



RSE *Corporate* Rapport RSE 2025

Avril 2026



Sommaire

- 01 Le mot du Président
- 02 Grant Thornton en quelques chiffres
- 03 Nos valeurs
- 04 Nos métiers
- 05 Notre démarche RSE
- 06 Être un employeur inclusif et bienveillant
- 07 Être un cabinet éco-responsable
- 08 Être un acteur de l'économie ouvert sur la société
- 09 Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



- @ Le mot du Président
- @ Grant Thornton en quelques chiffres
- @ Nos valeurs
- @ Nos métiers
- @ Notre démarche RSE
- @ Être un employeur inclusif et bienveillant
- @ Être un cabinet éco-responsable
- @ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société
- @ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



01 Le mot du Président

Chers clients, chers collaborateurs, chers partenaires,

Nous sommes heureux de vous présenter notre rapport sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises pour l'année 2025. Il reflète la démarche qui guide notre action depuis de nombreuses années : conjuguer performance économique, respect de l'humain et protection de l'environnement, avec une ambition constante — celle de construire une croissance pérenne et à la hauteur de notre exigence.

Créer les conditions d'un engagement durable repose avant tout sur un cadre clair, inclusif et responsabilisant. Donner à chacun les moyens d'agir, de progresser et de porter ses ambitions fait partie intégrante de notre responsabilité collective. C'est ainsi que se construisent la solidité des équipes et la qualité de nos engagements auprès de nos clients.

Nos quatre valeurs fondamentales incarnent notre savoir-faire et notre savoir-être ; elles représentent les comportements que nos

collaborateurs, clients et partenaires associent à notre identité et notre marque.

Notre intégration à la plateforme Grant Thornton Advisors en octobre 2025 est une opportunité pour notre groupe de poursuivre sa démarche, en partageant les bonnes pratiques et les initiatives en matière de RSE.

Ce rapport rend compte des actions menées et des résultats atteints. Il témoigne aussi de notre volonté de transparence, de rigueur et d'excellence, ainsi que de notre engagement à impliquer toutes les parties prenantes dans la mise en œuvre des transformations nécessaires.

Je remercie l'ensemble des collaborateurs, clients et partenaires qui contribuent chaque jour à faire vivre ces engagements. Ensemble, poursuivons notre trajectoire pour bâtir un modèle d'activité résilient, responsable et porteur de progrès.



Adam Nicol

Président
de Grant Thornton



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



02

Grant Thornton en quelques chiffres



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Grant Thornton en France



24

bureaux



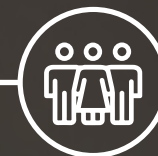
2 800

collaborateurs



107

associés



306,7 M€

de chiffre d'affaires
au 30/09/2025
(+6,6% vs 2024)

Nos clients



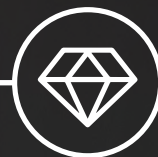
+115

entités d'Intérêt
Public auditées



100

sociétés cotées
auditées



2

groupe
du CAC 40



12

sociétés
au SBF 120



81/100

note attribuée
par EcoVadis
sur notre
performance RSE.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



03

Nos valeurs



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Nos valeurs CARE



Collaboration

Parce que nous avançons ensemble et en confiance, nous développons des connexions qui dépassent les frontières.
Ensemble pour avancer, we CARE.



Agilité

Faire preuve de discernement face aux évolutions et aux actualités.
Proposer des solutions innovantes et concrètes à l'attention de nos collaborateurs, clients et partenaires.
Ensemble pour avancer, we CARE.



Respect

Valoriser la diversité des visions, moteur de notre excellence collective.
Agir avec une transparence qui garantit l'équité envers chacun.
Ensemble pour avancer, we CARE.



Excellence

Viser les standards les plus élevés et garantir ensemble une qualité qui fait la différence.
Notre réputation nous engage.
Ensemble pour avancer, we CARE.

Les valeurs CARE de Grant Thornton

Nos quatre valeurs fondamentales incarnent pleinement notre manière d'être et illustrent les comportements que nos collaborateurs, clients et partenaires associent à notre identité.

Ensemble pour avancer, we CARE.

Nous nous engageons à garantir un cadre de travail inclusif pour que chacun ait sa place et porte ainsi chaque ambition au-delà des attentes.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

04

Nos métiers



Audit & Assurance

- Audit,
- Audit de durabilité et Audit extra-financier,
- Audit contractuel,
- Diagnostic de conformité et de contrôle interne,
- Audit des systèmes d'information,
- Audit des instruments financiers,
- Attestations,
- Audit de projets publics et sociaux auprès d'institutions nationales, européennes et internationales,
- Commissariat aux apports et à la fusion,
- Actuariat,
- Expertise indépendance et judiciaire.

Advisory

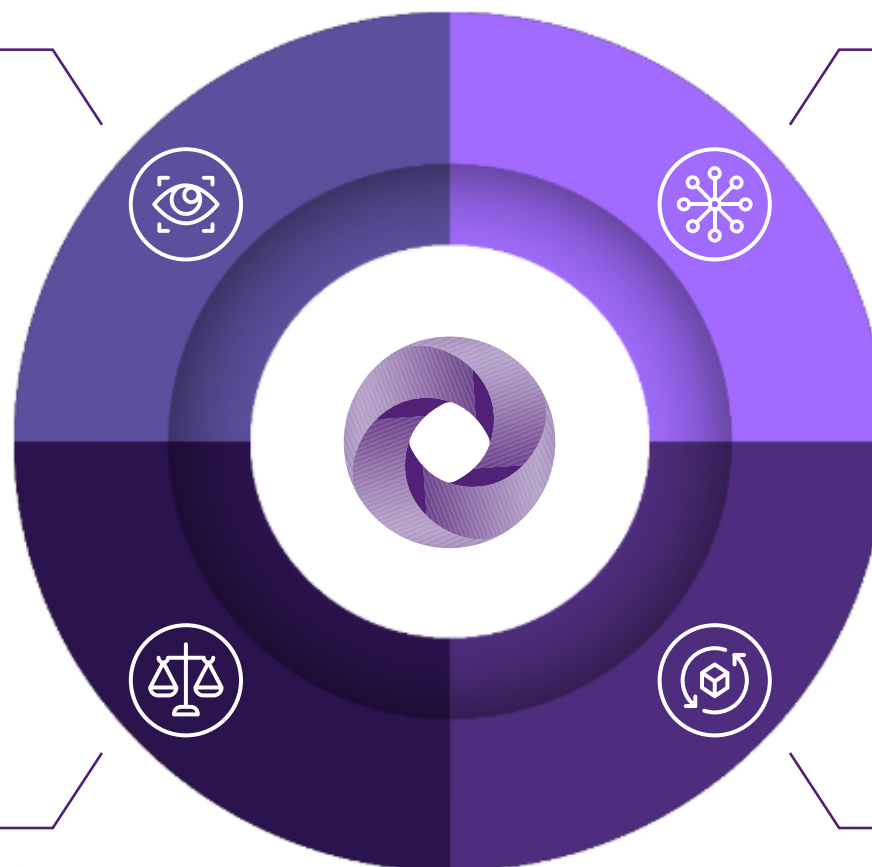
- Transformation et SI finance,
- Transformation et SI achats,
- Transformation et SI RH,
- Data / RPA / IA,
- Risk management et Audit interne,
- Cybersécurité,
- Forensic et Compliance,
- Conseil / Formation RSE-CSR,
- Accompagnement opérationnel,
- Transactions Services,
- Restructuring Services,
- Valuation Services,
- Modeling & Debt Advisory,
- Due Diligence RSE.

Business Solutions & Accounting

- Etablissement des Comptes,
- Accompagnement comptable,
- Accompagnement juridique / fiscal,
- Accompagnement social,
- Consolidation et reporting,
- International Business Advisory Services,
- Global Compliance Reporting,
- Business Process Outsourcing Comptable,
- Business Process Outsourcing Paie,
- Autres Prestations.

Tax & Legal

- Corporate / M&A,
- Propriété intellectuelle et technologies de l'information,
- Droit des affaires – Contentieux,
- Droit social et Ingénierie RH,
- Fiscalité directe des entreprises,
- Fiscalité transactionnelle,
- TVA / Douanes / Commerce International,
- Fiscalité et droit du patrimoine,
- Prix de transfert, fiscalité internationale,
- Mobilité internationale.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



05

Notre démarche RSE



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



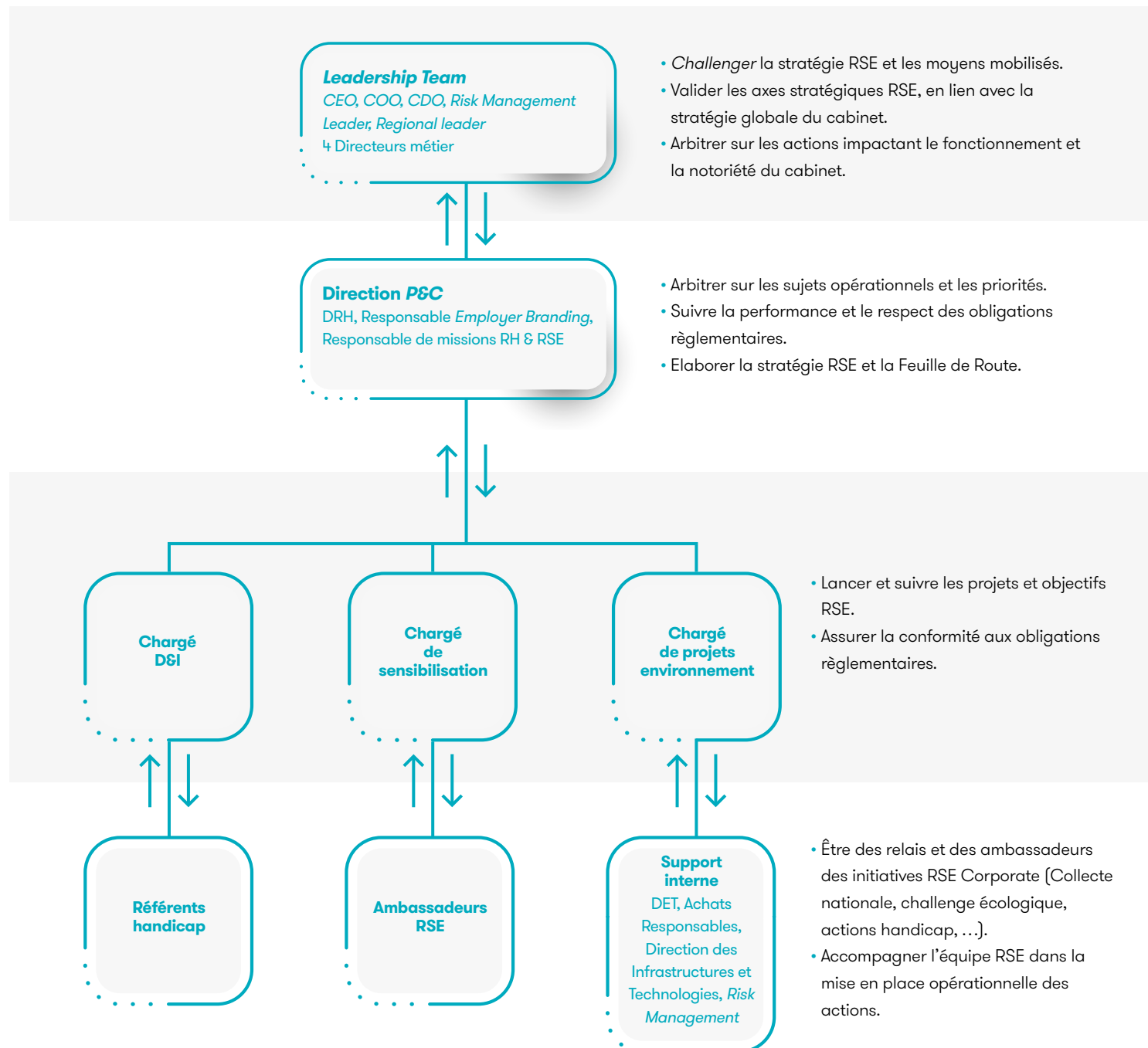
Nous avons pour ambition de faire évoluer nos pratiques internes et celles de nos clients au service d'une croissance durable et inclusive.

Ainsi, la RSE est intégrée comme un atout majeur de notre employer Branding.

Nous faisons chaque année un bilan de nos actions RSE et révisons notre feuille de route afin de l'adapter à nos enjeux, à l'actualité mais aussi aux demandes de nos collaborateurs. Ce mécanisme de révision nous permet d'ajuster notre démarche RSE et de poursuivre notre engagement.

Nous suivons nos *KPI's* et avons des objectifs quantitatifs concernant l'ensemble de nos principaux enjeux RSE (sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de la RSE, politique handicap, index égalité H/F, réduction des émissions de CO₂, etc...).

Rejoindre la plateforme intégrée est une opportunité pour notre groupe de poursuivre sa démarche en partageant les bonnes pratiques et les initiatives en matière de RSE.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Grant Thornton Advisors, l'accélérateur de nos ambitions

En tant que firme membre du **réseau indépendant Grant Thornton International Limited (GTIL)**, nous bénéficions d'une **marque mondialement reconnue** dans nos différents métiers. Grâce aux exigences en matière de qualité et de déontologie s'appliquant à tous les pays, ainsi qu'aux normes contractuelles régissant toute collaboration transfrontalière ou internationale, nous agissons dans **un cadre stable et bien défini** qui rassure toutes les parties prenantes internes et externes, dont nos clients.

En 2024, une nouvelle ambition est née entre plusieurs pays qui ont choisi la voie de la convergence et de l'intégration opérationnelle et commerciale, afin d'offrir une nouvelle proposition de valeur au sein du réseau *GTIL* à l'échelle internationale. Ce projet a conduit à l'émergence de **Grant Thornton Advisors** en tant que **première plateforme internationale intégrée de services professionnels pluridisciplinaires**, créée avec un *pool* d'investisseurs pour nous permettre de répondre aux enjeux d'une économie en mouvement.



Convaincus de la pertinence et du potentiel de ce modèle, notre cabinet **Grant Thornton France a rejoint la Plateforme en 2025.**

Ce mouvement stratégique et l'appui d'un *lead* investisseur *New Mountain Capital* marque une étape déterminante dans notre histoire et vient **mettre un réel "accélérateur" dans notre ambition de croissance**, notamment en la finançant plus aisément. Cela nous permet désormais de :



Accélérer le développement stratégique, notamment dans le conseil, la *data/IA*, la qualité et l'innovation, renforcé entre autres par un investissement de \$1 Md en technologies et IA à l'échelle de *GT Advisors*.



Renforcer le positionnement sur le marché *via* acquisitions ciblées et croissance organique forte.



Améliorer l'expérience collaborateurs grâce à des processus modernisés, une gouvernance globale unifiée et davantage d'opportunités de développement.

Grant Thornton *Advisors* continue sa croissance avec de nouveaux pays qui rejoignent l'aventure en cours de route. **L'histoire de la Plateforme continue de s'écrire et nous sommes fiers d'en faire partie.**

Evidemment, Grant Thornton France **poursuit son autonomie stratégique, son identité et ses fondamentaux** : proximité, éthique, déontologie, audace, excellence.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Notre plateforme intégrée à ce jour



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

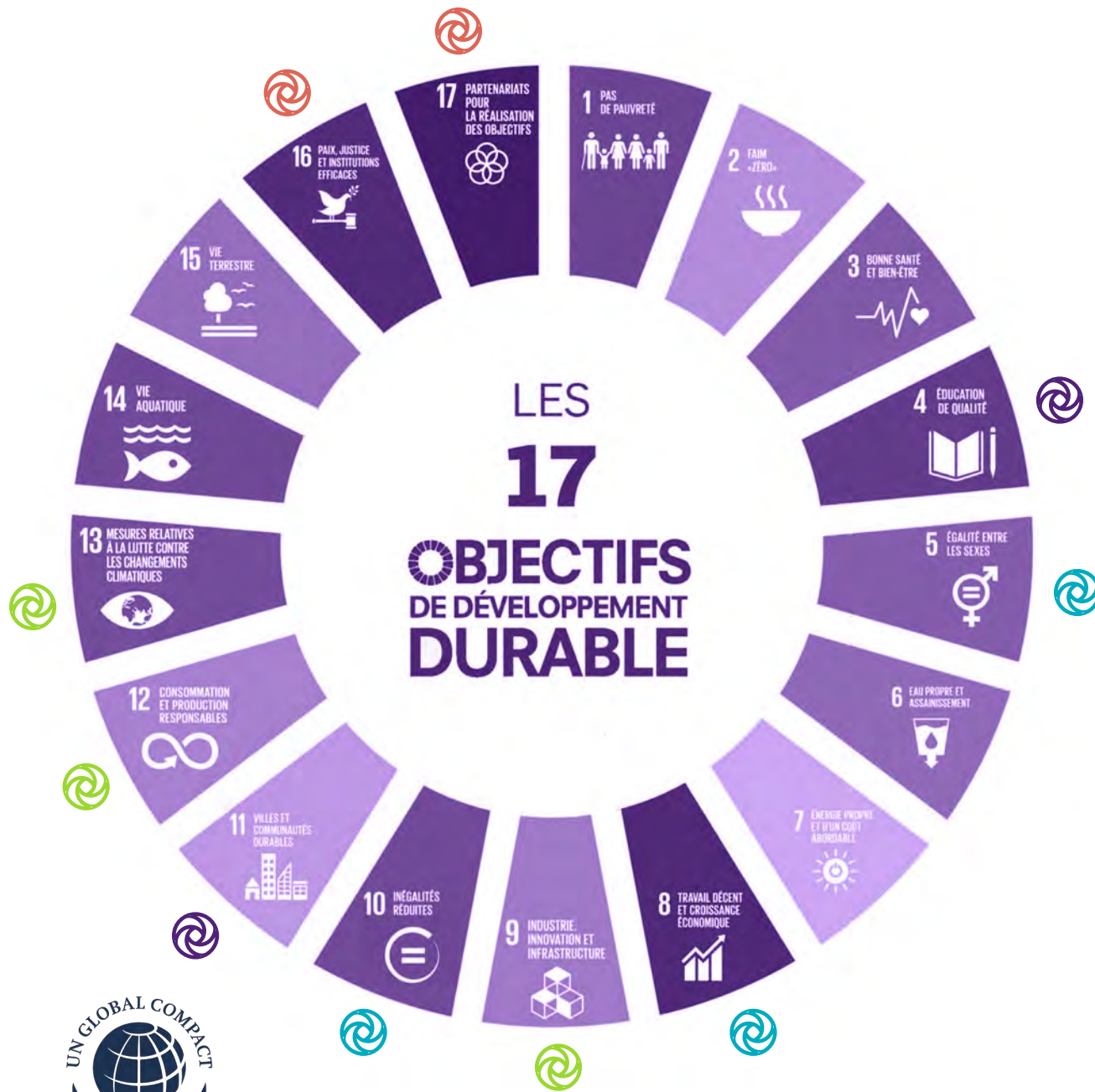
@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable





@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Grant Thornton est membre du Global Compact depuis 2020. Notre engagement se traduit par 4 grands engagements qui sont en lien avec **les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** tels qu'énoncés par l'ONU dans son agenda 2030.

-  **Être un employeur inclusif et bienveillant**, en stimulant la diversité et la qualité de vie au travail de nos collaborateurs.
-  **Être un cabinet éco-responsable**, en menant une conduite raisonnée de nos activités.
-  **Être un acteur de l'économie ouvert sur la société**, en mettant nos compétences au profit d'actions à impact et en favorisant les échanges avec les acteurs engagés.
-  **Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général**, en plaçant l'éthique au cœur de la réalisation de nos missions.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez le détail des actions menées en lien avec ces engagements sur l'année 2025.

A noter : dans les précédents rapports RSE, nous étions positionnés sur une année fiscale (septembre – octobre) ; à partir de 2025, nous optons pour un format sur une année civile.



- @ Le mot du Président
- @ Grant Thornton en quelques chiffres
- @ Nos valeurs
- @ Nos métiers
- @ Notre démarche RSE
- @ Être un employeur inclusif et bienveillant
- @ Être un cabinet éco-responsable
- @ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société
- @ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



La cartographie des risques extra-financiers de Grant Thornton est le fruit d'un groupe de travail interne initié en 2019 et réunissant le département RSE, le département *Marketing* et Communication, le département *People & Culture* (dont les trois directions Carrières, Recrutement et Formation), le département Environnement de Travail et le département Juridique. **Animé et coordonné par l'équipe RSE, ce groupe de travail a identifié**

et hiérarchisé les risques selon une méthode permettant de les pondérer au regard de nos activités. Cette analyse et les résultats de la cartographie ont été validés par les différents départements, ainsi que par la Direction Financière. Les enjeux relatifs à la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable,

apparaissent moins pertinents au regard de nos activités et ne sont donc pas classifiés comme un risque. Néanmoins, dans le cadre de notre politique RSE, une attention particulière est apportée au gaspillage alimentaire et à l'alimentation responsable pour lesquels nos actions sont détaillées dans ce rapport.

La cartographie des risques RSE et nos actions en miroir



Pertes de compétences et de talents

Un effort de développement des compétences, au service de l'expertise et de l'employabilité.



Perte d'attractivité

Une relation étroite et régulière avec les écoles.



Manquements aux règles éthiques

- Des règles claires et communes régissant l'Ethique des affaires,
- Une politique rigoureuse d'indépendance et d'impartialité du Commissaire aux comptes.



Inégalités entre les sexes et les générations

La diversité, moteur de notre gestion du capital humain.



Inégalités salariales

Temps de travail et rémunérations.



Dégradation des conditions de travail

Le dialogue social et la qualité de vie au travail, vecteurs de performance.



Dégradation du climat social

Le dialogue social et la qualité de vie au travail, vecteurs de performance.



Non-respect des conventions de l'Organisation internationale du travail

La diversité, moteur de notre gestion du capital humain.



Réchauffement climatique

- Consommation de papiers et gestion des déchets,
- Consommation d'énergies,
- Emissions de gaz à effet de serre.



Déséquilibre économique et social dans les territoires

- Des échanges avec les acteurs engagés.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



06

Être un employeur inclusif et bienveillant

- Favoriser une culture inclusive
- Œuvrer pour l'égalité des genres
- Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap
- Soutenir la parentalité en entreprise
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer les compétences de nos collaborateurs



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général








Préambule

La gestion du capital humain est sans conteste l'un des principaux enjeux RSE du cabinet. **En tant qu'entreprise de services professionnels, Grant Thornton est, par nature, une organisation dont le succès repose fortement sur ses ressources humaines.** Travaillant conjointement avec les équipes *People & Culture*, *Talent Acquisition* et *Talent Management*, nous avons mis en place une politique Diversité et Inclusion que vous retrouverez

dans ce rapport pour accompagner nos collaborateurs et favoriser leur épanouissement professionnel, tout en développant une culture inclusive et bienveillante. **Ainsi, nous nous engageons en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et de toutes les formes de diversité.**

Nos principaux KPI

Thématiques et Objectifs de Développement Durable	Indicateurs	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2025	Objectifs
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	Embauches en CDI	278	273	421	541	512	477	408	NA
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Index égalité professionnelle	87/100	87/100	86/100	87/100	93/100	88/100	92/100	Maintenir un index égalité professionnelle supérieur à 87/100 pour les 5 prochaines années
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	Taux d'emploi de Travailleurs Handicapés	0,86% 13 collaborateurs	1,25% 16 collaborateurs	1,07% 19 collaborateurs	1,22% 24 collaborateurs	1,90% 33 collaborateurs	2,66% en 2025 47 collaborateurs	3,15% sur effectif au 31/12/25	3,5% en 2026
	Nombre de salariés ayant reçu une formation	84 %	90 %	95 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Le mot du Président

Grant Thornton en quelques chiffres

Nos valeurs

Nos métiers

Notre démarche RSE

Être un employeur inclusif et bienveillant

Être un cabinet éco-responsable

Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser une culture inclusive

10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Grant Thornton, signataire
de la Charte de la Diversité

CHARTÉ
DE LA
DIVERSITÉ

Chez Grant Thornton, nous considérons qu'un *management* respectueux des différences individuelles est un levier de cohésion, et surtout de bien-être au travail. Il est essentiel à nos yeux que tous nos collaborateurs soient épanouis au quotidien.

Depuis 2019, Grant Thornton est signataire de la Charte de la Diversité.

Nous nous engageons à œuvrer pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et plus largement à créer les conditions propices à une culture d'entreprise inclusive favorisant la sécurité psychologique et la pluralité de points de vue. Il nous semble fondamental d'adopter une approche transversale qui se traduise dans chacun de nos comportements.



Notre sensibilisation
au *Leadership Inclusif*

Depuis 2019, nous organisons chaque année une conférence sur le « **Leadership Inclusif** ». D'abord à destination des associés, **elle s'est progressivement ouverte à nos directeurs, seniors managers et managers.** Cette conférence, où une approche élargie de la diversité et de l'inclusion a permis d'explorer stéréotypes et biais inconscients et de susciter une véritable prise de conscience individuelle.

Notre objectif est de continuer à sensibiliser au *Leadership Inclusif* 100 % de nos collaborateurs à partir du grade de *manager*.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Ouvrir pour l'égalité entre les genres

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Nous nous engageons à respecter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion. Comme le montre le score obtenu à l'Index Egalité Hommes / Femmes : dans nos effectifs, les hommes et les femmes sont représentés de la même manière.

En 2025, les femmes représentent 54 % de nos effectifs (tous grades confondus), elles sont 49 % à être *managers* ou plus, 33 % à être associées et 25 % à être membre du CODIR. Enfin, elles représentent 50 % des promotions.



Nos principaux KPI's relatifs à la mixité

KPI Mixité <small>(arrondi virgule supérieure)</small>	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2025	Objectif
Part des femmes au CODIR	20% (2 sur 10)	25% (3 sur 12)	25% (3 sur 12)	25% (2 sur 8)	30% D'ici 2026
Part des femmes associées (dont DA)	31%	31%	34%	33%	35%
Part des femmes <i>managers</i> et plus (hors associées, hors DA)	49%	48%	48%	49%	c. 50%
Part des femmes (tous grades confondus)	56 %	55 %	54 %	54%	c. 50%
Part des promotions concernant des femmes	49%	55%	48%	50%	c. 50%



Nos principales actions

- Mise en place d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes,
- Initiatives pour promouvoir le *leadership* féminin,
- Organisation chaque année de la Journée internationale des droits des femmes,
- Organisation de *webinaires* de sensibilisation LGBT+.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Œuvrer pour l'égalité entre les genres

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Notre accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

La pierre angulaire de ce dispositif est la signature, en mai 2021, d'un Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Tout comme l'Accord sur le télétravail, il est le fruit d'une discussion entre la Direction, nos associés, nos *managers* et nos partenaires sociaux. Il vise à définir précisément nos objectifs, les actions concrètes et les indicateurs de suivi à mettre en place, en lien avec la démarche d'inclusion et de mixité menée depuis des années au sein du cabinet.

En partant d'un état des lieux interne, nous nous sommes fixé 3 objectifs majeurs qui prennent en compte la spécificité de nos métiers :

- Garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes,
- Ne pas faire de différences de traitement en considération du genre,
- Mettre en place les actions correctrices lorsque nécessaire.

Applicable à tous les salariés de l'entreprise, l'Accord prévoit des dispositions importantes notamment en matière de rémunération, de promotion professionnelle, d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et de conditions de travail.

Renouvelé en 2025, il intègre plusieurs dispositions portant sur la rémunération, la promotion professionnelle, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, ainsi que les conditions de travail.

Parmi les mesures phares illustrant notre engagement continu :

- **Offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale :** les collaborateurs revenant d'un congé familial (= congé maternité, adoption, paternité) auront la possibilité de travailler à temps partiel à 80 % tout en étant rémunérés à 100 % pendant les trois mois suivant leur retour. Cette mesure vise à faciliter la transition et à maintenir une harmonie entre responsabilités professionnelles et familiales.
- **Renforcer la présence des femmes dans les postes de direction** et atteindre l'objectif de 50 % de femmes aux grades de *managers*, *senior managers* et directeurs d'ici la fin de l'accord. Cette ambition s'inscrit pleinement dans notre engagement en faveur de l'égalité et la diversité.

Cet accord, conclu pour une période de trois ans, comprend bien évidemment d'autres dispositions et engagements.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Ouvrir pour l'égalité entre les genres

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Nos actions de sensibilisation à destination de nos collaborateurs

• Journée internationale des droits des femmes

Chaque année, nous organisons une journée de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs du groupe, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

En 2025, nous avons organisé un webinar sur la thématique « Biais de genre : quand notre inconscient alimente les inégalités », animé par Parentissime. Au travail, les biais liés au genre sont l'une des raisons des inégalités entre les femmes et les hommes, car ils peuvent impacter les recrutements, les évolutions de carrière mais aussi plus globalement la culture d'entreprise. L'objectif de ce webinar était de les identifier et surtout d'apprendre à les éviter. Au total, ce sont 72 collaborateurs qui ont participé au webinar.

Dans nos locaux à Neuilly-sur-Seine, nous avons proposé à nos collaborateurs de participer à un atelier interactif autour des thèmes du sexisme et des stéréotypes de genre. Cet atelier ludothèque a été animé par Diversidées.

Enfin, tout au long de la journée, nos collaborateurs ont pu immortaliser leur participation grâce à un *Photobooth* installé pour l'occasion, et partager leurs photos avec le #AccelerateAction #IWD2025.

• Mois des fiertés

En entreprise, une partie des personnes LGBT+ hésitent encore à parler de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle, par crainte d'un impact sur leurs relations professionnelles.

C'est pourquoi à l'occasion du Mois des fiertés, nous avons proposé à l'ensemble de nos collaborateurs de suivre le webinar « Les stéréotypes LGBT en entreprise : comment maintenir un environnement inclusif ». Ce webinar animé par *Goods To Know*, avait pour objectif de rappeler la signification du sigle LGBT et des grandes étapes de la lutte pour les droits des minorités. L'intervenante a également rappelé l'importance de parler de son identité de genre dans le cadre professionnel ainsi que les discriminations encore présentes au travail.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

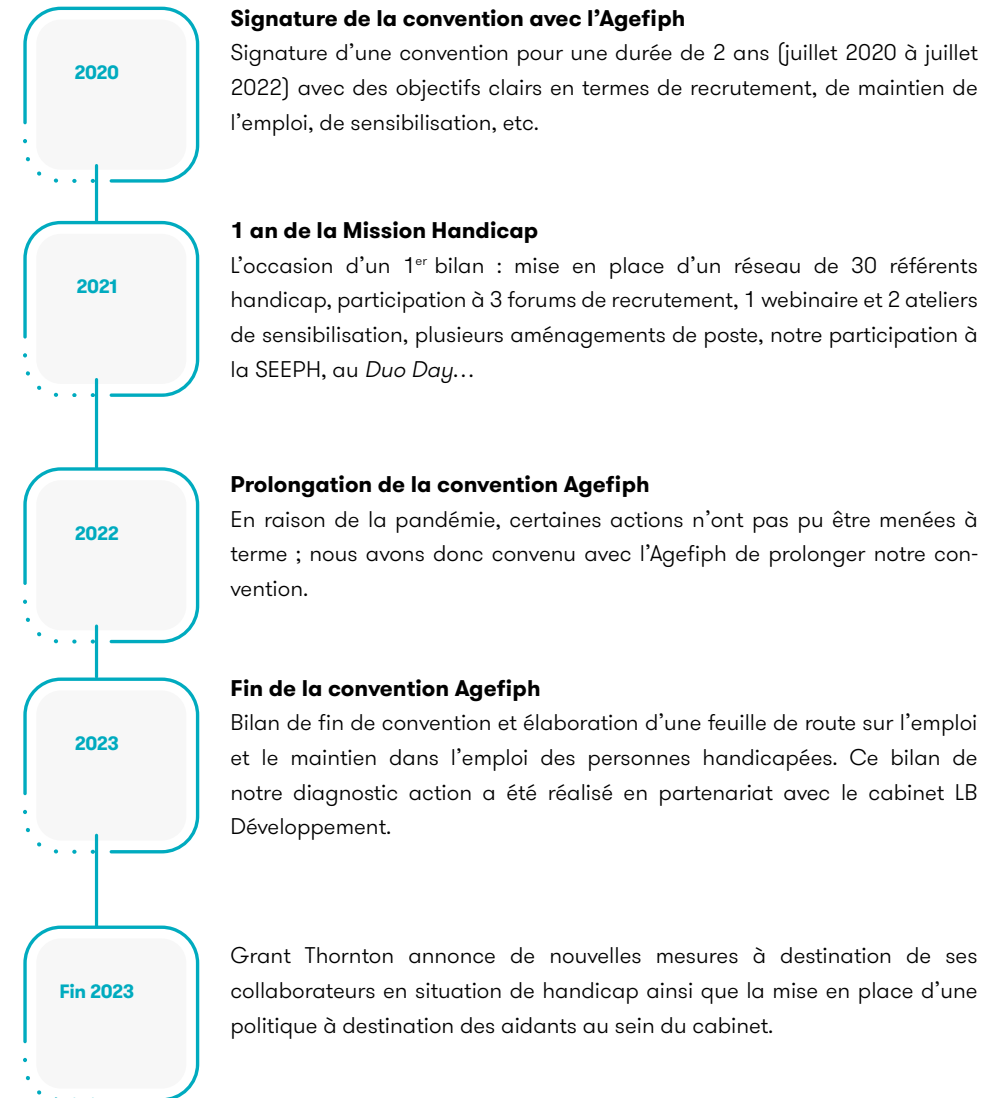
@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Une politique handicap volontaire et engagée

Quelques grandes étapes jalonnent la politique handicap du groupe.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Au 31 décembre 2025, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 3,15%. Nous avons atteint notre objectif d'avoir un taux d'emploi de 3% en 2026, notre nouvel objectif est 3,5% d'ici janvier 2027.



Nos principaux KPI's relatifs à la politique handicap

KPI handicap (DOETH - effectif au 31/12)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Objectif
Taux des Travailleurs Handicapés (%)	0,86%	1,25%	1,07%	1,22%	1,90%	2,66%	3,15%	3,5%
Nb de collaborateurs RQTH (Pers)	13	16	19	24	33	47	50	NA
Nb collaborateurs aidants (Pers)	NA	NA	NA	NA	NA	16	44	NA



Nos principales actions

- Sensibilisation et formation des collaborateurs, des recruteurs et des référents handicap,
- Organisation chaque année de la Semaine Européenne de l'Emploi pour les Personnes en situation de Handicap (SEEPH) et du *DuoDay*,
- Mise à disposition d'un guide handicap et aidant,
- Jours d'absences accordés chaque année pour les collaborateurs en situation de handicap ou d'aidant,
- Prime de soutien pour les collaborateurs en situation de handicap,
- Sollicitation du secteur adapté pour certains achats.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Continuer de construire et de piloter la Mission Handicap

En 2020, Grant Thornton a lancé sa Mission Handicap en signant une convention avec l'Agefiph, prolongée jusqu'en juillet 2023. Dans ce cadre, un réseau d'une trentaine de référents handicap a été créé, avec pour objectif de disposer d'un référent de proximité dans chaque bureau. Celui de Neuilly-sur-Seine, quant à lui, dispose d'un référent par métier. Notre ambition est de piloter la politique handicap, d'animer le réseau des référents handicap et de renforcer les mesures en faveur de la prise en compte du handicap.

Depuis 2024, des réunions Handispensable sont prévues trimestriellement afin de réunir les référents handicap autour de thématiques diverses liées au handicap. En première partie de réunion, l'entreprise adaptée Aktisea intervient afin d'aborder des problématiques du handicap de la vie quotidienne, comme par exemple la gestion d'un collaborateur atteint d'autisme ou la communication efficace pendant la SEEPH.

Deux guides ont ainsi été mis à disposition auprès de nos collaborateurs afin de répertorier nos actions et celles de nos partenaires :

- **Le guide du handicap** : accompagner les personnes en situation de handicap vers les interlocuteurs adéquats et fournir les ressources, contacts, et aides adaptés.
- **Le guide de l'aidant** : comprendre le rôle d'un aidant, présenter les mesures mises en place chez Grant Thornton et orienter vers les structures et contacts appropriés.

La Mission Handicap communique tout au long de l'année des informations et bonnes pratiques à l'ensemble des collaborateurs concernant les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi qu'à sa compensation.

En externe, Grant Thornton valorise également sa politique handicap sur son site carrière et ses réseaux sociaux.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Renforcer le recrutement des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de notre Mission Handicap, le volet handicap est intégré à chaque étape du recrutement : forums de recrutement, offres d'emploi, convocation à l'entretien, présentation de la politique handicap en entretien, recueil des données administratives, intégration, suivi de carrière, etc. De plus, la politique handicap est présentée à chaque nouvel entrant et un livret d'accueil est mis à disposition.

Depuis 2020, Grant Thornton participe au forum de recrutement Hello Handicap afin de recruter plus facilement des personnes en situation de handicap. Chaque année, les candidatures sont prises en compte par l'équipe recrutement. Depuis 2023, une référente handicap recrutement a été nommée au sein du cabinet afin d'identifier les enjeux des collaborateurs en situation de handicap recrutés et de pouvoir les accompagner au mieux.



Former et sensibiliser nos collaborateurs au handicap

Nous accordons une attention toute particulière à la formation de nos collaborateurs en situation de handicap et avons lancé plusieurs cycles depuis plusieurs années :

- L'ensemble des collaborateurs de Grant Thornton sont invités à suivre un *e-learning* de sensibilisation au handicap,
- Tous les collaborateurs amenés à réaliser les recrutements ont été formés afin d'avoir les clés pour mener des recrutements avec des personnes en situation de handicap,
- L'ensemble des RH (Recrutement et Carrière) a été formé au recrutement et au maintien dans l'emploi,
- Nos référents handicap ont notamment eu l'occasion d'être formés, lors d'un *Team Building* en ligne, organisé par une entreprise adaptée afin de favoriser l'emploi de travailleurs handicapés et de soutenir le tissu économique local.

Tout au long de l'année, Grant Thornton organise des actions de sensibilisation en vue de faire évoluer les représentations sur le handicap et de créer une émulation collective en faveur du projet, en partenariat avec des prestataires spécifiques pour sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



KPI Formation handicap	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2025
Sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap	1 541	419	260	478
Formation référents handicap	3	3	11	5
Sensibilisation référents handicap	17	20	17	21
Recruter sans discriminer une personne en situation de handicap	124	164	37	38



Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Grant Thornton a participé cette année encore à la Semaine Européenne des Personnes Handicapées (SEEPH).

A travers divers ateliers et conférences, nos collaborateurs ont été sensibilisés :

- **Au handicap auditif :** avec un atelier « Café Signes » pendant lequel nos collaborateurs pouvaient demander leur café/thé en langue des signes auprès de l'animateur de Diversidées au sein de nos locaux à Neuilly-sur-Seine.
- De manière ludique avec des **mises en situation lors d'un atelier HanSituation**, animé par Atout Cap. Les participants devaient tirer des cartes au hasard avec une action à réaliser.

- À travers **deux conférences sur les maladies invalidantes**, animée par Soumiya Brandon, fondatrice de Reveal RH, ainsi qu'une **conférence de sensibilisation et information sur le TDA/H**, un trouble souvent méconnu et pourtant fréquent chez l'adulte. Animée par Aurélie Bertoux, de Avola Conseil.

Enfin nous avons projeté le film « Les étoiles adaptées » réalisé par l'association Les étoiles adaptées et Grant Thornton Société d'Avocats (GTSA) dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine. Ce film retrace l'histoire de la section et vise à changer le regard sur le handicap cognitif, favoriser l'intégration des sportifs dans la vie associative et mettre en lumière leurs réussites.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Accompagner et maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap

Dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la gestion des inaptitudes, Grant Thornton a constitué un répertoire recensant les aides et acteurs mobilisables à chaque étape d'une problématique et d'aménagement de la situation de travail.

Ce répertoire couvre les dispositifs de compensation pour les personnes en situation de handicap : aménagement du poste et de l'environnement de travail, aides à la mobilité, appui des services du réseau Cap Emploi, ainsi que le Guide PRITH du maintien dans l'emploi. Il inclut également l'accompagnement personnalisé de chaque collaborateur concerné : tutorat, parrainage, bilan de compétences, en lien avec la Mission Handicap et le service RH.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs en situation de handicap, Grant Thornton a mis en place depuis novembre 2023 de nouvelles mesures organisationnelles et financières, en complément des dispositifs existants :

- 10 jours d'absence accordés, par an, aux collaborateurs en situation de handicap,
- Une prime de soutien pour participer aux frais engagés par les collaborateurs RQTH, en compensation de la vie quotidienne : équipements, assistance, transports, etc.,
- Plus de flexibilité au travail : possibilité de télétravailler au minimum 2 jours par semaine pour les collaborateurs en situation de handicap (hors collaborateurs dont la nature de poste requiert la présence physique),
- Accès à une place de *parking* prioritaire si l'emplacement du bureau le permet ou, à défaut, prise en charge d'une place de *parking* public à proximité du bureau, à la demande des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés,
- Réaffirmation de la possibilité d'une possibilité d'aménagement de poste,
- Mise en ligne de 2 guides : le guide du handicap et le guide de l'Aidant.

10 jours

d'absence autorisés par an pour les travailleurs reconnus handicapés



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Faciliter le quotidien des collaborateurs en situation d'aidants

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Grant Thornton accompagne également ses collaborateurs en situation d'aidance, en leur proposant 5 jours d'absence rémunérés par an. En effet, depuis 2023, les collaborateurs reconnus aidants (justificatifs à l'appui) peuvent accompagner leurs proches dans leur quotidien tout en étant rémunérés par le cabinet.

En 2023, Grant Thornton s'est également engagé à mettre en place des actions sur le volet du retour longue maladie ou cancer à travers la signature de la charte #WorkingWithCancer, aux côtés de dirigeants d'entreprises, organismes de santé et à but non lucratif du monde entier. Cet engagement collectif vise à promouvoir, au sein des entreprises, une culture plus solidaire et tournée vers le rétablissement des personnes atteintes de cancer.

Grant Thornton s'engage auprès de tous les collaborateurs concernés par une forme de maladie, et met un point d'honneur à :

- Créer un environnement de bienveillance et de confiance pour accueillir et accompagner les collaborateurs concernés lors de l'annonce, pendant toute la période de soin et lors du retour au travail (et au bureau),
- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, *managers* et associés par des actions de communication et de formation régulières,
- Assurer aux collaborateurs Grant Thornton concernés un accompagnement personnalisé professionnel auprès de l'interlocuteur RH, du médecin du travail et de l'organisme de prévoyance, en fonction de l'état de santé physique, psychologique et des souhaits de poursuite ou de reprise partielle d'activité,
- Proposer des aménagements de la charge de travail, incluant le télétravail à 100% ou le temps partiel, afin de permettre aux collaborateurs de réaliser leurs protocoles et traitements médicaux,
- Offrir un soutien personnalisé aux collaborateurs aidants pour un parent proche (conjoint, enfant, parent...), afin de faciliter l'organisation de leur temps.

5 jours

d'absence rémunérés
par an pour les
collaborateurs
aidants



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Soutenir la parentalité en entreprise

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Une politique de parentalité active

Grant Thornton est **signataire de la Charte de la parentalité depuis 2019 et s'engage en faveur de la parentalité à travers différentes actions.**



Be parent as you work



Le cabinet a lancé en 2022 le programme « Be a parent as you work », qui a pour objet de :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité en entreprise,
- Créer un environnement favorable aux collaborateurs-parents ainsi qu'aux femmes enceintes,
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-parents.



Label Family Friendly Company

En octobre 2022, **Grant Thornton a obtenu le label Family Friendly Company.**

Ce label, lié au projet « 1 000 jours » du Ministère de la Santé, reconnaît l'engagement des entreprises qui s'impliquent en faveur de la petite enfance, de la parentalité et de la conciliation des vies. La démarche de labélisation a débuté en juin par l'audit interne des pratiques RH, et s'est poursuivie par l'envoi d'un sondage externe visant à mesurer la perception des collaborateurs en la matière. Avec 726 participants, le cabinet a obtenu un très bon score de 64 %, ce qui l'a placé dans la catégorie « entreprise pionnière et exemplaire ».



Trophée de la Parentalité

En 2025, Grant Thornton a été récompensé par l'Observatoire de la Qualité de vie au travail pour ses actions concrètes mises en place pour soutenir la parentalité, et notamment :

- **Le dispositif 80% rémunéré 100%** : permettant aux collaborateurs revenant d'un congé familial de bénéficier d'une journée de congé offerte chaque semaine pour une durée maximale de 3 mois.
- **Les consultations en lactation** : donnant la possibilité aux jeunes mamans et aux conjointes de nos collaborateurs de bénéficier d'une session avec une consultante en lactation, afin d'obtenir des conseils précieux sur l'allaitement et le retour au travail.
- **Le développement du module Conciergerie Gt For me** : proposant un accompagnement renforcé pour les parents incluant le soutien scolaire et des solutions de garde en crèche, de manière urgente ou occasionnelle.



🕒 Le mot du Président

🕒 Grant Thornton en quelques chiffres

🕒 Nos valeurs

🕒 Nos métiers

🕒 Notre démarche RSE

🕒 Être un employeur inclusif et bienveillant

🕒 Être un cabinet éco-responsable

🕒 Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

🕒 Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Nos principaux KPI's relatifs à la politique de parentalité

KPI's Parentalité	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de congés maternité	62	40	48	58
Nombre de congés paternité	42	41	32	41
% des collaborateurs ayant utilisé l'ensemble de leur solde de congé paternité	NA	70%	34%	68%
Nombre de congés parentaux	20	36	32	23
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des congés pour enfant malade	88	107	107	108
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des chèques CESU préférentiels financés	165	187	192	173
Collaboratrices éligibles ayant bénéficié d'un entretien de départ en congé maternité	NA	89%	89%	67%



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Soutenir la parentalité en entreprise

10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Les actions mises en place

Grant Thornton souhaite accompagner au mieux les collaborateurs-parents. En harmonie avec les engagements pris dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'accord sur la Qualité de vie au travail et la signature de la Charte de la parentalité, Grant Thornton met en œuvre différentes mesures de soutien à la parentalité :

- **Accompagnement RH** (à l'annonce et au retour du congé maternité),
- Proposition d'un **2^{ème} ordinateur à disposition à domicile**, de l'annonce de la grossesse jusqu'au départ en congé maternité,
- Possibilité de prendre **4 demi-journées avec rémunération maintenue à 100 %** dans les deux semaines suivant le retour de congé maternité, d'adoption ou parental, inférieur à 2 mois (après la date de fin du congé maternité),
- **Dispense des déplacements nécessitant une nuit hors du domicile** durant les trois premiers mois après le retour de congé de maternité ou d'adoption,
- Possibilité pour les deux parents de demander un **temps partiel aménagé** (hors haute saison), dans les grilles de modulation ou de convention de forfait annuel en jours, sur la base d'un nombre de jours inférieurs au plafond de 218 jours,
- Organisation de **réunions** circonscrites entre **09h00 et 17h30**,
- Les collaborateurs bénéficient également de l'**Accord de Télétravail flexible**,
- **Prise en charge des CESU à 80 %** pour tous les parents ayant des enfants de 0 à 3 ans,
- **Salle d'allaitement aménagée** au niveau -1 dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine,
- **Téléconsultation pédiatrique** à partir de 1 an,
- Maintien du salaire pendant **3 ou 5 jours en cas d'enfant malade**,
- **Programme GT For Me** et développement du module conciergerie,
- Mise à disposition d'un **guide de la parentalité** (rappel des règles du travail et des actions mises en place chez Grant Thornton),
- **Le dispositif 80% rémunéré 100%** : permettant aux collaborateurs revenant d'un congé familial de bénéficier d'une journée de congé offerte chaque semaine pour une durée maximale de 3 mois.
- **Les consultations en lactation** : donnant la possibilité aux jeunes mamans et aux conjointes de nos collaborateurs de bénéficier d'une session avec une consultante en lactation, afin d'obtenir des conseils précieux sur l'allaitement et le retour au travail.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Soutenir la parentalité en entreprise

10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Programme “GT For Me”

Depuis mai 2022, nous avons déployé un programme d’accompagnement personnalisé « *GT For Me* » pour l’ensemble des collaborateurs, à Neuilly-sur-Seine et en régions.

Cette plateforme téléphonique permet aux collaborateurs et à leurs ayants droit de faciliter leur quotidien en répondant, de manière confidentielle, aux situations qu’ils rencontrent au quotidien. Elle propose :

- **Une assistance sociale et familiale :** pour les soutenir dans toutes leurs démarches de la vie courante (exemple : CAF, déclaration d’impôt, déclaration RQTH, droit de garde, naissance, divorce, etc.),
- **Une assistance administrative et juridique :** pour leur apporter des renseignements juridiques et un accompagnement dans le cadre de leurs démarches administratives (exemple : droit de la famille, voisinage, logement, banque, assurance, automobile, etc.),
- **Une conciergerie « vie quotidienne » :** pour les aider dans une recherche de prestataires de service à domicile (exemple : aide-ménagère, soutien scolaire, garde d’enfant, auxiliaire de vie, etc.),
- **Un guichet unique QVT :** pour les informer et les orienter vers tous les dispositifs existants chez Grant Thornton (exemple : prévoyance, handicap, aidants, parentalité, etc.),
- **Un module « soutien psychologique » :** pour les accompagner dans toutes les situations de vie (de la petite baisse de morale au choc émotionnel),
- **Un module conciergerie :** module lancé en 2025, proposant un accompagnement renforcé pour les parents incluant le soutien scolaire et des solutions de garde en crèche, de manière urgente ou occasionnelle.

Sur l’année 2025, nous avons eu 111 demandes d’accompagnements dont 149 entretiens réalisés. Notre objectif est de contribuer à promouvoir les services proposés par *GT For Me* afin de faciliter le quotidien de nos collaborateurs.

KPI QVCT (année civile)	2022	2023	2024	2025
Demandes d’accompagnement avec <i>GT For Me</i>	150	127	82	111
Nb total d’entretiens réalisés avec <i>GT For Me</i>	386	396	117	149
Nb d’entretiens « santé mentale et psychologique » réalisés avec <i>GT For Me</i>	NA	NA	32	29



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l’économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l’intérêt général





Une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle



Accord de télétravail

Un accord de télétravail a été négocié et signé, prévoyant 2 jours de télétravail par semaine et 150 euros de dotation pour l'achat de matériel pour équiper le domicile. Cette dotation a été revue à hauteur de 170 euros en octobre 2023.

En septembre 2021, nous avons sondé nos collaborateurs *via* notre outil de sondage SuperMood afin d'évaluer ce rythme. Nous avons identifié de fortes attentes des collaborateurs en matière de flexibilité du télétravail. Nous avons mené des groupes de travail qui ont abouti à l'assouplissement, depuis avril 2022, des modalités d'exercice du télétravail en supprimant notamment la notion de nombre de jours.

Les collaborateurs s'organisent en fonction de leurs missions, de leurs projets internes et de leurs collègues, en accord avec leur *manager*, en gardant comme lignes directrices la satisfaction client, la qualité du service et la force de notre culture du collectif.

Un avenant signé en décembre 2023 a formalisé les nouvelles conditions du télétravail en *full flexible*.

Par ailleurs, un questionnaire de suivi a été intégré au formulaire de télétravail afin de garantir le bon déroulement de ce mode d'organisation : suivi de la charge de travail, respect des temps de repos obligatoires, du droit à la déconnexion et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Accord de déconnexion et accord RPS

Un accord de déconnexion (signé en 2018 et renouvelé en 2022) et un accord sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail (signé en 2019 et renouvelé en 2023) ont été conclus afin de garantir aux collaborateurs un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces accords ont été revus afin d'intégrer notamment les nouvelles organisations de travail. L'accord sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, actualisé en septembre 2023, prévoit, par exemple, la mise en place d'un baromètre du bien-être, de la santé et de la satisfaction au travail.

Nous souhaitons réaffirmer notre volonté de concilier les objectifs de développement du groupe avec des conditions de travail favorables. Nous voulons préserver la santé physique et mentale de nos collaborateurs et répondre à leurs aspirations en leur permettant d'obtenir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ainsi, un *e-learning* « droit à la déconnexion » doit être suivi par les collaborateurs chaque année.

Par ailleurs, une conférence « Chouchouter sa santé mentale » a eu lieu en septembre 2025, permettant aux collaborateurs :

- D'identifier les facteurs ayant un impact négatif sur notre bien-être,
- De reconnaître et savoir différencier les conséquences de ces facteurs sur notre comportement: inquiétude, anxiété, dépression, *burn-in*, *burn-out*,
- De comprendre les dangers de la surcharge mentale,
- De créer son programme anti-stress.

Cette conférence, menée dans une approche sereine et dédramatisée, a réuni plus de 100 collaborateurs.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Dialogue Social

Grant Thornton favorise un dialogue social constructif avec les représentants du personnel pour intégrer les intérêts des salariés dans les décisions de l'entreprise. Le Comité Social et Economique contribue à améliorer les conditions de travail et de vie des collaborateurs. De manière générale, nous nous engageons à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective de nos collaborateurs. Il y a, *a minima*, 4 réunions CSE Central par an, ainsi que des réunions de négociation avec les délégués syndicaux et les réunions CSSCT (Commissions de santé, sécurité et conditions de travail).

Grant Thornton s'engage en particulier à ce que :

- 100 % de nos collaborateurs soient couverts par un représentant des salariés,
- 100 % de nos collaborateurs soient couverts par une convention collective sur les conditions de travail.

Le cabinet s'engage à assurer la sécurité physique et mentale de nos collaborateurs.

En 2025, 100 % de nos collaborateurs bénéficient de prestations de soins de santé avec nos prestataires et nos organismes de prévoyance, et nous visons un taux de gravité des accidents du travail inférieur à 0,20 % d'ici 2026.

Depuis 2022, Grant Thornton propose à ses collaborateurs de suivre un cycle de webinaires à thématique RSE à raison d'une fois par mois, et des webinaires de sophrologie tous les deux mois.

Cette série s'inscrit dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des collaborateurs de Grant Thornton.

Le choix de ces thématiques s'appuie sur les retours des collaborateurs à l'issue du dernier cycle de webinaires. Le dernier cycle a permis de sensibiliser les collaborateurs sur de nombreux sujets, comme par exemple :

- **Des webinaires sur la thématique de l'alimentation au travail :** « Lien entre gestion des émotions et alimentation », ou « Accros au sucre : comment mieux réguler ses pulsions alimentaires et sa glycémie au travail », animés par Carmen Tanguy.
- « **Seniors, Gen Z, Millenials** : stéréotypes liés à l'âge », un webinaire proposé par Jeanne Colin Vacher présentant les différences et forces des équipes intergénérationnelles.
- **D'autres thématiques ont également été abordées :** le diabète et son traitement animé par notre cabinet Primum non nocere, ou encore les gestes et postures au bureau à adopter, présenté par LG2B.
- **Les webinaires de sophrologie** ont abordé des thématiques permettant d'apprendre à gérer le conflit, savoir lâcher prise, concilier la vie professionnelle / vie personnelle, ou encore gérer l'hypersensibilité au travail. Pour cela, depuis 2022, Grant Thornton est accompagné par les sophrologues du cabinet LG2B.

Un nouveau cycle a été proposé aux collaborateurs en septembre 2025 pour l'année 2025 / 2026.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) s'inscrit dans une politique de sensibilisation menée par Grant Thornton.

En 2025, plusieurs spécialistes sont intervenus dans nos locaux afin de dispenser leurs activités auprès de nos collaborateurs :

- **Des ostéopathes :** 5 élèves ostéopathes accompagnés de leur tuteur sont venus au bureau de Neuilly-sur-Seine pour des séances de 45 minutes. Au programme : une phase d'échange afin de personnaliser au maximum la séance, et repartir avec quelques conseils adaptés au quotidien.
- **Une diététicienne :** elle est intervenue dans nos locaux de Lille et de Neuilly-sur-Seine, pour des rendez-vous de 30 minutes. Ces consultations individuelles ont permis à chaque collaborateur d'échanger sur son alimentation, ses contraintes du quotidien et ses objectifs personnels. L'occasion de bénéficier de conseils concrets et adaptés, sans pression ni culpabilité.

Nous avons également proposé trois webinaires sur des thématiques variées :

- **« Bouger pour mieux travailler : prévenir les risques de la sédentarité »**, animé par Audrey Bucaille de Enaï, afin de sensibiliser les participants aux risques liés à une posture assise prolongée tels que les douleurs, le stress et les troubles circulatoires.
- **« Se prémunir face aux perturbateurs endocriniens et aux autres polluants émergents »**, proposé par notre cabinet Primum non nocere. L'objectif était d'identifier les polluants dont ceux émergents et leurs impacts sur notre santé et sur l'environnement.
- **« Mieux dormir : apaiser la charge mentale, relâcher le corps »**, animé par Céline Attali, sophrologue. Ce webinaire s'est déroulé en deux temps : une phase d'information sur les mécanismes du sommeil et les besoins du corps, suivie d'exercices pratiques pour relâcher les tensions physiques et apaiser le mental.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Application santé mentale *MindDay*

Dans le cadre de notre politique de prévention et de bien-être au travail, Grant Thornton poursuit son engagement auprès des collaborateurs sur les enjeux de santé mentale tant sur le plan professionnel que personnel.

Dans ce cadre, nous avons proposé à nos collaborateurs, en pilote pendant 6 mois, des accès à l'application *MindDay*. *MindDay* est une application mobile, conçue par une équipe de psychologues, avec laquelle les collaborateurs

peuvent en toute autonomie et à leur rythme prendre soin d'eux quotidiennement. Travail, sommeil, stress, confiance en soi... Vous trouverez dans l'application des centaines de conseils et d'exercices tirés des psychothérapies pour vous aider à travailler sur vous-même, sur vos relations et sur vos comportements.

Au total ce sont 135 personnes qui ont pu bénéficier d'accès à l'application pendant ces 6 mois.

Grant Thornton, à l'écoute de ses collaborateurs



Les micro-sondages

Entre 2018 et 2024, nous avons utilisé les sondages mensuels anonymes de *SuperMood* afin de prendre le pouls des collaborateurs. Nous invitons les collaborateurs à répondre une fois par mois à un ensemble de thématiques

propres à la vie de l'entreprise. Les réponses au sondage ont permis de mettre en place les actions suivantes : mise à jour de l'accord télétravail, organisation de webinaires (QVT, RSE, Sophrologie), organisation d'événements, etc.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Améliorer la qualité de vie au travail

8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



L'eNPS (l'Employee Net Promoter Score)

Depuis 2018, nous mesurons régulièrement notre *Employee Net Promoter Score** (eNPS). Cet indicateur permet d'appréhender le niveau de satisfaction et d'engagement des collaborateurs en les invitant à répondre à la question : « Quelle est la probabilité que tu recommandes Grant Thornton comme une entreprise où il fait bon travailler ? », en attribuant une note pouvant aller de 0 à 10.

Ainsi, l'eNPS mensuel moyen de Grant Thornton a évolué très positivement, passant de -38,7 en 2018 (Score moyen sur l'année, via l'enquête SuperMood) à +12 en 2025 (Score global, via l'enquête *Great Place To Work*).

Nous poursuivons nos efforts pour améliorer les conditions de travail et les avantages proposés à nos collaborateurs. Notre objectif est de maintenir un score eNPS compris entre 5 et 15 lors de notre prochaine enquête de satisfaction.

KPI Mesure de l'engagement	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Objectifs
Score moyen eNPS sur l'année (compris entre -100 et +100)	-38,7	-21	-12,3	-10,1	-7,3	-1,6	-1,7	12	Maintenir un score compris entre 5 et 15



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





La labélisation Great Place To Work

Avec un taux de participation significatif à l'enquête (65%), Grant Thornton France obtient le label *Great Place to Work*® dès sa première année de participation.

77 % de nos collaborateurs considèrent notre cabinet comme « une entreprise où il fait vraiment bon travailler ».

Cette certification est une belle reconnaissance de la confiance accordée par nos collaborateurs et souligne nos initiatives en faveur de leur épanouissement professionnel.

L'Expérience de la Confiance : un socle de valeurs au cœur de notre culture d'entreprise.

Le label *Great Place to Work*® récompense officiellement la qualité de notre environnement de travail, l'authenticité des relations nouées au sein de nos équipes, et surtout, l'engagement et le bien-être de chacun de nos talents.

L'un des enseignements majeurs de cette enquête est la force de notre culture du collectif :

- 85 % des collaborateurs soulignent un esprit de solidarité, une entraide et un sentiment d'appartenance fort à leur équipe,
- 79 % estiment que l'environnement de travail est accueillant et qu'ils peuvent y tisser des liens authentiques,
- 79 % expriment leur fierté pour leur équipe et leur engagement pour le collectif,
- 77 % apprécient la convivialité qui règne au sein des équipes, et non,
- 87 % des collaborateurs déclarent être traités équitablement, sans discrimination.

Cette certification est à la fois une reconnaissance et une invitation à poursuivre l'amélioration continue de l'expérience collaborateur, en cultivant les valeurs qui nous sont chères et en restant à l'écoute de nos équipes.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Le Label *Happy Trainees*,

En 2025, nous avons été récompensés par le label *Happy Index Trainees*. Nous faisons partie du Top 5 du Secteur Audit / Expertise Comptable du Classement *TraineesIndex*® 2025, qui s'est déroulée du 01/09/2024 au 31/08/2025.

Pour obtenir ce label, des stagiaires et alternants ont été invités à donner leur avis sur leur expérience dans notre cabinet. Les critères qui les ont le plus marqués sont le professionnalisme, la compétence des équipes, la qualité des missions confiées et la culture d'entreprise. 82,6% se disent prêts à recommander Grant Thornton à un ami pour y faire un stage/alternance.

Un label à l'écoute de leurs attentes, une démarche qui a du sens pour nous.

En tant qu'entreprise engagée, nous avons la volonté de porter la même attention à nos stagiaires et alternants qu'à nos collaborateurs, et souhaitons les placer au cœur de nos changements. A travers différents dispositifs, ils ont la possibilité de s'exprimer sur leur bien-être au travail et de faire bouger les choses ; que ce soit par le biais de l'enquête *Happy Trainees*, créée par l'organisme indépendant *ChooseMyCompany*, ou via nos sondages internes.



KPI <i>Happy Trainees</i> (Obtention du label en août)	Août 2021	Août 2022	Août 2023	Août 2024	2025	Objectifs
Taux de recommandation des collaborateurs (%) - <i>Happy Trainees</i>	94,5%	84,9%	78%	83,2%	82,6%	Sup ou ég à 75%
Note globale (sur 5) - <i>Happy Trainees</i>	4,22	3,83	3,86	3,96	3,91	Sup ou ég à 3,82/5
Labélisation	OUI	NON Participation inférieure à 50%	OUI	NON Participation inférieure à 50%	OUI	OUI Participation supérieure à 50%

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





La confiance comme vecteur de création de valeur

Dans un contexte qui fragilise davantage la notion de carrière et de lien social, Grant Thornton a méthodiquement bâti sa Marque Employeur autour de « l'Expérience de la Confiance ».

Valeur pivot de la Marque Employeur de Grant Thornton, la confiance se décline auprès de nos collaborateurs et de nos marchés à plusieurs niveaux : la confiance en soi, pour permettre à chacun de révéler son potentiel individuel ; la confiance dans les autres, en vue de construire une dynamique collective et collaborative ; et la confiance dans un avenir positif, qui consiste à contribuer de manière constructive au développement de l'entreprise et de la société dans son ensemble. Inscrire la confiance dans notre promesse employeur se révèle particulièrement structurant, car cela crée une culture et des pratiques managériales bienveillantes communes, au service de la performance et de l'efficacité.

Cette promesse, adressée à nos équipes actuelles et futures, s'illustre à travers quatre situations à forte dimension émotionnelle, vécues au sein de l'entreprise et incarnées par nos collaborateurs : lors des entretiens de recrutement dans la collaboration en équipe, dans les modalités de travail et dans la relation établie avec les clients du cabinet. Pour chacun de ces moments clés et intenses de la vie professionnelle d'un collaborateur, l'Expérience de la Confiance insufflé un état d'esprit nouveau qui révèle une lecture positive de ces expériences.

Avec cette Marque Employeur, Grant Thornton souhaite faire évoluer concrètement les postures et les comportements. Le cabinet place ainsi au centre de son projet d'expérience collaborateur l'adhésion inconditionnelle à des valeurs partagées d'écoute, d'empathie, de tolérance, de respect, de transmission et de réciprocité pour adopter une attitude positive et constructive. Ce projet structurant, co-construit avec les collaborateurs, s'appuie sur une démarche participative : sondages internes et externes, groupes de réflexion, création d'un club d'ambassadeurs et ateliers métiers dédiés.

Chaque étape a été pensée pour impliquer les équipes et délivrer une expérience collaborateur fidèle à la promesse qui leur est faite.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Lutte contre le harcèlement

Dans le cadre de notre politique de prévention des risques psychosociaux et de bien-être au travail, nous avons poursuivi notre engagement contre le harcèlement. Nous avons ainsi invité tous nos collaborateurs à suivre deux *e-learning* de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Ces formations obligatoires ont pour objectif de leur permettre de comprendre la notion de harcèlement et ses conséquences, d'en connaître le cadre légal et d'identifier les bonnes pratiques à tenir dans le cadre de la lutte contre le harcèlement au travail.

Chaque année, nous lançons une nouvelle campagne de formation à l'attention des nouveaux collaborateurs ou de ceux qui ne l'auraient pas suivie antérieurement, afin qu'ils soient tous formés à la lutte contre le harcèlement.

En 2025, ce sont 364 collaborateurs qui ont suivi la formation de lutte contre le harcèlement moral et 358 la formation de lutte contre le harcèlement sexuel. Notre objectif est d'atteindre 100% des nouveaux collaborateurs formés chaque année.

Sensibilisation au harcèlement	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Prévenir les violences au travail et le harcèlement moral	1 499	507	366	364
Sensibilisation à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	1 545	592	439	358



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Développer les compétences de nos collaborateurs

8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Le développement des compétences au service de l'expertise et de l'employabilité

Le développement des compétences est un pilier essentiel de notre politique de capital humain. La formation est pour nous un levier d'expertise, d'employabilité et de performance durable. Chaque collaborateur et associé suit un parcours personnalisé, adapté à son métier, à son expérience, à ses ambitions et aux évolutions du marché.

Notre pédagogie repose sur des méthodes innovantes : apprentissage par l'expérience, mises en situation immersives, intelligence collective, outils digitaux avancés et *micro-learning*. L'objectif est de renforcer l'excellence technique, de développer des compétences comportementales solides et de cultiver un esprit critique agile dans un environnement en constante évolution.

En moyenne, nos collaborateurs ont suivi **40 heures de formation** sur l'exercice, preuve de notre engagement en faveur d'un apprentissage continu.

Une offre structurée autour de plusieurs axes

- **Parcours métiers** — Des formations adaptées aux spécificités, réglementations et méthodologies de chaque activité, déclinées par grade pour accompagner la progression professionnelle.
- **Compétences et expertises avancées** — Des modules dédiés aux enjeux d'actualité, à l'approfondissement des expertises clés : audit, contrôle interne, comptabilité, gestion, finance, conseil, fiscalité, droit, communication, RSE, innovation, IT, etc.
- **Préparation aux examens et certifications** — Un accompagnement structuré pour sécuriser les parcours de professionnalisation et valoriser les compétences reconnues sur le marché.

Des programmes d'excellence pour accompagner les étapes clés

Au-delà des formations techniques et transverses, nous proposons des programmes d'excellence qui soutiennent les moments importants de la carrière et renforcent la posture professionnelle.

- **La série "Path to"** — Des parcours dédiés aux nouveaux S2, S3, *managers* (M1), *senior managers* (SM1) et au *Path to Partner* pour les futurs *Partners*. Ils combinent montée en expertise, *leadership*, intelligence relationnelle et vision stratégique.
- **Les célébrations de passage de grade** — Des temps forts pour marquer les transitions professionnelles des S1, M1 et SM1, valoriser les réussites et renforcer le sentiment d'appartenance.
- **Le parcours SMBD** — Aide les *senior managers* à renforcer leur développement commercial grâce à des formats variés : ateliers pratiques, mises en situation, co-développement et modules digitaux. Il aborde des thématiques clés comme la relation client, la négociation, la création de valeur et le positionnement conseil. L'objectif est de renforcer l'impact commercial et la capacité à saisir de nouvelles opportunités.

Une offre riche en soft skills, accessible à la carte

En complément, nos collaborateurs bénéficient d'une offre très large de formations en *soft skills*, conçue comme un véritable espace d'expérimentation et d'innovation pédagogique. Cette offre à la carte permet de développer les compétences comportementales et relationnelles essentielles dans les missions, la relation client et le *management*.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Développer les compétences de nos collaborateurs

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Talent Management : « Soyez Acteur de votre carrière »

La gestion de la performance au sein du cabinet repose sur un dispositif structuré et harmonisé : le *Talent Management Process*, déployé pour améliorer l'expérience collaborateur, valoriser les contributions individuelles et accompagner l'évolution professionnelle. Ce dispositif articule *feedback* continu, évaluations annuelles et entretiens de développement.

Ce processus vise à :

- Récompenser à leur juste valeur les performances individuelles des collaborateurs ;
- Recenser nos compétences actuelles et identifier les actions à mettre en place pour atteindre nos objectifs (axes de formation, recrutements, mobilités, etc.) ;
- Identifier les hauts potentiels du cabinet.



Le coaching

Le *coaching* s'inscrit dans la stratégie du Cabinet et place l'humain au centre de ses préoccupations. En effet, Grant Thornton a la volonté de développer une culture du développement personnel pour une meilleure performance individuelle et collective.

Le *coaching* consiste à accompagner des personnes, des équipes et des organisations dans une démarche de changement en vue de l'atteinte d'un objectif d'évolution, de développement, de décision, dans le respect du comité d'éthique et dans le respect de l'individu. Il répond à un

En 2025, ce sont 97 % de nos collaborateurs qui ont fait l'objet d'un entretien d'évaluation de leurs performances et de leur évolution de carrière.

Par ailleurs, le processus annuel d'évaluation est soumis à la norme de qualité *ISQM1* (*International Standard on Quality Management 1*). Cette norme vise à garantir que nos processus et services répondent aux plus hauts standards de qualité et d'excellence professionnelle, conformément aux exigences légales et éthiques. Par conséquent, en raison de la nature réglementée de notre profession, nous devons respecter la norme *ISQM1*.

besoin des collaborateurs d'être accompagnés dans le développement de leurs *softskills*. Récemment, nos *coachs* sont intervenus sur diverses thématiques, notamment sur l'accompagnement au changement, le *leadership* et le *management*, la confiance et l'estime de soi, la gestion du *stress*, la posture managériale, ainsi que la qualité de vie au travail (QVT).

En 2025, ce sont 11 de nos collaborateurs qui ont bénéficié d'un *coaching*.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Développer les compétences de nos collaborateurs

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Mobilité interne

Plaçant l'Expérience Collaborateur au cœur de nos préoccupations, nous sommes particulièrement soucieux d'offrir à nos talents des perspectives d'évolutions.

Dans cette optique, nous avons lancé début octobre 2024, un site internet dédié à la mobilité interne. Cette initiative a pour

objectif de sensibiliser nos collaborateurs à la richesse de nos métiers et de favoriser les démarches de mobilité, qu'elles soient fonctionnelles ou géographiques. Nous avons eu 9 mobilités internes sur l'année 2024 - 2025.



Mobilité internationale

Notre politique de Mobilité internationale s'inscrit dans notre engagement *People Experience* de développement des compétences et de rétention de nos talents. Nous offrons la possibilité à nos collaborateurs de rejoindre, pour une durée

déterminée ou indéterminée, une firme membre du réseau Grant Thornton International. Au-delà de la localisation géographique, cette mobilité peut dans certains cas supposer un changement de poste ou de métier.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Développer les compétences de nos collaborateurs

8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Makipeople et ISQM1

Animés par un désir permanent d'innover et d'optimiser nos processus, nous avons initié un pilote sur le périmètre Audit Paris avec la solution *MakiPeople* en mars 2024.

Cette expérience a eu pour but d'améliorer l'expérience candidat de rendre les processus de recrutement plus efficaces, en évaluant les candidats sur leurs compétences (*hard* et *soft skills*).

Plus de 660 candidats (étudiants, débutants et expérimentés) ont ainsi pu bénéficier de ce pilote sur 6 mois et tester leurs compétences *soft skills* et techniques grâce au partenariat noué entre Grant Thornton et *MakiPeople*.

Forts du succès de cet essai, tant en termes d'expérience candidat, que de gain de temps et d'efficacité du processus, nous avons choisi de déployer la solution à l'ensemble de la population Audit France en 2025. Par ailleurs, la généralisation de l'utilisation de la solution *MakiPeople* nous permettra de répondre plus largement aux exigences imposées par la norme *ISQM1* en termes de qualité des processus de recrutement.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



07

Être un cabinet éco-responsable

- Réduire notre impact carbone
- Sensibiliser et former nos collaborateurs



Préambule

Depuis 2022, Grant Thornton a engagé une démarche écoresponsable, visant à mesurer l'impact de ses activités sur le système Terre mais aussi à accompagner d'autres entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques environnementales.

Cet engagement prend plusieurs formes :

- Réalisation d'un Bilan Carbone qui prend en compte l'ensemble des catégories d'émissions pertinentes (au moins 5% des émissions de l'inventaire global) et basé sur une approche d'amélioration continue,
- Réduction de la production de déchets et choix d'exutoires plus vertueux (recyclage, reconditionnement...),
- Sensibilisation des collaborateurs au développement durable,
- Amélioration de la performance énergétique des bâtiments,
- Travail sur un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES),
- Création d'une offre de services en conseil et audit ESG.

Précision sur l'approche méthodologique 2025

Grant Thornton réalise son inventaire des émissions de GES depuis 2019. Celui-ci a été largement revu et amélioré lors de l'exercice 2022, avant la mise en œuvre de nouvelles avancées sur l'exercice 2024.

- L'inventaire tient compte de l'ensemble des catégories d'émissions pertinentes générées par les activités de Grant Thornton,
- GPO Limited, filiale mauricienne de Grant Thornton France, se voit intégrée en données d'activités depuis 2024. Celles prises en compte concernent les consommations d'énergie, le parc numérique, les déplacements professionnels et domicile-travail ainsi que les achats,
- Afin de s'approcher au mieux de l'impact carbone réel des différents biens et services achetés et suite à la publication par l'Ademe de nouveaux facteurs d'émissions liés à cette catégorie, ces derniers ont été mis à jour. Si les émissions générées par les achats de l'entreprise sont mesurées grâce à des ratios monétaires, Grant Thornton souhaite intégrer les meilleures pratiques et travaille à cartographier ses fournisseurs afin de collecter des données plus proches de la réalité,
- Les émissions liées aux trajets professionnels ont vu leur méthodologie de calcul changer suite à l'identification de déplacements qui sortaient du scope précédent (trajets en taxi, certains voyages en train/avion remboursés par note de frais). Ils sont désormais pris en compte en ratio monétaire. Dans les années à venir, il conviendra d'améliorer le suivi de ces trajets en vue de limiter le recours aux ratios monétaires.

Les inventaires précédents ont été mis à jour en conséquence avec les modifications ci-dessus.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



KPI's Environnement

KPI Environnement	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Total scope 1 (tCO ₂ e)	53,67	60,73	46,19	39,88
Total scope 2 (tCO ₂ e)	225,57	181,12	171,77	162,55
Total scope 3 (tCO ₂ e)	8 519,83	9 357,22	10 367,41	9 954,79
Total GHG Protocol (tCO ₂ e)	8 799,07	9 599,07	10 585,37	10 157,22
Emissions par collaborateur (tCO ₂ e)	3,66	3,55	3,74	3,77



Engagement à réduire nos émissions de GES, conformément aux attentes de SBTi*

Grant Thornton reconnaît l'urgence climatique et souhaite prendre part à la réduction des émissions globales de gaz à effet de serre. C'est dans cette optique que Grant Thornton s'est engagé en juillet 2024, à fixer des objectifs *Near term* (2030) et *Net zero* (2050) sur ses 3 scopes, conformément aux attentes de SBTi.

Cet engagement vise à garantir que notre contribution à la lutte contre le changement climatique soit conforme aux objectifs de l'Accord de Paris, veillant à limiter le réchauffement planétaire bien en dessous des 2°C par rapport aux niveaux préindustriels.

Cet engagement s'appuie sur des objectifs précis qui couvrent l'ensemble de nos opérations, de la gestion énergétique de nos bâtiments à la réduction des émissions associées aux déplacements professionnels.

En 2025, nous avons travaillé sur le chiffrage d'un plan d'actions, en prévision de la soumission de nos trajectoires à SBTi en juillet 2026.

Cette démarche proactive illustre notre volonté de non seulement respecter, mais aussi de dépasser les attentes en matière de responsabilité environnementale. Une fois validés, ces objectifs fourniront un cadre robuste pour orienter nos actions futures, assurant que chaque décision que nous prenons contribue à la réduction de notre empreinte carbone.

*Science Based Targets initiative



Le mot du Président

Grant Thornton en quelques chiffres

Nos valeurs

Nos métiers

Notre démarche RSE

Être un employeur inclusif et bienveillant

Être un cabinet éco-responsable

Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Suivi de la méthodologie ACT Pas-à-Pas de l'ADEME

En 2025, Grant Thornton a finalisé le travail démarré en 2024, sur la démarche ACT Pas-à-Pas proposée par l'Agence française de la transition écologique (ADEME).

Cette méthode a permis à Grant Thornton d'évaluer son niveau de départ vis-à-vis des enjeux climatiques, avant de travailler sur les points à améliorer et de confectionner un plan d'action visant à réduire de manière effective les émissions de GES générées par ses activités.

En mai 2025, Grant Thornton a rendu un rapport final, proposant un nouvel état des lieux, une vision stratégique

sur trois échelles de temps (2027,2030 et 2050) ainsi que les premières actions à mettre en place, principalement sur les scopes 1 et 2.

Cette méthode a également permis de chercher des solutions de décarbonation pour le scope 3 (engagement des fournisseurs, optimisation des trajets professionnels etc.)

La validation de ce rapport final par l'ADEME a permis l'obtention d'une subvention.



Réduction de nos émissions de CO₂

Grant Thornton met progressivement en place des actions pour réduire son empreinte carbone.

Ainsi, différentes actions ont été menées afin de réduire nos émissions de GES sur nos trois scopes, notamment :

- L'amélioration de la performance énergétique des bâtiments,
- Une politique optimisée de gestion des déchets,
- L'optimisation des déplacements professionnels,
- Une démarche de réduction de notre empreinte numérique.

Vous trouverez dans ce rapport un descriptif de nos actions.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



L'amélioration de la performance énergétique des bâtiments

Grant Thornton travaille à l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, en favorisant des structures économes, répondant à des exigences de certifications environnementales.

Ainsi, le bâtiment de Neuilly-sur-Seine est certifié «NF Bâtiments Tertiaires - Démarche HQE®» pour les phases Programme et Conception de l'opération. Il répond aux exigences BREEAM établies en 2014 et est certifié LEED Silver, garantissant le respect des normes de construction durable et d'efficacité énergétique.

Dans ce cadre, Grant Thornton intègre à l'ensemble de ses appels d'offres et aux contrats de ses prestataires des critères de sélection et de suivi répondant aux exigences environnementales des cahiers des charges de ces référentiels. Ces critères portent notamment sur la gestion de l'énergie et de l'eau, le suivi de la qualité de l'air, des ondes électromagnétiques, ainsi que sur la limitation et la gestion des déchets d'activité.

Une Gestion Technique Centralisée (GTC) permet d'assurer le pilotage du bâtiment avec la régulation des consignes de température dans les différents espaces de travail afin d'optimiser la consommation des fluides et énergie pour le chauffage, la ventilation et la climatisation. L'éclairage et les stores, permettant d'avoir un levier sur la gestion thermique, sont également gérés depuis la GTC.

À Paris, comme en régions, le cabinet s'implique également dans la réduction des dépenses énergétiques avec l'installation de détecteurs de présence pour l'éclairage ainsi que d'ampoules basse consommation et LED. Un audit énergétique réalisé en 2022 par un prestataire externe sur le site de Neuilly-sur-Seine, accompagné d'un plan d'actions, a permis également d'agir sur les éclairages non nécessaires ou encore d'optimiser les consignes

de température. Ces ajustements ont généré une réduction de la consommation du bâtiment de près de 10 % entre 2022 et 2024. Les 9 premiers mois de 2025 ont vu une diminution de 5% de la consommation d'énergie par rapport à 2024, démontrant ainsi l'efficacité de la démarche en matière d'économie d'énergie. Notre bureau de Lille a également été rénové afin d'améliorer ses performances énergétiques, particulièrement au niveau du chauffage, de la ventilation et de la climatisation.

Enfin, en 2025 les employés des sites de Perpignan, Nantes et Bordeaux ont pu investir de nouveaux espaces de *coworking*, plus adaptés à la taille de l'effectif, limitant ainsi les consommations d'énergie.

Les collaborateurs ont été sensibilisés aux écogestes, tels que l'extinction des écrans, afin de les rendre acteurs du plan de sobriété au sein de nos bâtiments.

En parallèle, nous continuons notre démarche et nous avons étendu la souscription de l'option « ZEN Energie renouvelable » auprès d'EDF pour l'ensemble de nos bureaux pour lesquels nous avons la gestion directe de nos contrats de service (dont EDF). Actuellement, 87 % de notre consommation d'énergie en France provient d'énergie renouvelable.

Des panneaux solaires sont installés sur le toit de Neuilly-sur-Seine et de Béziers. À Neuilly-sur-Seine, ils alimentent le ballon d'eau chaude de la cuisine du Restaurant d'Entreprise et les douches des vestiaires. Enfin, des récupérateurs d'eau de pluie sont installés pour pouvoir arroser le jardin et un système de goutte-à-goutte permet d'économiser l'eau.

Notre objectif est d'atteindre une électricité 100% d'origine renouvelable dans l'ensemble de nos bureaux d'ici 2030.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Une politique optimisée de gestion des déchets

La gestion des déchets est également un axe concret sur lequel nous travaillons afin de réduire notre impact carbone, mais également pour sensibiliser nos collaborateurs à travers de multiples actions :

• Limitation systématique du plastique

Grant Thornton mène une politique visant à limiter l'utilisation de gobelets en plastique. A cet effet, une gourde et un mug sont systématiquement offerts aux nouveaux collaborateurs. Sur notre site de Neuilly-sur-Seine, ainsi que dans certains de nos bureaux régionaux, des carafes et tasses sont mises à disposition pour les clients.

Soucieux de développer une démarche d'amélioration continue, nous travaillons étroitement à limiter l'utilisation de produits à usage unique sur notre site de Neuilly-sur-Seine.

Notre objectif est de poursuivre cette dynamique sur l'ensemble de nos bureaux présents sur le territoire français.

• Réduction de la consommation de papier

Grant Thornton a mutualisé les imprimantes et a fait en sorte que leur utilisation réponde aux enjeux RSE : libération par badge, impression en noir et blanc recto/verso par défaut, suppression des impressions non libérées. Chaque collaborateur a également la possibilité, via Ysoft, de suivre le volume de ses impressions et l'empreinte carbone associée. Enfin, les toners sont collectés dans des Ecobox et récupérés par nos prestataires pour recyclage.

De manière générale, Grant Thornton mène une démarche d'économie circulaire à travers la valorisation des déchets papiers, cartons, aluminium, verre et plastique par nos partenaires Elise et RecyGo.

De plus, afin de lutter contre le gaspillage, nous avons travaillé avec le Restaurant d'Entreprise pour supprimer l'impression systématique du ticket de caisse. À titre indicatif, cela représente environ 500 tickets de caisse par service. Enfin, la signature des contrats passe par DocuSign, évitant l'impression papier.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Réduction du gaspillage alimentaire

Guidés par la volonté de réduire l'impact négatif de notre alimentation sur l'environnement, nous avons fait plusieurs sensibilisations à destination de nos collaborateurs. Pour ce faire, nous organisons des ateliers, en partenariat avec Les Alchimistes, notre prestataire biodéchets. Ces ateliers sont par ailleurs l'occasion de proposer une distribution de sacs de compost, produits à base des déchets collectés depuis le Restaurant d'Entreprise.

Au terme de cette formation, chacun est sensibilisé, notamment quant à la taille des assiettes, permettant d'éviter le gaspillage alimentaire.

En parallèle, le Restaurant d'Entreprise de Neuilly-sur-Seine a travaillé sur sa gestion des menus, des stocks afin qu'il reste le moins d'inendus possible à la fin du service. Afin de valoriser ces derniers, nous avons lancé en 2021 l'offre « *The Bag* » en partenariat avec le Restaurant d'Entreprise. Cette offre permet aux collaborateurs de profiter des invendus du jour à prix réduits sur les entrées, plats et desserts proposés.

En 2025, ce sont 949 plats qui ont été sauvés via l'application et commandés par nos collaborateurs. Le programme *Twist&Green*, proposé par Exalt, nous permet également de travailler sur la réduction de notre gaspillage alimentaire.

De manière générale, les repas proposés par le Restaurant d'Entreprise sont de saison et faits avec des produits locaux (circuits courts). Les prestataires sont sensibilisés au gaspillage alimentaire.

Nous proposons également des alternatives végétariennes, tous les jours de la semaine. Nous organisons chaque année des événements (*CSR Day*, *Green Friday*, Journée du recyclage) afin de sensibiliser nos collaborateurs au gaspillage alimentaire, au zéro déchet et à l'impact du contenu de leur assiette sur la planète.

Pour les déchets subsistants, nous collectons et compostons nos biodéchets grâce à notre prestataire Les Alchimistes. Dans le cadre de ce partenariat, nous avons également sensibilisé nos collaborateurs et nos prestataires sur le site de Neuilly-sur-Seine, au tri et à la collecte des biodéchets.

Sur l'exercice 2025, ce sont 6 602 kilos de biodéchets qui ont été collectés via les Alchimistes, soit 1 192 kilos de compost produit.

Par ailleurs, Grant Thornton a également travaillé pour améliorer la gestion du tri des déchets en retravaillant l'affichage de consignes de tri et, plus largement, sur la gestion des déchets. Notre objectif est de réduire le gaspillage alimentaire de 50 % par rapport à 2021 grâce au programme *Twist&Green* d'Exalt. De plus, notre objectif est d'avoir 50 % d'achat en produits dit de « qualité » et durables, dont 20 % de produits bio au sein de notre Restaurant d'Entreprise à Neuilly-sur-Seine, en partenariat avec Compass, et 60 % d'achat de viandes et de poissons de qualité et durable.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Recyclage des autres déchets

Nos déchets dangereux provenant de la maintenance des bâtiments (déchets d'exploitation, luminaires, équipements, DEEE) sont gérés par notre prestataire Renovair et tracés via TrackDéchets. Sur l'exercice 2025, aucun déchet dangereux n'a été déclaré.

Depuis plusieurs années, Grant Thornton, en collaboration avec Cyclope, recycle les mégots de cigarettes de ses collaborateurs. En 2025, plus de 31 kg ont ainsi été récoltés.



Suppression progressive des capsules de café

Afin de supprimer progressivement l'usage des capsules, qui sont recyclées dans leur totalité, Grant Thornton installe des machines à grains sur ses sites. Ainsi, ces dernières représentent désormais la majorité. Ceci contribue à réduire significativement l'empreinte environnementale du site, en diminuant la quantité de déchets

produits. L'objectif d'ici à 2027 est de dépasser 95% du café produit en provenance de machines à grains. Notre objectif est de poursuivre nos actions pour réduire nos émissions de GES ainsi que notre impact global sur le vivant.

100 % de nos accessoires informatiques hors service sont confiés à une société spécialisée, en vue d'être revalorisés. La totalité de nos toners sont récupérés et recyclés par notre partenaire Konica Minolta. Enfin, le site de Neuilly-sur-Seine a noué un partenariat avec un prestataire afin de collecter les piles usagées, déposées dans des conteneurs spécifiques. 28 kg de piles ont ainsi pu être récoltés sur l'année 2025.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



L'optimisation des déplacements professionnels

Grant Thornton veut limiter l'impact carbone des déplacements de ses collaborateurs à travers une politique voyage incitative.

Dans cette optique, nous avons mis en place :

- Une communication voyage encourageant les collaborateurs à prendre le train lorsque le trajet est de moins de 3h,
- Depuis 2021, et conformément au barème en vigueur, une majoration de 20 % est appliquée sur le remboursement des indemnités kilométriques en cas d'utilisation d'un véhicule 100 % électrique,
- Un parking à vélos et trottinettes à Neuilly-sur-Seine et dans certains bureaux en région,
- Un système d'autopartage d'une voiture électrique disponible à Neuilly-sur-Seine pour les associés et directeurs.
- Grant Thornton souhaitant favoriser les mobilités douces, nous réalisons une enquête annuelle auprès de nos collaborateurs afin de nous assurer que l'offre de remboursement proposée correspond à leurs attentes.

Notre objectif pour 2026 est d'inclure des critères RSE dans notre future plateforme de voyage.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Réduire notre impact carbone

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Une démarche de réduction de notre empreinte numérique

Conscient de son impact numérique, Grant Thornton poursuit les démarches engagées au cours des années précédentes. Nous collaborons avec nos fournisseurs afin de conserver un parc IT à jour technologiquement et optimisé énergétiquement.

Cette démarche s'applique à la majorité du matériel informatique, qui est loué auprès de fournisseurs qui s'engagent à valoriser les produits en fin de vie en passant par des filières de reconditionnement, revente ou recyclage.

Enfin, les équipements de nos data centers ont été renouvelés en 2019, de manière à correspondre aux meilleures pratiques en termes d'efficacité énergétique et d'empreinte environnementale.

Nos équipements nous permettent ainsi de bénéficier d'un haut niveau de sécurité tout en diminuant leur impact négatif sur l'environnement, ceci se traduisant notamment par un *Power Usage Effectiveness (PUE)* de 1.24, bien inférieur à la moyenne française située entre 1,5 et 2. Nous travaillons également sur la réduction de notre empreinte numérique via des formations et *e-learning* à ce sujet.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Sensibiliser et former nos collaborateurs

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Des formations et E-learning RSE

Grant Thornton a pour ambition de faire évoluer ses pratiques internes et celles de ses clients au service d'une croissance durable et inclusive. Conscients que notre impact numérique est important, nous avons souhaité être actif sur ce volet :

2020

Nous avons sollicité notre prestataire MIR pour former la DIT au **numérique responsable** afin de les sensibiliser à l'empreinte numérique d'un salarié.

2021

Nos collaborateurs ont monté le projet "**Consultant bas carbone**". Ce projet s'inscrit dans cette démarche et dans la continuité des sensibilisations aux différents écogestes, notamment numériques, déjà faites par le passé.

2022

Toujours avec notre prestataire MIR, nous avons formé les équipes de la communication au numérique responsable, de manière à construire une **stratégie de communication digitale responsable** et performante.

2023

L'année 2023 a été riche sur le plan des formations et des *e-learning* proposés à nos collaborateurs.

Nous avons également fait un *e-learning* dédié aux bonnes pratiques du numérique responsable en entreprise à destination de tous nos collaborateurs. Ainsi, ce sont près de 2 100 collaborateurs qui ont été sensibilisés *via* cette formation. L'objectif est de comprendre les enjeux environnementaux et sociaux du numérique, intégrer, prioriser et mettre en œuvre les bonnes pratiques dans leur utilisation quotidienne. Cet *e-learning* est complété par un guide permettant aux collaborateurs de réduire leur empreinte carbone.

Un « Tour de France de la RSE » a été organisé avec une étape dans chacune de nos régions pour s'achever dans notre bureau de Neuilly-sur-Seine.

À chacune de ces étapes, nos collaborateurs et associés ont participé à une conférence sur les trois enjeux du développement durable puis ils ont été invités à rejoindre des ateliers participatifs sur la « Fresque Intégrale® ».



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Sensibiliser et former nos collaborateurs

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Cette démarche à la fois pédagogique, inspirante et porteuse de solutions, avait pour objectifs de :

- Sensibiliser les collaborateurs et associés aux enjeux du développement durable et de la santé environnementale,
- Agir pour le climat,
- Apprendre à améliorer les conditions humaines à son niveau,
- Apprendre à préserver les ressources naturelles.

Le Tour de France de la RSE a ainsi permis de sensibiliser 70 associés et 600 collaborateurs qui ont ainsi réalisé plus de 1 800 heures de formation. Cette action complète l'offre de formation au catalogue sur cette thématique, pour maîtriser l'environnement réglementaire et s'approprier les éléments fondamentaux d'une démarche RSE.

Ces actions ont ouvert la voie à la formation sur la Durabilité, un parcours de formation de 90 heures, permettant aux Commissaires aux comptes inscrits d'être accrédités Auditeur Durabilité (CSRD) et qui fera l'objet d'une homologation auprès de la Haute Autorité de l'Audit (ex H2A).

Une nouvelle formation « Un pas vers la durabilité » va être lancée auprès de tous nos collaborateurs, incluant les apprentis, stagiaires et les associés, en lien avec l'engagement pris par Grant Thornton d'avoir formé sur l'année civile 2024 l'ensemble des collaborateurs et associés, comme tout nouvel entrant.

Cette action leur permettra de :

- Découvrir ce qu'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises et son cadre légal,
- Comprendre les enjeux de la RSE pour les entreprises,
- Apprendre à exercer un œil critique sur les actions engagées.

Nous avons formé plus de 470 collaborateurs formé aux bonnes pratiques numériques responsables en entreprise. Nous avons également intégré la formation « Un pas vers la durabilité » à notre catalogue pour permettre à nos collaborateurs de se former à ce sujet.

Nous poursuivons nos actions de sensibilisation avec l'objectif de continuer à sensibiliser tous nos collaborateurs aux enjeux RSE.

2024

2025

2026



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





La sensibilisation de nos collaborateurs via des événements

Nous accordons une importance toute particulière à la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux, qui nous semble fondamentale pour faire évoluer les pratiques.

Ainsi, nous avons organisé au cours de l'année 2025 deux événements phares relatifs à ces sujets :

Avril / Journée de la Terre

A l'occasion de la Journée de la Terre, nous avons renouvelé notre engagement en faveur de l'environnement en proposant à nos collaborateurs un webinaire de sensibilisation « Erosion du vivant : Quelles pressions, quelles solutions ? ».

Celui-ci, suivi par près de 80 personnes, portait sur les 5 facteurs d'origine humaine provoquant des perturbations, des dommages ou la perte d'un ou plusieurs composants d'un écosystème de manière temporaire ou permanente.

Une occasion de proposer des solutions à travers des actions à mettre en place chez soi, ou en entreprise, pour réduire notre impact sur le vivant.

Septembre / CSR Day

Le *CSR Day* cette année a été dédiée aux enjeux liés à l'Intelligence Artificielle (IA). Cette dernière est de plus en plus répandue dans nos vies. Si elle présente des avantages indéniables, notamment dans le cadre de la réalisation de certaines tâches, l'IA s'avère également très consommatrice de ressources et présente des impacts sociaux de plus en plus quantifiés.

Soucieux de sensibiliser nos collaborateurs aux impacts, positifs et négatifs, de l'IA, leur avons proposé un webinaire sur le sujet « Recours à l'IA : Quels impacts sociaux et sur l'environnement ». Ainsi, ce sont plus de 160 participants qui ont suivi ce webinaire.

Lors de ces événements, nous proposons également des alternatives végétariennes au Restaurant d'Entreprise de Neuilly-sur-Seine. L'occasion pour nos collaborateurs de comprendre les bénéfices des repas végétariens pour l'environnement et la biodiversité.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Nos bureaux engagés

Grant Thornton s'engage en faveur de la biodiversité

Dans cette démarche de préservation de la biodiversité, nous avons installé un potager ainsi qu'un hôtel à insectes sur notre site de Neuilly-sur-Seine, un potager dans notre bureau de Béziers et des ruches dans le bureau de Rennes

Notre objectif : évaluer l'impact de notre chaîne de valeurs sur la biodiversité dans les années à venir.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

08

Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

- Favoriser les échanges avec les acteurs engagés





Préambule

Grant Thornton multiplie les rencontres avec ses parties prenantes : collaborateurs et clients bien sûr, mais aussi candidats, associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire ou encore institutions culturelles. Ce sont donc des liens qui se tissent avec tout un écosystème, pour contribuer au développement économique et social des territoires.

Des « relations écoles » au cœur de notre stratégie de recrutement

Grant Thornton multiplie ses initiatives pour aller à la rencontre des étudiants et développer un lien de proximité avec les jeunes générations. En 2025, 77 actions ont été réalisées auprès des étudiants de l'enseignement supérieur. Grant Thornton a noué des relations étroites avec un grand nombre d'écoles, dans une perspective de bénéfice mutuel : le cabinet transmet son expertise et les attentes du monde professionnel auprès d'un large public d'étudiants en phase d'orientation et, par la même occasion, renforce sa visibilité auprès des talents de demain. A cet effet, les collaborateurs participent à des événements variés comme par exemple des forums de recrutement, des témoignages d'experts, des études de cas, etc.

La place centrale donnée aux jeunes générations chez Grant Thornton prend également la forme d'un accueil toujours plus important de stagiaires et d'alternants (plus de 300 stagiaires et alternants recrutés sur l'année 2025). Pour offrir aux étudiants un accès privilégié à nos experts métiers, plusieurs *afterworks* ont été organisés dans nos locaux avec certains de nos partenaires, comme l'Université Paris-Est Créteil et l'Université Paris Dauphine PSL.

Notre démarche s'inscrit également dans le cadre d'une responsabilité sociale vis-à-vis des nouvelles générations et vise à transmettre nos expertises ainsi que les attentes du monde professionnel auprès d'un large public d'étudiants en phase d'orientation.

Indicateurs	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Nb d'actions réalisées auprès des écoles	70	102	102	77



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



La fondation NEOMA

En 2022, Grant Thornton s'est engagé à soutenir la **Fondation Neoma BS** en facilitant l'accueil et l'intégration de jeunes stagiaires et diplômés, et en mobilisant ses collaborateurs pour participer, bénévolement, à des actions de Marque Employeur et de recrutement dans le cadre des programmes de l'école. Pour l'exercice 2025, nous avons participé à 2 forums de recrutement.



Un soutien au niveau territorial avec Bleu Blanc Zèbre

Dans le cadre de sa démarche RSE, Grant Thornton souhaite rappeler son engagement envers le monde de l'économie sociale et solidaire.

Partenaire de l'événement « Territoires & Solutions » organisé par l'association Bleu Blanc Zèbre, Grant Thornton soutient la coopération inter-acteurs (associations, entreprises, acteurs publics et citoyens) afin de résoudre les fractures sociales et environnementales.

Pour soutenir cet événement, le cabinet a apporté une contribution financière et a lancé un appel à bénévoles auprès de ses collaborateurs.

Cette 2^{ème} édition a permis d'accélérer les rencontres à l'échelle nationale, entre décideurs publics locaux et les Zèbres, porteurs de projets. Les objectifs : découvrir, s'inspirer, partager les bonnes pratiques et les idées visant à faire essaimer sur tous les territoires, des solutions déjà éprouvées. Et ainsi, accompagner les acteurs de l'économie sociale et solidaire dans leur développement et remédier collectivement aux enjeux majeurs des territoires.

Cet événement a réuni 500 participants autour de 16 rencontres thématiques.



Des échanges constructifs avec le Cercle des responsables RSE de Neuilly-sur-Seine

Grant Thornton s'engage au sein du Club des Responsables RSE des entreprises implantées à Neuilly-sur-Seine. Ce Club, fondé et présidé par Grant Thornton depuis 2020, réunit une quinzaine d'entreprises tous les 2 mois. Lors de ces échanges, les participants partagent leurs bonnes pratiques (Achats Responsables, bilan carbone, politique handicap, sensibilisation et formation...) et cherchent à proposer des initiatives communes.

A titre d'exemples, les entreprises membres de ce Club RSE ont participé à une collecte de déchets et à une action « Don du sang ».



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Grant Thornton, membre du C3D

Grant Thornton est membre du C3D, l'association de référence au service de la transformation des modèles d'affaires respectueuses des limites planétaires et socialement responsables. Créé en 2007, le Collège des Directeurs du Développement Durable réunit plus de 370 membres issus d'entreprises et d'organisations diversifiées et de toute taille.



Adhésion publique au Pacte Mondial de l'ONU

Depuis 2020, Grant Thornton est signataire du Pacte Mondial de l'ONU. Le Pacte mondial des Nations Unies offre à ses participants un cadre d'engagement volontaire, fondé sur la base de dix principes, issu de ses textes fondamentaux. Il inclut le respect des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et la lutte contre la corruption. Par ailleurs, le cabinet s'engage à ne pas recourir au travail des enfants, ni au travail forcé, y compris chez ses fournisseurs. Ces engagements volontaires en matière de RSE permettent d'aligner le monde économique français avec l'Agenda 2030 et les objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Chaque année, Grant Thornton publie une communication sur le progrès, faisant l'état des lieux des actions menées, en lien avec les Objectifs de Développement Durable, définis par l'ONU.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Nos collaborateurs engagés via le mécénat de compétences

Depuis avril 2023, Grant Thornton s'engage en proposant les services de ses collaborateurs volontaires auprès d'associations partout en France. A cet effet, nous avons signé un partenariat avec la plateforme Vendredi (désormais Komeet), qui répertorie les demandes d'associations et autres organismes bénéficiaires. Parmi tous les besoins exprimés, Grant Thornton a choisi de concentrer ses efforts auprès d'associations susceptibles de nous solliciter pour des tâches dont nous sommes spécialistes et ce, afin d'en maximiser l'impact.

Le cabinet propose un mécénat de compétences : les collaborateurs mettent leur expertise au service d'associations. Depuis 2025, ils peuvent, pendant leur temps de travail et sous réserve de leur charge, accomplir des missions professionnelles ou des actions « coup de pouce » (collecte alimentaire, maraude, etc.).

Ainsi, le cabinet propose à ses collaborateurs d'utiliser 2 jours par an, pour réaliser une mission sur le temps de travail, en fonction des contraintes professionnelles.

Le concept est simple : les associations publient des missions, en fonction de leurs besoins, sur la plateforme Vendredi (Komeet) puis les collaborateurs (après validation de leur manager) peuvent s'engager. Nos associations partenaires s'engagent sur différents volets :

- Environnement et biodiversité,
- Santé, solidarité internationale, pauvreté et précarité,
- Handicap, lutte contre les discriminations,
- Education et égalité des chances, emploi et insertion professionnelle, etc.

Nous proposons deux types d'engagement pour nos collaborateurs :

- S'engager en mécénat de compétences sur son temps de travail, avec nos associations partenaires,
- S'engager en bénévolat sur son temps personnel.

Des webinaires ont également été proposés aux collaborateurs, afin de mettre en avant nos associations partenaires, la plateforme d'engagement ainsi que les témoignages de ceux qui se sont engagés.



La journée de l'engagement de Grant Thornton

En 2025, Grant Thornton a proposé à ses collaborateurs de s'engager auprès d'associations sur le terrain :

- Le vendredi 12 décembre, au sein de notre bureau de Béziers, auprès de l'association La Croix-Rouge (unité locale de Ouest Hérault). Chaque année la Croix-Rouge de Béziers prépare environ 250-300 colis à destination de la prison de la ville. Ces colis sont assemblés manuellement. L'objectif de la mission : prêter main forte à la Croix Rouge pour l'emballage de ces colis.
- Le mercredi 17 et le jeudi 18 décembre, au sein de notre bureau de Neuilly-sur-Seine, deux demi-journées d'engagement auprès de l'association La Chorba, pour l'accueil et la préparation de petits-déjeuners, pour 150 personnes dans le besoin. L'objectif de ces demi-journées : aider les équipes à préparer et gérer la distribution du repas auprès de personnes précaires.

Les retours de nos collaborateurs sur cette journée de l'engagement sont très positifs. Voici quelques témoignages :

« Cette expérience a été très enrichissante humainement et j'ai vraiment apprécié pouvoir contribuer concrètement à une initiative solidaire tout en restant intégrée au cadre professionnel. » - **Mission la Chorba, Neuilly-sur-Seine**



« Nous avons tous beaucoup apprécié cette expérience avec la Croix-Rouge. Contribuer concrètement à la préparation de ces colis nous a permis de nous sentir utiles et de donner du sens à notre engagement, même sur une journée. C'était aussi l'occasion de mieux comprendre le travail réalisé par l'association et l'impact réel de ce type d'action. Cette journée a également été un très bon moment de partage entre collègues. Travailler ensemble dans un contexte différent du quotidien professionnel a renforcé notre cohésion et – comme toujours – notre esprit de compétition.

Aucun de nous n'avait encore réalisé de journées de mécénat, mais nous trouvons qu'elles permettent à la fois d'aider des associations dans leur travail mal reconnu, tout en partageant des moments conviviaux. Nous aimerions beaucoup refaire une action similaire ! » - **Mission Croix Rouge, Béziers**



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Une mise en lumière de nos collaborateurs engagés

Chez Grant Thornton, nous croyons que l'engagement ne se limite pas aux murs de notre entreprise. Au contraire, nos collaborateurs se distinguent par leurs actions, leurs passions et leur volonté de faire une différence au-delà de leur quotidien professionnel.

Dans le cadre du projet "Nos collab' engagés - nos super-héros du quotidien" visant à développer notre engagement sur nos réseaux internes et externes, plusieurs collaborateurs ont partagé leurs expériences d'actions RSE, que ce soit à travers des initiatives écologiques, des projets de bénévolat, des actions sociales ou une mission de mécénat de compétences.

Ce projet a mis en lumière de nombreux collaborateurs qui ont choisi de consacrer leur temps à des causes qui leur tiennent à cœur. Parmi les protagonistes de cette aventure :

- Un consultant a cofondé « Les Vers de Tours », une association qui collecte à vélo électrique les biodéchets des professionnels de la métropole. Chaque semaine, 2 à 3 tonnes sont récupérées puis transformées en lombricompost. Il continue de s'impliquer selon les besoins : collecte, bricolage, réseaux sociaux... un vrai engagement polyvalent.
- Des collaborateurs engagés dans des missions de mécénat sur leurs temps personnel : accompagnement d'un(e) jeune en zone rurale dans ses choix d'orientation, grâce à l'association « Rura ». Une à deux heures par mois pour aider ces élèves à mieux se projeter dans leurs études, en levant les freins liés à l'éloignement ou au manque d'informations. Un vrai coup de pouce pour qu'ils osent croire en leur potentiel. Avec « L'un Est l'Autre », une collaboratrice a également pris part à une distribution alimentaire : préparer les repas, la salle, échanger avec les bénéficiaires... un moment simple mais humain, qui redonne du sens à la solidarité de proximité.
- A travers l'organisation du *Duo Day* et d'actions du quotidien, nos collaborateurs contribuent à un monde plus solidaire et responsable.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Les compétences de Grant Thornton au service des territoires

BORDEAUX

« Mécènes Solidaires »

Depuis 2013, Grant Thornton s'engage auprès de l'association « Bordeaux Mécènes solidaires » en tant qu'expert-comptable, et met à disposition ses compétences (tenue comptable, préparation des états financiers, missions sociales,...), afin de soutenir la mission de BMS, qui est d'agir contre l'injustice sociale et de construire un territoire prospère et plus équitable, au bénéfice de tous.

Cette fondation territoriale agit comme Tiers de confiance pour accompagner les entreprises dans leur politique de mécénat en Gironde et pour aider les associations locales à mobiliser les ressources qui leur sont nécessaires.

Ainsi, Bordeaux Mécènes Solidaires a pour objectifs de :

- Soutenir des projets concrets d'insertion sociale et professionnelle, de lutte contre les précarités, d'inclusion numérique, d'accès au logement, d'innovation sociale,
- Développer du mécénat collectif des entreprises, des fondations et des particuliers,
- Mettre en œuvre des actions RSE et solidaires au cœur des entreprises.

Grant Thornton est particulièrement fier de les accompagner depuis plus de 10 ans.

REIMS

Membre de l'association Dirigeants Responsables Marne

Le bureau de Reims est membre de l'association Dirigeants Responsables Marne. Cette association, issue d'un mouvement né en Bretagne et se développant partout en France, organise des ateliers autour des sujets RSE avec l'objectif de partager de bonnes pratiques. C'est dans ce contexte que le bureau a établi la cartographie de ses parties prenantes. Les rencontres organisées en 2025 devraient permettre au bureau de Grant Thornton à Reims d'aborder une multitude de thèmes, tels que la gestion de l'eau, les mobilités, la biodiversité ou la mise en conformité avec la CSR.

NICE

Partenaire du Master CCA de l'IAE

Le bureau de Grant Thornton à Nice est partenaire depuis plusieurs années d'AVENIR CCA, association étudiante issue du Master de Comptabilité Contrôle Audit (CCA) de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Nice, dont le bureau héberge certains événements. Notre bureau participe aux événements organisés par l'Institut, et intervient dans le cadre de rencontres professionnelles, de conférences.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Nos collaborateurs engagés via nos initiatives internes

Réseau des référents handicap

Nous avons un référent par métier et par région. Points de contact des collaborateurs sur leur périmètre, 32 référents accompagnent les collaborateurs en situation de handicap au sein de Grant Thornton.

Réseau RSE

Début 2023, le cabinet a lancé son réseau interne dédié à la RSE et à ses enjeux. L'objectif était de mettre en place un réseau interne ouvert à tous collaborateurs du cabinet afin d'aborder les questions sociales, environnementales et sociétales de notre époque. Ce réseau est également utilisé pour communiquer sur la politique RSE de Grant Thornton, et plus particulièrement pour développer et faire vivre des projets en local, portés par les collaborateurs. Des ambassadeurs ont déjà été identifiés dans chaque bureau et métier du cabinet. Ils ont pour rôle de partager les informations, relayer les événements RSE, et travailler en équipe sur des projets RSE dans le bureau et service identifié à travers ce réseau.

Référents harcèlement

Nous avons deux collaborateurs référents qui peuvent orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Favoriser les échanges avec les acteurs engagés

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



La pratique sportive

En partenariat avec *Urban Challenge*, nous souhaitons amener le sport au travail. Les collaborateurs ont donc accès à des cours de sport avec un coach. Cardio-boxe, yoga, zumba, pilates... Il y en a pour tous les goûts ! L'occasion de se retrouver, ensemble autour d'un socle commun.



Nos collectes solidaires

Grant Thornton réalise des collectes de biens (livres, jeux, vêtements, denrées alimentaires etc.) au profit du Secours Populaire, de la Croix Rouge et des Restos du Coeur.

Printemps du livre

En avril 2025, Grant Thornton a organisé une collecte de livres dans nos locaux à Neuilly-sur-Seine. Cet évènement, au profit de la Fédération du livre, a été l'occasion d'offrir une seconde vie à de nombreux ouvrages et de rendre la littérature plus accessible tous genres confondus : *thrillers*, livres pour enfants, science-fiction etc.

Collecte de Noël

Chaque année, Grant Thornton organise une collecte de Noël dans tous les bureaux français souhaitant y prendre part. En 2025, ce sont les bureaux de Dijon, Rennes, Strasbourg, Orléans, Toulon, Lille, Béziers et Neuilly-sur-Seine qui ont participé à cet évènement, garantissant la collecte de plusieurs dizaines de cartons de vêtements, denrées alimentaires, produits de soin etc.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

09

Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

- Placer l'éthique au cœur de nos relations d'affaires
- Favoriser les Achats Responsables



Objectifs de Développement Durable

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Préambule

La qualité tout comme l'excellence font partie de l'identité de Grant Thornton. C'est pourquoi l'entreprise souligne, pour ses parties prenantes tant internes qu'externes, son intransigeance quant à sa vision de l'intégrité du cabinet. C'est parce que l'éthique fait partie intégrante de nos valeurs, que notre croissance doit s'accompagner d'une culture de transparence et de confiance, avec chacun de nos clients, fournisseurs et collaborateurs. Chaque année, nous publions notre rapport de transparence qui témoigne de notre engagement renouvelé envers l'excellence et la responsabilité dans la conduite de toutes nos missions.

81/100

En 2025, Grant Thornton a obtenu la médaille Gold (81/100) attribuée par Ecovadis.

Gouvernance de l'éthique et mécanismes de révision

Des politiques ont été mises en place par les équipes *Risk Management* pour promouvoir une culture respectueuse des fondamentaux de l'éthique et de l'indépendance, auprès de l'ensemble de nos collaborateurs. **Cette exigence est renforcée avec l'intégration de Grant Thornton France à la plateforme Grant Thornton Advisors en octobre 2025.** Des contrôles de l'application de chacune des procédures sont réalisés tous les deux mois. Le respect des règles d'éthique est un impératif pour tous les métiers de Grant Thornton. Dès lors, l'intégrité dicte la conduite de nos affaires et s'applique à tous nos collaborateurs. Notre ambition de développement pour nos clients, nos collaborateurs et nous-mêmes ne peut être décorrélée d'une indispensable culture d'éthique, de transparence et de confiance. Nous accompagnons nos clients dans le respect des réglementations et notamment leur mise en conformité avec la loi Sapin II du 09/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : notre programme de conformité interne se doit donc d'être des plus efficaces.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Placer l'éthique au cœur de notre relation d'affaires

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



Code éthique

Le code éthique rappelle les valeurs défendues par Grant Thornton et s'applique à toutes les équipes du cabinet. Il explique de manière concrète et détaillée l'ensemble des comportements éthiques à adopter par chaque collaborateur du groupe (lutte contre la corruption, le trafic d'influence et paiements de facilitation, cadeaux/invitations, conflits d'intérêts, pots-de-vin, respect des conditions de travail des salariés, procédure d'alerte, lutte contre la fraude, etc.).

Ce code étant annexé au règlement intérieur depuis 2021, 100% de nos collaborateurs en ont connaissance et la violation de ces politiques peut entraîner des mesures disciplinaires.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Règles d'indépendance et d'impartialité au sein de Grant Thornton

Les principes fondamentaux d'indépendance et d'impartialité édictés par la législation applicable aux professions réglementées et à leur réseau constituent la pierre angulaire de l'exercice des activités au sein de Grant Thornton.

Le groupe repose sur quatre métiers : Audit & Assurance, Business Solutions & Accounting, Advisory, Tax & Legal.

Au regard des différentes spécificités professionnelles représentées, Grant Thornton en France est donc constitué d'entités distinctes exerçant des activités réglementées et d'entités non réglementées.

Les activités réglementées du groupe sont tenues au respect du code de déontologie de leur profession respective. Pour ce faire, les procédures mises en place par le cabinet sont destinées à garantir l'indépendance, l'impartialité et l'absence de conflits d'intérêts pour l'ensemble des offres proposées par Grant Thornton. La valeur de notre activité n'a de sens que dans le temps et la continuité. L'intégrité agit de *facto* comme un véritable métronome dans la conduite de nos affaires. Nous veillons constamment à respecter les lois et réglementations en lien avec nos activités, et oeuvrons tout particulièrement pour la prévention et la lutte contre la corruption et la fraude.

Nous priorisons l'intérêt et la satisfaction de nos clients. Nos professionnels s'engagent à respecter les principes d'intégrité, impartialité, indépendance, gestion des conflits d'intérêts, compétences et secret professionnel prévus dans leurs Codes de déontologie. Pour apporter cette assurance à nos clients, nos métiers s'engagent à garder une totale indépendance entre les missions de Commissariat aux comptes et les missions d'expertise, de conseil ou juridiques.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Placer l'éthique au cœur de notre relation d'affaires

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



Une procédure sur les conflits d'intérêts

Les dispositions légales, réglementaires et normatives applicables aux différentes activités et métiers de Grant Thornton, dont certains sont réglementés, imposent à notre cabinet ainsi qu'à l'ensemble de son personnel, le respect des principes fondamentaux dans la réalisation de nos missions (impartialité, indépendance, objectivité, confidentialité, etc.). La recherche de conflits d'intérêts potentiels et/ou de situations susceptibles d'affecter notre indépendance préalablement à l'acceptation de toute mission, constitue sur une mesure importante et systématique permettant d'éliminer ces menaces ou de les réduire à un niveau acceptable. Grant Thornton a mis en place une procédure de gestion des conflits d'intérêts afin de répondre aux exigences sus-énoncées.

Fin 2025, Grant Thornton a mis en place une équipe pilotée par les équipes Risk Management pour renforcer ce processus. Cette équipe sécurise ainsi l'information et renforce la qualité de processus central dans le dispositif d'indépendance du cabinet.



Une procédure sur les cadeaux et invitations

Cette procédure prévoit des seuils à respecter pour déclarer, demander l'autorisation, ou refuser des cadeaux et/ou invitations. Elle concerne aussi bien les cadeaux et/ou invitations octroyés que reçus. Le reporting est fait tous les 2 mois et est basé sur les déclarations mensuelles faites par les collaborateurs. Si un élément est identifié comme problématique, l'alerte est remontée aux directeurs de périmètre, afin d'apporter une mesure corrective. La Direction du Risk Management peut également saisir directement le collaborateur et en informer parallèlement le directeur de périmètre.

En 2025, nous avons également renforcé les contrôles sur la politique cadeaux et invitations pour vérifier le respect des pratiques éthiques par l'ensemble des membres de l'organisation.



Une procédure concernant le sponsoring et le mécénat

Cette procédure détermine la conduite à adopter et explique quelles sont les conditions nécessaires pour procéder à des opérations de sponsoring et de Mécénat impliquant l'image de notre groupe. Une déclaration des sponsorings et mécénats est demandée à l'ensemble des responsables sur une base trimestrielle afin de prévenir toute situation incompatible.

Actuellement, il n'y a pas eu de situation incompatible relative à la politique sponsoring et mécénat sur les 3 derniers exercices.



@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général



Placer l'éthique au cœur de notre relation d'affaires

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Un dispositif d'évaluation des tiers

Ce dispositif entre dans le cadre de dispositions légales relatives à la lutte contre la corruption (loi Sapin II) et contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (5^{ème} directive transposée en droit français en février 2020). En lien avec ces sujets, il permet à Grant Thornton d'évaluer le niveau de risque représenté par les tiers (clients, fournisseurs, sous traitants et autres partenaires) et de prendre des décisions éclairées quant à l'entrée en relation d'affaires ou non avec eux ou au maintien d'une relation, et de prendre des mesures adéquates pour prévenir les risques éventuels.



Un dispositif anti-corruption

Une cartographie spécifique des risques anti-corruption couvrant l'ensemble de nos bureaux a été réalisée : elle est mise à jour tous les 2 ans par les équipes *Risk Management*.

L'ensemble des collaborateurs de Grant Thornton reçoit une information sur le dispositif anticorruption via le module d'*e-learning* intitulé « Prévenir et lutter contre la corruption » (Sapin II) qui a été suivi par 100 % de nos collaborateurs sur les 3 derniers exercices et intégré au programme de formation de tous nos nouveaux entrants.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Placer l'éthique au cœur de notre relation d'affaires

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



La lutte contre la fraude

Au-delà de la formation obligatoire Sapin II, Grant Thornton anime un module de formation sur le risque de fraude, suivi par une trentaine d'auditeurs sur l'exercice 2025.

Ce sont également une trentaine de stagiaires experts comptables qui ont suivi la formation « Lutte anti-blanchiment et contre le financement du terrorisme ».

Des communications régulières sur la vigilance à observer en cas de suspicion de fraude sont diffusées auprès de l'ensemble des collaborateurs. Le respect des règles de vigilance constitue une étape incontournable dans l'acceptation d'un tiers ou la conclusion de nouvelles relations d'affaires.

Grant Thornton veille à ce que toute situation de potentielle fraude soit encadrée de près et que tout manquement constaté expose le contrevenant à des sanctions disciplinaires strictes.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Placer l'éthique au cœur de notre relation d'affaires

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Un dispositif d'alerte interne

Un service d'alerte dit « *Whistleblowing* » a été mis en place par le cabinet.

Ce service donne la possibilité à nos salariés, collaborateurs et partenaires de signaler un manquement aux règles du code éthique, un crime ou un délit, une menace ou un préjudice d'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement. Notre dispositif d'alerte permet de signaler les problèmes suffisamment tôt afin de réduire les risques. C'est un outil important dans le cadre de notre dispositif de conformité car il permet de couvrir les sujets de la prévention de la fraude et des pratiques anti-concurrentielles.

Deux modalités de signalement sont prévues afin que le lanceur d'alerte potentiel puisse faire état des faits qu'il souhaite signaler, selon son gré :

- Soit contacter un responsable au sein de notre organisation,
- Soit utiliser un canal dématérialisé pour déposer le signalement anonymement ou non, sur une plateforme sécurisée. Ce système est hautement sécurisé (conforme au RGPD, certifié ISO 27001) : le prestataire fournissant la solution n'a pas accès aux données contenues dans le système.



Nos KPI's relatif à la protection des données et Cybersécurité

90,18
/100

Score
de conformité
NIST

842
/1000

Note
d'évaluation
CyberVadis

0

incident lié
à la sécurité
informatique

100%

des actifs
(postes et serveurs)
gérés centralement

Nous voulons agir en conformité : Grant Thornton tient à assurer la transparence de ses activités et à observer une éthique des affaires rigoureuse. Nous veillons à la sécurité et au respect de toute personne liée à notre entreprise.

Ce dispositif contient une procédure de traitement des alertes signalées ainsi qu'une plateforme garantissant la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte. Le Code Éthique appelle explicitement les collaborateurs à faire preuve de courage, notamment le courage de faire prévaloir l'éthique sur les affaires, d'alerter l'entreprise en cas d'observation de conduites non-éthiques, de protéger les lanceurs d'alerte et traiter avec soin les signalements.

En 2022, le dispositif a été renforcé afin de répondre aux dispositions de la Loi Wasserman du 21 mars 2022, qui est venue améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Depuis septembre 2022, tout tiers extérieur a également la possibilité de faire un signalement, de manière anonyme ou non, depuis le **site extranet**.

Le dispositif d'alerte ainsi que sa finalité sont rappelés au moins annuellement à l'ensemble des collaborateurs.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Notre politique en matière de sécurité des données informatiques

Nous attachons à la sécurité des données une importance centrale dans la conduite de nos activités quotidiennes, compte tenu :

- des attentes légitimes de nos clients en matière de protection et de confidentialité de leurs données,
- du respect des dispositions légales, réglementaires et normatives applicables à nos métiers et principalement à celui de Commissaire aux comptes,
- des impacts potentiels d'éventuels incidents de sécurité pour Grant Thornton France et notre réseau.

Politique de sécurité informatique

Notre Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI) constitue notre référentiel en matière de sécurité. Elle définit les moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains mis en place pour :

- protéger le patrimoine informationnel contre toutes formes de menaces, accidentelles ou intentionnelles,
- assurer la continuité des activités dans le respect des lois et réglementations en vigueur,
- permettre la mise en place des dispositions de sécurité adaptées intégrant le meilleur ratio coûts / bénéfices,
- anticiper les évolutions technologiques, légales et réglementaires, organisationnelles et professionnelles.

En complément, nous avons obtenu la certification ISO 27001 sur un périmètre défini, en novembre 2024. **L'objectif est d'étendre le scope géographique et métiers de cette certification lors d'un prochain audit en 2026.**

Protection des données

- **Localisation de nos data centers :** les données sont stockées sur des serveurs dédiés et fournis par Grant Thornton France et hébergés dans un *data center* principal 'souverain', situé en France (niveau de sécurité tiers III+). Ce *data center* est opéré par Orange Business et bénéficie de nombreuses certifications (ISO 27001, ISAE 3402...).
- **Chiffrement :** Toutes les données stockées sur les équipements (poste de travail, périphériques amovibles, périphériques mobiles,...) sont

chiffrées intégralement et les clés de chiffrement protégées sur nos systèmes. Par ailleurs, toutes les données stockées sur les plateformes Microsoft Office 365 sont chiffrées au niveau du disque (*BitLocker*) combiné au chiffrement par fichier (conforme à la norme FIPS 140-2).

- **Contrôle d'accès :** l'accès à toute ressource nécessite une identification et une authentification individuelle de l'utilisateur. Les accès « sensibles » (droit d'accès à privilège, type administrateur) sont réalisés par des moyens d'identification et d'authentification nominatifs différents des identifiants personnels de l'utilisateur concerné, et sont protégés, dans la mesure du possible, par des moyens d'authentification multi-facteurs.

Audit de sécurité

Nous réalisons régulièrement (une fois par an), en partenariat avec une société spécialisée, un audit de sécurité (test d'intrusion externe) sur notre SI. En complément, nous réalisons également, si besoin, des audits sur les applications métiers majeures. L'ensemble des points de faiblesse détectés fait l'objet d'un plan d'actions correctrices.

Plan de reprise et de continuité d'activité (PRA/PCA)

Grant Thornton met en œuvre les dispositifs techniques et les procédures opérationnelles contribuant à la continuité des services de son SI. Ce dispositif s'intègre de manière cohérente avec le PCA global du cabinet et son fonctionnement est régulièrement testé (*a minima* une fois par an) pour garantir son efficacité.

Grant Thornton International Limited (GTIL)

Chaque membre du réseau GTIL est soumis au respect d'une politique de sécurité informatique s'appuyant sur le référentiel du NIST (*National Institute of Standards and Technology*). Des audits de conformité sont menés tous les deux ans.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Sensibilisation à la sécurité informatique

Parce que les menaces évoluent constamment, il est essentiel que nos collaborateurs soient conscients des risques et des bonnes pratiques pour protéger les données confiées par nos clients. Ainsi, parce que la cybersécurité est l'affaire de tous, nos collaborateurs bénéficient de formations à la cybersécurité chaque année. L'objectif de cette sensibilisation à la sécurité de l'information est de :

- Comprendre les différentes menaces (*phishing, malware, ransomware...*) et les risques associés,
- Adopter les bonnes pratiques quotidiennes, réduisant ainsi les risques de compromission,
- Reconnaître, signaler et réagir à un incident de sécurité pour en limiter les dégâts,
- Protéger les données sensibles, en les identifiant et en appliquant les mesures de protection adaptées,
- Promouvoir une culture de sécurité au sein du groupe, où chacun se sent responsable de la sécurité de l'information.



Une utilisation raisonnée de l'IA

Chez Grant Thornton, l'innovation est au cœur de notre transformation digitale. C'est dans ce contexte que le cabinet a structuré sa *roadmap* en matière d'Intelligence Artificielle, et que la Direction de l'Innovation, avec l'aide de la Direction informatique, a travaillé au lancement de *PulseAI* en février 2024, sous le *sponsorship* direct de la Présidence de Grant Thornton.

PulseAI est une solution d'IA générative privée et sécurisée, développée par Grant Thornton avec l'appui du partenaire, Microsoft. L'outil permet d'accéder en toute confiance et en toute sécurité à une plateforme numérique, en apportant les fonctionnalités d'*OpenAI*, mais intégré dans notre environnement, et respectueux de la confidentialité des données. En s'appuyant sur l'ensemble de nos bases de connaissances, l'utilisation de *PulseAI* permet de gagner en qualité et en efficacité.

L'IA bouleverse tous les secteurs d'activité, avec des opportunités de développement sans précédent pour les organisations. Mais comme toute révolution technologique ou nouvelle avancée scientifique, son utilisation n'est pas sans risque. C'est dans ce contexte que Grant Thornton France et Grant Thornton International ont anticipé et encadré l'usage de l'IA, et ce, afin de faire face à de graves risques de sécurité, de confidentialité et d'éthique. Ainsi, Grant Thornton France a encadré cette utilisation par une Charte, qui définit les règles et les responsabilités de l'utilisateur. Cette charte fait partie intégrante du Règlement Intérieur.

Enfin, afin de garantir le succès du lancement, un parcours d'*onboarding* a été prévu pour que les collaborateurs soient sensibilisés aux concepts fondamentaux et principes de base de l'IA, et formés à l'utilisation des fonctionnalités de la solution.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser les achats responsables

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Un code de conduite à destination de nos partenaires commerciaux

La politique d'Achats Responsables a été initiée en 2020 avec la formalisation d'un code de conduite à destination de nos partenaires commerciaux. En 2024, nous nous sommes fixé l'objectif suivant : au-delà du seuil fixé pour les appels d'offres, 100 % de nos nouveaux fournisseurs auront signé notre code de conduite ou fourni le leur. L'objectif étant d'engager l'ensemble des parties à respecter les principales normes, législations et réglementations internationales et nationales relatives au respect des droits humains, de l'environnement et de l'éthique des affaires.

Au cours de l'exercice fiscal 2023-2024, une campagne à destination de nos principaux fournisseurs a été menée. Près de 50 % de nos dépenses ont été réalisées auprès d'un prestataire, fournisseur ou sous-traitant ayant signé notre Code de Conduite ou ayant fourni le sien, comme mentionné plus haut. Nous poursuivons les travaux en ce sens.

Grant Thornton souhaite ainsi inclure ses partenaires économiques dans une approche responsable, nécessaire à une conduite durable et pérenne de ses activités. Il s'agit d'une grande fierté que de s'engager aux côtés des fournisseurs et sous-traitants pour garantir le respect, entre autres, des conventions de l'Organisation internationale du Travail et de celles protégeant de toutes formes de discrimination. Des volets spécifiques portent également sur le droit et l'émancipation des femmes ou encore sur la diminution de l'empreinte carbone. Ainsi, les valeurs véhiculées par ce code, à travers le respect des droits humains fondamentaux et de l'environnement, sont en cohérence avec nos engagements et règles éthiques internes déjà solidement ancrées.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser les achats responsables

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



La formalisation d'une politique d'Achats Responsables

La politique d'Achats Responsables vise à :

- Contribuer au déploiement de la stratégie RSE du cabinet en s'impliquant dans les ambitions d'être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général.
- Renforcer la maîtrise de nos risques.
- Etablir et développer des relations éthiques, équilibrées et durables avec nos fournisseurs.
- Référencer des produits et services répondant à nos exigences environnementales, sociales et éthiques.

Cette démarche décrit les exigences et les méthodes de travail que le cabinet souhaite appliquer aux côtés de ses tiers afin de répondre aux ambitions énoncées dans ce document, atteindre ses objectifs et garantir un approvisionnement durable.

Ainsi, notre politique d'Achats Responsables s'inscrit entièrement dans les engagements du cabinet à respecter les principes directeurs internationaux en termes de normes environnementales et de travail dont notamment les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies sur lesquels Grant Thornton a bâti ses 4 engagements RSE.

La politique d'Achats Responsables est mise en œuvre par les collaborateurs en charge de réaliser des actes d'achats ; elle s'applique aux fournisseurs et sous-traitants de produits et services significatifs pour Grant Thornton.

Dans le cadre de ses appels d'offres, Grant Thornton a fait évaluer ses potentiels fournisseurs prospects le plus tôt possible. En effet, une préqualification des fournisseurs est réalisée sur les sujets RSE et éthique par l'envoi d'un questionnaire spécifique et la signature du Code de Conduite.

Dans le cadre de la mise en place d'une évaluation continue, Grant Thornton a mené au cours de l'exercice fiscal 2023-2024, une campagne d'évaluation de maturité RSE. 85 fournisseurs clés* ont été visés par cette campagne. Sur ces 85 fournisseurs, 57 ont répondu à notre questionnaire : 86% de fournisseurs ont été déclarés conformes aux attentes RSE de Grant Thornton. **Nous poursuivons cette démarche afin d'engager nos fournisseurs clés.**

Pour chacun des objectifs émis dans le cadre de cette politique d'Achats Responsables, Grant Thornton s'applique à aider les fournisseurs dans l'amélioration de leurs pratiques. Nous accordons à l'ensemble de nos fournisseurs, notamment ceux présentant les niveaux de maturité RSE les moins avancés, un suivi annuel afin d'apprécier l'évolution de leur maturité RSE par l'adoption des bonnes pratiques identifiées ensemble.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



Favoriser les achats responsables

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Le recours au secteur adapté et protégé

Les principales personnes réalisant des achats au sein de Grant Thornton ont été sensibilisées à la thématique des Achats Responsables mais également du handicap, via le *E-Learning* de sensibilisation au handicap.

Dans le cadre de notre politique Achats Responsables, notre objectif est de poursuivre la sensibilisation des collaborateurs réalisant des achats au sein de Grant Thornton sur la thématique des Achats Responsables. Nous avons également pour ambition d'avoir recours au secteur protégé et adapté, dans la mesure du possible sur les catégories d'achats identifiées comme éligibles et favorables.



La formation aux Achats Responsables

En 2023, tous nos collaborateurs identifiés réalisant des achats, soit une quinzaine, ont suivi une formation sur les Achats Responsables avec comme objectif de dresser un panorama des points de *diligence* à acquérir dans le domaine des achats et d'échanger sur les manières de s'engager à adopter une conduite responsable. Des cas pratiques ont également permis de comprendre comment intégrer de manière optimale les Achats Responsables au sein du cabinet.

Nous poursuivons l'identification des collaborateurs réalisant des achats, n'ayant pas encore suivi l'un des cursus, d'ici 2026.



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





Contacts



Christelle Le Coustumer

Directrice des Ressources Humaines
Direction *People & Culture*
E christelle.lecoustumer@fr.gt.com
T +33 (0) 1 41 25 88 53



Philippine de Nicolay

Responsable de missions RH et RSE
E philippine.denicolay@fr.gt.com
T +33 (0) 1 41 25 89 13

@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





Nos adhésions, chartes et trophées



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

Agnès de Ribet
Directrice nationale du Marketing et de la Communication
T +33 (0)1 41 25 85 85
M agnes.deribet@fr.gt.com



grantthornton.fr



« Grant Thornton » désigne la marque sous laquelle les firmes membres du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL) fournissent des services aux entreprises et/ou font référence à une ou plusieurs firmes membres, selon les exigences du contexte. Grant Thornton en France est un groupe leader d'Audit et de Conseil, se positionnant sur 4 métiers : Audit & Assurance, Advisory, Business Solutions & Accounting, Tax & Legal. Grant Thornton International Limited (GTIL) et ses firmes membres, incluant Grant Thornton France, sont des entités juridiques distinctes et ne constituent pas un partnership mondial. Chaque firme membre délivre ses propres services ; par ailleurs GTIL ne fournit pas de services directement aux clients. Grant Thornton International Limited et ses firmes membres ne sont pas des mandataires les unes des autres, ne s'engagent pas mutuellement et ne sauraient être tenues responsables des actes ou omissions commis par l'une ou l'autre.

©2026 Grant Thornton France. Tous droits réservés.



10

Annexes



@ **Le mot du
Président**

@ **Grant Thornton
en quelques
chiffres**

@ **Nos valeurs**

@ **Nos métiers**

@ **Notre démarche
RSE**

@ **Être un
employeur
inclusif et
bienveillant**

@ **Être un cabinet
éco-responsable**

@ **Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société**

@ **Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général**





KPI's : Social et Ressources Humaines - Mixité

KPI Index Egalité HF (publication de l'index en mars pour l'année N-1)	Publication Mars 2020	Publication Mars 2021	Publication Mars 2022	Publication Mars 2023	Publication Mars 2024	Publication Mars 2025	Publication Mars 2026	Objectifs
Score Global Index Egalité HF (note sur 100)	87	87	86	87	93	88	92	87
% de femmes augmentées au retour d'un congé maternité (note sur 15)	15	15	15	15	15	15	15	NA
Ecart d'augmentation individuelle (note sur 20)	20	20	20	20	20	20	20	NA
Ecart de promotion (note sur 15)	10	5	10	5	15	10	10	NA
Ecart de rémunération (note sur 40)	37	37	36	37	38	38	37	NA
Nbre de salarié-e-s du genre sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note sur 10)	5	10	5	10	5	5	10	NA

@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines - Mixité

KPI Mixité (arrondi virgule supérieure)	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025	Objectifs
Part des femmes au CODIR	20%	25%	25%	25%	30%
Part des femmes associées (dont DA)	31%	31%	34%	33%	35%
Part des femmes <i>managers</i> et plus (hors associées, hors DA)	49%	48%	48%	49%	c. 50%
Part des femmes (tous grades confondus)	55%	55%	54%	54%	c. 50%
Part des promotions concernant des femmes	49%	55%	48%	50%	c. 50%

@ Le mot du
Président

@ Grant Thornton
en quelques
chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche
RSE

@ Être un
employeur
inclusif et
bienveillant

@ Être un cabinet
éco-responsable

@ Être un acteur de
l'économie
ouvert sur la
société

@ Être un Tiers de
confiance
au service de
l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines - Handicap

KPI handicap (DOETH - effectif au 31/12)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Objectifs
Taux des Travailleurs Handicapés (%)	0,86%	1,25%	1,07%	1,22%	1,90%	2,66%	3,15%	3,5%
Nb de collaborateurs RQTH (Pers)	13	16	19	24	33	47	50	NA
Nb de collaborateurs aidants (Pers)	NA	NA	NA	NA	NA	16	44	NA

KPI Formation handicap	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap	1 541	419	260	886
Formation référents handicap	3	3	11	5
Sensibilisation référents handicap	17	20	17	38
Recruter sans discriminer une personne en situation de handicap	124	164	37	38

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines - Parentalité

KPI Parentalité	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de congés maternité	62	40	48	58
Nombre de congés paternité	42	41	32	41
% des collaborateurs ayant utilisé l'ensemble de leur solde de congé paternité	NA	70%	34%	68%
Nombre de congés parentaux	20	36	32	23
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des congés pour enfant malade	88	107	107	108
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des chèques CESU préférentiels financés	165	187	192	173
Collaboratrices éligibles ayant bénéficié d'un entretien de départ en congé maternité	NA	89%	89%	67%

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines

Recrutement / Relations écoles	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Embauches en CDI	541	512	477	408
Nb d'actions réalisées auprès des écoles	70	102	102	77
Taux de cooptation	7%	8%	6%	4%

KPI seniors	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Nombre de collaborateurs seniors (+55 ans, hors Associés)	101	113	124	137
Nombre de collaborateurs seniors (+65 ans, hors Associés)	3	4	6	4

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines - RPS

Sensibilisation au harcèlement	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Prévenir les violences au travail et le harcèlement moral	1 499	507	366	364
Sensibilisation à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	1 545	592	439	358

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines – Mesure de l'engagement

KPI Mesure de l'engagement	2018-2019	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2025	Objectifs
Score moyen eNPS sur l'année (compris entre -100 et +100)	-38,7 A partir de fev	-21	-12,3	-10,1	-7,3	-1,6	-1,7	12	Maintenir un score compris entre 5 et 15
Score minimum eNPS sur l'année (compris entre -100 et +100)	-49 A partir de fev	-28	-19	-18	-15	-4	-7	NA	NA
Score maximum eNPS sur l'année (compris entre -100 et +100)	-29 A partir de fev	-14	-8	-6	0	+2	+1	NA	NA

Note : L'outil utilisé pour calculer l'eNPS a changé. Entre 2018 et 2024, nous utilisons des micro-sondages mensuels. En 2025, il s'agissait d'une enquête annuelle.

KPI Happy Trainees (Obtention du label en août)	2021	2022	2023	2024	2025	Objectifs
Taux de recommandation de Grant Thornton par les collaborateurs (%) - Happy Trainees	94,5%	84,9%	78%	83,2%	82,6%	Sup. ou égal à 75%
Note globale (sur 5) - Happy Trainees	4,22	3,83	3,86	3,96	3,91	Sup. ou égal à 3,82/5
Labélisation	OUI	NON Participation inférieure à 50%	OUI	NON Participation inférieure à 50%	OUI	OUI Participation supérieur à 50%

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Social et Ressources Humaines – QVCT et développement des compétences

KPI QVCT	2022	2023	2024	2025
Demande d'accompagnement avec GT For Me	150	127	82	111
Nb total d'entretiens réalisés avec GT For Me	386	396	117	149
Nb d'entretiens « santé mentale et psychologique » réalisés avec GT For Me	NA	NA	32	29

KPI Suivi de carrière	2022	2023	2024	2025
% de formulaires d'entretiens annuels d'évaluation de la performance complétés et validés	62%	91%	100%	97%
Nb de collaborateurs bénéficiant d'un coaching	NA	NA	9	11

KPI Formation / E-Learning	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Taux de salariés ayant reçu une formation	100%	100%	100%	100%
Nb total de collaborateurs formés	2 596	3 237	3 023	2 900
Nb total d'heures de formation	76 700	95 600	98 500	117 000

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



KPI's : Environnement

KPI Environnement	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Total scope 1 (tCO ₂ e)	53,67	60,73	46,19	39,88
Total scope 2 (tCO ₂ e)	225,57	181,12	171,77	162,55
Total scope 3 (tCO ₂ e)	8 519,83	9 357,22	10 367,41	9 954,79
Total GHG Protocol (tCO ₂ e)	8 799,07	9 599,07	10 585,37	10 157,22
Emissions par collaborateur (tCO ₂ e)	3,66	3,55	3,74	3,77
Taux d'énergie renouvelable utilisée	81	81	81	87
Nombre de repas sauvés via The Bag	NA	NA	124	949
Biodéchets collectés par les Alchimistes (kg) : a débuté le 05/2023	NA	1914	6 300	6 602
Power Usage Effectiveness (PUE)	1,24	1,24	1,24	1,24



Le mot du Président

Grant Thornton en quelques chiffres

Nos valeurs

Nos métiers

Notre démarche RSE

Être un employeur inclusif et bienveillant

Être un cabinet éco-responsable

Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Tiers de confiance - Ethique des affaires

KPI ETHIQUE	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025	Objectifs
% des bureaux ayant fait l'objet d'une évaluation des risques (cartographie des risques anti-corruption)	100%	100%	100%	100%	100%
% des nouveaux collaborateurs ayant suivi la formation Sapin II	100%	100%	100%	100%	100%
Incidents de corruption confirmés	0	0	0	0	0
Situations incompatibles relatives à la politique <i>sponsoring</i> et mécénat	0	0	0	0	0
Nombre d'incidents remontés <i>via</i> la procédure d'alerte	0	0	Sup/égal à 5	Sup/égal à 10	NA

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Tiers de confiance - Cybersécurité

KPI – Formation Cybersécurité	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
% de collaborateurs sensibilisés à la sécurité informatique	100%	100%	100%	100%
Comprendre et appliquer le RGPD	+ de 800	+ de 800	+ de 700	+ de 600
Cybersécurité	+ de 2 000	+ de 2 000	+ de 2 000	+ de 2 000

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Tiers de confiance - Ecovadis

KPI – Ecovadis	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Score EcoVadis Global	68	66	78	81
Score Environnement	60	60	80	81
Score Social & Droits Humains	80	70	80	81
Score Ethique	60	70	70	79
Score Achats Responsables	40	50	80	84

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général





KPI's : Tiers de confiance – Achats Responsables

KPI – Achats Responsables	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
% de dépenses réalisées auprès d'un prestataire ayant signé notre code de conduite ou fourni le leur	NA	NA	50%	NA
% de fournisseurs déclarés conformes aux attentes RSE de Grant Thornton (parmi nos fournisseurs clés)	NA	NA	86%	NA

@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général



KPI's : Sensibilisation

KPI – Événement de sensibilisation	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025
Nb de collaborateurs ayant participé à la Semaine européenne de l'emploi pour les personnes en situation de handicap	236	406	294	302
Nb de collaborateurs ayant participé au <i>CSR Day</i>	579	348	283	165
Nb de collaborateurs ayant participé à la Journée internationale des droits des femmes	65	275	305	87

KPI – Mécénat de compétences	2022	2023	2024	2025
Nombre de missions réalisées	NA	3	21	46



@ Le mot du Président

@ Grant Thornton en quelques chiffres

@ Nos valeurs

@ Nos métiers

@ Notre démarche RSE

@ Être un employeur inclusif et bienveillant

@ Être un cabinet éco-responsable

@ Être un acteur de l'économie ouvert sur la société

@ Être un Tiers de confiance au service de l'intérêt général

