fulll

Rapport RSE

DÉCEMBRE

2025

Édito du CEO

Chez fulll, nous sommes convaincus que notre mission va bien au-delà de nos résultats financiers : elle vise à contribuer activement à un avenir plus équitable, inclusif et durable.

C'est dans cette optique que, pour la deuxième année consécutive, nous mettons en œuvre et partageons nos actions et engagements en toute transparence à travers ce rapport RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Ce document illustre notre volonté de nous engager de manière durable sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

Notre engagement RSE ne se limite pas à des actions ponctuelles ; il s'inscrit dans une vision à long terme où l'ensemble de nos collaborateurs·ices devient acteur·rice du changement. Ensemble, nous bâtissons une culture d'entreprise où la diversité et l'inclusion, la prise en compte des problématiques environnementales et le bien-être de toutes et tous sont des piliers fondamentaux.

Dans cette perspective, c'est collectivement que nous tâchons de respecter nos engagements annoncés l'an dernier. Ensemble, nous avons déjà accompli de belles avancées, mais nous savons que le chemin est encore long. C'est pourquoi nous continuons à innover, à écouter nos parties prenantes et à adapter nos actions RSE pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Sommaire

INTRODUCTION 04

GOUVERNANCE 10

1/ Réponse aux ODD 11
2/ Gouvernance engagée 12
3/ Certifications 13
4/ Notre démarche RSE 14
5/ Nos engagements 16
6/ Nos projets phares 17
7/ Transparence 19

ENVIRONNEMENT 24

1/ Mesurer pour mieux agir 25
2/ Agir : actions en faveur de l'environnement 31
3/ Politique de déplacement 36
4/ Sensibiliser et prévenir 38

SOCIAL 46

1/ SOCIAL : NOTRE IMPACT INTERNE 47
1. Diversité et inclusion 48
2. Politique handicap 49
3. Harcèlement au travail 52
4. Parité 53
5. Les projets inclusion 55
6. S'assurer du bien-être de nos collaborateurs 58
7. Grandir, ensemble ! 65

2/ SOCIÉTAL : NOTRE IMPACT EXTERNE 69
1. Recruter autrement 71
2. S'engager, ensemble ! 73
3. Bureaux du cœur 77

GLOSSAIRE 79
ANNEXES 80

Notre histoire

Nous sommes l'éditeur de logiciels qui souhaite **permettre aux experts-comptables de redevenir ce qu'ils sont réellement : des partenaires stratégiques pour leurs client·e·s.** Dans un monde où les obligations réglementaires ne cessent de croître, nous croyons que libérer les professionnels du chiffre de la surcharge administrative est la clé pour renforcer leur rôle de conseil et leur impact sur la réussite des entreprises qu'ils accompagnent.

Nous souhaitons **libérer le potentiel stratégique des experts-comptables** en leur offrant des outils simples, complets et interopérables. Forts de plus de 20 ans d'expérience et d'une innovation constante, fulll propose une solution SaaS de nouvelle génération, pensée pour automatiser l'administratif et maximiser l'impact en conseil. Notre philosophie : offrir une totale liberté dans le choix des outils, pour s'adapter à chaque pratique métier.

Notre ambition : rester le leader indépendant des solutions SaaS pour les experts-comptables et leurs client·e·s et aider les experts comptables à accompagner 1M d'entreprises d'ici 2030.

La méthode fulll : concevoir une solution qui offre une expérience de qualité en industrialisant les traitements et renforçant la relation entre les experts-comptables (EC) et leurs client·e·s. Cette approche permet d'enrichir les données client·e·s avec des informations temporelles, sectorielles et extra-financières pertinentes, offrant ainsi une compréhension approfondie et un conseil à forte valeur ajoutée.

Aujourd'hui, fulll c'est plus de 1 400 cabinets client·e·s, 150 000 utilisateurs, 60 partenaires connectés, plus de 20 ans d'expérience et d'expertise.

Notre métier

fulll, c'est un logiciel complet avec des outils collaboratifs à la carte, évolutifs et puissants qui interagissent ensemble.

PRODUCTION COMPTABLE

Collecte, compta, révision, TVA, liasses et tableaux de bord

PRODUCTION SOCIALE

Optimisation de la gestion des paies et du déclaratif

OUTILS CONNECTÉS

Des outils 100% web pour simplifier la collaboration et gagner en productivité.

+ des applis mobiles !

La méthode fulll

Une méthode pour construire l'avenir du cabinet en produisant plus de valeur ajoutée auprès de vos client·e·s.

1

Vous donner la possibilité de collecter les données en temps réel (en compta & en paie)

2

Vous permettre de traiter vos obligations le plus rapidement possible

3

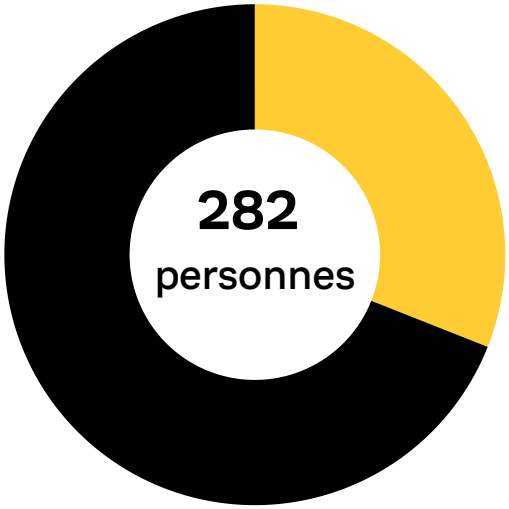
Vous donner les moyens d'aller plus loin (reporting automatisé, paie dématérialisée, DATA et IA)

4

Libérer votre plein potentiel et accompagner votre stratégie de développement

Nos effectifs

EFFECTIFS EN FY25 (%)



- **32%** Femmes
- **67%** Hommes

282 fulllers

97 % en CDI

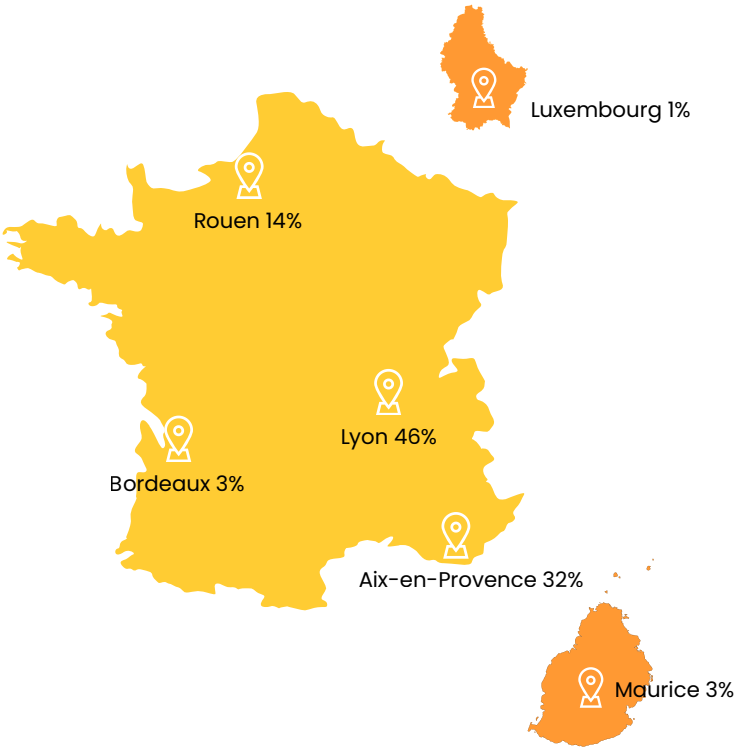
3 % en alternance

ÉVOLUTIONS ET MOBILITÉS INTERNES

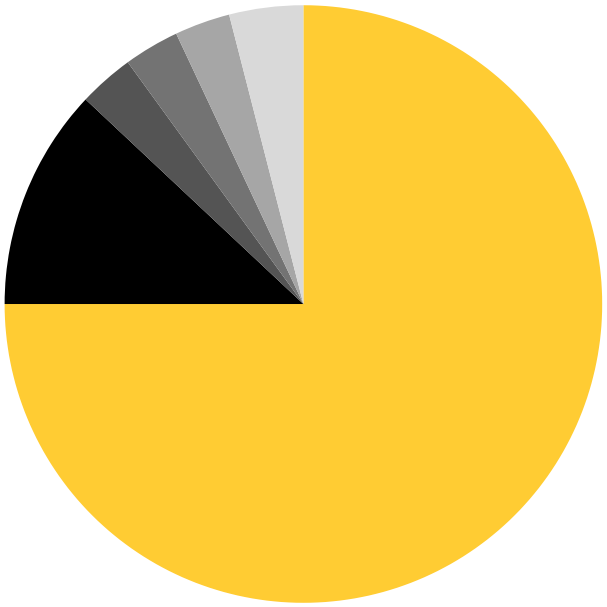
42

évolutions et/ou mobilités internes

RÉPARTITION PAR SITE (%)

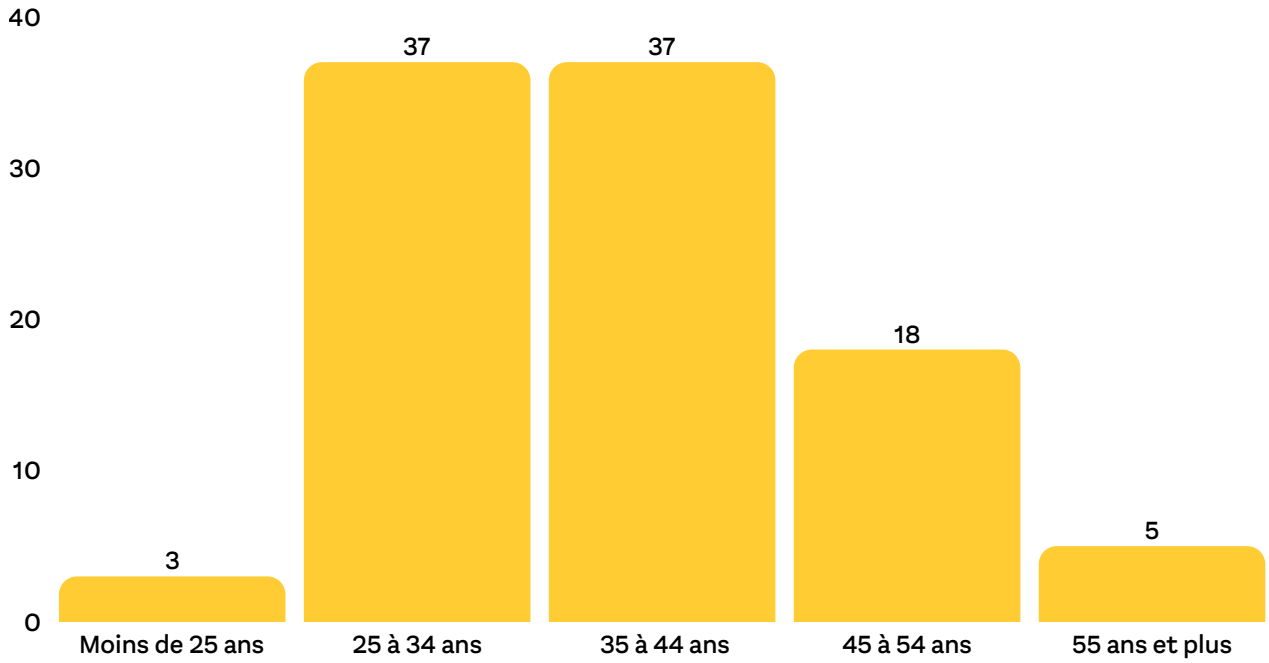


RÉPARTITION PAR MÉTIERS



- **75%** Produit/Tech
- **12%** Expérience Client
- **3%** Commerce
- **3%** Marketing
- **3%** Finance
- **4%** Ressources Humaines

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE (%)



Gouvernance

Gouvernance

1/ Réponse aux ODD 11

2/ Gouvernance engagée 12

3/ Certifications 13

4/ Notre démarche RSE 14

5/ Nos engagements 16

6/ Nos projets phares 17
- Accompagnement du proche aidant 17
- Les femmes dans la Tech 17
- La Fresque du climat 18
- Continuer de réduire nos déchets 18
- Employee NPS 18
- Séminaire d'équipe 18

7/ Transparence 19
- Transparence des compétences 19
- Transparence sur les rémunérations 20
- Transparence des actions RSE 21
- Le comité RSE 22

Contribution aux ODD

Le présent Rapport Annuel de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (Rapport RSE de 2025) s'inscrit dans la continuité de l'Agenda 2030 des Nations Unies et de ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)[1]. L'intégration de ce cadre universel garantit que notre démarche RSE ne se limite pas aux enjeux internes, mais contribue aux défis économiques, sociaux et environnementaux mondiaux.

Chez fulll, nous avons identifié les ODD sur lesquels notre impact est le plus significatif et où notre action peut être la plus efficace. Chaque initiative, qu'elle concerne la gouvernance, la formation des collaborateur·ice·s ou la gestion de notre empreinte environnementale, est directement rattachée à un ou plusieurs ODD.

Cette structure permet non seulement de mesurer notre contribution à l'échelle globale, mais également de fournir un cadre d'action cohérent et pérenne pour nos équipes. Pour faciliter la lecture et la compréhension de nos contributions, nous avons intégré le logo de l'ODD principal concerné pour chaque rubrique de ce rapport.

L'ensemble de nos actions en 2025 a été concentré sur 11 objectifs parmi les 17 ODD :

Gouvernance engagée

Depuis la création de fulll en 2021, suite à la fusion de trois éditeurs de logiciels, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est au cœur de nos pratiques. L'intégration de valeurs éthiques et durables dans notre modèle d'affaires est essentielle pour favoriser l'impact positif que fulll peut avoir sur la société et l'environnement.

C'est pour cela que, en tant qu'entreprise, nous nous engageons à :

- Assurer la transparence dans nos actions RSE ;
- Promouvoir des pratiques plus respectueuses de notre planète ;
- Mettre en place des initiatives qui favorisent l'inclusion et le bien-être de nos collaborateur·ice·s.

Nos dirigeants sont profondément engagés dans la mise en œuvre des projets RSE de l'entreprise. Le projet Bureaux du Cœur présenté dans ce rapport a notamment été lancé à l'initiative d'Éric d'Andigné, soucieux que fulll puisse avoir un impact positif sur l'amélioration des conditions de vie de nos communautés locales.

Président, Frank Lamotte

CEO, Éric d'Andigné

Certifications

Chez fulll, l'obtention et le maintien des certifications témoignent d'un réel engagement en faveur de la protection des données sensibles et de la promotion de pratiques responsables. Intégrer ces pratiques dans notre stratégie RSE illustre notre engagement envers une culture de transparence, d'éthique et de respect des droits individuels. En adoptant ces standards élevés, nous renforçons la confiance de nos partenaires, collaborateur·ice·s et client·e·s, tout en contribuant activement à la construction d'une société numérique plus sûre.

fulll est certifié ISO 27001 et ISO 27701, les normes de référence internationale en matière de système de management de la sécurité de l'information. Les informations qui lui sont confiées, ainsi que les systèmes d'information qui permettent de les traiter, constituent une part essentielle du patrimoine de fulll. C'est pour cela que la protection et la sécurité des données sont au cœur de notre stratégie.

Cette organisation en matière de sécurité est définie par :

- des processus ;
- des politiques de sécurité ;
- des structures de pilotage et de contrôle ;
- des outils de sécurité ;
- de la formation régulière ;
- des collaborateur·ice·s ;
- une démarche d'amélioration continue.

C'est ce que fulll met en place, depuis 2017, pour préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de l'information.

En obtenant la certification Qualiopi, nous démontrons notre engagement à respecter des standards élevés et notre volonté d'améliorer constamment nos prestations. Cela nous permet de mieux répondre aux attentes et aux besoins de nos client·e·s.

Notre démarche RSE

Chez fulll, notre stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) repose sur des principes forts et engageants qui orientent nos actions au quotidien :

Transparence et crédibilité

Nous plaçons la transparence au cœur de notre démarche. Cela signifie que nous nous sommes engagés à communiquer clairement sur nos initiatives RSE, à partager nos objectifs ainsi que les résultats obtenus. Cette transparence s'accompagne d'une exigence fondamentale : respecter nos engagements et agir avec intégrité, afin de bâtir une relation de confiance durable avec nos parties prenantes. C'est pourquoi vous trouverez dans ce rapport l'évolution des projets évoqués dans notre précédent rapport.

La RSE : un engagement collectif

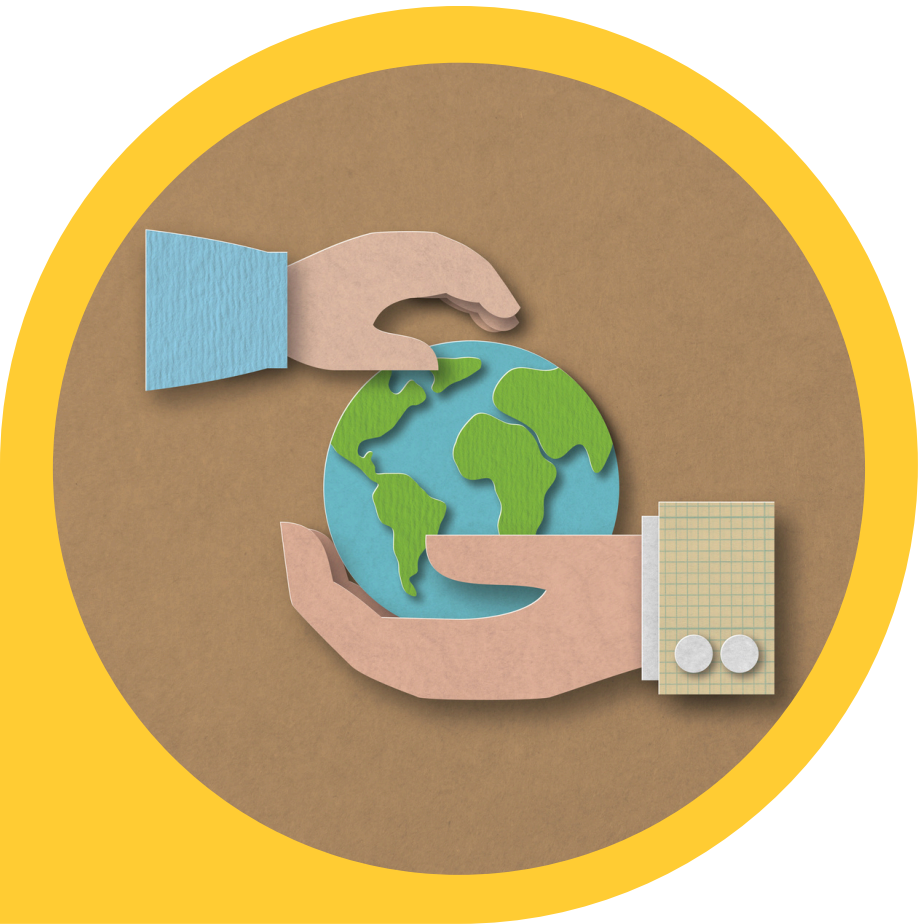
Chaque collaborateur·ice chez fulll joue un rôle clé dans la mise en œuvre de notre stratégie RSE. Nous veillons à impliquer activement nos équipes, en donnant du sens à leurs missions et en les intégrant pleinement dans ce projet commun. Notre philosophie repose sur une vision solidaire : "Chacun pour tous et tous au service de la société". Ensemble, nous œuvrons pour des actions concrètes et durables qui bénéficient non seulement à fulll, mais aussi à notre communauté.

Impact positif sur l'environnement

Nous sommes résolument engagés à réduire notre empreinte écologique et à contribuer à un futur plus durable. Cela passe par des initiatives écoresponsables, des choix stratégiques en faveur de l'environnement, et une sensibilisation constante de nos équipes et partenaires à l'importance de préserver notre planète.

fulll s'engage à être un acteur responsable, mobilisé pour un avenir meilleur.

En somme, notre approche RSE n'est pas seulement un ensemble d'actions isolées, mais une véritable philosophie qui guide notre entreprise dans sa contribution positive à la société et à l'environnement.



Nos engagements

Nos engagements se concentrent sur trois thématiques qui nous tiennent à cœur et sur lesquelles nous aspirons à avoir un impact positif significatif. Ensemble, ces impacts constituent le socle de notre stratégie pour un avenir plus engagé et durable.

LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

L'ENVIRONNEMENT

LA VIE AU TRAVAIL

Nos projets phares

En 2024, lors de l'élaboration de notre premier rapport RSE, nous avons partagé avec vous nos projets majeurs que nous avons l'intention de finaliser d'ici la fin juillet 2026. Dans la section suivante, nous faisons le point sur ces initiatives. Ces sujets ont été soutenus par notre équipe RH et RSE tout au long de l'année 2025 et continueront d'être développés au début de 2026.

Accompagnement du proche aidant

Être un proche aidant est une responsabilité importante. C'est pourquoi, chez fulll, notre équipe Ressources Humaines s'engagera, dès avril 2026, à travailler sur un programme visant à faciliter le quotidien de nos collaborateur·ice·s qui exercent ce rôle de proche aidant.

Les femmes dans la Tech

Les femmes sont encore trop peu représentées dans le domaine numérique. Chez fulll, seulement **32 % de nos salarié·e·s sont des femmes.** Pour soutenir dans ce projet, nous avons choisi de collaborer avec l'association **Social Builder**, qui se consacre à l'inclusion des femmes dans le secteur de la Tech. Il était essentiel pour fulll de ne pas avancer seul dans cette démarche, afin de promouvoir l'importance de la mixité de genre tant en interne, auprès de nos collaborateur·ices, qu'en externe. Grâce à ce partenariat, nous serons en mesure de mettre en place, dès 2026, des initiatives visant à valoriser nos métiers auprès de femmes de tous âges (étudiantes, femmes en recherche d'emploi ou en reconversion, etc.)

La Fresque du Climat

L'année dernière, en 2024, nous nous étions fixés l'objectif de former 25 % de nos collaborateurs·ices à la Fresque du climat. Cet objectif a été atteint puisque 52 % de notre effectif a eu l'opportunité de prendre conscience des enjeux climatiques grâce à l'animation d'ateliers Fresque du climat en interne. Nous ne comptons pas nous arrêter là, car notre nouveau but est de former 100 % de nos salarié·e·s.

Continuer de réduire nos déchets

Nous continuerons en 2026 à œuvrer pour réduire nos déchets ménagers et numériques, notamment à travers des campagnes de sensibilisation. C'est un enjeu essentiel pour nous, et nous tenons à adopter une approche d'amélioration continue.

Employee NPS

Assurer une expérience enrichissante pour nos collaborateur·ice·s est une priorité chez fulll. C'est pourquoi nous avons instauré un sondage eNPS mensuel et anonyme, afin de permettre à nos salarié·e·s d'exprimer librement leurs ressentis.

Séminaire d'équipe

La cohésion d'équipe et l'idée de « grandir ensemble » sont essentielles pour nous. Comme annoncé, nous avons établi un processus qui permet aux équipes volontaires d'organiser un séminaire annuel. Cela favorisera la collaboration et renforcera l'unité des équipes.

Transparence

Assurer une communication transparente auprès de nos parties prenantes est un pilier central de notre stratégie RSE. Dans ce cadre-là, nous nous assurons que chaque information partagée soit à la fois précise et accessible. Nous mettons un point d'honneur à engager un dialogue ouvert avec nos partenaires, nos client·e·s, et l'ensemble de notre communauté, afin de renforcer la confiance et de bâtir des relations durables.

Transparence des compétences

Assurer la transparence quant aux compétences requises pour chaque poste a été au cœur de notre politique RH. Pour offrir un accès clair et uniforme aux informations relatives aux postes, nous avons développé des fiches de poste pour l'ensemble des emplois chez fulll, en collaboration avec un cabinet spécialisé.

Une démarche collaborative :

- Des collaborateur·ice·s volontaires ont participé activement à ce processus lors de plusieurs groupes de travail ;
- Ils ont partagé leur vision réaliste de leurs fonctions et de leur quotidien ;
- Cette contribution a permis d'élaborer une documentation qui reflète fidèlement la réalité du terrain.

Cette approche participative valorise non seulement les compétences internes, mais elle favorise également une culture d'entreprise fondée sur l'écoute et le respect mutuel. De plus, cette transparence sur les compétences et les responsabilités aide à clarifier les attentes, ce qui facilite le développement professionnel de chacun·e.

Transparence sur les rémunérations

Chez fulll, la rémunération n'est pas qu'un enjeu financier : c'est un levier stratégique de reconnaissance, de responsabilisation et de fidélisation. Nous assumons une politique fondée sur le mérite, l'équité et l'impact réel de chaque collaborateur·ice. Elle reflète notre conviction profonde : la performance doit être reconnue, mesurée et valorisée à sa juste mesure.

Notre engagement en faveur de la transparence et de l'égalité salariale se renforce progressivement. C'est dans ce cadre que fulll a revu et mis en place sa politique de rémunération pour 2025, notamment afin de garantir plus de transparence sur le sujet de la rémunération.

Depuis fin 2025, les grilles de salaires ont été rendues accessibles aux managers pour les postes qu'ils encadrent. En 2026, chaque collaborateur·ice pourra accéder à la totalité des grilles de salaires appliquées. Afin de garantir la confidentialité, les salaires individuels ne seront quant à eux pas communiqués.

Afin d'accompagner nos managers dans cette nouvelle démarche de transparence sur la rémunération, ces dernier·ère·s seront formé·e·s sur le sujet afin de pouvoir expliquer et appliquer la politique de manière claire et cohérente. Notre démarche sur la transparence des rémunérations sera systématiquement présentée dans les parcours d'onboarding.

Chez fulll, nous croyons fermement que la transparence est un pilier essentiel pour un avenir prospère et équitable pour toutes et tous.

Transparence des actions RSE

L'engagement de fulll en matière de RSE repose sur le principe de la transparence et de l'accessibilité de l'information pour l'ensemble des collaborateur·ice·s. Afin que la stratégie RSE soit pleinement comprise et partagée, un espace dédié a été créé sur l'Intranet de l'entreprise.

Cet outil numérique vise à la fois l'éducation et l'information continue, offrant un accès centralisé aux éléments clés de notre démarche.

Cet espace propose plusieurs pages destinées à l'information et à la compréhension. Il comporte notamment une section présentant *Le B.A.-BA de la RSE* (explication des fondamentaux) et un *Glossaire RSE* pour démystifier les termes spécifiques. On y trouve également un onglet dédié au Comité RSE présentant sa structure et ses missions, ainsi qu'un onglet *Notre Démarche RSE* qui détaille les piliers stratégiques, les actions réalisées et les objectifs fixés.

Ce dispositif assure une communication ouverte et continue sur nos engagements. Il permet non seulement à chaque collaborateur·ice de prendre connaissance des actions en cours, mais aussi d'entrer en contact directement avec l'équipe RSE pour participer activement à la stratégie, en challengeant les idées existantes ou en proposant de nouvelles initiatives.

L'objectif final est d'intégrer chaque collaborateur·ice au cœur de la stratégie RSE afin qu'elle soit pleinement incarnée par l'ensemble de l'entreprise.

Le comité RSE

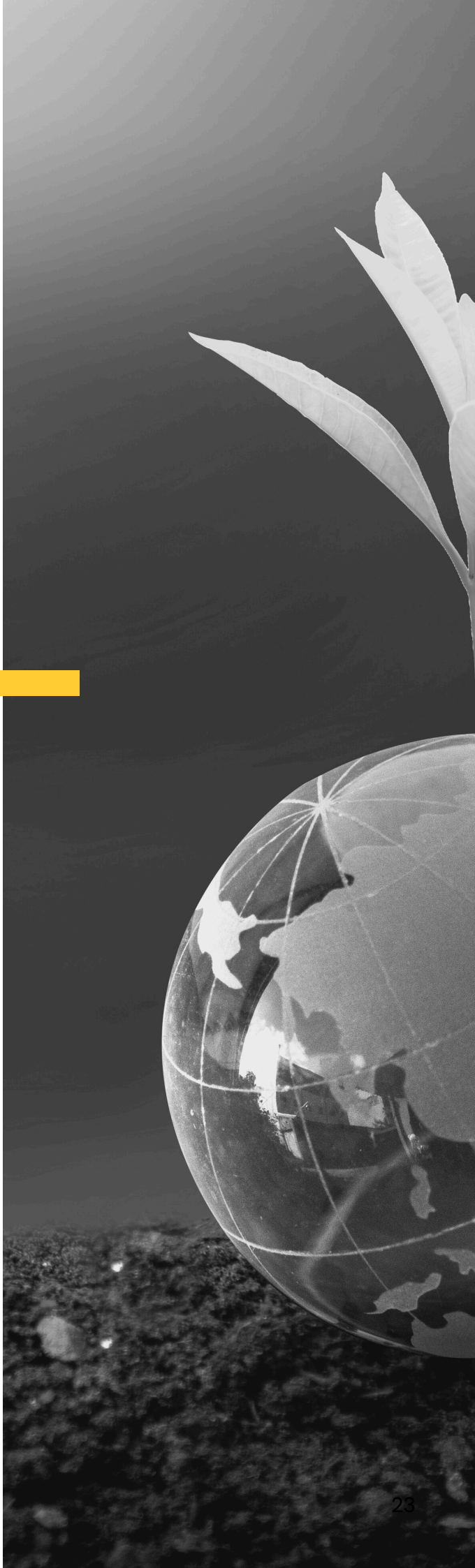
Le comité RSE a été initié à la fin de l'année 2024, avec l'idée de faire de nos collaborateur·ice·s les acteurs principaux de l'engagement social et environnemental de fulll. Sa première contribution a été la relecture et la correction du Rapport RSE 2024. Ce travail, mené par les collaborateur·ice·s eux-mêmes, a garanti que nos engagements étaient bien compris et que l'information publiée était claire et pertinente.

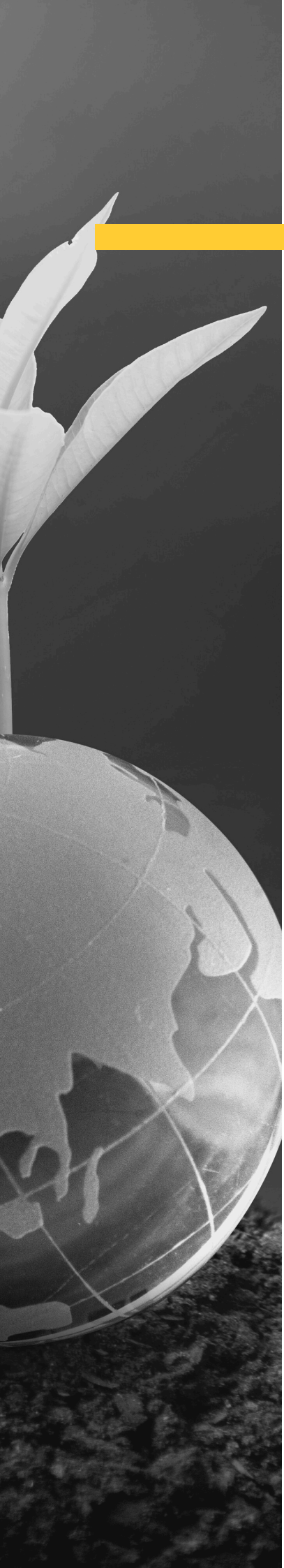
Cependant, l'année 2025 a mis en lumière le fait que la simple création de ce groupe n'était pas suffisante pour assurer une contribution durable. L'absence de mission claire et de cadre n'a pas permis au comité de poursuivre son action et de peser dans les décisions tout au long de l'année.

Fort de ce constat et de l'intérêt initial pour ce projet, nous avons pris la décision de relancer le Comité RSE de façon plus cadrée. C'est pourquoi, en décembre 2025, en vue de l'année 2026, nous faisons évoluer le Comité RSE. Il deviendra notre groupe de collaborateur·ice·s référent·e·s, pour accompagner l'équipe RSE dans les choix d'actions menées. Les objectifs sont les suivants : intégrer la RSE dans le quotidien, proposer de nouvelles idées, contester et challenger si besoin les projets en cours et, bien sûr, continuer la relecture du rapport annuel. Pour garantir son efficacité, nous instaurons des réunions trimestrielles et un engagement renouvelable chaque année.

Nous passons ainsi d'une bonne initiative à une organisation solide et pérenne.

Environnement





Environnement

1/ Mesurer pour mieux agir 25

- Bilan carbone 25
- Actions d'AWS pour la durabilité environnementale 27
- Contribution à la transition écologique 29

2/ Agir : actions en faveur de l'environnement 31

- Le Digital CleanUp Day 31
- Matériel informatique 32
- Soutien à Team for the Planet 32
- Des goodies responsables 33
- Des stands plus éco-responsables 33
- Sensibilisation 35

3/ Politique de déplacement 36

- Des mobilités douces pour les déplacements pro 36
- Les déplacements domicile-bureau 36
- Adapter notre façon de travailler 37

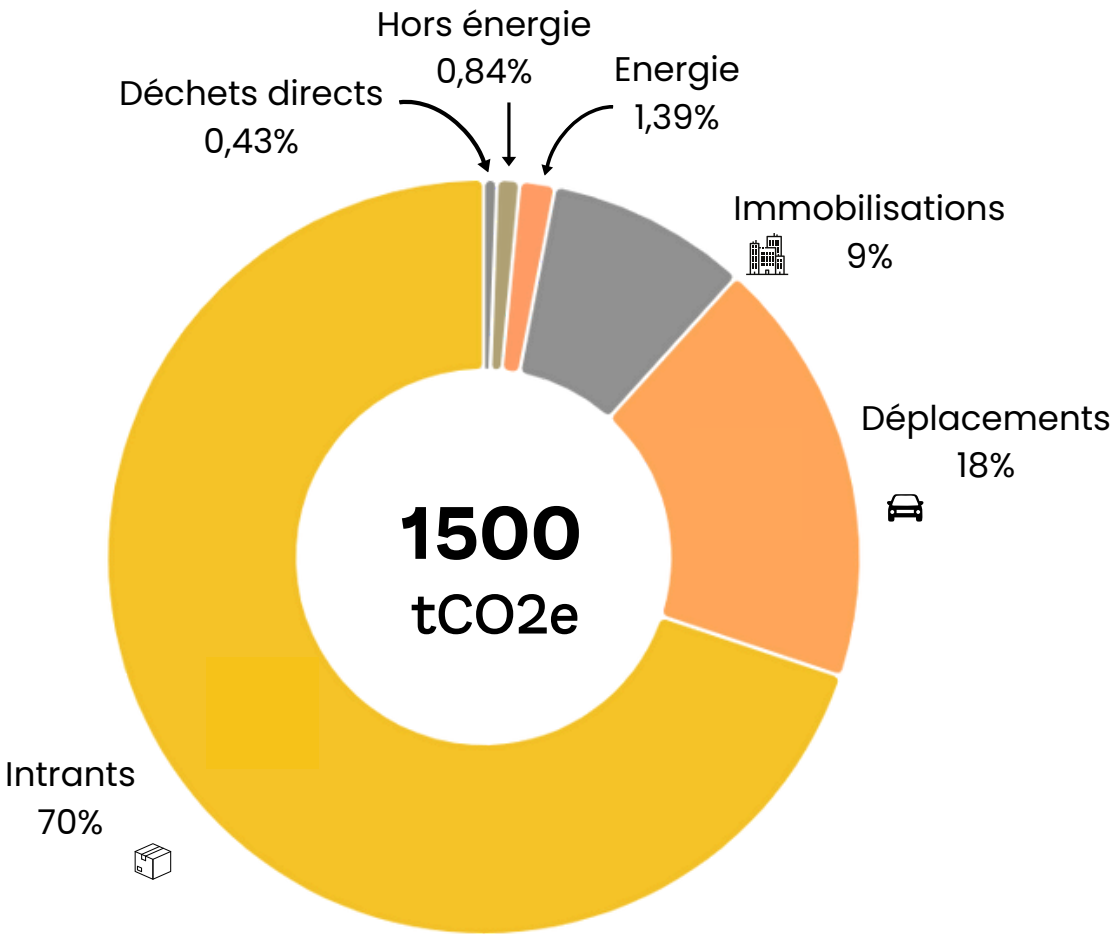
4/ Sensibiliser et prévenir 38

- La Fresque du Climat 38
- Reporting RSE 41
- Réduction des déchets 42
- Agir sur la mobilité douce 43

Mesurer pour mieux agir

Bilan carbone

Tous les ans, nous effectuons notre bilan carbone grâce à la plateforme Ekyo, ce qui nous permet de suivre l'évolution de nos émissions de GES par poste. Cela nous aide à envisager des mesures correctives pour réduire notre bilan carbone, même avec la croissance de notre entreprise et de son parc client.



Intrants
1000 tCO2e

Déplacements
284.1 tCO2e

Immobilisations
132.2 tCO2e

Énergie
21.4 tCO2e

Hors énergie
13 tCO2e

Déchets directs
6.7 tO2e

*Le bilan carbone a été réalisé pour l'année FY25. Les chiffres correspondent donc à la période du 01 juillet 2024 au 30 juin 2025.

L'objectif de la réalisation de notre bilan carbone est d'évaluer de manière exhaustive notre empreinte carbone, c'est-à-dire l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre. Ce bilan est basé sur la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME et prend en compte les émissions GES directes et indirectes des scopes 1, 2 et 3. *Voir Annexe.*

Le Bilan Carbone de l'exercice FY25 (période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025) s'élève à **1 500 tCO2e.** À l'issue de cette analyse, nous confirmons que **les intrants** (70 %) et **les déplacements** (18 %) sont les deux **principales sources d'émissions** de gaz à effet de serre de fulll.

Il est crucial de noter que nos émissions globales ont augmenté par rapport à l'exercice FY24 (1 100 tCO2e). Cette augmentation doit être contextualisée par la **croissance significative de l'entreprise**, le nombre d'Equivalents Temps Plein (ETP) passant de 249 en FY24 à 277 en FY25.

L'analyse relative montre :

FY24

4,42 tCO2e

par collaborateur·ice
(1 100 tCO2e / 249 ETP)

FY25

5,42 tCO2e

par collaborateur·ice
(1 500 tCO2e / 277 ETP)

Cette donnée par collaborateur·ice nous permet de cibler plus précisément nos actions futures pour décarboner notre activité, notamment en travaillant sur l'efficacité de l'usage des ressources.

Avec la réalisation de deux bilans carbones consécutifs, nous disposons désormais d'un recul suffisant pour exploiter les chiffres et mettre en place des actions ciblées et mesurées. Dès janvier 2026, nous utiliserons ces données pour définir un plan d'action précis visant à réduire l'empreinte carbone par collaborateur·ice.

Actions d'AWS pour la durabilité environnementale

La plateforme d'applications de fulll est hébergée chez Amazon Web Services (AWS).

fulll travaille en étroite collaboration avec AWS pour minimiser l'impact environnemental de ses activités. AWS a la responsabilité de la gestion des datacenters et met en place des initiatives significatives pour réduire l'empreinte carbone de ses infrastructures et encourager l'utilisation d'énergies renouvelables.

Voici quelques-unes des actions d'AWS contribuant à la réduction de l'impact environnemental de la plateforme fulll :

01

Utilisation d'énergies renouvelables

Depuis 2024, AWS utilise 100 % d'énergies renouvelables pour alimenter ses centres de données. Grâce à des investissements dans des projets éoliens, solaires et hydroélectriques, la plateforme fulll bénéficie donc directement de cette transition vers des sources d'énergie plus durables.

02

Optimisation énergétique des datacenters

AWS met en œuvre des technologies avancées pour optimiser l'efficacité énergétique de ses centres de données, y compris des techniques de refroidissement innovantes, l'utilisation de matériaux de construction durables et l'adoption de pratiques de gestion de l'énergie de pointe.

Selon une étude de l'institut 451 [2], l'infrastructure AWS est jusqu'à cinq fois plus économe en énergie qu'un datacenter moyen d'une entreprise européenne.

03

Suivi de nos consommation AWS

AWS met à disposition de fulll des programmes et des outils permettant de calculer et de réduire l'utilisation des ressources informatiques, réduisant ainsi le besoin en énergie. Cela inclut des conseils de conception d'architectures écoénergétiques, des options de reporting sur l'empreinte carbone et des incitations à l'utilisation de ressources informatiques optimisées en termes d'énergie.

fulll surveille continuellement l'utilisation de ses ressources informatiques chez AWS, en utilisant des outils comme AWS Trusted Advisor, pour identifier les ressources sous-utilisées et les éteindre lorsque cela est possible.

Pour plus d'informations sur les initiatives de durabilité environnementale d'AWS, vous pouvez consulter les liens suivants :

- Le développement durable chez AWS
- The Cloud - Amazon Sustainability
- Actions d'Amazon Sustainability en Europe

Contribution à la transition écologique

Gestion des Données

La plateforme fulll stocke un très grand volume de données.

Ces données sont réparties entre les services AWS de stockage objet (AWS S3), de base de données (AWS RDS) et d'autres services connexes. Les principaux flux de données comprennent les données client·e·s, les journaux d'application, les sauvegardes et les données opérationnelles.

Les données sont stockées en Europe, à Paris, Dublin et à Francfort, bénéficiant ainsi de la proximité géographique avec les opérations d'utilisation et de maintenance de la plateforme.

Empreinte carbone des serveurs et stockage de données

fulll réalise un suivi de l'empreinte carbone liée au stockage de données grâce aux service de AWS Carbon Footprint Calculator. Ce service tient compte de la consommation énergétique des ressources informatiques utilisées par la plateforme.

Pour la période FY25 (01/07/2024 au 31/06/2025) l'empreinte carbone de la plateforme était de : **26.787 MtCO2e.**

2

3

Mesures de réduction des émissions de la plateforme

Plusieurs mesures sont mises en œuvre pour réduire l'empreinte carbone, notamment :

- Migration vers des instances EC2 optimisées en termes d'énergie ;
- Utilisation accrue de capacités de calcul gérées telles que AWS Lambda pour réduire le gaspillage de ressources ;
- Maitrise des coûts et optimisation des applicatifs fulll afin de limiter nos consommations, et donc nos émissions GES.

Adoption de pratiques de développement durable, telles que la conception d'applications économes en énergie et l'utilisation de l'architecture Serverless.

4

Compensation des émissions des datacenters

AWS compense ses émissions de carbone en investissant dans des projets de compensation carbone certifiés, comme des initiatives de reforestation ou des sources d'énergies renouvelables.

12 CONSOMMATION RESPONSABLE

13 LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Agir : actions en faveur de l’environnement

Conscient de l’empreinte environnementale de fulll, nous mettons en place au fil des ans des actions en faveur de l’environnement, car chaque petite action compte, et ensemble, nous nous dirigeons vers un monde plus respectueux de l'environnement.

Le Digital Cleanup Day

L’empreinte numérique représente une part de notre impact environnemental que nous ne devons pas négliger. En effet, chaque courriel supprimé, chaque fichier inutilisé, archivé ou éliminé, contribue à diminuer la consommation d'énergie associée au stockage numérique.

En 2026, nous donnerons une nouvelle dimension à notre participation au **Digital Clean Up**. Au-delà de la simple sensibilisation, cette nouvelle édition nous permettra d'aller plus loin en lançant une initiative mesurable pour réduire nos déchets numériques et impliquer plus nos collaborateur·ice·s dans nos actions.

L’initiative du Digital Cleanup Day vise à sensibiliser nos collaborateur·ice·s aux bonnes pratiques numériques. Nous encourageons chacun·e à faire le tri dans ses données personnelles et professionnelles, à optimiser l'utilisation des outils de communication et à adopter des habitudes plus écologiques au quotidien. En réduisant notre empreinte numérique, nous participons à la préservation des ressources naturelles et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Matériel informatique

Au-delà de l'empreinte numérique générée par notre activité d'éditeur de logiciels, nous avons également conscience de l'importante empreinte carbone que représente la fabrication des appareils informatiques (PC, écrans, smartphones, etc.) que nous utilisons.

Lorsque ces derniers arrivent à la fin de leur première vie, nous offrons la possibilité à nos collaborateur·ice·s de donner une seconde vie aux ordinateurs en permettant le rachat de ces derniers à titre privé.

Lorsque nos équipements informatiques ne satisfont plus nos fulllers, ils sont donnés à une association qui leur offrira une nouvelle vie. Cette initiative nous permet de valoriser notre matériel tout en générant des emplois pour des personnes en situation de handicap.

Soutien à Team for the Planet

S'engager dans des initiatives pour lutter contre les changements climatiques est essentiel. C'est pourquoi, depuis fin 2024, nous avons acquis des actions de **Team for the Planet**.

En soutenant cet organisme, nous contribuons activement à la réalisation des innovations destinées à combattre le réchauffement climatique, soutenues par Team for the Planet. Ces projets innovants visent à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à promouvoir des solutions durables. Nous encourageons également nos employé·e·s à s'impliquer dans des initiatives écologiques, renforçant ainsi notre mission commune de préserver notre planète pour les générations futures.

Des goodies responsables

Nous avons fait le choix de privilégier des goodies made in Europe, et lorsque cela est possible, made in France. Ce choix s'inscrit dans notre volonté de :

- **Réduire l'empreinte carbone :**

En limitant les distances parcourues par les produits, nous contribuons à réduire les émissions liées au transport.

- **Soutenir l'économie locale et le savoir-faire artisanal :**

En collaborant avec des fournisseurs européens et français, nous encourageons des circuits courts et une production plus responsable.

- **Garantir une meilleure traçabilité :**

Ces goodies sont conçus dans le respect des normes environnementales et sociales européennes, un gage de qualité et d'éthique.

Adapter notre kit de bienvenue aux besoins de nos collaborateur·ice·s en leur offrant diverses options fait également partie de cette démarche. Cela nous aide à réduire le risque de lancer la fabrication de goodies qui ne seront pas utilisés voir jetés. En appliquant ces pratiques du juste besoin, nous prouvons qu'il est possible de proposer des objets promotionnels tout en demeurant fidèles à nos valeurs et à notre engagement envers l'environnement.

Des stands plus éco-responsables

Lors de nos événements, la création de stands est souvent perçue comme une activité ponctuelle et génératrice de déchets. Chez fulll, nous avons choisi de rompre avec cette approche en recyclant jusqu'à 80 % des matériaux de nos stands.

Cette démarche permet de :

- **Allonger la durée de vie des ressources :**

En récupérant et réutilisant des éléments comme les structures, les supports ou les textiles, nous minimisons le gaspillage.

- **Réduire l'impact environnemental des événements :**

En limitant les déchets générés, nous contribuons à une organisation plus durable.

- **Sensibiliser nos équipes et partenaires :**

À travers cette action, nous rappelons l'importance d'adopter des pratiques circulaires dans tous les domaines de notre activité.

En 2025, notre engagement a été étendu pour couvrir l'ensemble des éléments de l'événementiel, garantissant une approche éco-responsable globale. Les nouvelles pratiques incluent :

- **Distribution de goodies exclusivement Made in France :**

Ce choix nous permet de soutenir la production locale et responsable, et cela nous permet également de réduire l'empreinte carbone liée au transport.

- **Sélection de traiteurs travaillant avec des produits locaux :**

Nous encourageons le circuit court pour minimiser l'impact carbone de la chaîne d'approvisionnement alimentaire tout en soutenant à nouveau la production locale.

- **Dématérialisation totale de la documentation sur les stands :**

Nous essayons de réduire l'empreinte papier de nos stands en éliminant l'usage de supports imprimés pour nos événements.

12 CONSOMMATION RESPONSABLE

Sensibilisation

En 2025, notre politique environnementale s'est concentrée sur la nécessité d'établir les bases des bons gestes et des pratiques désormais incontournables au sein de l'entreprise. Cette approche s'est concrétisée par le déploiement d'une campagne d'affichage dans l'ensemble des salles de réunion, visant l'usage des écrans. Cette initiative, intitulée « La Règle d'Or de l'utilisation des écrans », visait à ancrer un réflexe simple chez chaque collaborateur·ice.

Ce dispositif repose sur un constat simple : laisser les écrans en veille après usage génère un gaspillage d'énergie et de matériel que nous devons collectivement maîtriser. C'est pour contrer ces oublis que « la Règle d'Or » a été instaurée ; l'écran doit être éteint dès la fin de la réunion.

Ce geste, rendu incontournable avant de quitter une salle, génère des bénéfices multiples. Il permet une économie immédiate d'énergie, contribue à la préservation de la durée de vie du matériel et se traduit directement par une réduction de l'empreinte carbone globale de fulll.

Pour renforcer cette culture de la sobriété énergétique, l'application de cette règle de base est étendue à l'extinction systématique des lumières ainsi que des ordinateurs personnels en fin de journée.

Cette démarche ancre la responsabilité énergétique dans le quotidien de chaque collaborateur·ice, faisant des petits gestes le fondement de notre performance environnementale.

Politique de déplacement

Notre Bilan Carbone indique que 18.4 % de nos émissions de gaz carbonique proviennent des déplacements. Pour réduire notre impact environnemental lié à nos mobilités, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre :

Des mobilités douces pour les déplacements pro

Conscients de l'impact environnemental considérable des voyages en avion, l'utilisation de l'avion pour les déplacements professionnels est évitée chez fulll, sauf dans des cas exceptionnels approuvés par la Direction.

En tant qu'entreprise responsable, nous nous devons de l'être tous dans nos actions au quotidien. Pour cela, nous favorisons les déplacements en train et l'utilisation des transports en commun.

Nous encourageons tous nos collaborateur·ice·s à utiliser le covoiturage et les transports en commun pour se rendre à la gare lors de leurs déplacements professionnels.

Les déplacements domicile-bureau

Au-delà du remboursement partiel des frais d'abonnement aux transports publics conformément à l'article L.3261-2 du Code du travail, nous encourageons également nos employé·e·s à adopter le covoiturage et à recourir à des modes de transport plus doux tels que la marche ou le vélo. Pour cela, nous organisons régulièrement des défis sportifs encourageant les salarié·e·s à utiliser davantage ces mobilités douces (voir page 73).

Adapter notre façon de travailler

Notre choix d'offrir la possibilité à nos collaborateur·ice·s de travailler à distance deux à trois jours par semaine s'inscrit également dans la démarche de réduire nos émissions de carbone en réduisant le nombre de trajets et ainsi l'empreinte carbone associée à ces déplacements.

En effet, les déplacements domicile-travail représentent **18,4 %** de nos émissions de carbone, soit 284.1 tCO_2e sur l'exercice fiscal FY25.

Répartition des principaux modes de travail des salarié·e·s :

Distantiel +

3 jours de télétravail par semaine ou plus (cas exceptionnels)

35%

Mixte

2 jours de télétravail par semaine

30%

Présentiel +

1 jours de télétravail par semaine ou 100% présentiel

35%

Bien que la réduction de l'impact carbone lié aux déplacements soit essentielle, il est important de noter que persiste l'impact carbone numérique lié au télétravail. C'est pourquoi, comme mentionné précédemment, nous essayons de mettre en œuvre diverses actions pour maîtriser notre empreinte numérique. Nous encourageons l'utilisation responsable des outils numériques et sensibilisons nos équipes à adopter des pratiques écoresponsables, telles que l'optimisation du stockage des courriels, et la gestion efficace des données.

En combinant ces efforts, nous espérons non seulement réduire notre impact environnemental global, mais aussi inspirer nos collaborateurs et collaboratrices à adopter des comportements plus durables au quotidien.

Sensibiliser et prévenir

La Fresque du Climat

Fidèle à l'ambition annoncée dans le rapport précédent, l'année 2025 a marqué le lancement de l'atelier Fresque du Climat, intégré comme l'outil pédagogique pour aborder les mécanismes du changement climatique. Conçu sur la base des données scientifiques du GIEC, cet atelier collaboratif a permis d'offrir à nos équipes une vision claire des enjeux environnementaux.

L'objectif initial pour 2025 était de **sensibiliser au moins 25% des effectifs**. Ce jalon a été non seulement atteint, mais largement dépassé : au 31 décembre 2025, **52% des collaborateur·ice·s ont suivi la formation Fresque du Climat**. Ce taux élevé témoigne du fort engagement des équipes et de la pertinence de l'outil. Fort de ce succès, l'entreprise maintient son objectif d'une sensibilisation à 100% des fulllers d'ici 2027.

Pour mesurer l'efficacité et la réception de cette formation, un sondage a été mené auprès des participants, recueillant 116 réponses. Les résultats confirment l'accueil très positif de l'initiative.

Concernant l'évaluation globale de l'atelier :

87% ont jugé l'atelier **"très bien"** ou **"excellent"**

87 %

93 %

93 % ont trouvé l'atelier **"intéressant"** ou " **très intéressant"**

96 % ont dit de l'atelier qu'il était **"engageant"** ou **"très engageant"**

96 %

86 %

86% estiment qu'il leur a permis de **"mieux comprendre les enjeux du changement climatique"**

93% disent avoir **"découvert de nouvelles informations sur le climat"**

93 %

84 % des participants ont identifiés **des actions à mettre en oeuvre dans leur quotidien professionnel ou personnel**. Ce résultat prouve que l'atelier a réussi à créer un lien direct entre la compréhension théorique et le passage à l'action.

De plus, l'atelier a démontré sa capacité à convaincre au-delà des attentes, comme l'illustre ce commentaire :

« Pour moi au départ ce n'était pas évident de consacrer une demi-journée entière à un sujet "non professionnel" dans une période très chargée, mais j'ai beaucoup apprécié l'animation faite par Clara (notre collaboratrice en charge de l'animation de l'atelier), j'ai appris des choses et j'en ressors avec une meilleure prise en compte des impacts et de la façon de mieux contribuer à l'effort collectif. »

L'analyse des retours du sondage, y compris les quelques remarques moins favorables, guide nos améliorations. Nous étudions notamment la possibilité d'intégrer des notions spécifiques à notre domaine d'activité, le numérique, afin d'adapter les contenus des futures sessions.

Reporting RSE

En 2025, nous avons formalisé la mise en place d'indicateurs de performance clés (KPI) spécifiques à la RSE, permettant un meilleur suivi global de notre stratégie. Ces KPI couvrent plusieurs aspects comme le nombre d'actions sociétales et environnementales réalisées, le nombre de sensibilisations RSE, les actions pour les femmes dans la Tech, le pourcentage de salarié·e·s femmes, le pourcentage de collaborateur·ice·s formé·e·s à la Fresque du Climat ou encore la note Great Place to Work. Cependant, sur le volet environnemental, nous avons identifié le reporting comme un axe d'amélioration prioritaire.

L'objectif à venir est de disposer d'un suivi plus fin de nos consommations (notamment énergétiques) et de notre production de déchets. Nous allons donc travailler à mieux tracer ces données.

Mieux suivre nos consommations nous permettra de les étudier pour les optimiser, limitant ainsi notre impact environnemental. Ce travail sur le reporting nous permettra de faciliter la collecte des données pour nos prochains bilans carbone et d'affiner leur précision pour avoir des résultats toujours plus précis et représentatifs. Ces efforts garantiront la fiabilité de nos données et orienteront nos futures actions.

Réduction des déchets

Dans le but de poursuivre notre effort de réduction des déchets au quotidien, nous maintenons l'objectif de cesser complètement l'utilisation de vaisselle jetable sur tous nos sites au profit de vaisselle réutilisable. Cette démarche prolonge une pratique déjà bien établie, puisque l'ensemble de nos bureaux est déjà équipé de vaisselle durable.

Notre approche pour cette année est d'agir sur la base d'une connaissance précise de notre impact. Nous avons donc planifié de commencer par un bilan précis de l'état actuel et la quantification de nos différents flux de déchets. Ce bilan couvrira les déchets par catégorie (recyclables, non recyclables, numériques, déchets alimentaires, etc.) et sera réalisé au cours du troisième trimestre de l'exercice FY26 (janvier-mars 2026).

Au vu des résultats de cette analyse, nous définirons ensuite les actions les plus ciblées et efficaces pour réduire la quantité de déchets que nous générons.

Agir sur la mobilité douce

Chez fulll, nous avons une vision claire de notre orientation RSE, c'est pourquoi nous avons déjà intégré le thème de la mobilité douce dans notre feuille de route pour l'année FY27 (du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027).

Il est essentiel pour nous d'explorer les actions que fulll peut proposer afin de promouvoir l'utilisation des modes de transport doux (comme la marche, le vélo, etc.) auprès de nos collaborateur·rice·s. Notre objectif est de réduire collectivement nos émissions de carbone. Il est crucial pour chaque entreprise de limiter son impact environnemental, et nous croyons que chaque individu doit pouvoir apporter sa contribution. C'est pourquoi, dans le cadre professionnel, nous souhaitons soutenir nos collaborateurs et collaboratrices et les aider à adopter des comportements plus respectueux de l'environnement grâce aux mobilités douces.

Ensemble, nous pouvons transformer nos habitudes de déplacement en une démarche positive pour notre planète et pour nous-mêmes.

Nous envisageons, par exemple, des événements axés sur la mobilité durable, tels que des journées « sans voiture » ou des ateliers de sensibilisation sur les bienfaits de la marche et du cyclisme.

Favoriser les modes de transport doux tels que la marche ou le vélo est également une excellente façon de combattre la sédentarité qui caractérise nos professions.

Cela contribue ainsi à améliorer la condition physique !

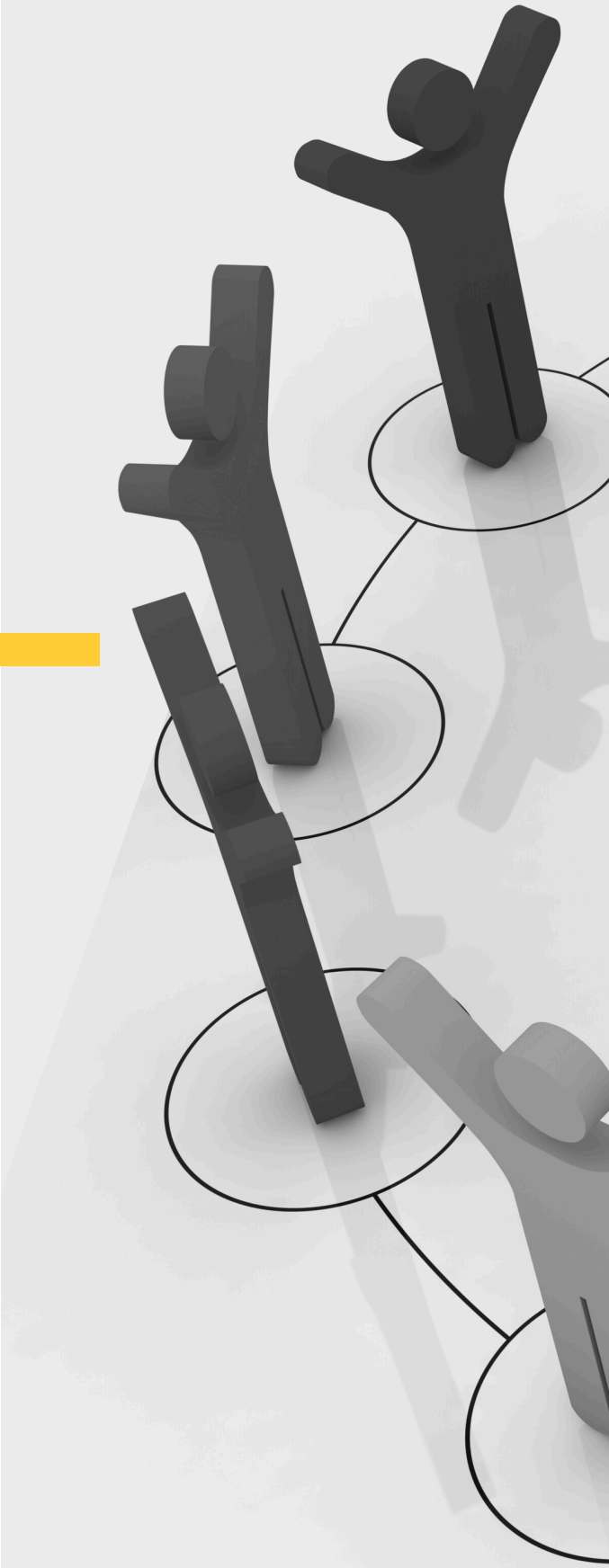
Un engagement qui s'inscrit dans une démarche globale

Ces actions concrètes s'intègrent dans une stratégie RSE plus large, où chaque détail compte. Elles traduisent notre vision : avancer pas à pas, mais de manière constante, pour construire un impact positif durable. Ces gestes, bien que modestes à première vue, s'additionnent pour renforcer notre mission et nos valeurs.

Chez fulll, nous croyons que chaque geste, aussi petit soit-il, peut être porteur de changement. En choisissant des goodies responsables et en recyclant nos matériaux, nous posons des fondations solides pour une entreprise plus engagée et inspirons ceux qui nous entourent à faire de même. Car ce sont les petits pas d'aujourd'hui qui construisent les grands impacts de demain.

Social

Notre impact social en interne et sociétal



fulll

Social

Interne

Social

1/ Diversité et inclusion 48

2/ Politique handicap 49
- Recrutement neuro-inclusif 50
- Semaine du handicap 51

3/ Harcèlement au travail 52
- Charte harcèlement 52
- Référents harcèlement 52

4/ Parité 53
- Les femmes dans la Tech 53

5/ Les projets inclusion 55
- La Semaine des Légendes 55
- Onboarding retour longue absence 56
- Accompagnement des proches aidants 57

6/ S'assurer du bien-être de nos collaborateurs 58
- Great Place to Work 58
- Net Promoter Score Employé (eNPS) 59
- Santé et sécurité 60
- Postes de travail 62
- Prévention des troubles musculo-squelettiques 62
- Télétravail 63
- Droit à la déconnexion 64

7/ Grandir, ensemble ! 65
- La formation chez fulll 65
- Mobilités internes 67
- Séminaire d'équipe 68

Diversité et inclusion

Garantir un cadre de travail où la diversité et l'inclusion est un pilier central est un de nos principal engagement RSE.

Chez fulll, il est important que notre démarche RSE ne se limite pas à la réduction des impacts négatifs, mais d'aller bien plus loin en créant un impact positif pour toutes nos parties prenantes.

Comme mentionné dans notre précédent rapport, nous souhaitons pleinement intégrer l'innovation sociale au cœur de notre démarche RSE afin d'apporter des solutions qui répondent aux grands enjeux sociaux et sociétaux de notre époque.

fulll s'engage à cultiver la diversité et l'inclusion au sein de ses équipes, en valorisant les talents de chacun·e, quelles que soient leurs origines, genres, orientation sexuelle, âge, parcours, etc. En créant un environnement de travail respectueux et équitable, nous renforçons non seulement notre engagement sociétal, mais aussi notre performance collective.

Cette approche axée sur l'innovation sociale et la génération de valeur partagée témoigne de notre engagement à aller au-delà des attentes traditionnelles. Nous aspirons à être un moteur de changement positif, tant dans notre secteur qu'au-delà.

10 RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Politique handicap

Offrir un cadre de travail inclusif et favorable à l'emploi des travailleur·euse·s en situation de handicap est au cœur de nos valeurs et de nos pratiques RH.

Depuis 2023, notre politique en matière de handicap, pilotée par notre Référent·e Handicap, nous permet de construire chaque jour un environnement de travail accessible et équitable pour toutes et tous. Les enjeux de cette politique sont les suivants :

1. **Sensibiliser** — Informer, former et sensibiliser les collaborateur·ice·s au sujet du handicap en milieu professionnel.
2. **Accompagner** — Informer et accompagner les collaborateur·ice·s en situation de handicap.
3. **Recruter** — Recruter et intégrer des nouveaux talents.
4. **Piloter** — Créer des partenariats avec des ESAT et gérer les relations avec les institutions gouvernementales.

Chez fulll, nous nous dévouons à créer un avenir inclusif où chaque talent est valorisé et où les différences sont considérées comme un atout précieux.

Marie, Référente Handicap

> *En tant que Référente Handicap, mon objectif est de construire un environnement où la diversité est célébrée, et où chacun·e peut s'épanouir pleinement dans son poste.*

Recrutement neuro-inclusif

La création d'un parcours de recrutement et d'intégration neuro-inclusif a été une évidence pour fulll. Cela vise à offrir aux talents neuroatypiques (autistes, DYS, TDA/H, etc.), qu'ils soient déjà présents chez fulll ou bien de futurs fulllers, la possibilité de s'épanouir au sein de notre entreprise. C'est en collaboration avec **Autypik**, une société experte dans le recrutement de talents neuroatypiques, que nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives qui ont permis à fulll de développer un processus de recrutement et d'intégration véritablement neuro-inclusif.

Les actions mises en place avec Autypik :

1. **Formation de l'équipe RH** au recrutement neuro-inclusif.

2. **Sensibilisation pour l'ensemble de nos collaborateur·ice·s** grâce à des webinaires sur la neuroatypie animés par les équipes d'Autypik. Un prochain sera à venir en 2026.

3. **Une formation manager** a été suivi par l'ensemble de notre force managériale afin de les aider à mieux managers les collaborateur·ice·s neuroatypiques.

4. **Coaching pour faciliter l'intégration** des talents neuroatypiques. Un suivi est mis en place la première année avec les coach d'Autypik.

Avoir une diversité de profils au sein de nos équipes, qu'ils soient neurotypiques ou neuroatypiques, constitue un véritable atout. Cela nous offre l'opportunité d'accéder à des perspectives variées, d'enrichir notre créativité et d'innover dans nos méthodes.

Au cours des dernières années, nous avons eu à cœur de témoigner et mettre en avant notre collaboration avec Autypik afin de permettre à d'autres entreprises de découvrir le recrutement neuro-inclusif. Nous avons ainsi partagé notre expérience, mettant en avant les bénéfices d'une approche inclusive et les succès rencontrés grâce à notre collaboration.

En travaillant main dans la main avec des partenaires comme Autypik, nous avons pu développer des programmes adaptés qui favorisent l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, tout en enrichissant notre environnement de travail par la diversité et l'innovation qu'elles apportent. Les retours positifs que nous avons reçus nous encouragent à poursuivre nos efforts et à explorer de nouvelles voies pour rendre fulll encore plus inclusive et accueillante.

Semaine du handicap

Chaque année depuis 2023, nous prenons part à la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** (SEEPH), une initiative qui nous tient à cœur et qui occupe une place essentielle dans notre Mission Handicap. Cette semaine est l'occasion pour nous d'organiser des sensibilisations, quiz et ateliers, où nous mettons en lumière les talents et les compétences des personnes en situation de handicap. Nous souhaitons ainsi informer chacun·e de nos salarié·e·s sur les différents types de handicap et lutter ensemble contre les préjugés.

Harcèlement au travail

Le harcèlement n'a pas sa place chez fulll. Il est essentiel de garantir un environnement de travail sain et respectueux pour l'ensemble de nos collaborateur·ice·s.

Charte harcèlement

Afin de réagir promptement à toute situation de harcèlement nous avons mis en place en 2023 une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes. Chaque signalement est pris en compte avec sérieux et dans la confidentialité.

Par le biais de la sensibilisation, nous renforçons notre engagement à éradiquer toute forme de harcèlement et à promouvoir un climat de travail positif et inclusif.

Référents harcèlement

Deux référent·e·s ont été désigné·e·s pour combattre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes. Ce duo est constitué d'un·e membre du CSE et d'un·e membre de l'équipe des Ressources Humaines.

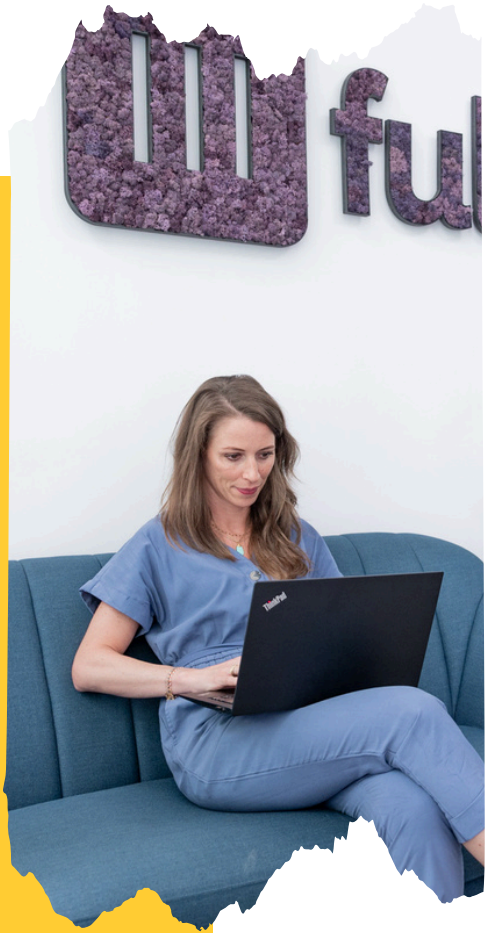
Leur mission est de soutenir et d'informer les employé·e·s victimes de harcèlement, tout en assurant une confidentialité absolue.

Parité

L'égalité professionnelle fait partie intégrante de la politique mise en place par notre équipe Ressource Humaines. Pour l'année 2024, l'index Femmes/Hommes de fulll était de 89 points / 100 :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : 34/40 ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : 35/35 ;
- Le nombre de salarié·e·s augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15 ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10.

Les femmes dans la Tech



Conscients des inégalités de genre présentes dans le secteur de la Tech, dont nous faisons partie, nous souhaitons agir pour lutter contre ces inégalités. En effet, selon l'INSEE seuls 24 % des emplois dans le domaine du numériques sont occupés par des femmes. Chez fulll 32,61% de nos effectifs sont féminins, un ratio proportionnel aux valeurs du marché.

C'est pour cela qu'il nous paraît nécessaire de lutter contre les stéréotypes et de permettre aux femmes de découvrir les métiers du numérique.

Social Builder
mixité & numérique

Afin d'accélérer notre impact dans ce domaine, nous avons choisi de nous associer à **Social Builder** à la fin de l'année 2025. Cette association a pour mission de révéler les talents féminins et de les accompagner vers les métiers du numérique.

Nos actions se déploieront en collaboration avec Social Builder sur l'année 2026. Elles viseront notamment à sensibiliser les jeunes générations, à faire découvrir nos métiers à des profils de femmes variées (femmes en reconversion, à la recherche d'un emploi, étudiantes, etc.) et à mettre en valeur les femmes qui occupent des métiers de la Tech chez fulll.

Ce partenariat transformera ainsi l'objectif de l'année précédente en une série d'actions concrètes (notamment mentorat, formation des mentors, participation à l'animation d'ateliers et de bootcamps…).

fulll s'engage pour plus de mixité dans le secteur de la Tech.

Les projets inclusion : faisons le bilan

L'intégration de nouvelles initiatives sociales chaque année constitue un pilier essentiel de notre démarche RSE. Pour la période 2025-2026, nous avons identifié trois axes sur lesquels nous souhaitions réformer nos actions :

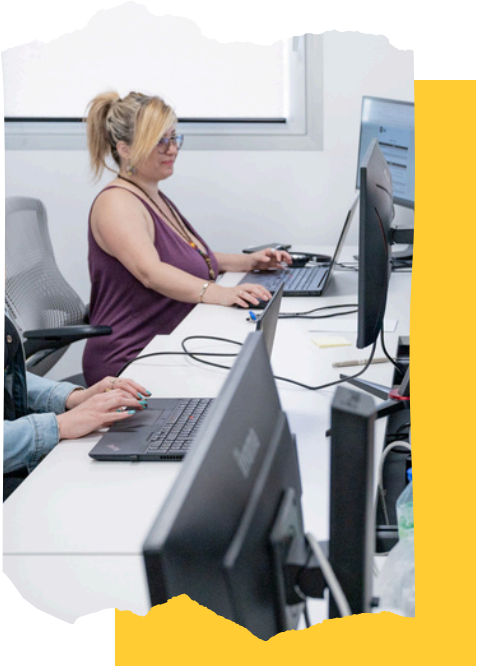
- Mettre en valeur et reconnaître la fidélité de nos collaborateur·ice·s de longue date ;
- Optimiser notre processus de retour après de longues absences ;
- Mettre en place des actions pour faciliter le quotidien des salarié·e·s proches aidants .

Notre objectif est de proposer des solutions efficaces pour répondre à ces problématiques, qui nous semblent centrales chez fulll. Nous vous invitons donc à faire le point sur les évolutions liées à ces sujets en 2025.

La Semaine des Légendes

Chez fulll, nous sommes convaincus que l'expérience et le savoir-faire de nos collaborateur·ice·s sont des atouts précieux pour mener à bien notre transformation.

Mettre en lumière les parcours de ceux qui ont une longue ancienneté au sein de notre entreprise est non seulement une manière de reconnaître leur contribution, mais aussi un moyen de construire l'avenir en s'appuyant sur les fondations solides qu'ils ont contribué à bâtir.



Les collaborateur·ice·s de longue date incarnent l'histoire et les valeurs de fulll. Leur engagement, leur connaissance approfondie de l'entreprise et leur expertise métier jouent un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et la continuité de notre culture d'entreprise.

Pour les remercier, nous avons mis en place La Semaine des Légendes en février 2025, une semaine pour mettre à l'honneur les profils de nos collaborateurs et collaboratrices de longue date, offrant à chacun·e la possibilité de les découvrir davantage à travers des interviews vidéo de divers formats et des portraits visuels.

10 **fulllers mis en avant**

3 **Interviews**

4 **Portraits**

Onboarding retour longue absence

Nous croyons fermement que chaque collaborateur·ice, quel que soit son parcours ou les interruptions qu'il/elle/iel peut connaître, reste une richesse pour l'entreprise. Accueillir et accompagner le retour des collaborateur·ice·s après une longue absence est une opportunité non seulement de les réintégrer dans nos équipes, mais aussi de les reconnecter à nos valeurs et à notre projet collectif.

Ce retour après une absence prolongée (qu'elle soit liée à un congé parental, un arrêt maladie, un congé sabbatique ou toute autre raison) peut s'accompagner de doutes ou d'appréhensions pour le/la collaborateur·ice. Chez fulll, nous mettons en place un environnement bienveillant et inclusif pour faciliter cette transition.

Cela inclut :

- Un accueil personnalisé dès le premier jour pour marquer l'importance de son retour.

- Des entretiens individuels pour comprendre ses besoins, ses attentes et l'état d'esprit dans lequel il revient.

Accompagnement des proches aidants

Nous reconnaissons que la vie professionnelle et personnelle de nos collaborateur·ice·s est indissociable. Soutenir celles et ceux qui assument des responsabilités en tant que proche aidant – qu'il s'agisse de prendre soin d'un parent, d'un enfant ou d'un proche en situation de dépendance – est pour nous une façon concrète de démontrer notre engagement en faveur de leur bien-être.

Pour cela, nous allons dès le deuxième trimestre de 2026 mettre en place des actions pour identifier les salarié·e·s proches aidant afin de faciliter leur quotidien.

S’assurer du bien-être de nos collaborateur·ice·s

Travailler chez fulll, c'est avant tout évoluer dans un environnement qui privilégie l'épanouissement et le bien-être de tous. Dans le cadre de notre mission, nous nous engageons à offrir un lieu de travail inclusif et stimulant, où chacun de nos collaborateurs et collaboratrices peut s'épanouir pleinement. Pour veiller au respect de cet engagement, nous sommes certifiés Great Place to Work® depuis quatre ans.

Great Place To Work® Certified DÉC 2024 - DÉC 2025 FRANCE ™

Le sondage Great Place to Work®, qui nous permet d'évaluer et d'améliorer constamment l’Expérience Collaborateur que nous pouvons proposer à nos salarié·e·s. Nous aspirons à favoriser un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée. En valorisant la diversité et l'innovation, nous construisons ensemble un avenir prometteur, où chaque voix compte et chaque contribution est précieuse. À l’issue de l’enquête, chaque fin d’année, un plan d’action faisant suite à cette enquête RH est partagé avec les collaborateurs et collaboratrices.

67 %

Perception globale

“Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler.”

65 %

Au Trust Index®

8 ACCÈS À DES EMPLOIS DÉCENTS

Net Promoter Score Employé (eNPS)

Assurer une expérience enrichissante pour nos collaborateurs et collaboratrices est une priorité chez fulll. C'est pourquoi il nous a semblé nécessaire de pouvoir recueillir plus régulièrement l'avis de nos salarié·e·s. Nous avons pour cela instauré un sondage eNPS (Employee Net Promoter Score). Ce sondage mensuel et anonyme permet à nos salarié·e·s d'exprimer librement leurs ressentis.

Le fonctionnement de l'eNPS repose sur un principe simple : mesurer la propension de nos employé·e·s à recommander leur lieu de travail à d'autres. Cette méthode nous permet de recueillir des retours réguliers au niveau global, ainsi qu'un eNPS d'équipe (sous réserve d'un nombre de participants suffisant pour garantir l'anonymat, ce qui signifie que toutes les équipes ne sont pas concernées).. . L'enquête permet d'identifier rapidement les domaines nécessitant des améliorations grâce aux commentaires anonymes que peuvent laisser les participant·e·s au sondage.

- **Pour une transparence renforcée**

Chaque mois, dans un souci de transparence, nous partageons les résultats avec notre communauté de managers. Cela leur permet de communiquer ces informations à leurs équipes.

- **Plans d'action ciblés**

Des plans d'action ont été élaborés par l'équipe des ressources humaines en collaboration avec le CSE, afin d'identifier et de soutenir les équipes dont l'eNPS reste faible pendant plusieurs mois.

- **Un outil pour l'amélioration continue**

Pour nous, l'implémentation de l'eNPS renforce notre engagement envers l'amélioration continue, dépassant ainsi les enquêtes traditionnelles telles que celles de Great Place to Work.

Santé et sécurité

La sécurité de nos collaborateur·ice·s est une priorité constante qui se traduit par un investissement soutenu dans la formation aux gestes de premiers secours et aux procédures d'urgence. À la fin du mois de décembre 2025, nos indicateurs témoignent d'une couverture solide sur l'ensemble de nos sites.

Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Nous comptons actuellement 33 collaborateur·ice·s formé·e·s au sauvetage et secourisme du travail. Afin de renforcer ce maillage, une nouvelle session de formation est programmée pour avril 2026 pour 10 collaborateur·ice·s supplémentaires, portant ainsi le total à 43 SST.

La répartition par site illustre notre volonté d'assurer une présence de secouristes équilibrée :

- **Saint-Étienne-du-Rouvray** : 20 % des effectifs sont SST (38 % de femmes / 62 % d'hommes).
- **Aix-en-Provence** : 14 % des effectifs sont SST (31 % de femmes / 69 % d'hommes).
- **Lyon** : 17 % des effectifs sont ou seront SST à l'issue des prochaines formations (59 % de femmes / 41 % d'hommes).

Évacuation et Risque Incendie

La prévention des risques d'incendie repose sur une équipe de 45 collaborateur·ice·s déjà formé·e·s à l'évacuation. Avec 6 formations complémentaires prévues en mars 2026, 51 chargé·e·s d'évacuation seront opérationnels, dont 6 responsables d'évacuation (soit 2 par site).

- **Saint-Étienne-du-Rouvray** : 45 % des collaborateur·ice·s sont formé·e·s à l'évacuation, dont 89 % maîtrisent la manipulation des extincteurs.
- **Aix-en-Provence** : 20 % des collaborateur·ice·s sont formé·e·s. La maîtrise des extincteurs, actuellement à 67 %, atteindra 100 % en mars 2026.
- **Lyon** : 9 % des collaborateur·ice·s sont formé·e·s, dont 73 % à la manipulation des extincteurs.

Habilitation Électrique

Pour garantir la sécurité de nos infrastructures informatiques et de ceux qui les manipulent, chaque site dispose d'un référent Local IT. En 2025, l'intégralité de ces référents (3 collaborateur·ice·s) a obtenu ou renouvelé son habilitation électrique, assurant ainsi une conformité et une sécurité optimale de nos installations.

Postes de travail

Proposer un environnement de travail décent est fondamental pour garantir le bien-être de tous et toutes. En raison de la nature sédentaire de notre activité, il est essentiel de réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Nous offrons des sièges ajustables, comprenant des accoudoirs réglables en hauteur et largeur, un réglage de la pression du dossier et de la profondeur d'assise, afin d'améliorer le confort au travail. Afin de faciliter le quotidien de nos salarié·e·s dont la condition médicale rend le travail sédentaire douloureux, du matériel ergonomique supplémentaire est également mis à leur disposition sous avis médical.

Prévention des troubles musculo-squelettiques

La santé et le bien-être des collaborateur·ice·s constituent un pilier fondamental de notre stratégie QVT. fulll a mis en place en 2025 des sessions sportives hebdomadaires pour lutter proactivement contre les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) liés notamment au travail sur écran et aux postures sédentaires.

Tous les mardis, un cours de sport est organisé sur trois des sites de l'entreprise (Lyon, Aix et Rouen). Ces sessions, d'une durée d'une heure, sont encadrées par un coach sportif professionnel et sont accessibles aux collaborateurs et collaboratrices sur le temps de la pause méridienne.

Chaque semaine, une quinzaine de participant·e·s (sur chaque site) bénéficient ainsi d'un moment dédié à l'activité physique et au renforcement musculaire ciblé.

En plus de la réduction des risques de TMS, ces sessions partagées apportent d'autres bénéfices. Ces moments partagés renforcent la proximité entre les collaborateur·ice·s et le sentiment d'être intégré, ce qui contribue activement au bien-être général et à la cohésion interne.

Télétravail

Une organisation de travail flexible contribue à construire un environnement de travail plus inclusif et équitable, où chacun·e peut s'épanouir et donner le meilleur de lui-même. C'est pourquoi chez fulll nous avons adopté une charte télétravail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour garantir que la charte de télétravail réponde aux besoins de nos collaborateurs et collaboratrices, nous avons établi un Comité Télétravail. Ainsi, les employé·e·s qui ont souhaité prendre part au comité ont la possibilité de partager leurs expériences, suggestions et préoccupations, assurant que les politiques mises en place soient réellement adaptées à leurs attentes et réalités quotidiennes. Ce comité se réunit régulièrement pour évaluer l'efficacité des mesures en place et proposer des améliorations continues.

Cela encourage une communication ouverte et transparente, en effet, cette approche participative permet d'identifier rapidement les défis potentiels et d'y répondre de manière proactive, garantissant ainsi un environnement de travail harmonieux et productif pour toutes et tous.

La mise en place de notre charte de télétravail nous a permis de structurer et d'encadrer le travail à distance de manière responsable. Cette charte définit les droits et obligations des collaborateur·ice·s et de fulll, tout en garantissant l'équité d'accès, la sécurité et des conditions de travail adaptées. En favorisant un climat de confiance et en prévenant les risques psychosociaux ou ergonomiques, la charte contribue à un équilibre entre performance et bien-être des équipes.

Au-delà du bien-être des employé·e·s, les trajets domicile-travail sont une source importante d'émissions de carbone qui nuisent à notre planète. En diminuant ces déplacements, nous pouvons considérablement réduire nos émissions de CO2.

Droit à la déconnexion

Permettre à nos collaborateur·ice·s de préserver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est fondamental. Nous sommes particulièrement vigilants aux risques de surconnexion, de stress et d'épuisement. Un dispositif d'aide à la déconnexion peut être mis en place pour assister nos collaborateurs et collaboratrices qui en ressentent le besoin.

Grandir, ensemble !

fulll accorde une importance primordiale à l'intégration et à la formation de ses employé·e·s tout au long de leur carrière. L'année 2025 a marqué un tournant stratégique pour la formation chez fulll, avec l'instauration d'une politique de formation visant à garantir une meilleure cohérence. Cette initiative vise à renforcer les compétences et à encourager le développement personnel et professionnel de chacun.

La formation chez fulll

01

Plan de formation annuel

Un plan de formation est élaboré chaque année pour aligner les besoins de formation opérationnels des collaborateur·ice·s et les enjeux stratégiques de fulll.

02

fulll Academy interne

La création d'une plateforme interne consacrée à l'apprentissage est un projet ambitieux sur lequel notre Chargée de Formation travaille pour l'année 2026.

03

E-learning en autonomie

Pour encourager l'apprentissage autonome, fulll utilise la plateforme Edflex, permettant ainsi aux salarié·e·s de suivre des formations en ligne selon leurs besoins.

04

Formation manager

Accompagner nos managers est d'une importance capitale pour nous. Chez fulll, chaque nouveau manager participe à un parcours de formation dédié, conçu pour renforcer leurs compétences en leadership et en gestion d'équipe.

05 Starter Day

Les nouveaux fulllers sont invités à participer à un séminaire d'intégration dans les mois qui suivent leur arrivée. C'est l'occasion de s'immerger dans les valeurs de fulll et de rencontrer les fulllers des autres sites.

06 Parcours carrière

Pour permettre à nos collaborateur·ice·s de progresser et de se développer tout au long de leur carrière chez fulll, des parcours de carrière sont élaborés afin de faciliter leur évolution.

07 AFEST

Dans le cadre de la fulll Academy interne, nous mettons en place des programmes d'Action de formation en situation de travail. Actuellement, deux parcours AFEST sont déjà en cours d'élaboration.

La formation chez fulll, c'est un environnement d'apprentissage dynamique qui inspire chaque fulller à atteindre son plein potentiel.

35 **Formations en 2025**

199 **fulllers formé·e·s**

2 090 h **Heures de formation**

Mobilités internes

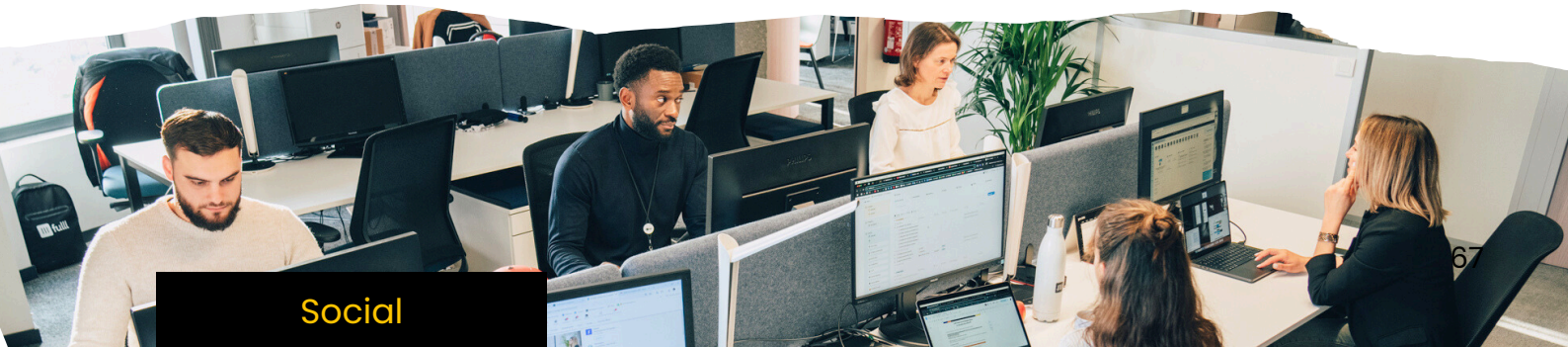
Chez fulll, la mobilité interne est un élément essentiel pour permettre à nos collaborateur·ice·s de s'épanouir et de progresser au sein de l'entreprise. Nous offrons des opportunités d'évolution adaptées à leurs aspirations, tout en proposant un accompagnement personnalisé : planification de carrière, formations spécifiques et accompagnement lors des changements de poste.

Avantages de cette approche :

- **Acquisition de nouvelles compétences** : La mobilité interne favorise le développement personnel.
- **Renforcement de l'engagement** : Valoriser nos talents en interne est essentiel dans notre politique RH.
- **Réponse aux besoins stratégiques** : Permettre à nos talents en interne d'évoluer, c'est avant tout aligner les compétences avec les objectifs de fulll.
- **Encouragement de la transversalité et de la collaboration** : Crée des synergies entre les équipes.

47 mobilités internes en 2025.

En soutenant nos collaborateurs et collaboratrices sur le long terme, nous cultivons une dynamique collective axée sur la réussite et l'innovation.



Séminaire d'équipe

Cadrer et promouvoir l'organisation des séminaires annuels en équipe a constitué un projet RH majeur en 2025. En effet, ces séminaires jouent un rôle essentiel dans la création et le renforcement de notre culture d'entreprise. Ils offrent des occasions de partage et de réflexion collective, tout en permettant à chaque collaborateur·ice de s'approprier nos projets et de participer activement à leur réalisation.

Chez fulll, chaque manager a la possibilité, s'il/elle/iel le souhaite, de rassembler son équipe lors d'un séminaire, afin de rassembler les membres autour d'un projet commun. Ces séminaires d'équipe apportent une dimension plus opérationnelle et personnalisée, en complément du Kick Off annuel qui réunit l'ensemble de l'entreprise.

- **Adapter les objectifs globaux au périmètre de chaque équipe :**

Ces moments offrent l'opportunité de décliner les grandes priorités de l'entreprise en actions concrètes adaptées à chaque fonction ou département.

- **Renforcer la cohésion au sein des équipes**

Ces séminaires favorisent les échanges de proximité, la collaboration et l'alignement autour d'objectifs communs, tout en créant des liens forts entre les membres de l'équipe.

- **Encourager la participation active :**

En travaillant sur des projets spécifiques, les collaborateur·ice·s peuvent proposer des idées, partager des solutions et s'approprier pleinement les enjeux liés à leur rôle.

fulll

Sociétal

Notre impact externe

Sociétal

1/ Recruter autrement ---------- **71**

- Recrutement circulaire ---------- 71
- NobLead : recrutement engagé ---------- 72

2/ S'engager, ensemble ! ---------- **73**

- Courses solidaires ---------- 73
- Mécénat associatif ---------- 74
- Soutenir les actions de nos fulllers ---------- 76

3/ Bureaux du cœur ---------- **77**

Recruter autrement

Le recrutement circulaire

Poursuivre notre engagement avec Huggy, le Recrutement Circulaire est essentiel pour nous chez fulll. Nous voulons contribuer au développement de techniques de recrutement plus positives. C'est pourquoi nous avons adhéré à la charte du Recrutement Circulaire. Ce processus fonctionne par recommandation de candidat·e·s qualifié·e·s auprès d'autres entreprises inscrites sur la plateforme, suite à un processus de recrutement n'ayant pas abouti à une embauche.

Valoriser les talents qui, malheureusement, n'ont pas été sélectionnés ouvre la voie à de nouvelles opportunités pour les candidat·e·s en augmentant leurs chances de trouver une entreprise qui saura répondre à leurs aspirations. Cela permet également à d'autres entités de découvrir des talents qui, autrement, seraient peut-être restés inaperçus.

En travaillant avec Huggy, le Recrutement Circulaire, nous contribuons à transformer le paysage du recrutement et créer un environnement où chaque talent a la chance de s'épanouir.

"La démarche permet de valoriser le travail d'évaluation déjà réalisé par d'autres entreprises et favorise une dynamique de coopération. Côté candidat·e·s, elle permet de mettre en lumière les points importants de leur profil et trouver un emploi plus adapté à leurs aspirations. Le recrutement circulaire crée un système vertueux et plus humain, bénéfique pour tous les acteurs du marché."

Laura, Chargée de Recrutement

NobLead : recrutement engagé

Collaborer avec des entreprises engagées est essentiel pour fulll. C'est pourquoi nous sommes ravis de travailler avec NOBlead pour nos recrutements.

Ce cabinet de **recrutement responsable** s'engage à **reverser 20 % de ses honoraires à une association** pour **chaque recrutement effectué.** Cette démarche donne un nouveau sens au recrutement et s'aligne parfaitement avec nos valeurs.

En choisissant NOBlead, nous soutenons non seulement notre croissance, mais nous participons également à une initiative philanthropique qui a un impact positif sur la société. Ce cabinet partage notre engagement envers la diversité et l'inclusion, veillant à ce que chaque candidat·e soit évalué·e équitablement, sans discrimination et en toute transparence.

Cette collaboration incarne notre vision d'un monde où le succès économique et le progrès social vont de pair.

"Les valeurs de NOBLead et son équipe m'ont particulièrement touchée : on peut tout se dire en toute transparence, et une partie de sa prestation est reversée sous forme de don à l'association choisie par l'entreprise. En 15 ans d'expérience dans le recrutement, c'est la première fois que je vois cela dans un cabinet — et c'est une démarche qui fait réellement la différence."

Joëlle Catheland - DRH

S’engager, ensemble !

Courses solidaires

En 2025, nous avons continué à nous mobiliser contre les cancers féminins, en diversifiant les actions de soutien menées l'année précédente. Le sport a servi de moteur principal à cette mobilisation interne, reliant la santé de nos équipes à la cause collective.

Deux défis distincts ont impliqué la participation des équipes.

En mai 2025, nous avons renouvelé notre engagement auprès de l'association Courir pour Elles, en optant cette fois pour un format de course digitale. Cette adaptation a permis aux collaborateur·ice·s de courir ou de marcher individuellement, tout en contribuant collectivement à l'effort. Cette initiative soutient la lutte contre les cancers féminins par des actions de prévention via l'activité physique, et permet l'accessibilité à des séances d'Activité Physique Adaptée (APA) pour les femmes en soin. La participation totale à cette course a mobilisé 47 fulllers, qui ont parcouru collectivement plus de 300 kilomètres pour soutenir cette cause.

Cet élan a été suivi, en octobre 2025, par l'introduction d'un nouveau défi connecté à l'occasion d'**Octobre Rose** : le challenge "Bouger pour Elles". Ce challenge a encouragé les collaborateur·ice·s à enregistrer leurs activités physiques sur l'ensemble du mois. Ce second événement a mobilisé 49 participants, qui ont transformé leur effort en soutien financier à des associations.

L'organisation de ces deux défis a permis d'assurer une présence solidaire continue sur l'année. Elle témoigne de la volonté de l'entreprise de soutenir durablement ces causes importantes et d'encourager la pratique sportive interne comme facteur d'engagement citoyen.

Mécénat associatif

Soutenir des causes significatives pour nos collaborateur·ice·s et notre entreprise est une initiative précieuse qui renforce notre engagement en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE). En 2024, nos collaborateurs et collaboratrices ont sélectionné des associations qui résonnent avec nos valeurs et celles de notre entreprise. Ce soutien, s'est prolongé tout au long de 2025.

16 associations soutenues → **13** dons financiers **3** actions solidaires

Cette approche participative est essentielle pour assurer que nos actions en RSE soient authentiques et alignées avec les préoccupations de celles et ceux qui composent notre société.

Associations soutenues par le biais du mécénat financier :

Au-delà du mécénat financier, nous avons cherché à impliquer nos collaborateurs et collaboratrices en mettant en œuvre diverses initiatives pour appuyer les associations sélectionnées :

1- Collecte solidaire :

Nous avons mis en place une collecte solidaire de chaussettes et de sous-vêtements au bénéfice de l'association Habitat et Humanisme. Cette organisation accueille des personnes sans-abri et sans domicile fixe, leur offrant une collation, un moment de repos et la possibilité de prendre une douche. Lors de cette initiative, ils fournissent également des sous-vêtements propres aux personnes qu'ils accueillent.

2- Don de tickets restaurants

Grâce à leurs titres restaurants Swile, les salarié·e·s ont la possibilité de faire des dons. Une initiative que nous avons poussée auprès de nos fulllers, offrant ainsi à toutes et tous une opportunité de faire un don associatif, notamment aux Restaurants du Cœur. Les tickets restaurants, habituellement utilisés pour des repas personnels, ont trouvé une nouvelle vocation en devenant un moyen de soutien.

3- Léo rejoint notre kit naissance :

Pour soutenir l'association Léo, qui se consacre à apporter de la lumière dans la vie des enfants atteints de cancer, nous avons choisi d'inclure la peluche officielle de cette association dans une vingtaine de nos kits de naissance. Ces adorables compagnons en peluche offriront réconfort aux enfants de nos salarié·e·s, tout en contribuant à aider à financer les actions de l'association.

Soutenir les actions de nos fulllers

Apporter notre soutien à nos collaborateur·ice·s est important pour nous. Chez fulll, nous croyons fermement que l'innovation naît de la collaboration et de l'engagement collectif.

Nous encourageons activement nos équipes à s'investir dans des causes qui leur tiennent à cœur. Soutenir les initiatives menées par nos collaborateurs et collaboratrices occupe une place importante de notre engagement RSE. En cette année 2025, nous avons eu le plaisir d'apporter notre soutien à Maxime lors du **Green Code Challenge** les 20 et 21 mai 2025.

Maxime, qu'est-ce que le Green code Challenge ?

"Le Green Code Challenge est un événement unique qui rassemble des développeur·euse·s de toute la France et de nombreuses entreprises, grandes et moyennes, autour d'un hackathon en équipe. Le but est de travailler ensemble pour concevoir des outils open-source d'analyse de code, capables de repérer les mauvaises pratiques ayant un impact sur l'environnement." ✅

Maxime - Architecte

Une expérience enrichissante qui a permis à Maxime de transmettre à ses collègues les bonnes pratiques acquises lors de ce défi, afin de partager et de mettre en valeur son engagement.

Bureaux du cœur

Chez fulll, nous croyons fermement que chaque geste compte, c'est dans cet esprit que nous avons mis en place l'initiative proposée par les Bureaux du Cœur.

L'idée derrière l'initiative proposée par les Bureaux du Cœur est simple mais puissante : **utiliser les locaux professionnels inoccupés pour accueillir une personne en situation d'urgence**. En effet, nos locaux ne sont occupés qu'environ 30 % du temps, laissant une grande partie de nos espaces vides la nuit et le week-end.

Les Bureaux du Cœur offrent une solution au problème du mal-logement en permettant la mise en relation entre notre entreprise, une association partenaire, et une personne dans le besoin d'un logement.

Depuis avril 2025, nous avons le plaisir d'accueillir notre premier·ère invité·e du cœur dans nos locaux à Lyon.

En ouvrant nos portes à ceux qui en ont besoin pour des séjours de trois à six mois, nous offrons à des personnes en situation de précarité l'accès à un logement décent. Cela peut inclure : des étudiants rencontrant des difficultés financières, des femmes victimes de violences conjugales, des personnes en parcours d'insertion professionnelle.

Cette initiative a contribué à sensibiliser nos collaborateur·ice·s et à combattre les stéréotypes liés à la vie dans la rue.

Notre objectif est de lancer les Bureaux du Cœur dans nos locaux de Rouen, afin d'accroître encore davantage l'impact de cette initiative.

Mettre en place les Bureaux du Cœur, c'est une opportunité d'apporter un changement positif. Par cette action, nous espérons inspirer d'autres entreprises à rejoindre ce mouvement.

Glossaire

ADEME
Agence de la transition écologique est responsable de la mise en œuvre des politiques publiques en matière de transition énergétique et écologique.

AWS
Amazon Web Services est la plateforme cloud qui héberge la plateforme d'applications de fulll.

Bilan Carbone
Outil de mesure et d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre générées par les activités d'une organisation. Il permet d'identifier les principales sources d'émission et de mettre en place des stratégies de réduction.

Changement climatique
Désigne les variations à long terme de la température et des modèles météorologiques. Il peut s'agir de variations naturelles, dues par exemple à celles du cycle solaire ou à des éruptions volcaniques massives.

Effet de serre
Est un phénomène naturel par lequel certains gaz présents dans l'atmosphère terrestre, appelés Gaz à Effet de Serre (GES), piègent une partie de la chaleur émise par la Terre (rayonnement infrarouge) et la renvoient vers sa surface. Ceci permet de maintenir une température moyenne propice à la vie sur Terre (environ 15°C au lieu de -18°C sans cet effet).

Equivalent CO2 (CO2e)
Est une mesure métrique utilisée pour comparer les émissions de divers gaz à effet de serre sur la base de leur potentiel de réchauffement global (PRG) , en convertissant les quantités des divers gaz émis en la quantité équivalente de dioxyde de carbone ayant le même potentiel de réchauffement planétaire.

Empreinte carbone
Est un indicateur qui vise à mesurer l'impact d'une activité sur l'environnement, et plus particulièrement les émissions de gaz à effet de serre liées à cette activité. Elle peut s'appliquer à une personne (selon son mode de vie), à des ménages, à une entreprise (selon ses activités), un territoire, ou encore à des produits.

Fresque du climat
Atelier collaboratif et ludique qui vise à sensibiliser les participants aux enjeux du changement climatique. Basée sur les données scientifiques du GIEC

fulllers
Nom utilisé pour nommer les collaborateur·ice·s au sein de l'entité fulll.

Fiscal Year (FY)
Chez fulll l'année fiscale se réfère à la période du 1 juillet au 30 juin.
Par exemple l'année fiscale FY25 correspond au 1er juillet 2024-30 juin 2025.

Gaz à Effet de Serre (GES)
Gaz (dioxyde de carbone, méthane, ozone…) présents dans l'atmosphère, qui absorbent le rayonnement infrarouge et contribuent à l'effet de serre.

GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat)
Est un organisme intergouvernemental chargé d'évaluer l'ampleur, les causes et les conséquences du changement climatique en cours. Les évaluations du GIEC sont fondées sur les publications scientifiques et techniques, dont les auteurs du GIEC opèrent une synthèse critique. Elles sont publiées sous la forme de rapports synthétiques ou portant sur un aspect particulier du changement climatique.

Great Place to Work
Évalue la qualité de l'environnement de travail à travers des enquêtes auprès des employés, mesurant la confiance, la fierté et la convivialité au sein de l'organisation.

INSEE
L'Institut national de la statistique et des études économiques collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises.

ISO (Organisation Internationale de Normalisation)
Est une organisation non gouvernementale internationale qui élabore et publie des normes internationales volontaires. Ces normes sont des référentiels reconnus mondialement qui fournissent des exigences, spécifications, lignes directrices ou caractéristiques pour assurer que des matériaux, produits, processus et services sont adaptés à leur usage.

Net Promoter Score
Indicateur qui mesure la satisfaction et la fidélité des employés au sein d'une organisation. Inspiré du Net Promoter Score (NPS), utilisé pour évaluer la satisfaction des client·e·s, l'eNPS. Les réponses se classent sur une échelle de 0 à 10, où les scores de 0 à 6 indiquent des détracteurs, ceux de 7 à 8 des passifs, et ceux de 9 à 10 des promoteurs.

ODD (Objectifs de Développement Durable)
Désigne 17 objectifs, adoptés par les Nations Unies, visant à résoudre les défis mondiaux comme la pauvreté, l'inégalité et le changement climatique d'ici 2030. De nombreuses entreprises alignent leur stratégie RSE sur ces ODD.
Voir Annexe

QVT (Qualité de Vie au Travail)
Désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salarié·e·s et la performance globale des entreprises. Elle porte notamment sur la problématique de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprise)
ou RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations)
Est la contribution volontaire des entreprises au développement durable. Cela inclut l'intégration des préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes.

Annexes : ODD

Les Objectifs de développement durable (ODD) ont été adoptés par l'Organisation des Nations unies.

Ils constituent l'Agenda 2030, qui associe à chaque objectif des cibles à atteindre à l'horizon 2030, en vue *"d'éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous"*.

Voici la liste des 17 ODD :

ODD1 : Pas de pauvreté
Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.

ODD2 : Faim "zéro"
Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable.

ODD3 : Bonne santé et bien-être
Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges.

ODD4 : Éducation de qualité
Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

ODD5 : Égalité entre les sexes
Réaliser l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles.

ODD6 : Eau propre et assainissement

Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.

ODD7 : Energie propre et d'un coût abordable

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

ODD8 : Travail décent et croissance économique

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous et toutes.

ODD9 : Industrie, innovation et infrastructure

Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

ODD10 : Inégalités réduites

Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.

ODD11 : Villes et communautés durables

Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

ODD12 : Consommation et production responsables

Établir des modes de consommation et de production durables.

ODD13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

ODD14 : Vie aquatique

Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.

ODD15 : Vie terrestre

Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres. Promouvoir la gestion durable des forêts, lutte contre la désertification et stopper et inverser la dégradation des terres et la perte de la biodiversité.

ODD16 : Paix, justice et institutions efficaces

Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable. Permettre un accès à la justice pour tous et bâtir des institutions efficaces, redevables et inclusives à tous les niveaux.

ODD17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable.

Annexe : Bilan carbone

Le bilan carbone est un outil de comptabilité environnementale permettant d'évaluer la quantité de Gaz à Effet de Serre (GES) émise dans l'atmosphère par une entité (entreprise, collectivité ou individu) sur une année civile. Cette démarche s'appuie généralement sur la méthodologie développée par l'ADEME (Agence de la Transition Écologique).

L'unité de mesure : le tCO2e

Toutes les émissions ne sont pas composées uniquement de dioxyde de carbone (CO2). Pour simplifier le calcul et permettre la comparaison entre différents gaz (méthane, protoxyde d'azote, gaz fluorés), on utilise une unité commune : la tonne d'équivalent CO2 (tCO2e).
Elle convertit l'impact de chaque gaz sur le réchauffement climatique en une valeur équivalente à celle du CO2.

Les objectifs de la démarche

La réalisation d'un tel inventaire poursuit trois buts principaux :

Quantifier précisément les flux d'énergie et de matières nécessaires au fonctionnement d'une activité.

Identifier les postes les plus émetteurs pour comprendre la dépendance aux énergies fossiles.

Définir des plans de réduction ciblés et mesurer leur efficacité d'une année sur l'autre.

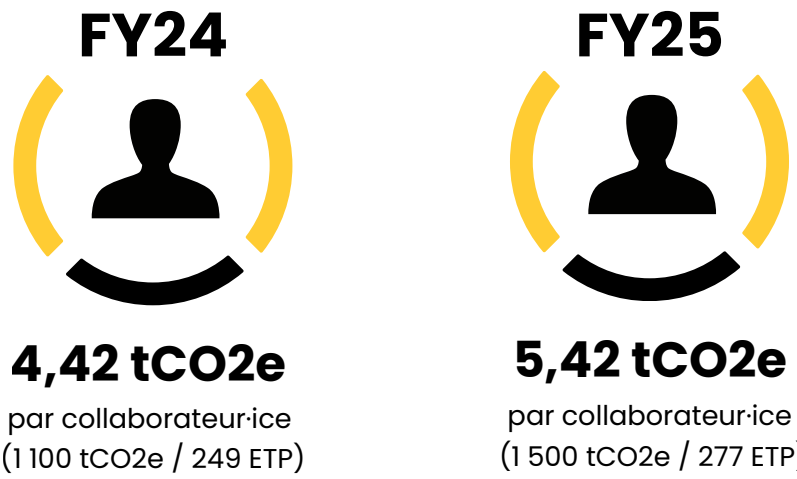
Analyse absolue vs Analyse relative

Pour interpréter les résultats, 2 indicateurs sont généralement utilisés :

1. ***L'empreinte totale (Absolue)*** : Le volume global de tCO2e émis par l'organisation.

1. ***L'intensité carbone (Relative)*** : Le ratio d'émissions ramené à une unité de référence, comme le nombre de collaborateurs (ex: tCO2e/ETP). Cela permet d'évaluer l'efficacité environnementale indépendamment de la croissance de la structure.

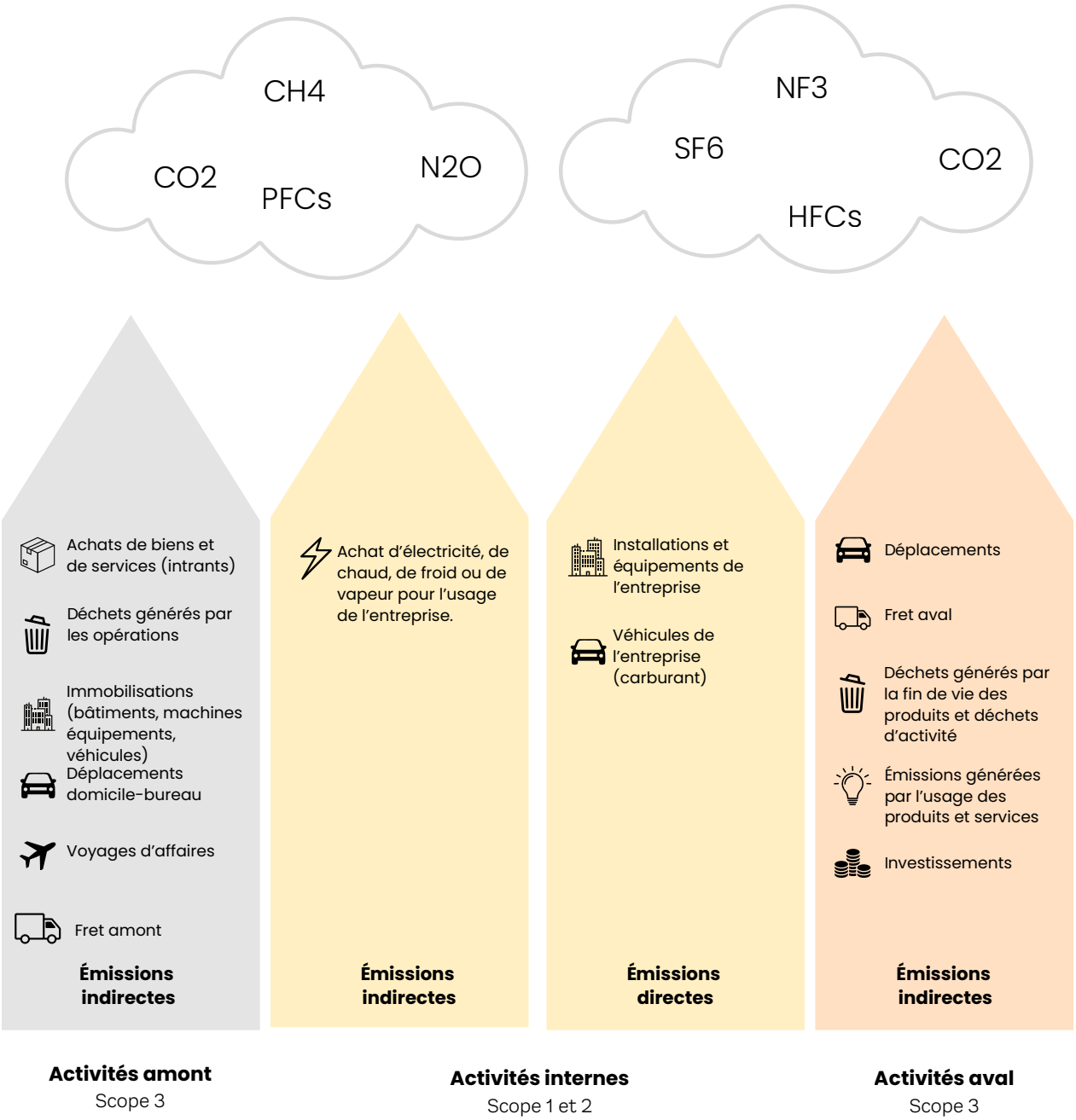
Exemple pour FY24 (juillet 2023 à juin 2024) et FY25 (juillet 2024 à juin 2025) chez fulll :



Méthodologie de calcul :
Le calcul s'effectue en multipliant des données d'activité (kilomètres parcourus, kWh consommés, euros dépensés) par des facteurs d'émission (coefficients issus de bases de données publiques qui indiquent le CO2 généré par chaque unité de mesure).

Le bilan carbone est basé sur la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME qui prend en compte les émissions GES directes et indirectes des scopes 1, 2 et 3 comme illustré sur l'Annexe suivante (Annexe : Scope 1, 2 et 3).

Annexe : Scope 1, 2 et 3



Annexe : liens mentionnés

Page 11 :

- L'Agenda 2030 en France : 17 Objectifs de développement durable. https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable/?

Page 28 :

- Amazon Web Services : *EU businesses that move to AWS Cloud can improve energy efficiency and reduce carbon emissions.* https://www.aboutamazon.eu/news/aws/eu-businesses-that-move-to-aws-cloud-can-improve-energy-efficiency-and-reduce-carbon-emissions

Page 29 :

- Amazon Web Services : Le développement durable chez AWS. https://aws.amazon.com/fr/sustainability/
- Amazon Web Services : AWS Cloud. https://sustainability.aboutamazon.com/products-services/aws-cloud?energyType=true#increasing-efficiency
- Amazon Web Services : Europe - Amazon Sustainability. https://sustainability.aboutamazon.com/global-action/europe

Page 30 :

- Amazon Web Services : Customer Carbon Footprint Tool. https://aws.amazon.com/fr/sustainability/tools/aws-customer-carbon-footprint-tool/

Page 31 :

- Amazon Web Services : AWS Lambda. https://aws.amazon.com/fr/lambda/
- Amazon Web Services : Building Applications with Serverless Architectures. https://aws.amazon.com/fr/lambda/serverless-architectures-learn-more/

Page 32 :

- Digital Clean Up Day : https://digital-cleanup-day.fr/

Page 33 :

- Team for the Planet. https://team-planet.com/fr

Page 37 :

- Article L.3261-2 du Code du travail. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019950566

Page 39 :

- Fresque du climat. https://fresqueduclimat.org/

Page 51 :

- Autypik. https://www.autypik.com/

Page 52 :

- Helloworkplace : « Comment j'ai recruté deux collaborateurs autistes ». https://www.helloworkplace.fr/recrutement-collaborateurs-autistes/

- Têtu Connect. : Plateformes affinitaires : combo gagnant candidats - entreprises. https://www.tetuconnect.com/plateformes-affinitaires-combo-gagnant-candidats-entreprises/
- Autypik : Webinaire # SERI2024 Management Neuro-inclusif témoignages et solutions. https://www.youtube.com/watch?v=dlu0JAZGrtA
- Autypik : Le retour d'expérience de Joëlle, DRH de FULLL. https://www.youtube.com/watch?v=Z3UzrJWSPpk
- France Travail : Recruter des personnes neuro-atypiques, facile avec Autypik ! https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/recherchez-des-candidats/recruter-personne-neuro-atypique.html
- Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : https://www.semaine-emploi-handicap.com/edition-2025-seeph2025

Page 54 :
- INSEE **:** Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable - Emploi, chômage, revenus du travail. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7634470?sommaire=7456956

Page 55 :
- Social Builder : https://www.socialbuilder.org/

Page 59 :
- Great Place to Work®. https://www.greatplacetowork.fr/

Page 72 :
- Huggy : Le Recrutement Circulaire. https://huggy-recrutement.com/le-recrutement-circulaire

Page 73 :
- NOBlead : Le premier cabinet de conseil qui allie expertise métier et impact social. https://www.noblead.fr/

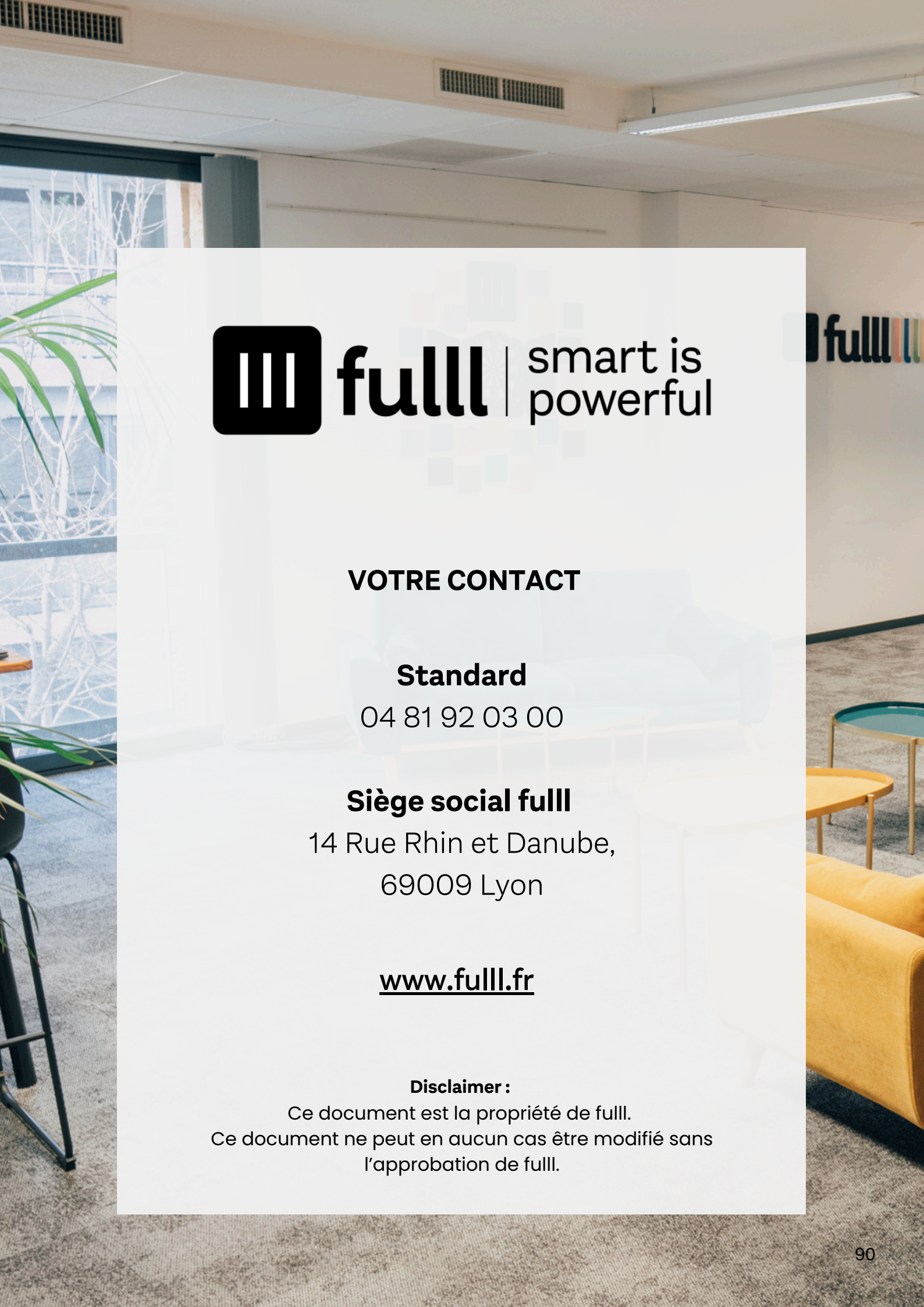
Page 75 :
- Courir pour ELLES. https://www.courirpourelles.com/

Page 76 :
- Habitat et Humanisme. https://www.habitat-humanisme.org/
- Les Restaurants du Cœur. https://www.restosducoeur.org/
- Association Léo. https://www.associationleo83.com/

Page 77 :
- Green Code Challenge. https://green-code-initiative.org/

Page 78 :
- Bureaux du Cœur. https://www.bureauxducoeur.org/

Page 83 :
- Les objectifs de développement durable (ODD) | Ministères Aménagement du territoire Transition écologique. https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/objectifs-developpement-durable-odd
- L'Agenda 2030 en France : 17 Objectifs de développement durable. https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable/?



fulll | smart is powerful

VOTRE CONTACT

Standard
04 81 92 03 00

Siège social fulll
14 Rue Rhin et Danube,
69009 Lyon

www.fulll.fr

Disclaimer :
Ce document est la propriété de fulll.
Ce document ne peut en aucun cas être modifié sans l'approbation de fulll.