



Révision des ESRS : quels impacts pour les entreprises ?



La **révision des European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** s'inscrit dans la dynamique de simplification engagée par la Commission Européenne à travers le paquet Omnibus. Afin de réduire la charge administrative associée à la mise en œuvre de la CSRD, l'EFRAG a publié en novembre 2025 une première proposition de révision des ESRS, complétée par une version révisée de la Commission Européenne en mai 2026.

Les évolutions proposées sont significatives : réduction de plus de 60 % des points de données obligatoires, diminution de plus de 70 % du volume total de la norme, simplification de certaines exigences méthodologiques et introduction de nouvelles flexibilités de reporting. **Selon l'EFRAG, ces mesures pourraient permettre de réduire de plus de 30 % les coûts de reporting supportés par les entreprises.**

Au-delà de ces indicateurs, la révision introduit plusieurs changements structurants, parmi lesquels la suppression des disclosures volontaires (« may disclose »), la simplification de l'analyse de double matérialité, l'extension de certaines dispositions transitoires, l'élargissement des exemptions fondées sur un coût ou un effort excessif, ainsi qu'une réorganisation de l'architecture des normes et un renforcement de leur interopérabilité avec les principaux référentiels internationaux.

Cette étude analyse les impacts de ces évolutions sur les entreprises préparatrices. Elle s'appuie principalement sur la proposition de révision de l'EFRAG, tout en intégrant les principaux ajustements introduits par la Commission Européenne, afin d'évaluer les effets impacts de la réforme sur les exigences de reporting, norme par norme.

CSRD : Comment Omnibus est venu impacter en profondeur le rapport de durabilité, 1 an seulement après la publication de la 1^{ère} vague

Périmètre d'application restreint, méthodologies simplifiées, reporting allégé et niveau d'assurance limité de l'audit maintenu.



	CSRD initiale	CSRD post Omnibus	Impacts
Périmètre d'application	Grandes entreprises qui répondent aux 2 des 3 critères suivants : • Le nombre des salariés > 250 OU • Chiffre d'affaires > 50M € OU • Bilan > 25M €	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises européennes employant plus de 1, 000 salariés ET réalisant un CA annuel net supérieur à 450M € • Entreprises non-européennes réalisant un CA annuel net supérieur à 450M € 	Réduction du périmètre d'application de 50, 000 entreprises à 8,000 ~ 10, 000 entreprises , soit une contraction de 70% à 80% des entreprises ciblées
Date d'application	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{ère} vague - grandes entreprises employant plus de 500 salariés : reporting en 2025 sur l'exercice 2024 • 2^{ème} vague – autres grandes entreprises répondant 2 des 3 critères : reporting en 2026 sur l'exercice 2025 • 3^{ème} vague – PME cotées : reporting en 2027 sur l'exercice 2026 • 4^{ème} vague – sociétés non-EU : reporting en 2029 sur l'exercice 2028 	<ul style="list-style-type: none"> • Report de 2 ans pour la 2^{ème} (de FY2026 à FY2028) et la 3^{ème} vague (de FY2027 à FY2029) • Pas de changement pour la 4^{ème} vague 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises dans la 2^{ème} et la 3^{ème} vague ne sont plus éligibles à l'obligation de reporting CSRD. • Les sociétés non-EU dans la 4^{ème} vague dépassant le nouveau seuil d'application sont tenues de publier le rapport CSRD.
Périmètre de la chaîne de valeur	Les informations à collecter doivent être indépendamment de la taille de l'entreprise dans la chaîne de valeur , lorsque cela est faisable et raisonnable.	Pas d'obligation d'obtenir des informations au-delà du standard VSME dans la chaîne de valeurs auprès des entreprises qui ont moins de 1,000 salariés , l'utilisation de proxy et d'estimations est donc possible.	Un effet de cascade , visant à inciter les entreprises de la chaîne de valeur à renforcer la transparence de leurs pratiques ESG, est affaibli.
Éléments à reporter	<ul style="list-style-type: none"> • 12 normes ESRS applicables pour tous les secteurs d'activités • Standards de reporting sectoriels attendus en 2026 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'approche sectorielle (pas de standard sectoriel à venir) • Proposition de simplification des ESRS 	Une priorité sera donnée aux points de données quantitatifs par rapport aux points de données qualitatifs.
Audit	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance limitée avant 2028 • Assurance raisonnable requise à partir de 2028 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'assurance raisonnable prévue en 2028 → assurance limitée conservée 	Conservation du cadre d'audit existant.

Mandaté par la Commission Européenne dans le cadre de la révision de la CSRD, l'EFRAG a conduit un exercice périlleux de revue des normes ESRS en profondeur

L'EFRAG propose plusieurs leviers de simplification qui conduisent à faire évoluer certaines notions clés de la CSRD. Ces évolutions suscitent des réactions variées lors de la consultation publique.

Focus slides
suivantes



Normes ESRS révisées

L'EFRAG structure sa proposition de révision des ESRS autour de six leviers visant à réduire la charge de reporting, renforcer la lisibilité des normes et améliorer leur opérationnalité

Simplification de la Double Matérialité (DMA) : Clarification de l'analyse de double matérialité et recentrage des exigences sur les enjeux matériels.

Flexibilité dans la préparation du rapport : allègement des exigences relatives au périmètre de reporting, à la chaîne de valeur et aux informations complémentaires.

Ajout de clauses d'omissions : Renforcement des exemptions, mesures transitoires et flexibilités visant à réduire les coûts et difficultés de mise en conformité.

Amélioration de la compréhension, de la clarté et de l'accessibilité des ESRS : Réorganisation et clarification des normes afin d'en faciliter l'interprétation et l'application.

Réorganisation de la structure de reporting : Rationalisation des disclosures afin de limiter les redondances et d'améliorer la cohérence globale du reporting.

Amélioration de l'interopérabilité avec les normes : Renforcement de l'alignement avec les règlements européens et normes internationales afin de faciliter les exercices de reporting multi-standards.

Les propositions de simplification de l'EFRAG conduisent à faire évoluer plusieurs notions structurantes du cadre CSRD, avec des impacts variables selon les thématiques concernées.

Analyse de double matérialité (DMA) : Allègement significatif des exigences relatives à l'analyse de matérialité, avec davantage de flexibilité méthodologique et de possibilités d'omission des informations non matérielles.

Consultation des parties prenantes : La consultation des parties prenantes demeure une source d'information pertinente mais n'est plus considérée comme un prérequis systématique de l'analyse de double matérialité.

Chaîne de valeur (CDV) : Clarification du périmètre de la chaîne de valeur et assouplissement des exigences de collecte de données lorsque l'information n'est pas raisonnablement accessible.

Due Diligence : Recentrage de la due diligence sur les référentiels internationaux et réduction des obligations de reporting directement associées à son exercice.

Les retours des parties prenantes confirment un soutien global aux efforts de simplification, tout en soulevant des réserves sur certaines évolutions des notions clés du cadre CSRD.

Entreprises préparatrices

Investisseurs et utilisateurs de l'information
(gestionnaire d'actifs, associations
d'investisseurs, institutions financières)

Auditeurs & Cabinet de conseil

Associations professionnelles

ONGs et société civile

Les leviers de révision déployés par l'EFRAG ont un impact fort sur l'allégement de la charge de reporting et sa simplification...



Flexibilité dans la préparation du rapport Fort

- **Périmètre du rapport de durabilité :**
 - Possibilité d'omettre une filiale ayant été exclue du périmètre des états financiers tant qu'elle ne représente pas un impact matériel pour le groupe.
 - Clarification que le périmètre couvre les filiales non européennes.
 - Possibilité d'omettre une entreprise acquise / cédée en cours d'année.
- **Informations et données relatives à la chaîne de valeur :**
 - Suppression de la préférence pour les données directes, et possibilité d'utiliser selon la préférence des estimations ou des données collectées directement ou indirectement, et cela y compris pour l'exercice de double matérialité
 - Suppression de l'obligation de collecte/reporting des données auprès des entreprises de la CDV sous les seuils → collecte d'information limitée aux données VSME **(nouveau version Commission Européenne)**
- **Ajout d'informations non matérielles :** il est possible d'ajouter des informations non matérielles utiles à des utilisateurs du rapport de durabilité.
- Possibilité d'ajouter des **résumés et d'utiliser des annexes** pour présenter des informations additionnelles ou non matérielles.
- Renforcement de la **transparence sur les informations supplémentaires publiées** via une **obligation de les identifier** explicitement dans le reporting.
- Clarification de l'attente **d'un reporting plus ciblé et moins générique**, en limitant les informations **standardisées (« boilerplate »)** et les **détails excessifs** susceptibles d'obscurcir l'information matérielle.

Amélioration de la compréhension, de la clarté et de l'accessibilité des ESRS Moyen

- Réorganisation de la structure des ESRS afin de **rapprocher directement les exigences d'application (AR) des exigences de publication (DR) correspondantes** et d'améliorer la lisibilité des normes.
- Recentrage des ARs sur **les seuls éléments méthodologiques obligatoires** afin de clarifier les attentes réglementaires.
- Suppression de **l'ensemble des datapoints volontaires** (« may disclose ») afin de simplifier les obligations de reporting.

Ajout de clauses d'omissions Fort

- **Métriques (omissions sous réserve que l'entreprise mette en œuvre des actions pour améliorer le taux de couverture futur) :**
 - Possibilité d'omettre du calcul de certaines métriques des activités jugées non matérielles
 - A l'exception des données de GES (E1-8) il est possible d'exclure du calcul d'une métrique un périmètre matériel des opérations propres ou de la CDV si la collecte ou l'estimation des données représente une charge trop importante.
 - Possibilité d'omettre du calcul des métriques environnementales (hors changement climatique) les opérations conjointes.
- **Coût de reporting excessif ou injustifié :** il est possible d'utiliser cette exemption pour 1/ identifier certains IROs ; 2/ déterminer une partie de la CDV ; 3/ calculer certaines métriques ; 4/ publier les incidences financières actuelles et escomptées. Cette exemption doit être revue annuellement à la baisse, du fait des actions mises en place pour améliorer l'accès à la donnée.
- **Omission des informations dont la publication est interdite par le droit local**
- **Répétition des informations :** les répétitions doivent être évitées autant que possible et l'utilisation des incorporations par références favorisées.
- **Dispositions transitoires :**
 - ESRS E4 (Biodiversité), S2 (Travailleurs de la CDV), S3 (Communautés affectées) ; une partie des informations relatives aux incidences financières escomptées → **omission possible pour FY 2026**
 - Informations quantitatives concernant les substances préoccupantes (E2-5 Pollution) ; Ajout de cas spécifiques permettant d'omettre les informations quantitatives relatives aux effets financiers lorsque celles-ci ne sont pas identifiables, suffisamment fiables ou raisonnablement accessibles. → **omission possible jusque FY 2029**
 - Une partie des informations de l'ESRS S1 (S1-10 à S1-14)
 - Informations concernant la CDV, si elles ne sont pas disponibles → **omission jusqu'à FY 2026 (nouveau CE)**
- Possibilité de publier **certaines informations quantitatives sous forme de fourchettes** indicatives plutôt que de montants précis afin de tenir compte des incertitudes d'estimation.
- **Exclusion des AUM du reporting et de la DMA (nouveau version Commission Européenne)**

Amélioration de l'interopérabilité avec les normes mondiales Moyen

- Renforcement de l'alignement des ESRS avec **les principes des normes ISSB**, notamment à travers l'approche **d'image fidèle** et l'application **d'un filtre général de matérialité de l'information**.
- Référence explicite aux **guidances sectorielles de l'ISSB** et aux **standards GRI** pour accompagner la préparation des informations spécifiques à l'entité.
- Intégration de certains allègements inspirés des normes ISSB afin de renforcer la cohérence entre référentiels internationaux.
- Alignement du périmètre de reporting des émissions de GES avec **l'approche du contrôle financier du GHG Protocol**, sous réserve de certaines exceptions.
- Obligation complémentaire de publier les émissions **selon l'approche du contrôle opérationnel** lorsque l'approche du contrôle financier ne permet pas de refléter fidèlement les émissions liées aux actifs exploités.
- Renforcement de l'alignement des disclosures **sur la résilience climatique avec IFRS S2** afin d'améliorer la compréhension des analyses de résilience, des incertitudes associées et de la capacité d'adaptation du modèle d'affaires face aux risques climatiques.

Réorganisation de structure de reporting Fort

- Maintien des **exigences générales de publication (GDR)** avec une **réduction** et une simplification des datapoints associés.
- **Suppression de l'obligation de justifier l'absence de politiques, actions ou cibles (PAT)** relatives à un IRO matériel identifié.
- Renforcement de la **flexibilité dans la présentation** des informations générales afin d'éviter les duplications et d'améliorer la lisibilité du reporting.
- Clarification du **caractère proportionné** du niveau de détail attendu sur les PAT et indicateurs, selon la matérialité des IRO et leur importance stratégique.
- **Rationalisation des exigences relatives aux PAT** dans les normes thématiques afin de limiter les redondances avec ESRS 2.
- **Centralisation dans ESRS 2 des disclosures transverses liés à la DMA**, avec suppression des compléments redondants dans les normes thématiques.
- **Maintien de compléments aux DR d'ESRS 2 sur les enjeux climatiques** afin de préciser l'identification des risques climatiques, les analyses de scénarios et la résilience du modèle d'affaires.

Ces leviers viennent revoir en profondeur le cadre structurel et les notions clés de la CSRD en vue de sa simplification



Analyse de double matérialité (DMA)

Fort

- **L'évaluation annuelle de la DMA** n'est plus obligatoire si aucun changement majeur n'a eu lieu durant l'année
- Introduction d'une **définition de la matérialité**.
- **Thématiques et sous thématiques de matérialité** : Rationalisation de la liste des enjeux de durabilité par ESRS, désormais illustrative et réduite à deux niveaux de granularité. L'entreprise doit toujours compléter l'approche avec les thématiques propres à son modèle d'affaires.
- **Méthodologie** : Introduction d'une approche « top-down », « bottom-up » ou combinée de la DMA : nouvelle approche top-down pour laquelle la matérialité des IRO est définie au niveau d'une thématique basée sur une analyse de la stratégie, le modèle d'affaires, les localisations et la chaîne de valeur.
- **Justifications** : L'évaluation de la matérialité peut être justifiée par des sources internes ou externes dont les avis d'experts, l'expérience des pairs, des rapports, ou encore le processus de gestion des risques. L'approche qualitative devient à présent autant valable que l'approche quantitative.
- **Evaluation des impacts** : clarification de la prise en compte des mesures d'atténuation ou de remédiation : toutes les mesures visant à remédier aux impacts négatifs ayant été mises en place en FY-1 sont à prendre en compte dans l'évaluation de la sévérité des impacts négatifs actuels. Les actions mises en place lors de la période actuelle de reporting ne doivent pas être prises en compte. Pour les impacts négatifs potentiels, les mesures de prévention / remédiations effectivement mises en place et réellement susceptibles d'avoir une incidence sur la probabilité et la sévérité de l'impact négatif peuvent être prises en compte.
- **Clarification de la définition d'impact positif** : ceux-ci doivent être le résultat direct des produits/services/modèle d'affaires et ne pas être l'effet de mesures de remédiation/atténuation mises en place par l'entreprise. Ils viennent atténuer/remédier un impact négatif exogène à l'entreprise.
- **Omissions de reporting / Reporting partiel** :
 - Possibilité d'omettre des exigences de publications si celles-ci ne sont pas matérielles bien que la matérialité soit établie au niveau de l'ESRS.
 - Limitation du reporting aux seuls thèmes et sous-thèmes matériels identifiés, sans obligation de couvrir l'ensemble des datapoints du standard thématique concerné

Consultation des parties prenantes

Moyen

- Suppression de la **liste des potentielles parties-prenantes**.
- **Consultation des parties-prenantes** : cela reste un prérequis de l'exercice de due diligence, lorsqu'il existe, mais n'est plus un prérequis de la DMA. Les résultats du processus de consultation doivent néanmoins alimenter a minima la partie matérialité d'impact de la DMA.
- Précision que la **Nature** peut être considérée comme une partie-prenante silencieuse (et intégrée dans le rapport de durabilité au travers des informations disponibles).

Chaîne de valeur (CDV)

Faible

- Précisions concernant le **périmètre des opérations propres** : actifs, dettes, revenus et coûts de l'entreprise et de ses filiales (dans le cas d'un rapport consolidé). Clarification du cas des investissements / participations sociales : à prendre en compte dans la CDV au travers des relations d'affaires.
- **Clarification du cas des actifs loués** : à prendre en compte dans les opérations propres pour le locataire et à prendre en compte dans la CDV pour le bailleur.
- **Clarification du cas des biens intégrés aux avantages sociaux** : à prendre en compte dans la CDV au travers des relations d'affaires.
- **Omission de reporting** :
 - Assouplissement des exigences relatives à la chaîne de valeur, avec possibilité de recourir à des estimations lorsque la collecte directe de données n'est pas faisable ou fiable.
 - Clarification que les métriques obligatoires concernant la CDV sont limitées aux émissions de GES (EI-8)

Due Diligence

Faible

- Simplification des **caractéristiques clés de la Due Diligence** : suppression du lien direct avec le contenu de la CSRD et suppression de l'obligation de publier un index de référence.
- Le processus de due diligence reste défini par les **conventions internationales** (UNGP Business & Human Rights, Lignes directrices OCDE pour les entreprises multinationales)
- Les **résultats du processus de Due diligence** alimentent l'évaluation des impacts négatifs, et non plus de l'ensemble des IRO.

Mais de nombreux débats persistent à propos de la proposition initiale de l'EFRAG et sur la version proposée par la Commission Européenne en mai 2026



Points de discussion

- Certains répondants considèrent que **certains indicateurs environnementaux fondamentaux**, tels que les prélèvements d'eau et les déchets générés, devraient être **publiés systématiquement, indépendamment des conclusions de l'analyse de double matérialité**.
- Certains impacts négatifs potentiels particulièrement sévères devraient être **automatiquement considérés comme matériels**, même lorsque leur probabilité d'occurrence est faible.

- L'accumulation de reliefs, exemptions et phase-ins **pourrait retarder la disponibilité d'informations pertinentes et ralentir l'amélioration progressive** de la qualité des données.
- Les reliefs fondés sur l'«*undue cost or effort*», le manque de ressources ou le recours à des estimations **pourraient conduire à l'exclusion d'informations pourtant matérielles**.
- Volonté **d'encadrer davantage les mécanismes** afin de préserver la transparence et la comparabilité des disclosures.

- Plusieurs acteurs s'inquiètent du **caractère facultatif de l'analyse de scénarios climatiques**, jugée nécessaire à l'évaluation de la résilience des entreprises et à la comparabilité des disclosures.
- Certains répondants appellent à **renforcer la crédibilité des plans de transition**, notamment en limitant **le recours à des scénarios reposant fortement sur les émissions négatives** et en renforçant la transparence sur **l'alignement des activités de lobbying avec les objectifs de transition**.

- Plusieurs répondants craignent que **les assouplissements méthodologiques relatifs aux émissions GES** nuisent à la comparabilité des données climatiques.
- **L'exemption des actifs sous gestion** est contestée, en raison des risques de perte de transparence pour les investisseurs.
- Certains acteurs appellent à **renforcer les disclosures sur les émissions financées et les activités liées aux énergies fossiles** afin de mieux refléter les risques climatiques réels.

- Plusieurs répondants estiment que **l'abandon ou le report des ESRS sectoriels** accroît l'importance des standards génériques **pour refléter correctement les risques et impacts ESG propres** à certains secteurs, notamment les institutions financières.
- Certains acteurs appellent à **intégrer davantage d'exigences sectorielles directement dans les ESRS** génériques afin de compenser l'absence de standards dédiés.

- Certains répondants soulignent l'importance de préserver **l'alignement des ESRS avec les référentiels internationaux de diligence raisonnable** (UNGP, OECD Guidelines, CSDDD).
- Le remplacement de la **notion de direct linkage par celle d'other connection** est perçu comme une source potentielle d'ambiguïté et un risque de divergence par rapport aux standards internationaux existants.

L'opinion d'Ailancy

- Le principe de double matérialité ne fait pas l'objet de contestations majeures. Les discussions portent principalement sur **l'opportunité d'introduire des exceptions ciblées afin de préserver la disponibilité de certaines données jugées essentielles** à l'analyse des risques et à la comparabilité des entreprises.

- Les répondants convergent sur la nécessité d'encadrer les reliefs et mécanismes transitoires afin **qu'ils demeurent des mesures temporaires de simplification**. L'enjeu consiste à préserver la comparabilité et la disponibilité des informations tout en réduisant la charge de reporting.

- **L'analyse de scénarios climatiques devrait demeurer une exigence obligatoire** des ESRS, compte tenu de son rôle central dans l'évaluation des risques climatiques et la comparabilité des trajectoires de transition.

- Le maintien d'exigences homogènes **sur les données climatiques et les actifs sous gestion apparaît nécessaire** pour garantir la comparabilité des disclosures et répondre aux besoins d'analyse des investisseurs.

- En l'absence de standards sectoriels, **un renforcement ciblé des exigences applicables aux secteurs les plus exposés**, notamment les services financiers, apparaît nécessaire afin de préserver la pertinence et l'exhaustivité des informations publiées.

- L'alignement des ESRS avec les référentiels internationaux constitue un facteur clé de cohérence réglementaire et de comparabilité des pratiques de reporting. **Les évolutions terminologiques devraient donc être évaluées au regard de leurs impacts potentiels** sur l'interprétation et l'application des exigences de diligence raisonnable.

Analyse détaillée de la proposition de simplification par l'EFRAG

Méthodologie

- Les versions simplifiées de chaque ESRS sont analysées quantitativement et qualitativement. Ailancy propose une analyse des modifications les plus importantes au niveau de chaque ESRS, ainsi qu'une analyse plus fine des impacts au niveau des Exigences de Publication (DR).
- L'analyse se base sur la version des ESRS simplifiés proposés par l'EFRAG en novembre 2025.
- Les éléments clés de la proposition de la Commission Européenne de mai 2026 ont été pris en compte et sont identifiés **en rouge**.
- Les données statistiques présentées exclues les exigences d'application (AR) afin de présenter une vision plus fidèle des principales modifications.

Nouvelle structure des ESRS : Un renforcement du socle commun autour des Politiques, Actions, Cibles et une simplification des standards thématiques

	E1 – Changement Climatique	E2 - Pollution	E3 - Eau	E4 - Biodiversité	E5 – Economie circulaire	S1 - Employés	S2 – Employés de la CDV	S3 – Communaut és affectées	S4 - Clients	G1 – Conduite des affaires
Socle commun aux ESRS	Politiques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Actions & ressources	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Cibles	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Métriques	✓	✓	✓	✓	✓	Spécifiques à l'entreprise	Spécifiques à l'entreprise	Spécifiques à l'entreprise	Spécifiques à l'entreprise
	Engagement, Canaux, Remédiation					✓	✓	✓	✓	

Exigences de publication spécifiques aux ESRS	ESRS E1	ESRS E2	ESRS E4	ESRS S1	ESRS G1
	<ul style="list-style-type: none"> Plan de transition Analyse des risques et scénarios climatiques Résilience au changement climatique Consommation & mix énergétique Emissions de GES Crédits carbone Prix du carbone interne Incidences financières escomptées <p>Nouveau Supprimé</p>	<ul style="list-style-type: none"> Métriques : Pollution de l'eau, de l'air et des sols Métriques : Substances préoccupantes Incidences financières escomptées 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de transition Incidences financières escomptées 	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques des salariés et des travailleurs Négociations collectives et dialogue social Métriques de diversité Salaires décentés Protection sociale Personnes en handicap Formation et compétences Santé et sécurité Equilibre de vie Rémunération Incidents de discrimination et de droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> Métriques : Corruption et pots de vin Métriques : Influence politique et lobbying Métriques : Pratiques de paiement Gestion des relations avec les fournisseurs (partiellement repris dans Actions) Prévention et détection de la corruption et des pots de vin (partiellement repris dans Actions)

ESRS 2 – Informations générales

Une forte rationalisation de l'ESRS 2 permettant d'éviter les nombreuses redondances du reporting

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS 2 – Informations générales

#	CO	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (incluant le reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnés en un seul CO regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à aux canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET > 50 employés) + suppression de la décomposition par pays (renvoient vers la commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les d'affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par c

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS E1 – Changement climatique

Un fort alignement aux normes IFRS recherché et un allègement du reporting réduisant la capacité des institutions financières à évaluer la crédibilité des plans de transition des entreprises

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DRI (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DRI relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS E1 – Changement climatique

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (résumaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnés en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données concernent des affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

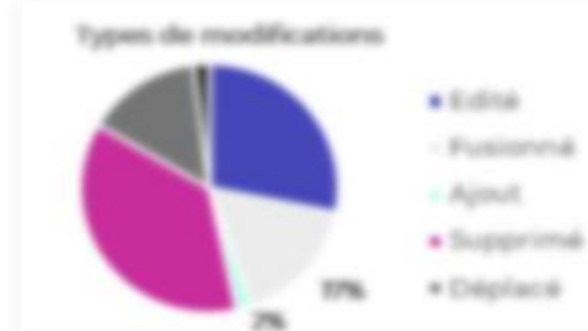
ESRS E2 - Pollution

Une simplification structurelle du reporting pollution avec un risque de perte de comparabilité sur les substances et les émissions

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.

- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.

- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS E2 - Pollution

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (résumé au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnés en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (recours à version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données concernent des affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail des salariés non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

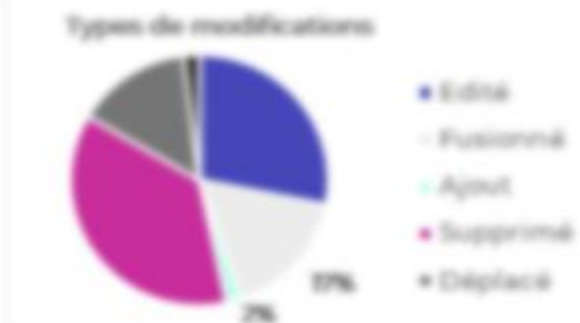
ESRS E3 – Eau

Un allègement du reporting sur l'eau, avec le retrait des ressources marines

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3) :** La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus :** Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative :** La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi :** Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection :** L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.

- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.

- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS E3 – Eau

#	ID	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (résumé au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 3, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnés en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté versus commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données concernent des affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

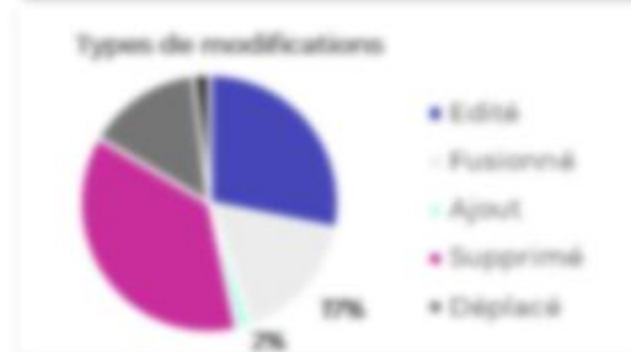
ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes

Rationalisation du niveau de granularité attendu et large suppression des métriques volontaires

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OECDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnés en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données sont pertinentes pour les affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail des salariés non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

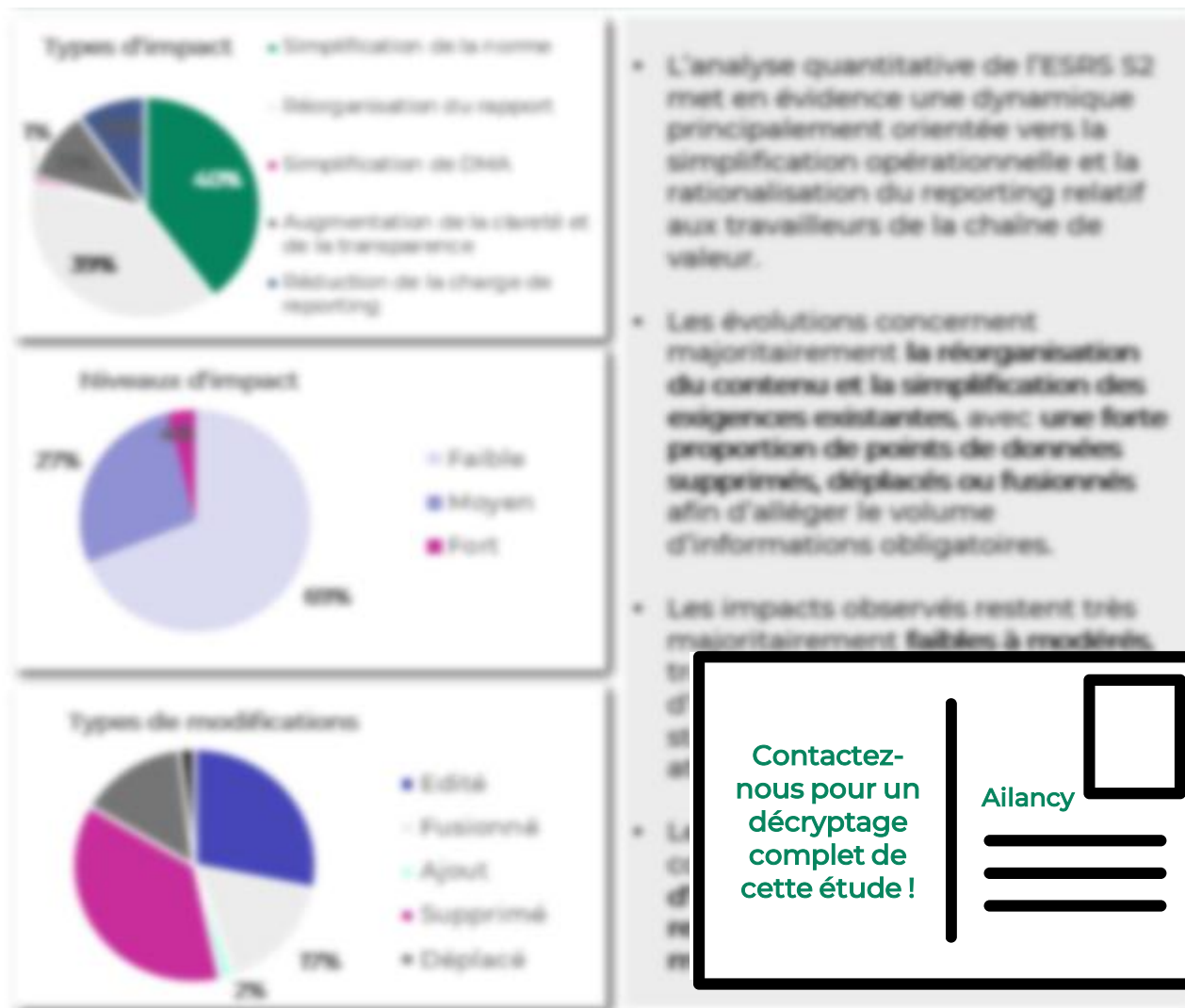
ESRS E5 – Économie circulaire

Simplification du reporting économie circulaire recentré sur les matériaux clés, sans perte des obligations de fond

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DRI (fusion S2-2 / S2-3) :** La fusion des DRI relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus :** Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative :** La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi :** Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection :** L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



ESRS E5 – Économie circulaire

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (résumaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données concernent des affaires de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S1 – Effectifs propres

Simplification forte du reporting autour d'un standard allégé dans sa construction, tout en conservant les informations les plus structurantes de la norme

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3) :** La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus :** Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative :** La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi :** Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection :** L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés, traduisant une logique d'ajustement.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S1 – Effectifs propres (1 / 2)

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
S1-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
S1-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec S1-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre S1-2 et S1-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> S1-2 et S1-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec S1-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
S1-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
S1-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté versus commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
S1-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les non-employés sont des membres d'affaires de l'entreprise.
S1-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien S1-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail des salariés non couverts par des conventions collectives).
S1-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S1 – Effectifs propres (2 / 2)

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
S1-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
S1-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec S1-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre S1-2 et S1-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> S1-2 et S1-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec S1-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
S1-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
S1-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté versus commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des effectifs.
S1-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données concernent des affaires de l'entreprise.
S1-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien S1-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail des salariés non couverts par des conventions collectives).
S1-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

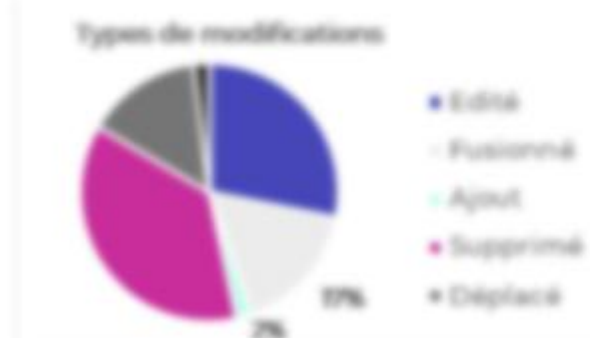
ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur

Rationalisation du standard, qui devient plus opérationnel, avec une simplification marquée des exigences liées à l'engagement et aux mécanismes de remédiation

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyses quantitatives



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
S1-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCED) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
S1-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec S1-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre S1-2 et S1-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> S1-2 et S1-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec S1-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
S1-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
S1-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (reconnaitre version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
S1-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données sont pertinentes pour les affaires de l'entreprise.
S1-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien S1-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
S1-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

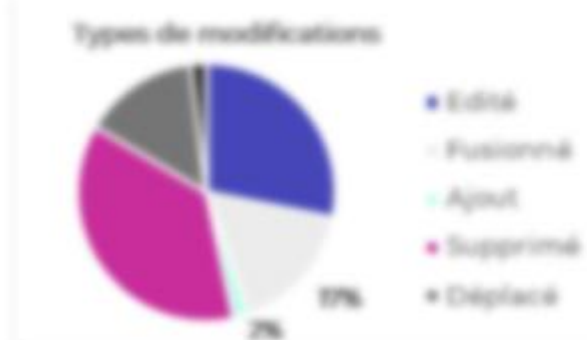
ESRS S3 – Communautés affectées

Standard d'avantage structuré et opérationnel, avec une simplification marquée des exigences liées à l'engagement et aux mécanismes de remédiation.

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyses quantitatives



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.
- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.
- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S3 – Communautés affectées

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
S3-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (résumé au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OECDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 3, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
S3-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec S3-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre S3-2 et S3-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> S3-2 et S3-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S3-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec S3-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S3-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
S3-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
S3-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (communauté version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
S3-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données sont pertinentes pour les affaires de l'entreprise.
S3-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien S3-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
S3-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe et par âge.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

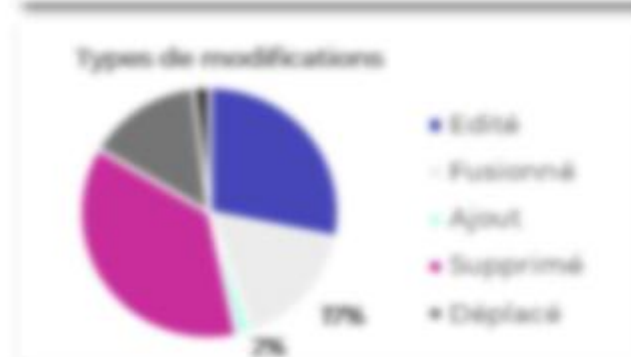
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux

Simplification et allègement du reporting sur les droits humains, les canaux de communication et la remédiation des impacts négatifs

Top 4 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DRH (fusion S2-2 / S2-3) :** La fusion des DRH relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus :** Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative :** La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi :** Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection :** L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyse quantitative des impacts



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.

- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.

- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
S1-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
S1-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec S1-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre S1-2 et S1-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> S1-2 et S1-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec S1-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
S1-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
S1-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements/l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
S1-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (recours à version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
S1-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les données sont pertinentes pour les affaires de l'entreprise.
S1-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage de salariés couverts par des accords/conventions (alignée avec l'ancien S1-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail des salariés non couverts par des conventions collectives).
S1-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par sexe.

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

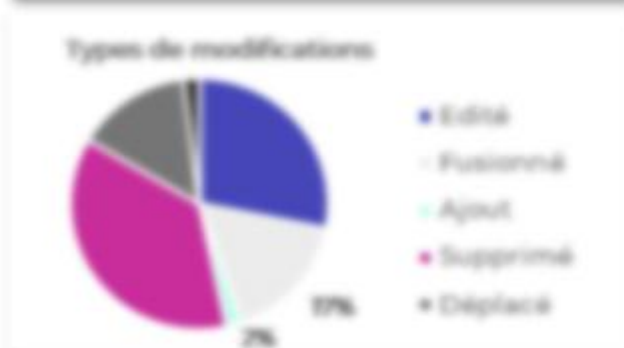
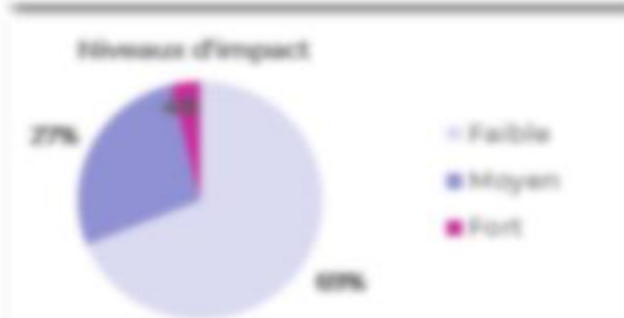
ESRS G1 – Conduite des affaires

L'ESRS G1 évolue vers un cadre de reporting de gouvernance plus léger et plus opérationnel, principalement via la suppression et la réorganisation d'exigences existantes

Top 5 des modifications majeures

- **Rationalisation de la structure des DR (fusion S2-2 / S2-3)** : La fusion des DR relatifs à l'engagement, aux canaux de signalement et aux mécanismes de remédiation permet de regrouper des exigences auparavant dispersées, ce qui simplifie la lecture du standard et réduit les redondances sans modifier substantiellement les attentes de fond.
- **Réduction de la granularité des processus** : Les exigences de publication sont allégées sur les modalités d'engagement et sur les processus d'identification et de mise en œuvre des actions, ce qui diminue l'effort de formalisation pour les entreprises mais réduit en parallèle la transparence et l'auditabilité des dispositifs.
- **Suppression d'obligations de publication négative** : La suppression des déclarations négatives (en cas d'absence de processus) ainsi que de l'obligation de publier un calendrier de mise en œuvre allège significativement les contraintes réglementaires, tout en limitant les incitations à structurer des dispositifs formalisés.
- **Allègement des exigences sur les actions et leur suivi** : Le niveau de détail attendu sur les actions mises en œuvre et sur le suivi de leur efficacité est réduit, ce qui simplifie le reporting mais rend plus difficile l'évaluation concrète de la performance des actions.
- **Réduction des exigences relatives aux mécanismes de signalement et de protection** : L'entreprise n'est plus tenue de divulguer l'existence d'une politique visant à protéger les individus contre les représailles lorsqu'ils utilisent les canaux d'alerte. Cette évolution simplifie les obligations de reporting mais réduit la transparence sur les garanties qui leur sont offertes.

Analyses quantitatives



- L'analyse quantitative de l'ESRS S2 met en évidence une dynamique principalement orientée vers la simplification opérationnelle et la rationalisation du reporting relatif aux travailleurs de la chaîne de valeur.

- Les évolutions concernent majoritairement la réorganisation du contenu et la simplification des exigences existantes, avec une forte proportion de points de données supprimés, déplacés ou fusionnés afin d'alléger le volume d'informations obligatoires.

- Les impacts observés restent très majoritairement faibles à modérés,

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy

ESRS G1 – Conduite des affaires

#	CR	Impact	Niveau d'impact	Changement majeur
SI-1	Politiques relatives aux effectifs propres	Réorganisation du rapport et réduction de la charge de reporting au travers de la suppression de points de données obligatoires	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de nombreux points de données obligatoires concernant l'existence de politique concernant la prévention des accidents du travail (révisaire au reporting SFDR), et visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement. La description des engagements et des politiques de l'entreprise relatifs aux droits de l'homme et vis-à-vis du respect des normes internationales (UNGP, OIT, OCDE) sont regroupés en un paragraphe commun pour l'ensemble des ESRS sociaux au sein de l'ESRS 2, avec une perte du niveau de granularité de l'information.
SI-2	Processus d'engagement des effectifs propres (Fusionné avec SI-3)	Simplification du reporting au travers de la fusion entre SI-2 et SI-3 Réduction de la charge de reporting avec la suppression de points de données obligatoires concernant l'engagement	Faible	<ul style="list-style-type: none"> SI-2 et SI-3 sont fusionnées en un seul CR regroupant les processus d'engagement, les canaux de remontée d'alerte et les mesures de remédiation. Suppression de l'obligation de préciser le type, la fréquence et l'étape du processus décisionnel où se produit l'engagement, ni le cadre de gouvernance et les modalités d'évaluation de l'efficacité de l'engagement mené. Si l'entreprise n'a pas mis en place de processus général d'engagement avec ses employés, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-3	Processus de remédiation et canaux de signalement (Fusionné avec SI-2)	Simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'approche générale de remédiation est maintenue mais simplifiée, sans obligation de décrire les processus étape par étape. L'entreprise n'est plus tenue d'analyser la capacité des employés à identifier et faire confiance à ses canaux de remontée d'alerte. Si l'entreprise n'a pas mis en place de canaux de remontée d'alerte, elle n'est plus tenue de le signaler ni d'indiquer un calendrier de mise en œuvre.
SI-4	Actions sur les impacts matériels	Réorganisation du rapport	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'exigence de publication se concentre désormais plus sur la gestion des impacts négatifs. Diminution du niveau de granularité concernant la description des actions : seules les actions clés mises en place doivent désormais être décrites.
SI-5	Cibles relatives aux effectifs propres	Réorganisation du reporting et simplification du reporting	Faible	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise n'est plus tenue de divulguer les enseignements / l'amélioration des performances issus du processus d'engagement avec les employés ayant permis de déterminer des cibles/objectifs.
SI-6	Caractéristiques des effectifs propres	Réduction de la charge de reporting via la suppression de points de données obligatoires et volontaires et la modification du niveau de matérialité	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'un nouveau seuil de publication des métriques relatives au nombre total d'employés (top 10 pays en termes de salariés ET + 30 employés) + suppression de la décomposition par pays (reconnaitre version commission européenne). Suppression de certains points de données obligatoires tels que la décomposition des salariés au nombre d'heures non garanti par genre, le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise, et la décomposition des salariés par région. Suppression des points de données volontaires sur la décomposition région ainsi que les effectifs totaux et décomposés concernant l'ensemble des salariés.
SI-7	Caractéristiques des non-salariés	Simplification du reporting et réduction de la charge de reporting	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Forte simplification de l'exigence de publication, il est désormais le nombre total de non-employés au sein des effectifs. Précision que l'exigence de publication n'est à reporter que si les effectifs de l'entreprise.
SI-8	Dialogue social & négociation collective	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données volontaires	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> Modification du seuil de matérialité pour la métrique sur le pourcentage des accords/conventions (alignée avec l'ancien SI-6). Suppression de deux points de données volontaires (conditions de travail non couverts par des conventions collectives).
SI-9	Métriques de diversité	Allègement de la charge de reporting via la suppression des points de données obligatoires	Faible	<ul style="list-style-type: none"> Suppression des métriques sur la distribution des employés par c

Contactez-nous pour un décryptage complet de cette étude !

Ailancy



JE M'ABONNE

En 15 ans, Ailancy est devenu un acteur de référence du conseil en transformation, organisation et management dédié aux Services Financiers. En tant que leader déterminé à repenser les codes du secteur, le cabinet entretient depuis sa création une veille constante sur l'actualité et conduit des travaux de prospective de l'évolution du secteur Banque, Finance et Assurance en y associant des consultants, des doctorants chercheurs, des experts et professionnels du secteur.

A travers des études, des notes de convictions, des newsletters, des tables rondes, des clubs, des webinaires et des conférences, Ailancy décrypte les grandes transformations qu'elles soient sociétales, technologiques ou réglementaires.

A travers ses évènements, publications et ses différentes interventions, Ailancy s'engage dans les transformations impactantes et durables de l'industrie financière.

Au-delà des travaux de recherche par secteur d'activité (Banque, Finance et Assurance), trois tribus étudient transversalement des transformations majeures :

La finance durable

- Comment assurer la transition vers une économie bas carbone ?
- Comment intégrer des critères ESG dans les décisions d'investissement ?
- Comment lutter efficacement contre le risque de greenwashing ?
- Comment promouvoir une transparence accrue pour encourager des pratiques financières responsables et durables ?
- Comment intégrer les exigences de la finance durable dans l'organisation et accompagner les clients dans leurs transitions ?

Les IA Génératives

- Quels sont les grands enjeux des IA génératives dans les services financiers ?
- Comment mettre en place une organisation favorisant l'adoption de cette nouvelle rupture technologique aussi bien côté IT que métier ?
- Comment acculturer les équipes aux enjeux des Gen AI ?
- Comment protéger les données sensibles, garantir la transparence et l'explicabilité des décisions automatisées ?
- Quel encadrement des usages des IA dans les services financiers ?
- Quelle est la place de l'humain et des IA ?

L'Open Finance

- Post-DSP2, où en sommes-nous de l'open banking, des modèles BaaS (Bank as a Service) et BaaP (Bank as a Platform) ?
- Quelle différence entre l'Open Banking et l'Open Finance ?
- Quelles sont les menaces et opportunités offertes par FiDA (Framework for Financial Data Access) et cette nouvelle économie de la donnée ?
- Faut-il et comment collaborer avec les fintechs ?
- Comment gérer l'interopérabilité entre les systèmes via les APIs ?

Une offre de service complète dédiée à l'industrie financière

+ 18 ans

Le Cabinet a été fondé en 2008



> 300

Consultants répartis sur 4 entités



53 M€

Chiffre d'affaires groupe



> 1400

Missions réalisées



Conseil en organisation et management

Stratégie de développement

Compétitivité des organisations

Risques & conformité

Conduite de grands projets

Transformation des SI

Accélération digitale

170 consultants



Expertises et Solutions

Expertise fonctionnelle métier

Apport méthodologique

Maîtrise de solution

Réalisation technologique

Offres en Nearshore d'externalisation de services

Traitements d'opérations

100 consultants



Conseil en Cyber Sécurité

Gouvernance sécurité et Mise en conformité réglementaire

Gestion des risques et intégration de la sécurité dans les projets

Pilotage de Programmes et Projets Sécurité

Protection des données, lutte contre la fuite de données

Résilience

Gestion des identités et des accès (IAM)

< 20 consultants



Conseil en Stratégie IA

Interaction Client IA

IA pour les développeurs

Coût et efficacité augmentée IA

Organisation et contrôles IA

Gouvernance et qualité Data

Mise à l'échelle et acculturation

< 10 consultants

Vos contacts



> **Laurent HASSAN**
Directeur Associé
laurent.hassan@ailancy.com
Mob. : +33 7 61 59 90 94



> **Cécile LAUNAY**
Manager
cecile.launay@ailancy.com
Mob. : +33 6 45 19 32 05



> **Xuening CHEN**
Consultante Senior
xuening.chen@ailancy.com
Mob. : +33 6 38 17 93 80



> **Inès CHEKIR**
Consultante Confirmée
ines.chekir@ailancy.com
Mob. : +33 7 71 60 76 27



> **Carl FOURTOY**
Consultant
carl.fourtoy@ailancy.com
Mob. : +33 6 63 39 23 30



32 rue de Ponthieu
75008 Paris
contact@ailancy.com

