé. L'équipe IT en suit l'avancement et la complétion.

Les modules récents portent notamment sur la sécurité de l'information, la protection des données personnelles et le RGPD, les risques et bonnes pratiques liés à l'IA, et les fondamentaux de la diversité et de l'inclusion.

TAUX DE COLLABORATEURS FORMÉS À L'ÉTHIQUE ET À LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

68 % **Security Awareness**
Comprendre notre rôle en matière de sécurité de l'information et savoir prendre les bonnes décisions dans le cadre de notre travail.

97 % **Ethics and Code of Conduct**
Prendre des décisions alignées avec les valeurs du groupe.

90 % **AI risks and best practices**
Comprendre ce qu'est l'IA, les risques qu'elle présente pour la sécurité de l'information, et les bonnes pratiques pour un usage sûr et efficace.

91 % **GDPR : A Practical Overview**
Présenter les principaux termes du RGPD et expliquer leurs applications concrètes afin de mettre en œuvre les politiques et procédures associées.

100 % **Privacy and Data Protection Essentials**
Comprendre les notions liées à la confidentialité et l'importance de la protection de la vie privée pour les organisations qui traitent des données personnelles.



L'intelligence artificielle, un levier que nous outillons

L'intelligence artificielle est devenue un levier d'accélération et de performance, que nous intégrons à notre travail de façon réfléchie. **Elle nous aide à explorer de nouvelles formes de rendu, d'expression et de narration, et ouvre des perspectives créatives supplémentaires sans jamais diluer ce qui fait la singularité de notre regard, notre sensibilité culturelle et notre intuition créative.** Elle nous permet d'aller plus loin, plus vite : un rendu accéléré, une immersion plus fine dans les projets, une intégration plus fluide des différents éléments d'un événement. Côté opérationnel, nous développons nos propres outils internes pour fluidifier nos process : ressources humaines, réponses aux appels d'offres, base de connaissance de nos études de cas, recensement de lieux... Ceci nous permet de libérer du temps pour ce qui compte vraiment : penser, imaginer, créer. Dans tous les cas, l'IA assiste le travail humain et ne s'y substitue pas.

Pour que cet usage progresse sans se faire au détriment de la rigueur, **une équipe dédiée composée de notre Digital Consultant Director et de notre Event Systems & Data Strategy Lead, forme et outille les collaborateurs** : une masterclass IA, partagée périodiquement, couvre aussi bien le fonctionnement et les bons usages des IA génératives que leurs limites, la question des contenus erronés, l'impact humain et environnemental de la technologie, et les obligations juridiques applicables. Cette équipe tient par ailleurs **une permanence hebdomadaire**, chaque mardi après-midi, où chacun peut venir explorer, questionner et chercher avec elle comment répondre à une problématique concrète. **L'objectif est que l'IA soit utilisée avec discernement**, par des équipes qui en comprennent autant les apports que les angles morts.

Cette montée en compétence s'accompagne d'un cadre, parce qu'une technologie aussi puissante ne se déploie pas sans responsabilité. En tant que filiale du groupe Omnicom, **nous nous appuyons sur les outils d'IA validés par le groupe et sur ses règles d'usage, qui encadrent notamment la propriété intellectuelle des contenus produits, la confidentialité des données utilisées et la conformité à la réglementation**, dont le Règlement (UE) 2024/1689 européen sur l'intelligence artificielle. En pratique, cela nous engage à ne pas exposer de données confidentielles ou personnelles dans les outils, à faire vérifier par une personne ce que l'IA produit, et à clarifier le statut des contenus générés vis-à-vis de nos clients.



BMW
Showcase BMW iX3 2025
Paris, France

Où nous allons

Ce rapport décrit un point d'étape. Il dit où nous en sommes, sans prétendre que le chemin est derrière nous.

Ce qui nous guide pour la suite tient en peu de mots, et c'est volontaire. Nous voulons continuer à mesurer ce qui compte, là où notre impact est réel, plutôt que là où il serait flatteur de le chercher. Nous voulons que cette mesure éclaire nos décisions au bon moment ; en amont de nos projets, quand les choix sont encore ouverts et non après coup, quand il ne reste qu'à constater. Et nous voulons que cette exigence ne reste pas l'affaire d'une équipe, mais devienne une manière de travailler partagée, des fonctions créatives jusqu'à la production.

Nous savons aussi ce qu'il nous reste à faire. Notre mesure carbone ne couvre encore qu'une partie de nos productions ; notre capacité à fixer des cibles

de réduction propres dépend de notre aptitude à stabiliser d'abord ce que nous mesurons. C'est le sens de l'échéance que nous nous sommes donnés pour 2026.

Rien de tout cela n'est spectaculaire. Mais nous croyons davantage à une responsabilité tenue dans la durée qu'à une ambition renouvelée à chaque rapport. Nous rendrons compte de nos avancées dans les prochains, y compris, comme dans celui-ci, de ce qui n'aura pas encore abouti !



Annexes

Nos indicateurs RSE 2025

Les pages qui suivent rassemblent les indicateurs par lesquels nous suivons notre démarche RSE. Ils répondent à deux usages. Ils nous permettent de nous comparer dans le temps, en mesurant notre progression d'une année sur l'autre et en vérifiant que les actions engagées produisent les effets attendus. Ils nous permettent aussi de nous situer par rapport à des points de référence, d'en comprendre les écarts et de décider des plans d'action appropriés.

Ce suivi est né d'une démarche volontaire avant de devenir une exigence partagée. Il répond aujourd'hui aux obligations attachées à nos labels et certifications, et nous prépare aux cadres réglementaires qui s'imposeront demain aux entreprises de notre taille.

Les indicateurs sont structurés par référence au standard volontaire VSME (norme volontaire de durabilité pour les PME) et complétés par les correspondances GRI et CDP. Ce rapport n'est pas un rapport CSRD/ESRS : AUDITOIRE Paris n'y est pas soumise et ne revendique pas cette conformité. **Période de reporting** : exercice du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. **Périmètre organisationnel** : AUDITOIRE Paris (entité juridique AUDITOIRE SAS). Les données sociales portent sur l'effectif salarié à la date de clôture ; les talents externes (freelances) en sont exclus sauf mention contraire. Les indicateurs sont compilés en interne par l'équipe RH et RSE ; ils n'ont pas fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant, à l'exception de la conformité méthodologique des indicateurs sociaux et des outils carbone (voir note GES). Les valeurs sont arrondies ; les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des composantes.

GÉNÉRAL

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
B1 - Base d'établissement								
Base d'établissement	-	24(a)	GRI2	-	Module VSME de base			
Type de périmètre	-	24(c)	GRI2	-	Base individuelle			
Forme juridique de l'entreprise	-	24(e)(i) 4	GRI2	-	Société par actions simplifiée (SAS)			
Code(s) NACE de l'activité principale	-	24(e)(ii) 5-6	GRI2	-	90.02Z (Activités de soutien au spectacle vivant)			
Chiffre d'affaires	M€	24(e)(iv)	GRI2	-	85 M€	116 M€	125 M€	92 M€
Effectif à la fin de l'année de reporting	Nombre	24(e)(v) 7-8	GRI2	-	145	141	135	129
Pays d'exercice	-	24(e)(vi) 9-12	GRI2	-	France			
Liste des sites	-	24(e)(vii) 9-12	GRI2	-	Siège Social - 44 Rue Copernic, 75116, Paris, France			

Nos indicateurs RSE 2025 (suite)

ENVIRONNEMENT

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre								
Consommation d'électricité	MWh	29 18-25	GRI302	7.30	157	159	160	124
Estimation des émissions brutes de GES								
Émissions brutes de GES du scope 1	tCO2e	30 26-45	GRI305	7.53	17	-	12	15
Émissions brutes de GES du scope 2 basées sur la localisation	tCO2e	30 26-45	GRI305	7.53	9	-	14	4
Émissions totales de GES des scopes 1 et 2 (approche basée sur la localisation)	tCO2e	30 26-45	GRI305	7.53	26	-	26	19
3-1 Produits et services achetés	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	919	-	869	1166
3-2 Biens immobilisés	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	59	-	21	37
3-3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans les Scopes 1 et 2)	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	3	-	8	2
3-5 Déchets générés	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	9	-	6	1
3-6 Déplacements professionnels	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	-	-	-	298
3-7 Déplacement domicile-travail	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	20	-	27	23
Émissions totales de GES du scope 3	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	1010	-	931	1527
Émissions totales de GES des scopes 1, 2 et 3 (approche basée sur la localisation)	tCO2e	30 50-53	GRI305	7.45	1036	-	957	1546
B6 - Consommation d'eau								
Consommation totale d'eau	m3	36 77-90	GRI303	5.1	500	571	630	792
B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets								
Gestion des déchets	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	17,17	NC	10,28	10,50
- DIB	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	9,53	NC	5,82	5,94
- Poubelle Jaune	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	2,63	NC	1,66	1,48
- Biodéchets	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	0,13	NC	0,78	0,62
- Verres	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	1,24	NC	0,85	0,76
- Papiers / Cartons	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	3,43	NC	0,55	1,65
- DEEE	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	0,21	NC	0,59	0,04
- Mégots de cigarette	t	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	-	NC	0,03	0,02
Part totale de déchets recyclés / revalorisés		38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30				
- DIB	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	-	NC	-	-
- Poubelle Jaune	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%
- Marc de café	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%
- Verres	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%
- Papiers / Cartons	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%
- DEEE	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%
- Mégots de cigarette	%	38(a), 38(b) 95-107	GRI306	7.30	100%	NC	100%	100%

¹ Absence de bilan 2023 : le Bilan Carbone est réalisé annuellement depuis 2022, hors exercice 2023 ; aucune donnée n'est donc reportée pour cette année.

² Rupture de comparabilité (poste 3-1, produits et services achetés) : les facteurs d'émission monétaires « macro » utilisés en 2024 ont été retirés de la Base Empreinte® et remplacés en 2025 par des facteurs plus précis. La variation observée sur ce poste entre 2024 et 2025 est très majoritairement d'origine méthodologique et ne traduit pas une réduction réelle d'activité. La comparaison directe 2024/2025 sur ce poste, et donc sur le total agence, doit être interprétée avec prudence.

³ Changement de périmètre 2025 : le total consolidé 2025 intègre pour la première fois les émissions des productions événementielles. Il n'est pas comparable aux totaux 2022 et 2024, établis sur le seul périmètre « focus agence ». Seul ce dernier autorise une comparaison interannuelle à méthode constante (non affichée ici).

⁴ Scope 2 : émissions calculées selon l'approche location-based (intensité moyenne du réseau électrique).

⁵ Postes exclus : conformément au référentiel Net Zero Carbon Events, certaines catégories d'un périmètre d'événement complet (déplacements et hébergement des participants, fret des prestataires, énergie et déchets gérés par des tiers) ne sont pas intégrées lorsqu'elles ne relèvent pas de la responsabilité opérationnelle directe d'AUDITOIRE Paris.

⁶ Outils et conformité : périmètre agence et consolidation réalisés sur GEMS (ClimateSeed), conforme au GHG Protocol, à l'ISO 14064 et au BEGES réglementaire ; bilans événementiels réalisés avec Climeet, conforme à la méthode Bilan Carbone® et au GHG Protocol. Les deux outils sont audités conformes par l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC). La conformité des outils ne vaut pas vérification du présent rapport. En revanche, les données saisies ont fait l'objet d'une revue de cohérence avec ClimateSeed avant validation. Ces étapes renforcent la fiabilité des résultats sans constituer une vérification indépendante du bilan au sens des normes d'assurance extra-financière.

⁷ Incertitude : l'incertitude globale estimée du bilan carbone 2025 est de 7,6 %.

⁸ Couverture : 34 bilans carbone d'événements réalisés sur 90 productions reportées en 2025, en priorité sur les opérations les plus significatives.

Nos indicateurs RSE 2025 (suite)

SOCIAL

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
B8 - Effectifs : caractéristiques générales								
Effectif à la fin de l'année reporting	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	145	141	135	129
- Part totale en CDI	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	121	129	116	114
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	83	86	76	71
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	38	43	40	43
- Part totale en CDD	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	15	8	8	6
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	12	7	8	4
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	3	1	0	2
- Part totale en alternance	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	9	4	11	9
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	5	2	7	6
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	4	2	4	3
- Part totale cadre	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	105	118	108	104
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	69	79	72	64
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	36	39	36	40
- Part totale non-cadre	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	40	23	27	25
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	31	16	19	17
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	9	7	8	8
Taux de rotation des salariés pendant la période de reporting	%	40 118	GRI401	-	33%	27%	23%	23%
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise pendant la période de reporting	nombre	40 118	GRI401	-	53	35	32	38
Nombre de salariés au début de la période de reporting	nombre	40 118	GRI401	-	42	42	31	21
Nombre de salariés à la fin de la période de reporting	nombre	40 118	GRI401	-	145	141	135	129
B9 - Effectifs : santé et sécurité								
Taux d'absentéisme	%	-	-	-	2,18%	2,15%	1,28%	0,03%
Accidents du travail	-	41(a) 119-126	GRI403	-	-	-	-	-
- Déclarés	nombre	41(a) 119-126	GRI403	-	1	3	4	4
- Reconnus par la Sécurité Sociale	nombre	41(a) 119-126	GRI403	-	1	0	1	2
Part de collaborateur-ric-e-s éligibles ayant la mutuelle entreprise	%	-	-	-	100%	100%	100%	100%
Nombre de collaborateur-rices ayant pris un congé maternité, paternité (naissance, adoption etc.)	nombre	-	-	-	5	11	3	5
- dont femmes	nombre	-	-	-	3	9	3	5
- dont hommes	nombre	-	-	-	2	2	0	0
Note moyenne du respect de la charte de la déconnexion dans les entretiens d'évaluation salarié et manager (sur 5)	nombre	-	-	-	-	4,45	-	-
Nombre d'alertes reçues via le processus VHSS	nombre	-	-	-	-	-	-	0

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
Diversité								
Répartition par genre	-	-	-	-	-	-	-	-
- dont femmes	%	-	-	-	69%	67%	67%	63%
- dont hommes	%	-	-	-	31%	33%	33%	37%
Répartition des femmes dans les postes de direction	-	-	-	-	-	-	-	-
- dont Direction Agence	%	-	-	-	0%	0%	25%	25%
- dont COMEX	%	-	-	-	67%	78%	83%	67%
- dont management (pas nécessairement avec une équipe)	%	-	-	-	53%	69%	58%	71%
Moyenne d'âge de l'effectif total	-	-	-	-	34,15	35,2	34,6	36,1
- dont femmes	année	-	-	-	32,24	33,5	33,7	35,6
- dont hommes	année	-	-	-	38,38	38,6	36,4	36,9
Répartition par âge	-	-	-	-	-	-	-	-
- moins de 30 ans	%	-	-	-	43%	36%	41%	40%
- dont femmes	nombre	-	-	-	50	38	40	34
- dont hommes	nombre	-	-	-	12	13	16	17
- entre 30 et 39 ans	%	-	-	-	34%	37%	35%	71%
- dont femmes	nombre	-	-	-	35	38	34	68
- dont hommes	nombre	-	-	-	15	14	13	24
- entre 40 et 49 ans	%	-	-	-	15%	16%	14%	18%
- dont femmes	nombre	-	-	-	10	12	10	14
- dont hommes	nombre	-	-	-	12	10	9	9
- plus de 50 ans	%	-	-	-	8%	11%	10%	15%
- dont femmes	nombre	-	-	-	5	7	7	10
- dont hommes	nombre	-	-	-	6	9	6	9
Répartition par statut	-	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	-	-	-	-
-part totale cadre	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	105	118	108	104
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	69	79	72	64
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	36	39	36	40
- part totale non-cadre	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	40	23	27	25
- dont femmes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	31	16	19	17
- dont hommes	nombre	39(a), 39(b) 110-117	GRI2, GRI405	-	9	7	8	8

⁹ Effectifs : photographie au 31/12/2025. Le taux de rotation et les flux d'entrées/sorties sont calculés sur la période de reporting : sorties rapportées à l'effectif de début de période.

Nos indicateurs RSE 2025 (suite)

SOCIAL

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
Diversité								
Ancienneté moyenne	année	-	-	-	5,27	5,7	5,35	7,4
- répartition à moins d'1 an	%	-	-	-	27%	22%	20%	15%
- répartition entre 1 et 5 ans (4,99)	%	-	-	-	43%	48%	51%	51%
- répartition entre 5 et 10 ans (9,99)	%	-	-	-	11%	12%	13%	14%
- répartition à plus de 10 ans	%	-	-	-	19%	18%	16%	20%
Part de collaborateur·rice·s avec un handicap déclaré	%	-	-	-	1,38%	1,42%	1,48%	1,66%
Index d'égalité professionnelle Femmes/Hommes (sur 100)	nombre	-	-	-	95	98	84	98
Nombre de nationalités différentes	nombre	-	-	-	9	11	10	9
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle moyenne de tous les salariés	nombre	-	-	-	-	-	6,2	5,1
B10 - Effectifs : rémunération, négociation collective et formation								
Rémunération				-				
Respect du salaire minimum applicable	%	42(a) 127-128	GRI202	-	100%	100%	100%	100%
Écart salarial de genre moyen	%	42(b) 129-136	GRI405	-	4,80%	1,60%	8,60%	1,10%
Part de salariés couverts par des conventions collectives	%	42(c) 127-128	GRI402	-	100%	100%	100%	100%
Formation				-				
Nombre d'heures de formations dispensées	heure	42(d)	GRI404	-	1110,00	1546,00	1473,00	807,00
- nombre d'heures de formation dispensées par salarié·e	heure / salarié·e	42(d)	GRI404	-	7,66	10,96	10,91	6,26
Coût des formations (hors coût horaire des salarié·e·s)	€	-	-	-	-	63 650,00 €	100 517,50 €	68 135,00 €
Nombre de salarié·e ayant eu un entretien d'évaluation annuel (nombre de grilles retournées)	nombre	-	-	-	29	67	63	89
Part de salarié·e·s ayant eu son entretien professionnel (taux de grilles retournées)	%	-	-	-	-	-	71%	51%
Dialogue et relations sociales				-				
Nombre de déclarations via le dispositif de signalement harcèlement	nombre	-	-	-	0	0	0	0
Nombre de réunion CSE	nombre	-	-	-	4	6	10	>17
Total de la taxe d'apprentissage distribuée	€	-	-	-	8 152,00 €	9 552,86 €	9 252,86 €	10 426,00 €
Engagement solidaire				-				
Nombre de campagnes pro-bono et bénévolat	nombre	-	-	-	-	-	1	1
Total des dons aux associations	€	-	-	-	-	-	15 124,00 €	6 829,58 €

¹⁰ Index d'égalité professionnelle : calculé selon la méthodologie légale française (Index Egapro), sur 100.
¹¹ Absentéisme : le périmètre des absences comptabilisées n'inclut pas les absences planifiées.
¹² Heures de formation : périmètre salariés ; inclut formations obligatoires et non obligatoires. Coût en euros HT, hors coût horaire des salariés.
¹³ Dispositif VHSS et signalements : les nombres reflètent les alertes reçues sur la période ; un même fait peut donner lieu à plusieurs étapes de traitement.

Nos indicateurs RSE 2025 (suite)

ÉTHIQUE & BONNE GOUVERNANCE

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
Directoire et Management C5 - Caractéristiques supplémentaires (générales) des effectifs								
Nombre de membres du directoire	nombre	-	-	-	4	4	4	4
- dont femmes	nombre	-	-	-	0	0	1	1
- dont femmes	%	-	-	-	0%	0%	25%	25%
Nombre de membres du management (pas nécessairement avec une équipe)	nombre	59 167-169	GRI2, GRI405	-	17	17	24	24
- dont femmes	nombre	59 167-169	GRI2, GRI405	-	9	9	14	17
- dont femmes	%	59 167-169	GRI2, GRI405	-	53%	53%	58%	71%
Éthique C6 - Informations complémentaires sur les effectifs de l'entreprise - Politiques et procédures en matière de droits de l'homme								
Nombre de collaborateur·rice·s formé·e·s à l'éthique, à la sécurité de l'information et à la diversité								
- ONE LEARNING Security Awareness	%	-	-	-	100%	100%	100%	100%
- ONE LEARNING Ethics and Code of Conduct	%	-	-	-	82%	90%	94%	97%
- ONE LEARNING Acceptable Use Policy	%	-	-	-	-	-	95%	-
- ONE LEARNING Social : Foundations of Diversity, Equity, Inclusion and Belonging	%	-	-	-	-	-	91%	-
- ONE LEARNING Owning Your Information (InfoGov Module 1)	%	-	-	-	-	-	-	67%
- ONE LEARNING AI risks and best practices	%	-	-	-	-	-	-	100%
- Formation Interne Masterclass IA	%	-	-	-	-	-	-	90%
Nombre de collaborateur·rice·s formé·e·s à la RGPD								
- Formation interne à la RGPD	%	-	-	-	100%	100%	100%	100%
- ONE LEARNING GDPR : A Practical Overview	%	-	-	-	82%	89%	94%	91%
- ONE LEARNING Privacy and Data Protection Essentials	%	-	-	-	-	-	93%	100%
Nombre d'alertes engagées sur le sujet éthique	nombre	43 141-144	GRI2, GRI205	-	0	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption	nombre	43 141-144	GRI2, GRI205	-	0	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	-	-	GRI418	-	0	0	0	0
L'entreprise dispose d'un code de conduite ou d'une politique en matière de droits de l'homme pour son personnel	-	61 173	GRI2, GRI205	-	Il couvre entre autres : le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains, la discrimination et la prévention des accidents			
- Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme	nombre	62 174	GRI2, GRI205	-	0	0	0	0

Indicateur RSE	Unité	VSME	GRI	CDP	2022	2023	2024	2025
Achats responsables								
Nombre de collaborateur·rice·s formé·e·s aux achats responsables	nombre	-	-	-	-	NC	-	1
Pourcentage des fournisseurs ayant signé le code de conduite des fournisseurs	%	-	-	-	41%	NC	50%	52%
Répartition de contrats signés par des fournisseurs contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits de l'Homme	%	-	-	-	100%	NC	100%	100%
Part des fournisseurs prioritaires couverts par une évaluation RSE (en poids du panier d'achats annuel)	%	-	-	-	NC	NC	NC	26%

¹⁴ Formations éthique/conformité/données : suivies via la plateforme OneLearning du groupe Omnicom ; validation conditionnée à un score minimum de 80 %.

¹⁵ Incidents (corruption, sécurité de l'information, droits humains) : nombre d'incidents avérés sur la période ; une valeur nulle signifie l'absence d'incident recensé.

Les indicateurs d'achats responsables portent sur des dispositifs distincts : intégration contractuelle des clauses, signature du code de conduite, évaluation RSE, dont les périmètres et les rythmes de déploiement diffèrent.

¹⁶ Collaborateurs formés aux achats responsables : le déploiement d'un parcours de formation dédié aux achats responsables est engagé pour 2026. La valeur reportée correspond à la fonction d'acheteur en poste sur une partie de l'année, et non à une formation effectivement suivie.

¹⁷ Fournisseurs signataires du Code de conduite fournisseurs : pourcentage établi à partir des données de la plateforme de suivi e-attestation, sur une base fournisseurs en cours d'actualisation. Le périmètre est donc susceptible d'évoluer à mesure de la mise à jour de cette base.

¹⁸ Contrats intégrant des clauses environnementales, sociales et de droits humains : ces exigences figurent dans nos conditions générales d'achat, complétées d'une annexe RSE, qui sont systématiquement jointes à nos contrats de prestation. Le taux de 100 % traduit cette intégration systématique au niveau contractuel.

¹⁹ Fournisseurs couverts par une évaluation RSE : indicateur calculé sur le périmètre des fournisseurs prioritaires, c'est-à-dire ceux qui représentent l'essentiel de nos dépenses d'achat annuelles. Il ne recouvre pas les prestataires évalués ponctuellement dans le cadre des consultations et appels d'offres.

Nos initiatives alignées sur les Objectifs de développement durable

Sans construire notre démarche autour des Objectifs de développement durable des Nations Unies, nous constatons que plusieurs de nos actions y contribuent. Le tableau ci-contre relie les ODD sur lesquels nous avons un impact concret aux initiatives correspondantes, et renvoie aux pages du rapport qui les documentent. Nous avons fait le choix de ne retenir que les objectifs sur lesquels nous menons une action réelle, plutôt que d'en revendiquer un alignement exhaustif.

ODD	Où dans le rapport
ODD 3 : Bonne santé et bien-être	<u>Protéger dans un métier exigeant (page 20)</u>
ODD 4 : Éducation de qualité	<u>Faire grandir (page19) ; S'engager au-delà de nos murs (pages 22-23)</u>
ODD 5 : Égalité entre les sexes	<u>Recruter et inclure (page 18) ; Protéger dans un métier exigeant (page 20)</u>
ODD 8 : Travail décent et croissance économique	<u>Un cadre de travail collaboratif (page 21) ; Agir avec éthique et confiance (pages 39-42)</u>
ODD 10 : Inégalités réduites	<u>Recruter et inclure (page 18) ; S'engager au-delà de nos murs (pages 22-23)</u>
ODD 12 : Consommation et production responsables	<u>Réduire notre empreinte environnementale (pages 26-37)</u>
ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	<u>L'empreinte carbone 2025 d'AUDITOIRE (pages 27-34) ; Accompagnement de nos clients (page 36)</u>
ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces	<u>Agir avec éthique et confiance (pages 39-42)</u>
ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs	<u>L'empreinte carbone 2025 d'AUDITOIRE (pages 27-34) ; Agir avec éthique et confiance (pages 39-42) ; S'engager au-delà de nos murs (pages 22-23)</u>



Le contenu de notre rapport n'a pas été approuvé par les Nations Unies et ne reflète donc pas leurs opinions.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

SIÈGE SOCIAL AUDITOIRE SAS (PARIS SITE)

44 RUE COPERNIC
75116 PARIS FRANCE

RAPPORT RÉALISÉ PAR L'ÉQUIPE RSE

AUORE DELIANCOURT CHIEF IMPACT OFFICER
LÉO HOARAU CHEF DE PROJET RSE

POLITIQUES, CERTIFICATS ET RAPPORTS

DISPONIBLES SUR NOTRE SITE INTERNET OU À LA DEMANDE :
[HTTPS://WWW.AUDITOIRE.COM/OUR-COMMITMENTS/](https://www.auditoire.com/our-commitments/)

NOUS CONTACTER

À PROPOS DE CE RAPPORT : RSE@AUDITOIRE.COM

À PROPOS DE CE RAPPORT

PÉRIMÈTRE ET PÉRIODE

Ce rapport couvre les activités d'AUDITOIRE Paris (AUDITOIRE SAS) sur l'exercice du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, sauf mention contraire. Les données sociales portent sur l'effectif salarié à la date de clôture ; les indicateurs carbone sont précisés dans leur périmètre propre, distinguant le fonctionnement de l'agence et les productions événementielles intégrées au bilan.

CADRE DE RÉFÉRENCE

Ce rapport est établi sur une base volontaire. AUDITOIRE Paris n'est pas soumise à la directive CSRD ni aux normes ESRS, et ne revendique pas cette conformité. La structuration des indicateurs s'appuie sur le standard volontaire VSME, complété par des correspondances GRI et CDP. La démarche s'inscrit dans le cadre du système de management responsable certifié ISO 20121.

MESURE ET VÉRIFICATION

Les indicateurs de ce rapport sont compilés en interne par l'équipe RSE et n'ont pas fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant. Concernant l'empreinte carbone, les outils de mesure utilisés (GEMS de ClimateSeed et Climeet) sont audités conformes par l'Association pour la transition Bas Carbone, et les données saisies ont fait l'objet d'une revue de cohérence avec notre partenaire de mesure avant validation. Ces étapes renforcent la fiabilité des résultats sans constituer une vérification indépendante du bilan au sens des normes d'assurance extra-financière.

DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

Ce rapport contient des énoncés relatifs à nos intentions, objectifs et trajectoires futures. Ces énoncés expriment des ambitions à la date de publication ; ils ne constituent ni des garanties ni des engagements fermes de résultat, et sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'avancement de notre démarche, de la disponibilité des données et du contexte. En particulier, AUDITOIRE Paris n'a pas, à la date de ce rapport, formalisé de cible chiffrée de réduction de ses émissions qui lui soit propre.

