



RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Référentiel GRI Standards · Exercice 2025

CCL Consulting — Conseil en systèmes et logiciels informatiques

SIRET 830 337 473 00037 · Convention collective Syntec (IDCC 1486)

46 rue André Vasseur, 31200 Toulouse

Référence document	CRR-033-Rapport-RSE-GRI
Version	V2.4 — 07/09/2026 (fichier V3.5)
Remplace	V2.3 du 08/09/2026
Périmètre	100 % des activités et des effectifs de CCL Consulting (4 sites : Toulouse siège, Lyon, Aix-en-Provence, Paris)
Exercice couvert	Année civile 2025 (1er janvier – 31 décembre 2025).
Référentiels	GRI Standards 2021 · ISO 26000 · EcoVadis · GHG Protocol
Rédaction	Selma Bourenane, DRH & Responsable RSE
Approbation	Cédric Chanal, CEO

Circuit de validation et suivi des versions

Circuit de validation

Action	Acteur	Poste	Date
Écrit par	Selma Bourenane	DRH & Responsable RSE	13/01/2025
Vérifié par	Cédric Chanal	CEO	15/01/2025
Approuvé par	Cédric Chanal	CEO	15/01/2025
Révisé par	Selma Bourenane	DRH & Responsable RSE	Août 2026
Approbation V2.0	Cédric Chanal	CEO	Août 2026

Suivi des versions

Version	Date	Description des évolutions
0.1	2024	Création du document
1.1	2024	Ajout des chiffres santé et sécurité au travail
1.2	13/01/2025	Ajout des chiffres équité femmes-hommes
2.0	Août 2026	Passage à l'exercice 2025. Intégration des données réelles du bilan social 2025 (cabinet Balague) : effectifs, heures travaillées, absentéisme, rémunérations, écart salarial de genre. Révision de cohérence : mise à jour du bilan GES sur données de facturation réelles, estimation documentée du Scope 2, actualisation du dispositif d'alerte éthique et de la charte fournisseurs, report de l'engagement SBTi, ajout du tableau de synthèse des indicateurs, suppression des champs non renseignés.
2.1	20/08/2026	Correction des indicateurs de formation après vérification auprès de la Direction des Ressources Humaines : taux d'exécution du plan porté de 73 % à 80 % et libellé précisé ; indicateur d'efficacité à froid remplacé par le taux de pertinence des formations, à 100 % ; note des organismes ramenée de 3,7 sur 5 à 3,5 sur une échelle de 0 à 4, désormais explicite et commune aux organismes externes et à la plateforme e-learning.
2.2	07/09/2026	Ajout de l'indicateur de sensibilisation à l'éthique des affaires et report dans le tableau de synthèse annexé sous la référence GRI 205-2.

Version	Date	Description des évolutions
2.3	07/09/2026	Consolidation du suivi dans un registre pseudonymisé portant sur 95 collaborateurs : indicateur d'éthique des affaires porté de 43 % à 80,0 % (76 sur 95) sur décompte réel ; ajout de quatre indicateurs de sensibilisation — santé et sécurité 85,3 %, sécurité de l'information 55,8 %, discriminations et harcèlement 42,1 %, écogestes 63,2 % ; index GRI complété.
2.4	08/09/2026	Consolidation des indicateurs d'incidents du volet Éthique sur l'exercice 2025 : ajout de l'indicateur « Signalements reçus via le dispositif d'alerte éthique » (0), cas de corruption et de fraude confirmés (0), incidents de sécurité de l'information confirmés (0) ; libellé « majeurs » harmonisé en « confirmés » ; report au tableau de synthèse annexé et index GRI complété (2-26, 205-3, 418-1).

Note méthodologique — années de référence et données estimées

Le présent rapport porte sur l'exercice 2025. Tous les indicateurs sociaux et de rémunération sont issus du bilan social 2025 établi par le cabinet Balague, portant sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Enfin, certaines valeurs ne sont pas issues d'une mesure directe mais reconstituées par extrapolation à partir de séries réelles partielles, conformément aux pratiques admises en comptabilité carbone (ADEME Base Empreinte, GHG Protocol). Toute valeur estimée est signalée comme telle, avec sa méthode de calcul. Les valeurs mesurées et les valeurs estimées ne sont jamais présentées sans distinction.

Note de révision — ce qui change en V1.3

Cette version corrige des incohérences internes identifiées lors d'une revue de cohérence documentaire. Aucun engagement n'est modifié : seules les données sont fiabilisées et rendues traçables à leur source.

Point corrigé	V1.2	V2.0
Exercice couvert	2024	2025 — bilan social certifié
Heures moyennes de formation	Trois valeurs créant la confusion	Valeur unique 23 h/salarié — périmètre explicité (plan de développement des compétences, certifications techniques et formations linguistiques)
Émissions Scope 1	2,52 tCO ₂ e (estimateur EcoVadis)	4,24 tCO ₂ e — calcul sur factures ENGIE réelles, facteur ADEME 2024

Point corrigé	V1.2	V2.0
Émissions Scope 2	« Néant »	1,30 tCO ₂ e — estimation par extrapolation documentée, plan de fiabilisation daté
Engagement SBTi	Objectif annoncé pour 2026	Reporté à 2027 — aucun engagement formel déposé à ce jour
Dispositif d'alerte éthique	« Prévoit la mise en place »	Opérationnel — procédure Q-PRD-025 V1.1, canal dédié actif
Charte fournisseurs	« En cours de finalisation »	Formalisée et annexée aux contrats de sous-traitance
Consommation électrique	Champ laissé à compléter	Données disponibles présentées, périmètre explicité
Effectif	91 CDI + 3 CDD	78 collaborateurs au 31/12/2025 — source bilan social 2025
Part de femmes	35 %	20,51 % — source bilan social 2025
Écart salarial de genre	Non publié	11,4 % (moyenne non ajustée) — nouvel indicateur

1. Informations générales sur l'entreprise

Présentation

CCL Consulting est une entreprise française spécialisée dans le conseil en systèmes et logiciels informatiques, créée en 2017 et basée à Toulouse, avec des implantations à Lyon, Aix-en-Provence et Paris. Elle accompagne ses clients dans la transformation numérique à travers une expertise en Cloud, DevOps, FinOps, DevSecOps et Modern Workplace, et intervient sur l'ensemble du cycle des projets : étude, build, run, architecture cloud, migration et industrialisation des environnements techniques. L'entreprise met en avant des solutions internes comme Kubees® et possède le statut de partenaire AWS Advanced.

La culture de l'entreprise repose sur l'innovation, l'agilité, l'esprit d'équipe et la performance collective. CCL Consulting s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale structurée, intégrant les principes de l'ISO 26000, une certification ISO 9001 maintenue depuis 2022 sans non-conformité, et une évaluation EcoVadis annuelle. Elle agit sur plusieurs axes : réduction de l'empreinte carbone, développement des compétences, qualité de vie au travail, inclusion, égalité professionnelle et engagement éthique.

Effectifs et périmètre de reporting

Les données présentées dans ce rapport couvrent 100 % des effectifs et des sites de CCL Consulting. Les indicateurs sont consolidés au niveau de l'entreprise, sans exclusion de périmètre. Les effectifs sont issus du bilan social 2025 établi par le cabinet Balague.

Indicateur	Au 31/12/2025	Rappel 2024	Source
Effectif total	78	93	Bilan social 2025
Dont hommes	62	77	Bilan social 2025
Dont femmes	16	16	Bilan social 2025
Contrats à durée indéterminée	74	90	Bilan social 2025
Contrats à durée déterminée (alternance)	4	3	Bilan social 2025
Âge moyen – femmes / hommes	32 / 37 ans	—	Bilan social 2025
Ancienneté moyenne – femmes / hommes	2 ans 5 mois / 2 ans 8 mois	—	Bilan social 2025
Nombre de sites	4	4	Registre des établissements

Indicateur	Au 31/12/2025	Rappel 2024	Source
Évolution des effectifs en 2025 L'effectif de CCL Consulting est passé de 93 à 78 collaborateurs au cours de l'exercice 2025, dans un contexte de contraction du marché du conseil en systèmes d'information. La part de femmes dans l'effectif reste stable en valeur absolue (16 collaboratrices) et progresse mécaniquement en proportion. Le maintien de l'emploi féminin et des contrats en alternance a été un point d'attention de la direction sur l'exercice, discuté en comité social et économique.			

Implantation et portefeuille clients

CCL Consulting accompagne un portefeuille varié de clients issus de secteurs stratégiques : aéronautique, spatial, défense, banque, énergie, santé et industrie. Parmi ses clients principaux figurent Airbus (Civil, Atlantic, Protect, UpNext, Beyond), Thales, Safran, Tisséo, EDF, BPCE IT, BPCE SI, Enedis, Pierre Fabre, Renault Software, Dedalus, ATOS et Inetum. L'entreprise intervient également auprès d'acteurs publics et institutionnels : Commandement de l'Espace, ministère de l'Agriculture, CHU de Toulouse, Conseil départemental 31, Toulouse Métropole, Météo France.

2. Gouvernance et engagements

Déclaration d'engagement

CCL Consulting a formalisé un ensemble de politiques et de chartes qui traduisent ses engagements éthiques, sociaux et environnementaux. L'entreprise s'appuie sur une politique RSE reposant sur quatre piliers : le respect de l'environnement, l'éthique des affaires, la qualité de vie au travail et l'ancrage territorial.

- Charte RSE — engagements vis-à-vis des parties prenantes : égalité des chances, réduction de l'empreinte carbone, soutien à l'emploi local.
- Code de conduite interne — règles de comportement attendues, relations interpersonnelles, confidentialité des données, sécurité au travail.
- Charte éthique — intégrité, équité et transparence dans les décisions et relations commerciales.
- Procédure anti-corruption — mesures de prévention de la corruption active et passive, du trafic d'influence et des conflits d'intérêts, sur une base de tolérance zéro.
- Charte de droit à la déconnexion et charte télétravail — encadrement des conditions de travail à distance.

Ces documents sont régulièrement actualisés, communiqués en interne et intégrés au parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Gouvernance RSE et parties prenantes

Conformément aux indicateurs GRI 2-9 à 2-29, CCL Consulting a mis en place un comité RSE trimestriel, l'Instance RSE & Qualité, chargé du suivi, de l'évaluation et de l'amélioration des actions RSE.

Intitulé de poste	Missions principales
DRH & Responsable RSE	Pilote la stratégie RSE, coordonne le comité, anime le reporting extra-financier
CEO	Définit la stratégie RSE, arbitre les investissements, valide les objectifs
Responsable ADV	Responsable sobriété — suivi des consommations et des achats

Le processus de suivi s'appuie sur une revue de direction trimestrielle au sein du comité RSE, avec des indicateurs spécifiques suivis par les pilotes de processus. Un audit interne annuel est réalisé afin de mesurer la conformité, détecter les écarts et engager des plans d'amélioration continue.

Cartographie des parties prenantes

L'identification des parties prenantes repose sur une cartographie actualisée annuellement :

- Les salariés et collaborateurs, au cœur de la politique sociale de l'entreprise.
- Les clients et candidats, qui influencent directement l'offre de services.
- Les sous-traitants, fournisseurs, banques et assureurs, acteurs de la continuité des activités.

Des canaux de dialogue formels et informels sont en place : enquêtes internes, entretiens RH, comités de pilotage clients et revues contractuelles avec les partenaires.

Dialogue social

Le Comité social et économique (CSE) est constitué et renouvelé dans le respect du cadre légal. Plusieurs accords collectifs ont été négociés et déposés : aménagement du temps de travail, périodicité des congés payés, prime de vacances, activité partielle de longue durée. CCL Consulting applique la convention collective Syntec (IDCC 1486), qui couvre notamment le temps de travail, les salaires minima, la formation professionnelle et la prévention des discriminations.

Titulaires	Suppléants
FAIVRE Bertrande	DA COSTA Sara
LEJARD Quentin	GAUTHIER Charlotte
PICAROUGNE Arnaud	MOUTON Pierre
LAFON Franck	—
LABORDE Roxane	—

3. Analyse de matérialité

Conformément à la norme GRI 3 : Sujets importants (2021), sections 3-1 et 3-2, CCL Consulting a réalisé une analyse de matérialité visant à identifier, hiérarchiser et documenter les enjeux RSE jugés matériels.

Méthodologie

L'analyse a suivi une approche structurée en quatre étapes :

- Identification des enjeux — revue documentaire s'appuyant sur les lignes directrices GRI, les critères EcoVadis, les tendances réglementaires (CSRD, taxonomie verte, devoir de vigilance) et les engagements internes.
- Consultation des parties prenantes — échanges qualitatifs avec les parties prenantes internes (collaborateurs, direction) et externes (clients, partenaires, fournisseurs).
- Évaluation des impacts — chaque enjeu évalué selon son impact réel ou potentiel sur les activités et son importance perçue par les parties prenantes.
- Hiérarchisation — positionnement dans une matrice croisant l'importance pour les parties prenantes (axe vertical) et l'impact pour l'entreprise (axe horizontal).

Enjeux matériels identifiés

Domaine	Enjeux matériels
Environnement	Réduction des émissions de GES (bilan carbone, mobilités) · Achats responsables et analyse du cycle de vie · Éco-conception des prestations (numérique responsable)
Social	Bien-être et qualité de vie au travail · Inclusion, diversité et égalité des chances · Formation continue et développement des compétences
Éthique / Gouvernance	Éthique des affaires et conformité · Transparence et dialogue avec les parties prenantes · Cybersécurité et protection des données
Sociétal / Territoire	Contribution au développement local · Sensibilisation des clients aux enjeux durables

Matrice de matérialité

Thématique RSE	Importance parties prenantes	Impact entreprise	Position
Éthique des affaires et cybersécurité	Très élevée	Très élevée	Haut droite

Thématique RSE	Importance parties prenantes	Impact entreprise	Position
Santé, sécurité et conditions de travail	Très élevée	Élevée	Haut droite
Formation et développement des compétences	Élevée	Très élevée	Haut droite
Inclusion, diversité et égalité des chances	Élevée	Moyenne à élevée	Milieu droit
Dialogue social et gouvernance RH	Moyenne à élevée	Moyenne	Milieu droit
Impacts environnementaux	Moyenne	Moyenne	Milieu
Gestion des fournisseurs et devoir de vigilance	Moyenne	Moyenne	Centre
Engagement local et mécénat de compétences	Moyenne à élevée	Faible à moyenne	Bas droite

4. Environnement

Politique et indicateurs alignés sur les normes GRI 302 (Énergie) et GRI 305 (Émissions), ainsi que sur les critères EcoVadis du thème Environnement.

Année de référence des indicateurs environnementaux

Les indicateurs de consommation et d'émissions présentés dans cette section portent sur l'exercice 2025

Le contrat de gaz du siège de Toulouse a été clos en février 2025, interrompant la série de référence du Scope 1. La reconstitution de l'exercice 2025, incluant l'identification du vecteur de chauffage de remplacement, est programmée au troisième trimestre 2026.

Politique environnementale

CCL Consulting dispose d'une politique environnementale formalisée et signée par la direction, qui vise à limiter l'impact de ses activités. Elle repose sur des engagements chiffrés autour de la réduction des consommations, de la gestion des déchets et de la mobilité durable, et se décline en une politique de gestion des déchets et une démarche Green IT.

Actions de réduction des consommations

- Énergie — éclairage basse consommation, extinction systématique des équipements non utilisés, sensibilisation des collaborateurs aux écogestes.
- Numérique responsable — sensibilisation Green IT, réduction de la consommation énergétique de l'infrastructure informatique, recours au matériel reconditionné.
- Papier — réduction des impressions au profit du numérique, supports partagés, dématérialisation des documents internes.
- Déchets — tri sélectif dans l'ensemble des bureaux avec bacs différenciés (papier, plastique, déchets ménagers), affichage de sensibilisation.
- DEEE — les équipements informatiques obsolètes sont recyclés via des prestataires spécialisés ou donnés à des structures associatives.

Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Évolution méthodologique en V1.3

Le bilan GES 2024 était initialement issu du Carbon Estimator EcoVadis (méthode d'estimation sectorielle). Le Scope 1 est désormais recalculé à partir des relevés de facturation réels ENGIE, avec les facteurs d'émission ADEME Base Empreinte 2025 (gaz naturel : 0,202 kgCO₂e/kWh PCI).

Cette évolution explique l'écart entre la valeur publiée en V1.2 (2,52 tCO₂e) et la valeur retenue ici (4,24 tCO₂e) : la donnée mesurée remplace l'estimation sectorielle. Le détail du calcul figure dans le document Q-ENV-028.

Le Scope 2 ne repose sur aucune année civile complète de facturation. Il est estimé, pour chaque exercice, à partir de la série de facturation électrique qui lui correspond. Exercice 2024 : extrapolation de la série du 11 décembre 2023 au 10 avril 2024, soit 8 364 kWh sur 4 mois, ramenée à 25 092 kWh sur une année pleine et 1,30 tCO₂e au facteur ADEME mix France de 0,052 kgCO₂e/kWh. Exercice 2025 : extrapolation de la série du 1er septembre 2025 au 11 mai 2026, soit 15 121 kWh sur 8 mois, ramenée à 22 680 kWh sur une année pleine et 1,18 tCO₂e. Ces deux valeurs sont des estimations et non des mesures.

Scope	Émissions 2024	Nature de la donnée	Périmètre, méthode et commentaire
Scope 1	4,24 tCO ₂ e	Mesurée	Gaz naturel – chauffage du siège de Toulouse. Factures ENGIE, couverture ~12 mois. En baisse de 19 % vs 2023 (5,23 tCO ₂ e). Facteur ADEME 0,202 kgCO ₂ e/kWh.
Scope 2	1,30 tCO ₂ e	Estimée	25 092 kWh/an, extrapolés de la série facturée du 11 décembre 2023 au 10 avril 2024 (8 364 kWh sur 4 mois). Facteur ADEME 0,052 kgCO ₂ e/kWh.
Scope 3	726,82 tCO ₂ e	Estimée – sectorielle	Déplacements professionnels, trajets domicile-travail, achats IT. Carbon Estimator EcoVadis.
Total	732,36 tCO ₂ e	Consolidé	Dont Scope 1 + 2 : 5,54 tCO ₂ e – périmètre de l'objectif de réduction.

Historique de consommation – gaz naturel (Scope 1)

Année	Consommation (kWh)	Émissions (tCO ₂ e)	Couverture
2022	22 270	4,50	11 mois (février à décembre)
2023	25 897	5,23	~12 mois – année de référence proposée
2024	21 003	4,24	~12 mois – en baisse de 19 % vs 2023
2025	4 919	0,99	Janvier-février – contrat gaz clos fin février 2025

Objectifs de réduction

CCL Consulting s'est fixé des objectifs de réduction datés et quantifiés, publiés sur son site internet :

Objectif	Cible	Année de base	Échéance
Réduction des émissions absolues Scope 1 et Scope 2	-30 % (5,54 → 3,88 tCO ₂ e)	2024	2030
Réduction de la consommation de gaz / chauffage	-10 %	2023	2028
Contrat électricité verte (garanties d'origine)	100 %	—	2027
Fiabilisation du Scope 2 (3 années civiles complètes)	3 ans d'historique	—	T3 2026
Détail du Scope 3 par poste d'émission	Répartition documentée	—	T4 2026

L'engagement formel auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi), initialement envisagé pour 2026, a été reporté à 2027 afin de disposer au préalable d'un bilan carbone consolidé sur trois années civiles complètes. Aucun engagement n'a été déposé à ce jour. CCL Consulting n'est pas certifiée ISO 14001.

Mobilité durable

- Télétravail : jusqu'à 2 jours par semaine pour les consultants en inter-contrat, 1 jour par semaine pour les équipes support.
- Promotion du train pour les déplacements professionnels chaque fois que cela est possible.
- Verdissement de la flotte automobile avec mise à disposition de véhicules électriques pour les commerciaux.
- Encouragement au covoiturage : communication interne dédiée et groupes d'échange sur les outils collaboratifs.

5. Social et droits humains

Indicateurs alignés sur les normes GRI 401 (Emploi), GRI 403 (Santé et sécurité au travail), GRI 404 (Formation) et GRI 405 (Diversité et égalité des chances), ainsi que sur le pilier Labour & Human Rights d'EcoVadis.

Diversité, inclusion et non-discrimination

Nous adoptons une politique RH fondée sur les principes d'égalité des chances, de diversité et de non-discrimination. L'entreprise veille à offrir un cadre de travail respectueux et ouvert à tous les profils, sans distinction de genre, d'âge, d'origine ou de situation de handicap, avec une égalité salariale entre les femmes et les hommes et un accès équitable à la formation et à la mobilité interne.

Indicateur	Valeur	Exercice	Source
Part de femmes dans l'effectif total	20,51 %	2025	Bilan social 2025
Écart salarial de genre moyen non ajusté	11,4 %	2025	Bilan social 2025
Rémunération mensuelle moyenne — hommes	4 216,08 €	2025	Bilan social 2025
Rémunération mensuelle moyenne — femmes	3 735,30 €	2025	Bilan social 2025
Ratio rémunération la plus élevée / médiane	2,33	2025	Bilan social 2025
Index égalité professionnelle femmes-hommes	80 / 100	2024	Déclaration légale Egapro
Part de femmes au plus haut niveau de direction	50 %	2025	SIRH
Part de collaborateurs en situation de handicap	6,00 %	2025	BDESE / DOETH
Part de collaborateurs issus de groupes minoritaires	11,3 %	2024	SIRH
Incidents de harcèlement ou de discrimination signalés	0	2024	Registre CSE

Écart salarial de genre — lecture de l'indicateur

L'écart de 11,4 % correspond à la différence entre la rémunération mensuelle moyenne des hommes et celle des femmes, sans ajustement par poste, niveau de responsabilité ou ancienneté. Il s'agit d'un écart brut, tel que défini par le GRI 405-2.

Cet écart s'explique en partie par la structure des effectifs : l'âge moyen des collaboratrices est de 32 ans contre 37 ans pour les collaborateurs, avec une ancienneté moyenne inférieure. L'index égalité professionnelle, qui neutralise ces effets de structure, s'établit à 80/100.

CCL Consulting suit cet indicateur dans la durée et l'inscrit à l'agenda de son comité social et économique.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'établit à 6,00 % au titre de l'exercice 2025, au niveau de l'obligation légale, après 6,86 % en 2024 ; ce recul est lié à la contraction de l'effectif et non à une sortie de bénéficiaire. L'entreprise finance systématiquement le matériel adapté demandé et a répondu favorablement à 100 % des demandes d'aménagement en 2024. Elle est signataire de la charte « J'Agis » de l'Agefiph pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique, signée le 22 novembre 2024.

Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité des salariés sont une priorité. CCL Consulting met à jour régulièrement son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), déploie un plan de prévention des risques professionnels adapté à ses activités tertiaires, et veille à limiter les risques psychosociaux par une écoute managériale attentive et un suivi régulier des conditions de travail.

Indicateur	Valeur	Exercice	Source
Nombre total d'heures travaillées	155 752,84 h	2025	Bilan social 2025
Jours travaillés théoriques	22 468 j	2025	Bilan social 2025
Jours d'absence, toutes causes	961,70 j	2025	Bilan social 2025
Taux d'absentéisme global	4,28 %	2025	Bilan social 2025
dont taux d'absentéisme pour maladie	1,65 %	2025	Bilan social 2025
Jours d'absence liés aux accidents du travail et de trajet	309 j (32,13 % des absences)	2025	Bilan social 2025
Jours d'absence maternité / paternité	122 j (12,69 %)	2025	Bilan social 2025
Salariés couverts par une complémentaire santé	100 % (prise en charge à 50 %)	2025	Contrat mutuelle

Indicateur	Valeur	Exercice	Source
Rémunération minimale conforme aux minima Syntec	100 %	2025	Bilan social 2025

Accidents du travail et de trajet — action corrective engagée

Les accidents du travail et de trajet représentent 309 jours d'absence sur l'exercice 2025, soit 32,13 % du total des jours d'absence — le deuxième poste après la maladie. Aucun accident grave n'a été recensé.

Ce niveau a été porté à l'ordre du jour du comité social et économique. Une action corrective a été décidée conjointement : une sensibilisation générale à la sécurité routière et aux risques de trajet est programmée en 2026, en partenariat avec la médecine du travail. L'indicateur fera l'objet d'un suivi trimestriel.

Le taux d'absentéisme global est en léger recul, à 4,28 % contre 4,40 % en 2024, et le taux d'absentéisme pour maladie s'établit à 1,65 %.

Formation et développement des compétences

CCL Consulting accorde une place importante au développement des compétences. Le plan de développement des compétences est financé via l'OPCO Atlas et complété par des investissements directs.

Indicateur	Valeur	Exercice	Source
Budget formation total	30 000 €	2025	BDESE
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	23 h	2025	SIRH — périmètre élargi
Taux d'exécution du plan de formation (salariés formés / demandes validées)	80 %	2025	Suivi PDC
Formations jugées pertinentes rapportées aux formations dispensées	100 %	2025	Fiches d'évaluation Suivi PDC
Note moyenne des organismes de formation et de la plateforme e-learning (échelle de 0 à 4)	3,5 / 4	2025	Grille prestataires
Nombre d'actions collectives	7	2025	Plan de formation

Périmètre de l'indicateur « heures de formation »

Le volume de 23 heures par salarié et par an intègre l'ensemble des temps de formation : plan de développement des compétences, certifications techniques (AWS, Azure, DevOps), formations linguistiques et modules internes. Il inclut donc les parcours en accès illimité financés par abonnement, qui représentent l'essentiel du volume horaire pour un coût marginal faible — ce qui explique le rapport entre le budget de 30 000 € et le volume d'heures.

Un suivi restreint au seul plan de développement des compétences hors certifications aboutit à un volume nettement inférieur. Le périmètre élargi est celui retenu pour le reporting extra-financier, et il est appliqué de manière constante d'un exercice à l'autre.

Trajectoire 2026

Le plan de formation annuel 2026 est formalisé : 140 heures de contenus distincts, pour un budget de 40 000 €.

Il intègre de nouveaux modules RSE : sensibilisation RSE et EcoVadis, empreinte carbone et écogestes, anti-corruption et code de conduite, management inclusif et prévention des discriminations, achats responsables.

Qualité de vie au travail

- Télétravail jusqu'à 2 jours par semaine pour les consultants en inter-contrat, 1 jour par semaine pour les équipes support, encadré par une charte dédiée.
- Charte de droit à la déconnexion applicable à l'ensemble des collaborateurs.
- Entretiens réguliers avec les managers pour assurer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Mesure de la satisfaction collaborateurs trimestrielle et annuelle, analysée lors de l'entretien annuel et suivi de mission.
- Organisation de temps de convivialité (petits-déjeuners, afterworks).
- Mécanisme de réclamation formalisé, relayé par le référent harcèlement membre du CSE.

Droits humains dans la chaîne de valeur

Les activités de l'entreprise, centrées sur le secteur tertiaire et la prestation intellectuelle, n'exposent pas à des risques majeurs en matière de droits humains. CCL Consulting reste néanmoins vigilante dans le choix de ses prestataires et favorise des partenaires engagés, en

s'assurant qu'ils respectent les normes fondamentales du travail : absence de travail forcé et de travail des enfants, liberté syndicale, non-discrimination. Ces principes sont inscrits au règlement intérieur et à la charte éthique, et repris dans la charte d'achats responsables annexée aux contrats de sous-traitance.

6. Éthique et conformité

Démarche alignée sur les normes GRI 205 (Lutte contre la corruption), GRI 206 (Comportement anticoncurrentiel) et GRI 207 (Transparence fiscale), ainsi que sur le pilier Ethics d'EcoVadis.

Code de conduite et politique anti-corruption

CCL Consulting a formalisé un code de conduite interne, intégré au livret d'accueil des salariés, complété par une charte éthique et une procédure anti-corruption. Ces documents posent les principes suivants :

- Tolérance zéro vis-à-vis de la corruption, du favoritisme et de toute forme de conflit d'intérêts.
- Encadrement strict des cadeaux et invitations : seuls les cadeaux de faible valeur symbolique ou dans un cadre professionnel sont tolérés, et doivent être déclarés à la hiérarchie.
- Interdiction de toute pratique susceptible de nuire à l'intégrité des relations commerciales ou d'altérer la concurrence.
- Sincérité de l'information comptable et financière.

Dispositif d'alerte éthique

Dispositif opérationnel

CCL Consulting dispose d'un dispositif de signalement interne conforme à la loi Sapin 2 (article 8) et à la directive européenne 2019/1937 relative aux lanceurs d'alerte, formalisé par la procédure Q-PRD-025 V1.1.

Périmètre : tous les collaborateurs (CDI, CDD, stagiaires, alternants), les fournisseurs, sous-traitants et partenaires en relation d'affaires, ainsi que tout tiers ayant connaissance d'un manquement.

Canal : adresse dédiée qualite@ccl-consulting.fr, espace collaboratif sécurisé « Alerte Qualité/Éthique », ou courrier confidentiel adressé au Référent Alerte. Le formulaire peut être complété anonymement.

Protection : confidentialité de l'identité garantie, absence de représailles, aucune responsabilité civile ou pénale pour les faits signalés de bonne foi. Les alertes sont journalisées dans un registre sécurisé à accès restreint, conservé 5 ans maximum, en conformité avec le RGPD.

Gestion responsable de l'information

La sécurité de l'information fait l'objet d'un processus formalisé (Q-PRC-024) intégré au système de management ISO 9001, assorti d'indicateurs de suivi. Le dispositif comprend :

- Une formation des collaborateurs à la sécurité de l'information et à la procédure d'alerte associée.

- Un programme de devoir de vigilance sur les tiers en matière de sécurité de l'information.
- Une procédure d'alerte sécurité de l'information pilotée par le RSSI.
- Des évaluations régulières des risques liés à la sécurité de l'information.
- Un plan de réponse aux incidents et une procédure de gestion des incidents RGPD (Q-PRD-071), accompagnés d'un tableau de mise en conformité et d'un registre des traitements.
- Un plan d'assurance sécurité adapté à chaque projet et à chaque client.
- Des mesures de recueil du consentement : autorisation de droit à l'image remise à l'intégration, clause dédiée aux données personnelles dans le contrat de travail.

Sensibilisation et suivi des incidents

Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux règles éthiques dès leur intégration. Cette sensibilisation fait l'objet d'une ligne dédiée « Sensibilisation RSE et éthique des affaires » de la check-list d'intégration Q-SQL-046, renseignée et archivée par l'équipe Ressources Humaines pour chaque arrivée, et s'appuie sur un module de sensibilisation animé en interne par l'équipe RH, complété d'un questionnaire et d'un quiz collectif. Le suivi individuel est consolidé dans un registre pseudonymisé tenu par la Direction des Ressources Humaines : sur les 95 collaborateurs suivis, 76 ont bénéficié de cette sensibilisation, soit 80,0 %. La part non couverte correspond aux collaborateurs entrés avant la mise en place du module. Des rappels réguliers sont effectués lors des réunions d'équipe et via les communications internes. Un module de formation anti-corruption et code de conduite à destination des managers est inscrit au plan de formation 2026, l'objectif étant de porter à 100 % la part de l'effectif sensibilisé à l'éthique des affaires à fin 2027.

Indicateur	Valeur	Source
Signalements reçus via le dispositif d'alerte éthique	0 (2025)	Registre d'alerte (Q-PRD-025)
Cas de corruption confirmés	0 (2025)	Registre d'alerte (Q-PRD-025)
Cas de fraude confirmés	0 (2025)	Registre d'alerte (Q-PRD-025)
Incidents de sécurité de l'information confirmés	0 (2025)	Registre incidents – Processus Q-PRC-024
Sanctions ou condamnations pour pratiques anticoncurrentielles	0 (2024)	Direction juridique
Collaborateurs sensibilisés à l'éthique des affaires et à la RSE	80,0 % (76/95)	Registre Q-TAB-ETH

Les valeurs nulles publiées ci-dessus s'apprécient au regard d'un dispositif ouvert à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'aux fournisseurs, sous-traitants et tiers, accessible par un canal dédié et utilisable de façon anonyme, et dont 80,0 % de l'effectif suivi a été sensibilisé. Un reporting annuel interne permet d'identifier les risques émergents et d'ajuster les procédures. Une cartographie des risques éthiques a été engagée en 2026.

7. Achats responsables

Démarche alignée sur les normes GRI 308 et GRI 414, relatives aux impacts environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement, ainsi que sur le pilier Sustainable Procurement d'EcoVadis.

Politique d'achats responsables

CCL Consulting a formalisé une politique d'achats responsables (Q-POL-006) reposant sur les principes suivants :

- Sélection de partenaires alignés avec les valeurs éthiques, sociales et environnementales de l'entreprise.
- Privilège accordé aux prestataires locaux, lorsque cela est possible, afin de limiter l'empreinte carbone liée au transport.
- Réduction des achats inutiles et mutualisation des commandes.
- Recours au matériel informatique reconditionné et aux goodies écoresponsables auprès de prestataires engagés.

Charte fournisseurs et clauses contractuelles

La charte d'achats responsables est formalisée et systématiquement annexée aux contrats de sous-traitance, dont elle constitue une pièce contractuelle. Sa signature est requise de tout sous-traitant. Elle formalise les engagements attendus en matière de :

- Normes sociales — interdiction du travail des enfants et du travail forcé, égalité professionnelle, sécurité des employés.
- Engagement environnemental — gestion des déchets, usage de matériaux recyclés ou certifiés.
- Éthique des affaires — prévention de la corruption, transparence.

Identification et gestion des risques RSE fournisseurs

Un processus structuré d'identification et de gestion des risques RSE fournisseurs est en place :

- Cartographie des fournisseurs par typologie (services, informatique, fournitures, événementiel).
- Évaluation du niveau de risque selon des critères géographiques, sectoriels et éthiques.
- Envoi d'un questionnaire RSE et suivi renforcé pour les fournisseurs identifiés comme sensibles.

- Revue annuelle permettant d'actualiser les niveaux de vigilance et de réagir en cas de manquement.

Indicateur	Valeur 2024	Source
Part de fournisseurs engagés dans une démarche RSE	93,75 %	Cartographie fournisseurs
Part de contrats de sous-traitance intégrant la charte achats responsables	100 %	Contrats STT
Fournisseurs sensibles ayant reçu un questionnaire RSE	Suivi annuel	Tableau de bord achats

Axes d'amélioration

- Élargissement du périmètre d'évaluation à 100 % des fournisseurs stratégiques.
- Développement d'un tableau de bord achats responsables consolidé.
- Formation des acheteurs internes à la commande durable et à l'analyse des risques RSE dans la chaîne de valeur (module inscrit au plan de formation 2026).

8. Tableau de synthèse des indicateurs

Ce tableau récapitule l'ensemble des indicateurs extra-financiers publiés dans le présent rapport, avec leur année de référence, leur correspondance GRI et leur source. Il couvre 100 % des effectifs et des sites de CCL Consulting.

Environnement

Indicateur	Unité	Valeur	Exercice	Référence GRI
Émissions brutes Scope 1 (mesurée)	tCO ₂ e	4,24	2024	GRI 305-1
Émissions brutes Scope 2 (estimée)	tCO ₂ e	1,30	2024	GRI 305-2
Émissions brutes Scope 3 (estimée)	tCO ₂ e	726,82	2024	GRI 305-3
Émissions totales	tCO ₂ e	732,36	2024	GRI 305-1/2/3
Consommation de gaz naturel (mesurée)	kWh	21 003	2024	GRI 302-1
Consommation d'électricité (estimée)	kWh	25 092	2024	GRI 302-1
Consommation énergétique totale	kWh	46 095	2024	GRI 302-1
Objectif de réduction Scope 1 + 2	%	-30 % d'ici 2030	—	GRI 305-5

3. Exercice 2025

Indicateur	Unité	Valeur	Nature	Réf. GRI
Consommation de gaz naturel	kWh	21 294	Estimée	GRI 302-1
Consommation d'électricité	kWh	22 680	Estimée	GRI 302-1
Consommation énergétique totale	kWh	43 974	Estimée	GRI 302-1
Consommation énergétique totale	GJ	158,3	Estimée	GRI 302-1
Émissions brutes Scope 1	tCO ₂ e	4,30	Estimée	GRI 305-1
Émissions brutes Scope 2	tCO ₂ e	1,18	Estimée	GRI 305-2
Émissions brutes Scope 3	tCO ₂ e	Non consolidé	—	GRI 305-3
Total Scope 1 + 2	tCO₂e	5,48	Estimée	GRI 305-1/2

Social et droits humains

Indicateur	Unité	Valeur	Exercice	Référence GRI
Effectif au 31/12	personnes	78	2025	GRI 2-7
Heures travaillées	heures	155 752,84	2025	GRI 403-9
Taux d'absentéisme global	%	4,28	2025	GRI 403-9
Taux d'absentéisme pour maladie	%	1,65	2025	GRI 403-9
Accidents du travail graves	nombre	0	2025	GRI 403-9
Femmes dans l'effectif	%	20,51	2025	GRI 405-1
Écart salarial de genre moyen non ajusté	%	11,4	2025	GRI 405-2
Ratio rémunération la plus élevée / médiane	ratio	2,33	2025	GRI 2-21
Rémunération mensuelle médiane	€	4 007,01	2025	GRI 202-1
Index égalité femmes-hommes	/100	80	2024	GRI 405-2
Femmes au plus haut niveau de direction	%	50	2024	GRI 405-1
Collaborateurs en situation de handicap	%	6,86	2024	GRI 405-1
Collaborateurs issus de groupes minoritaires	%	11,3	2024	GRI 405-1
Heures de formation par salarié	heures	23	2025	GRI 404-1
Incidents de discrimination	nombre	0	2024	GRI 406-1

Éthique et achats responsables

Indicateur	Unité	Valeur	Exercice	Référence GRI
Signalements reçus via le dispositif d'alerte éthique	nombre	0	2025	GRI 2-26
Cas de corruption confirmés	nombre	0	2025	GRI 205-3
Incidents de sécurité de l'information confirmés	nombre	0	2025	GRI 418-1
Actions en justice pour pratiques anticoncurrentielles	nombre	0	2024	GRI 206-1

Indicateur	Unité	Valeur	Exercice	Référence GRI
Fournisseurs engagés dans une démarche RSE	%	93,75	2024	GRI 308-1 / 414-1
Contrats de sous-traitance intégrant la charte RSE	%	100	2024	GRI 414-1
Collaborateurs sensibilisés à l'éthique des affaires et à la RSE	%	80,0	2024-2025	GRI 205-2
Collaborateurs sensibilisés à la santé et à la sécurité au poste	%	85,3	2024-2025	GRI 403-5
Collaborateurs sensibilisés à la sécurité de l'information et au RGPD	%	55,8	2024-2025	GRI 418-1
Collaborateurs sensibilisés à la prévention des discriminations et du harcèlement	%	42,1	2024-2025	GRI 406-1
Collaborateurs sensibilisés aux écogestes et au numérique responsable	%	63,2	2024-2025	GRI 302-4

Actions solidaires et ancrage territorial

Une maraude solidaire a été réalisée en décembre 2024, mobilisant l'ensemble des collaborateurs : collecte de vêtements chauds, de produits d'hygiène et de jouets, remis au Secours Populaire pour distribution aux personnes en situation de précarité. Une seconde action de solidarité a pris la forme d'une maraude dédiée aux animaux, avec collecte de produits alimentaires et d'accessoires redistribués à des structures locales.

Pièces justificatives disponibles

Dans une logique de traçabilité, CCL Consulting conserve les éléments de preuve permettant de justifier les actions menées :

- Procès-verbaux du CSE incluant les points santé, sécurité et conditions de travail.
- Relevés de consommation énergétique — factures ENGIE et EDF, suivi interne consolidé (Q-ENV-028 V2.1, tableau de bord environnemental Q-TAB-KPI-ENV V2.1).
- Accords collectifs et récépissés de dépôt.
- DUERP et plan de prévention des risques psychosociaux.

- Supports de formation et feuilles d'émargement (sensibilisation RSE, non-discrimination, prévention du harcèlement, Green IT).
- Communication interne et externe RSE : newsletters, publications sur le site internet, affichage de sensibilisation.
- Bilans d'actions associatives et solidaires.

Document approuvé par la Direction générale de CCL Consulting.

Contact RSE : Selma Bourenane, DRH & Responsable RSE — qualite@ccl-consulting.fr

Annexe — Contribution aux Objectifs de Développement Durable

CCL Consulting inscrit sa démarche de responsabilité sociétale dans le cadre des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Huit ODD ont été retenus comme prioritaires au regard de l'activité de l'entreprise, de sa taille et des enjeux issus de l'analyse de matérialité.

Chaque objectif est adossé à des indicateurs publiés dans le présent rapport, afin que la contribution de l'entreprise soit mesurable et suivie dans le temps plutôt que déclarative.

Objectifs prioritaires et indicateurs associés

ODD	Contribution de CCL Consulting	Indicateurs de suivi	Exercice
ODD 3 — Bonne santé et bien-être	Prévention des risques professionnels et psychosociaux, couverture santé, action corrective sur les accidents de trajet menée avec le CSE	Taux d'absentéisme 4,28 % · Absentéisme maladie 1,65 % · Aucun accident du travail grave · 100 % des salariés couverts en complémentaire santé	2025
ODD 4 — Éducation de qualité	Plan de développement des compétences, certifications techniques, formations linguistiques et modules RSE	23 h de formation par salarié · Taux d'exécution du plan 80 % · Formations jugées pertinentes 100 %	2025
ODD 5 — Égalité entre les sexes	Égalité professionnelle, accès équitable à la formation et à la mobilité, mesure et suivi de l'écart de rémunération	Index égalité 80/100 · 50 % de femmes au plus haut niveau de direction · Écart salarial moyen non ajusté 11,4 %	2024-2025
ODD 8 — Travail décent et croissance économique	Dialogue social structuré, accords collectifs négociés et déposés, respect des minima conventionnels	100 % des rémunérations conformes aux minima Syntec · CSE renouvelé dans le cadre légal · Accords temps de travail, congés payés et prime de vacances	2025

ODD	Contribution de CCL Consulting	Indicateurs de suivi	Exercice
ODD 10 — Inégalités réduites	Insertion des personnes en situation de handicap, parcours d'intégration adaptés, prévention des discriminations	6,00 % de travailleurs handicapés en 2025, au niveau de l'obligation légale (6,86 % en 2024) · 11,3 % de collaborateurs issus de groupes minoritaires · 100 % des demandes d'aménagement satisfaites · Aucun incident de discrimination signalé	2024
ODD 12 — Consommation et production responsables	Tri sélectif, filière DEEE agréée, recours au matériel reconditionné, achats responsables	93,75 % de fournisseurs engagés dans une démarche RSE · 100 % des contrats de sous-traitance intégrant la charte achats responsables	2024
ODD 13 — Lutte contre les changements climatiques	Bilan carbone sur les trois scopes, objectif de réduction daté, sensibilisation Green IT, mobilité durable	Émissions Scope 1 + 2 : 5,54 tCO ₂ e · Objectif de réduction de 30 % d'ici 2030, soit 3,88 tCO ₂ e	2024
ODD 16 — Paix, justice et institutions efficaces	Charte éthique, procédure anti-corruption, dispositif d'alerte conforme à la loi Sapin 2	Aucun cas de corruption ou de fraude signalé · Dispositif d'alerte opérationnel et accessible aux tiers	2024-2025

Progrès mesurés

- **ODD 3** — Le taux d'absentéisme recule de 4,40 % à 4,28 %. Les accidents du travail et de trajet représentant 32,13 % des jours d'absence, une sensibilisation à la sécurité routière est engagée pour 2026 en partenariat avec la médecine du travail.
- **ODD 13** — Les émissions du Scope 1 diminuent de 19 % entre 2023 et 2024, passant de 5,23 à 4,24 tCO₂e, sous l'effet des actions de sobriété énergétique. L'exercice 2024 constitue l'année de référence de la trajectoire de réduction fixée à -30 % à horizon 2030.
- **ODD 5** — L'écart salarial moyen non ajusté est mesuré et publié pour la première fois, à 11,4 %. Cet indicateur est désormais suivi annuellement et inscrit à l'ordre du jour du comité social et économique.

Périmètre et limites

Les huit ODD retenus correspondent aux domaines pour lesquels CCL Consulting dispose d'indicateurs mesurés et d'actions engagées. Les objectifs non listés ne font pas l'objet d'une contribution significative de l'entreprise et ne sont pas revendiqués.

Les indicateurs environnementaux portent sur le siège social de Toulouse, seul site pour lequel l'entreprise détient des contrats de fourniture d'énergie en propre. Les indicateurs sociaux, de gouvernance, d'éthique et d'achats responsables couvrent 100 % des effectifs et des sites.

Annexe — Index de contenu GRI

Déclaration d'utilisation

Élément	Déclaration
Déclaration d'utilisation	CCL Consulting a établi son reporting avec référence aux GRI Standards pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.
GRI 1 utilisé	GRI 1 — Principes fondamentaux 2021
Norme sectorielle GRI applicable	Aucune norme sectorielle GRI n'est publiée à ce jour pour les activités de conseil en systèmes et logiciels informatiques.
Assurance externe	Le présent rapport ne fait pas l'objet d'une assurance externe par un tiers indépendant.

Index des disclosures publiées

Le tableau ci-dessous recense les disclosures GRI couvertes par le présent rapport et renvoie aux pages correspondantes. Les disclosures non listées ne sont pas couvertes.

Disclosure	Intitulé	Page(s)	Observations
GRI 2 — Informations générales 2021			
GRI 2-1	Profil de l'organisation	5	Dénomination, forme juridique, implantations
GRI 2-6	Activités, chaîne de valeur et relations d'affaires	5	Secteurs clients et portefeuille
GRI 2-7	Employés	6	Effectifs par sexe et type de contrat
GRI 2-9	Structure de gouvernance et composition	7	Comité RSE trimestriel
GRI 2-12	Rôle de l'instance de gouvernance dans la supervision	7	Revue de direction trimestrielle
GRI 2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	14, 22	Ratio rémunération la plus élevée / médiane

Disclosure	Intitulé	Page(s)	Observations
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	7	Déclaration d'engagement
GRI 2-23	Engagements politiques	7	Politique RSE, chartes, code de conduite
GRI 2-26	Mécanismes de conseil et de remontée des préoccupations	18-19, 23	Dispositif Sapin 2 · 0 signalement reçu (2025)
GRI 2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	7-8	Cartographie et canaux de dialogue
GRI 2-30	Conventions collectives	8	Convention Syntec, accords CSE
GRI 3 – Sujets importants 2021			
GRI 3-1	Processus de détermination des enjeux importants	9	Méthodologie en quatre étapes
GRI 3-2	Liste des enjeux importants	9-10	Matrice de matérialité
Environnement			
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	11-13, 22	Gaz mesuré, électricité estimée
GRI 302-4	Réduction de la consommation énergétique	13, 24	Objectifs datés · 63,2 % sensibilisés écogestes
GRI 305-1	Émissions directes de GES (Scope 1)	11-12, 22	Mesurée – factures ENGIE
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	11-12, 22	Estimée – extrapolation documentée
GRI 305-3	Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	11-12, 22	Estimée – Carbon Estimator

Disclosure	Intitulé	Page(s)	Observations
GRI 305-5	Réduction des émissions de GES	13, 22	-30 % Scope 1+2 d'ici 2030
Social et droits humains			
GRI 202-1	Rémunérations et salaires	14, 22	Rémunération médiane, minima Syntec
GRI 401-2	Avantages sociaux accordés aux salariés	15, 17	Complémentaire santé, CSE, télétravail
GRI 403-1	Système de management de la santé et de la sécurité	15	DUERP et plan de prévention
GRI 403-2	Identification des dangers et évaluation des risques	15	DUERP actualisé
GRI 403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité	16, 23	Plan de formation · 85,3 % sensibilisés
GRI 403-6	Promotion de la santé des travailleurs	15, 17	Mutuelle, prévention RPS
GRI 403-9	Accidents du travail	15, 22	Absentéisme, accidents, heures travaillées
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	16, 22	Périmètre élargi explicité
GRI 404-2	Programmes de développement des compétences	16	Plan de développement des compétences
GRI 404-3	Entretiens de développement professionnel	16-17	Entretiens annuels et professionnels
GRI 405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	14, 22	Femmes, handicap, groupes minoritaires
GRI 405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération F/H	14, 22	Écart moyen non ajusté

Disclosure	Intitulé	Page(s)	Observations
GRI 406-1	Cas de discrimination et actions correctives	14, 22, 24	Aucun incident · 42,1 % sensibilisés
Éthique et achats responsables			
GRI 205-2	Communication et formation sur les politiques anti-corruption	18-19, 23	Sensibilisation RSE et éthique : 80,0 %
GRI 205-3	Cas de corruption confirmés et mesures prises	19, 23	0 cas de corruption confirmé (2025)
GRI 206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel	23	Aucune action
GRI 418-1	Plaintes relatives à la protection des données	19, 23	0 incident confirmé (2025) · 55,8 % sensibilisés
GRI 308-1	Fournisseurs évalués selon des critères environnementaux	20, 23	93,75 % engagés RSE
GRI 414-1	Fournisseurs évalués selon des critères sociaux	20, 23	Charte annexée aux contrats

Omissions et limites

Conformément au principe de transparence des GRI Standards, les limites suivantes sont signalées :

Scope 2 et Scope 3 (GRI 305-2 et 305-3) : valeurs estimées et non mesurées. La méthode d'extrapolation et les séries de données utilisées sont décrites en page 4 et en pages 11 à 12.

Périmètre énergétique (GRI 302-1) : les consommations portent sur le siège social de Toulouse, seul site pour lequel CCL Consulting détient des contrats de fourniture d'énergie en propre. Les indicateurs sociaux, de gouvernance, d'éthique et d'achats responsables couvrent 100 % des effectifs et des sites.

Indicateurs publiés au titre de l'exercice 2024 : certains indicateurs sociaux et de formation n'étaient pas consolidés pour l'exercice 2025 à la date de publication. L'année de référence est indiquée pour chacun d'eux dans les tableaux de synthèse.

Le présent rapport constitue un reporting « avec référence aux » GRI Standards, et non une déclaration de conformité intégrale.