



monibrand.
COMPRENEZ VOTRE IMPACT



RAPPORT RSE 2025



SOMMAIRE

○	RSE - DÉMARCHE ET ENJEUX	3
	• Contexte et objectifs du rapport • Présentation de Monibrand	
○	NOS ACTIONS RSE	6
	• Chiffres clés • Tableaux de bord des actions	
○	GOVERNANCE DURABLE	8
	• Vision, Mission et Valeurs • Parties prenantes	
○	L'HUMAIN AU SEIN DE L'ORGANISATION	14
	• Chartes et règlement intérieur • Parité, Discrimination	
○	RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	17
	• Diagnostic • Actions de Qualité de vie au travail	
○	ENVIRONNEMENT	23
	• Plan d'action pour la mise en œuvre des stratégies • Indicateurs de performance et suivi	
○	LOYAUTÉ DES PRATIQUES	26
	• Comportement éthique • Suivi de la satisfaction client	
○	CONCLUSION	27
	• Ambitions 2025/2026 • Synthèse et vision future	

INTRODUCTION

L'APPROCHE RSE DE MONIBRAND

Depuis 5 ans, **Monibrand développe une solution de protection et d'analyse concurrentielle en ligne** qui aide les marques à maîtriser leur présence digitale.

Dès le premier jour, nous avons souhaité bâtir ce projet autour de valeurs fortes : **créativité, agilité, enthousiasme et disponibilité**. Des valeurs qui nourrissent autant notre relation avec nos clients que notre manière de travailler ensemble au quotidien.

Jusqu'ici, notre responsabilité sociale et environnementale s'exprimait surtout à travers **une gouvernance bienveillante et les initiatives personnelles** de chacun. *Je tiens d'ailleurs à remercier chaleureusement Caroline, Clémence et Anne, dont les conseils et l'engagement m'ont souvent éclairé sur ces sujets.*

En 2025, plusieurs facteurs nous ont poussés à franchir un cap : l'attente croissante de nos clients de mieux connaître nos engagements, **une prise de conscience renforcée des enjeux sociaux, environnementaux et économiques**, mais aussi la conviction intime que chaque entreprise, à son échelle, doit agir pour un avenir plus responsable.

Nous avons donc choisi d'engager **une démarche RSE structurée et durable**, en nous appuyant sur des expertises extérieures (*merci à l'OPCO Atlas, au Cabinet Antego et à Olivier pour leur précieux soutien*), afin d'ancrer nos actions dans le concret.

Notre gouvernance s'appuie sur **l'intelligence collective** : impliquer nos équipes, écouter nos parties prenantes et intégrer leurs attentes dans nos choix stratégiques.

Ce premier rapport marque le début de ce chemin. Il sera encore long, mais il est désormais clair : notre ambition est de construire une entreprise qui, au-delà de protéger les marques, contribue activement à **un futur plus équilibré, où l'humain et l'environnement tiennent toute leur place**.



Jérémie LIPFELD
CEO Monibrand

CONTEXTE ET OBJECTIFS

CONTEXTE ET OBJECTIFS DU RAPPORT



Ce rapport de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) reflète notre volonté d'inscrire Monibrand dans une démarche durable, ambitieuse et transparente.

Dans un contexte mondial où les préoccupations environnementales et sociales prennent de l'importance, **il est essentiel de comprendre notre impact et de s'engager à améliorer nos pratiques.**

À travers ce document, nous souhaitons :

- partager nos premières avancées en matière de stratégie RSE,
- présenter les actions déjà menées et celles actuellement en cours,
- suivre nos indicateurs pour mesurer nos progrès et identifier nos axes d'amélioration,
- faire de cette démarche un véritable levier de transformation et de progression continue,
- communiquer en toute transparence avec l'ensemble de notre écosystème.



IMPORTANCE DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un pilier fondamental de notre organisation. Elle guide nos décisions stratégiques et opérationnelles, renforçant notre engagement envers le développement durable et l'éthique. **En intégrant la RSE dans nos activités quotidiennes, nous favorisons un environnement de travail** respectueux et équitable, tout en répondant aux attentes de nos parties prenantes. Cela nous permet non seulement de minimiser notre empreinte écologique, mais aussi de créer de la valeur à long terme pour nos employés, nos clients et la société. La RSE est ainsi un vecteur essentiel de notre compétitivité et de notre réputation.

FICHE D'IDENTITE

PRESENTATION DE MONIBRAND



Monibrand est née en 2018 avec une ambition claire : **protéger l'intégrité des marques sur le digital**. Spécialisée en veille concurrentielle et marketing en ligne, elle s'est rapidement imposée grâce à sa plateforme de monitoring et à une équipe engagée. **Son siège est à Rouen**, sur les bords de Seine, et **son Service Client opère depuis un coworking à Paris**.

Animée par des valeurs de **créativité, d'agilité et de transparence**, Monibrand accompagne les marques dans la maîtrise de leur visibilité et l'optimisation de leurs investissements.



CHIFFRES CLES - MONIBRAND

2019

Date de création

5

Collaborateurs

750 K

Chiffre d'affaires

2025

1ère démarche RSE
structurée

5%

Taux de turnover
salariés

5 ans

Ancienneté moyenne



70

Clients en 2024

60%

femmes

100%

CDI

RSE - PROJET D'ENTREPRISE

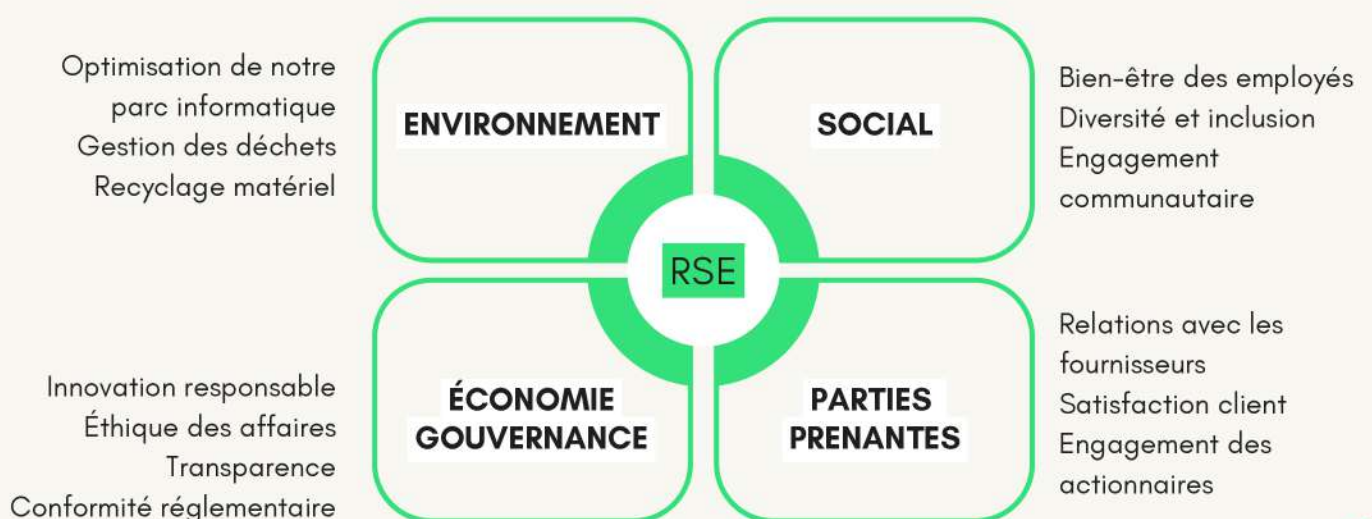
NOTRE DÉMARCHE RSE



Notre démarche RSE s'inscrit parmi les 5 objectifs prioritaires de Monibrand à atteindre d'ici 2026.

Elle s'articule autour d'actions dont voici les grands axes de ce développement :

- **Impliquer la gouvernance** dans cette démarche long terme.
- Continuer notre **plan de transformation d'entreprise** en privilégiant la dimension RH, la qualité de vie au travail et la satisfaction de tous nos collaborateurs.
- **Planter durablement notre démarche environnementale** : *gestion des achats, des déchets et de notre consommation énergétique.*
- Développer notre parcours clients en fidélisant mais aussi en **sensibilisant sur nos engagements** et l'intérêt d'une démarche commune avec la notion de réciprocité pour les parties prenantes.
- **Gestion de l'information optimisée** notamment avec une sécurité informatique accrue et une meilleure connaissance et appréhension des enjeux en présence.



NOS ACTIONS RSE

TABLEAU DE BORD



Tableaux de bord des enjeux RSE

Thématique	Enjeux	Objectifs / indicateurs	Actions
GOUVERNANCE	Définir une stratégie d'entreprise en cohérence avec les enjeux de développement durable et qui est engageante pour les collaborateurs et sécurisante pour l'écosystème	Diffusion et adoption de la raison d'être et des valeurs dans toute l'entreprise. Associer toute l'entreprise à la démarche RSE Participation des salariés Sécurité informatique Organigramme et missions clarifiés	Action 1.1 Action 1.2 Action 1.3 Action 1.4 Action 1.5 Action 1.6
DROITS DE L'HOMME	S'engager pour lutter contre toute sorte de discrimination ou d'abus	Droits civils et parité H/F Discrimination et groupes vulnérables Egalité hommes/femmes	Action 2.1 Action 2.2 Action 2.3
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Garantir un environnement de travail <u>l'emploi & les relations employeur/employés</u> sécurisé et sain Développer une démarche QVT pérenne Développer le savoir-faire et les compétences des collaborateurs et un engagement participatif	Les conditions de travail et de protection sociale Dialogue social Santé et sécurité au travail Développement du capital humain	Action 3.1 Action 3.2 Action 3.3 Action 3.4 Action 3.5
ENVIRONNEMENT	Diminuer nos consommations de matières 1ères & d'énergie Campagne de sensibilisation en interne et en externe <u>Maitriser</u> notre stratégie déchets internes et ceux liés à l'activité avec une traçabilité et le développement du réemploi	Consommation papier Consommation d'énergie Gestion <u>maitrisée</u> des déchets Prévention de la pollution	Action 4.1 Action 4.2 Action 4.3 Action 4.4 Action 4.5
LOYAUTÉ DES PRATIQUES	Renforcer l'éthique dans l'entreprise	Lutte contre la corruption active et passive	Action 5.1
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	Renforcer la qualité de nos prestations Intégrer la dimension RSE dans nos partenariats fournisseurs Revisiter la chaîne de valeurs dans notre lien avec le client	Objectif : Taux de satisfaction client >90% Enquête satisfaction clients Contrôle et supervision de tout le parcours clients	A développer A développer A développer A développer
COMMUNAUTÉ ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	Impliquer et sensibiliser sur notre démarche RSE au niveau local Éduquer et former à nos métiers	Partenariat pour favoriser l'alternance et les stages	A développer A développer

1- GOUVERNANCE DURABLE

✓ Notre raison d'être, notre cap

Vision, mission et valeurs et d'entreprise

Un travail a été réalisé en Juillet 2025, afin de redéfinir **la vision, la mission et les valeurs d'entreprise**. Une plaquette institutionnelle est en cours de réalisation afin de rendre notre démarche accessible à tous. Ces éléments sont dorénavant **intégrés dans le livret d'accueil** des nouveaux arrivants.

Notre Vision : Construire un monde digital où chaque marque évolue en confiance, protégée et respectée. Ensemble, nous transformons la veille concurrentielle en moteur de transparence, d'équité et de croissance durable.

Notre Mission : Protéger la réputation des marques en ligne en combinant technologie en temps réel et expertise humaine, pour faire de la veille concurrentielle un atout de confiance et de performance.

✓ Nos Valeurs premières

Imaginer autrement pour faire mieux. Elle stimule l'innovation et consolide ce qui nous rend unique

CREATIVITE

AGILITE

Repose sur l'autonomie et la solidarité entre les membres de l'équipe pour avancer ensemble

NOS VALEURS

Etre à l'écoute et présent au bon moment pour nos clients et collaborateurs..

DISPONIBILITE

ENTHOUSIASME

Le positivisme au coeur de notre démarche pour favoriser le plaisir au travail.



Associer les parties prenantes dans le projet RSE

Nous travaillons principalement pour des clients grands comptes. Ces sociétés doivent respecter des **engagements forts de développement durable**. En 2024 et 2025, l'approche des parties prenantes est portée prioritairement sur les collaborateurs en les impliquant dans le projet RSE.

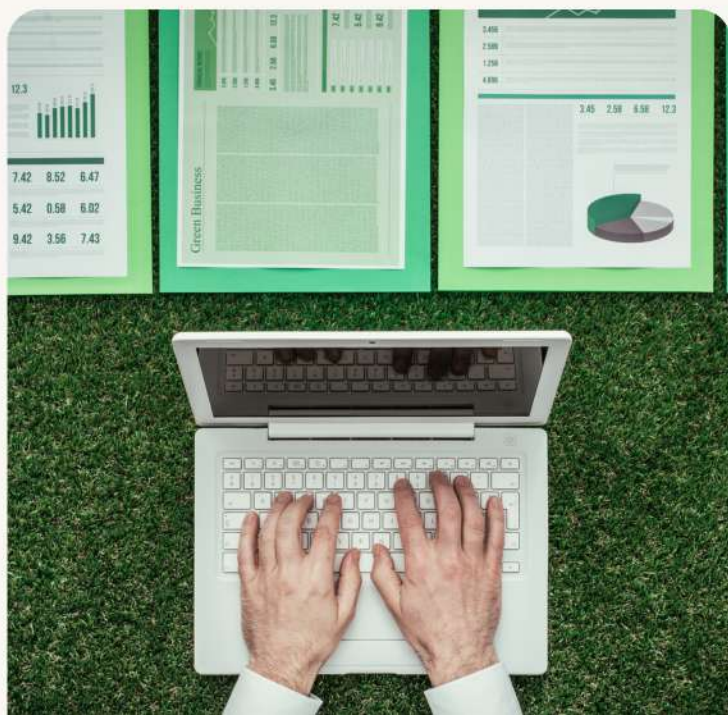
Il conviendra dans les prochaines années de tisser des liens RSE plus étroits avec nos autres parties prenantes.

Appels d'offre et système de notation : notre volonté est malgré tout de rendre compte de manière structurée auprès de nos clients sur l'évolution positive de notre démarche. Cela passe par une démarche construite autour de la **norme ISO26000**, du système de notation **ECOVADIS** et une prise en compte des demandes de nos principaux clients.



Associer tous les collaborateurs de Monibrand

La direction a souhaité profiter de la démarche RSE pour **redonner une nouvelle énergie autour du projet d'entreprise**. Ainsi il a été fait appel en 2025 à un consultant pour diagnostiquer puis améliorer nos pratiques RH. Basé sur une **enquête collaborateurs**, cet accompagnement fait le lien entre cette volonté d'amélioration continue et la démarche RSE.





S'appuyer sur une démarche participative de co-construction

Une réunion de présentation s'est tenue en juin 2025 avec l'ensemble de l'équipe afin de **sensibiliser aux fondements de la démarche RSE**. Celle-ci s'inscrit dans la volonté d'ancrer nos actions dans le concret et de leur donner un cadre ainsi que des objectifs clairs. Nous avons la chance d'être une petite équipe de cinq personnes, et tous les collaborateurs ont répondu favorablement pour **participer au Comité RSE**.



Définir les priorités avec un Tableau de bord des actions RSE

Un questionnaire RSE a été adressé à l'équipe afin de leur permettre de **hiérarchiser les actions RSE selon leur degré de priorité**. Un classement a ensuite été établi en fonction de l'urgence perçue.

Sur cette base, un tableau de bord regroupant **5 thématiques et 46 actions RSE** a été validé par la direction comme cadre de travail :

- Gouvernance
- Environnement
- Bien-être des collaborateurs
- Aspects socio-économiques
- Aspects éthiques & développement local

CHOIX D'ACTIONS RSE COLLABORATEURS

Participation : 5

22/8/2025

GOVERNANCE

Associer les équipes à la RSE : création comité avec des référents, consulter les collaborateurs
Mettre en place un management participatif et impliqué dans la RSE
Définir des indicateurs de performance RSE
Mise en place de la participation dans l'entreprise
Clarifier le rôle, la mission de chacun par écrit (référentiel)

ENVIRONNEMENT

Plan de réduction des déchets liés à l'activité : tri sélectif, collecte et filière recyclage
Démarche numérique responsable (cycle de vie allongé, recyclage, d'occasion)
Gestion des déchets internes (consommation des salariés)
Sensibilisation sur la gestion du papier dans l'entreprise
Sensibilisation les collaborateurs aux écogestes
Tableau de bord : suivi des consommations (eau, électricité, gaz)
Plan de mobilité des salariés (plan de covoiturage ou autre)
Privilégier l'économie circulaire (matériels d'occasion : téléphone, ordinateurs, etc.)
Réflexion sur mise en place d'une démarche de circularité dans l'ent. (matériel reconditionné, etc.)
Actions pour la biodiversité sur le site (ruches, espaces verts, compost, etc.)
Optimiser les flux de transport (approvisionnement)
Offre de produits écoresponsables (Local, France ou Europe)

BIEN-ETRE DES SALARIES

Améliorer la communication interne dans l'entreprise
Favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle
Veiller au bien-être physique, mental et social des collaborateurs
Discrimination entre salariés : parité et rémunération H/F, Pyramide des âges, handicap,
Plan de formation et de montée en compétence
Développer le dialogue social en questionnant et impliquant les salariés (enquête satisfaction)
Favoriser un management participatif, démocratique et bienveillant
Procédures d'accompagnement nouvelle recrue (onboarding)
Favoriser l'ambiance de travail (moments de partage)
Démarche QVT : vie privée, vie prof - Aménagement des horaires - Prévention des RPS
Être à l'écoute et favoriser le travail collaboratif : cocréation, rythme, gestion des plannings
Flexibilité dans la gestion des congés des salariés, des horaires de travail
Implanter des plantes dans les bureaux (bien-être et végétalisation, dépollution de l'air)
Mise en place d'une Gestion des emplois et des parcours professionnels
Respect des normes de sécurité, santé
Mesure et étude des incidents de santé et de sécurité

ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES

A faire	Nom du document quand réalisé
EN COURS	
REALISE	Participation comité RSE
FORMALISE	Tableau de bord des Kpis 2025
A FAIRE	
FORMALISE	Fiches de postes
A faire	
REALISE	Tri sélectif
A FAIRE	
REALISE	Bonne pratiques impression
REALISE	Les écogestes au bureau
FORMALISE	Tableau de bord consos Energétiques
FORMALISE	Forfait Mobilité durable
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A faire	
EN COURS	
EN COURS	
EN COURS	
REALISE	Formation Diversité et Inclusion
EN COURS	Plan de développement des compétences
FORMALISE	Enquête salariés 06/2025
EN COURS	
FORMALISE	Processus onboarding + livret d'accueil
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
A FAIRE	
FORMALISE	Procédure télétravail
A FAIRE	
EN COURS	
A FAIRE	
FORMALISE	Absentéisme 2023 - 2024 - 2025
A faire	

Prioritaire	% réponses
2	80%
1	40%
1	40%
1	20%
1	20%
Prioritaire	% réponses
3	60%
2	60%
2	40%
2	40%
2	40%
0	40%
0	40%
0	40%
0	20%
0	20%
1	20%
Prioritaire	% réponses
5	100%
3	80%
4	80%
2	80%
2	80%
3	80%
2	80%
3	80%
3	60%
3	60%
3	60%
3	60%
1	60%
0	60%
0	40%
0	20%
Prioritaire	% réponses



Implication des équipes dans la démarche RSE

L'ensemble de l'équipe se réunit une fois par mois dans le cadre du comité RSE pour travailler sur des thématiques identifiées comme prioritaires par les collaborateurs. Les premières actions engagées par le comité portent sur l'amélioration de l'enquête interne ainsi que sur les initiatives RSE jugées essentielles.

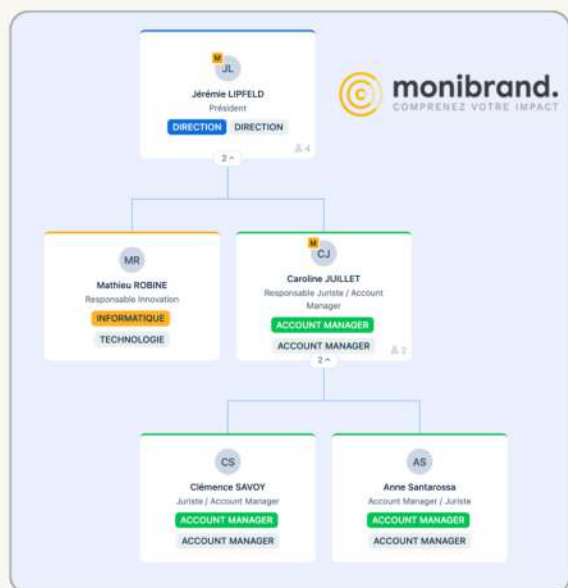
Ces réunions, d'une durée de deux heures, s'articulent autour de deux à trois sujets et se déroulent de manière collaborative, en intégrant les propositions de chacun.



Clarté de l'organigramme et des missions

Suite à l'enquête collaborateurs de juin 2025, il est apparu nécessaire d'apporter des précisions sur la **définition des rôles et missions** de chacun.

L'organigramme et les **fiches de poste** ont été réactualisés et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur le serveur commun. Une réflexion est également en cours pour définir une stratégie de **Gestion des Emplois et des Compétences**. Ces éléments font désormais partie du nouveau **livret d'accueil**.



monibrand. COMPRENEZ VOTRE IMPACT	
Fiche de poste	
ACCOUNT MANAGER	
Occupé par : [Nom]	
En stage + CDD + CDI en 2023 / En CDI depuis 2025	
Finalité : Gérer la relation, la surveillance et la protection d'un portefeuille Marque	
Liens hiérarchiques : - Jérémie LIPFELD - CEO - Caroline JULLET - HEAD OF ACCOUNT MANAGER	
Liaisons fonctionnelles : CEO / Business Developer / Clients	
Cette liste n'est pas exhaustive et n'est donnée qu'à titre indicatif, le collaborateur pourra être amené à réaliser toutes activités permettant de remplir la mission générale du poste.	
Missions principales :	
♦ Prendre en charge un portefeuille clients - Paramétrer et contrôler des comptes clients et des surveillances - Gérer la relation client (rendez-vous de démarrage, contact régulier par mail (répondre aux questions, MENS etc.), points réguliers/bilans, compte-rendu etc.) - Suivre les échéances, reconductions, upsale - Veiller à l'entretien d'une bonne relation avec les clients - Collaborer avec l'équipe Sales sur le suivi et la mise à jour des informations clients	
♦ Assurer la protection, la surveillance en ligne des comptes clients - Envoyer des notifications, relances aux tiers nouveaux ou réapparus - Qualifier les atteintes : personnaliser les notifications - Actualiser le catalogue de contacts des annonceurs - Constituer un dossier précontentieux à la demande du client - Répondre, argumenter auprès des annonceurs suite à une notification/relance	



Bonnes pratiques en matière de sécurité informatique

Chez Monibrand, au regard de notre activité technologique, **la sécurité informatique est un sujet sensible et s'inscrit naturellement au cœur de notre démarche RSE.**

- Nous sensibilisons nos équipes aux risques numériques
- Nous collaborons avec des fournisseurs et partenaires dont les solutions respectent les plus hauts standards de sécurité.
- Nous investissons continuellement dans la protection des données personnelles et veillons scrupuleusement au respect du RGPD.
- Nous disposons de protocoles stricts pour anticiper et gérer tout incident, avec une totale transparence en cas de brèche.
- Nous mettons en place des actions correctives pour éviter toute récurrence.

Ainsi, Monibrand renforce sa responsabilité sociétale en protégeant durablement les données de ses clients.



Formation des équipes à la Cybersécurité et au RGPD

- **100% des collaborateurs de Monibrand formés à nos protocoles de sécurité et de Cybersécurité et au RGPD.**
- Nous prévoyons sur 2025 que **100% de nos collaborateurs suivent la formation Cybersécurité de l'ANSSI.**



SALARIES	Cybersécurité	RGPD	IA / Certification compétences	Certification ANSSI
ACCOUNT MANAGER				
SAVOY Clémence	03/05/2024	17/04/2023	11/2025	9/2025
SANTAROSSA Anne	7/2025	7/2025	11/2025	9/2025
COMMERCIAUX				
MANAGER				
JUILLET Caroline	03/05/2024	17/4/2023	11/2025	10/2025
LIPFELD Jérémie	03/05/2024	17/4/2023	11/2025	9/2025
ROBINE Mathieu	3/5/2024	17/4/2023	11/2025	10/2025





Procédures de sécurité informatique et confidentialité

La pérennité de Monibrand repose sur sa capacité à **offrir à ses clients une continuité de service optimale**, répondant aux plus hauts standards de SLA. **Consciente des risques liés aux cyberattaques et aux interruptions non planifiées, l'entreprise a mis en place des procédures rigoureuses** pour protéger ses systèmes et assurer la disponibilité de ses services.

Ces mesures incluent l'utilisation systématique de mots de passe cryptés, la sensibilisation continue des équipes, ainsi qu'un plan de sauvegarde.

Monibrand effectue également des tests réguliers pour anticiper et limiter tout impact potentiel d'un incident. En complément, des audits internes et externes viennent renforcer la fiabilité des dispositifs en place.

Toutes ces actions sont centralisées et mises à jour dans un Plan de Sauvegarde et de Continuité d'Activité, garantissant une réponse rapide et efficace en cas de crise.

Grâce à cet engagement, Monibrand assure la confiance et la satisfaction durable de ses clients.



2- L'HUMAIN AU SEIN DE L'ORGANISATION



Devoir de vigilance et prévention de la complicité

Nous veillons au respect des droits humains tout au long de la chaîne de valeur. Nous nous assurons que **nos fournisseurs et sous-traitants respectent des conditions de travail décentes**, sans discrimination ni travail forcé. Nous nous efforçons d'identifier et de prévenir les risques liés aux droits fondamentaux des travailleurs. Nous engageons un dialogue avec nos parties prenantes pour garantir des pratiques responsables.

Nous avons amélioré en 2025 notre **charte éthique** notamment sur les sujets tels que : la loyauté des pratiques, la corruption, le trafic d'influence, les conflits d'intérêts. Ces améliorations ont été expliquées puis diffusées à toutes nos équipes.

Notre charte éthique présente nos **valeurs et pratiques** concernant le respect de la personne humaine, discrimination et harcèlement ainsi que le respect de la confidentialité, les conditions de travail. Il a été présenté et remis à tous les collaborateurs.



Discrimination

Nous avons tout de même souhaité réaliser une communication sur les engagements de Monibrand. **Notre code éthique comporte une partie relative au harcèlement et à la discrimination.**

Une **charte contre le harcèlement** a été finalisée en 2025, puis présentée à toute l'équipe. Elle y aborde les sujets suivants :

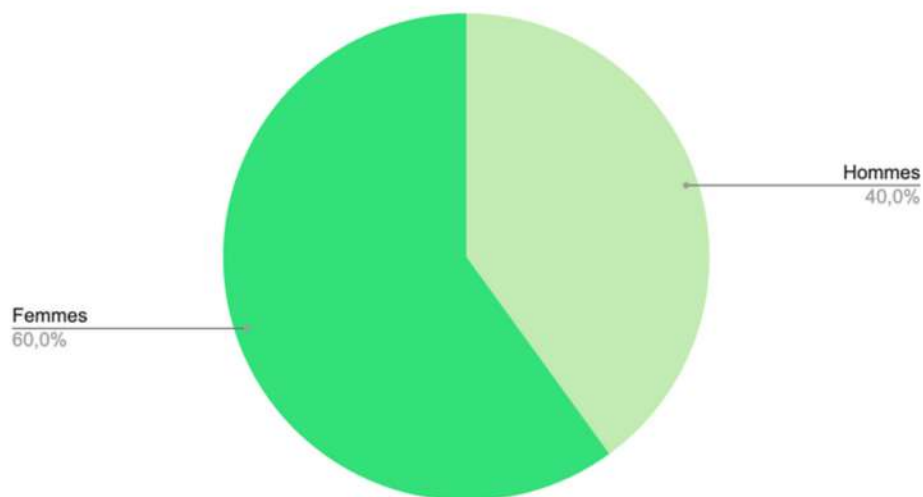
- Les champs d'application
- Les personnes concernées
- Les populations vulnérables
- La procédure à suivre en cas d'alerte
- Le régime de la preuve
- Les sanctions légales.

- **Parité hommes/femmes**

Chez Monibrand, **les femmes sont plus représentées que les hommes au sein de nos effectifs**. Bien que la majorité des fonctions dirigeantes soient remplies par les deux co-fondateurs.

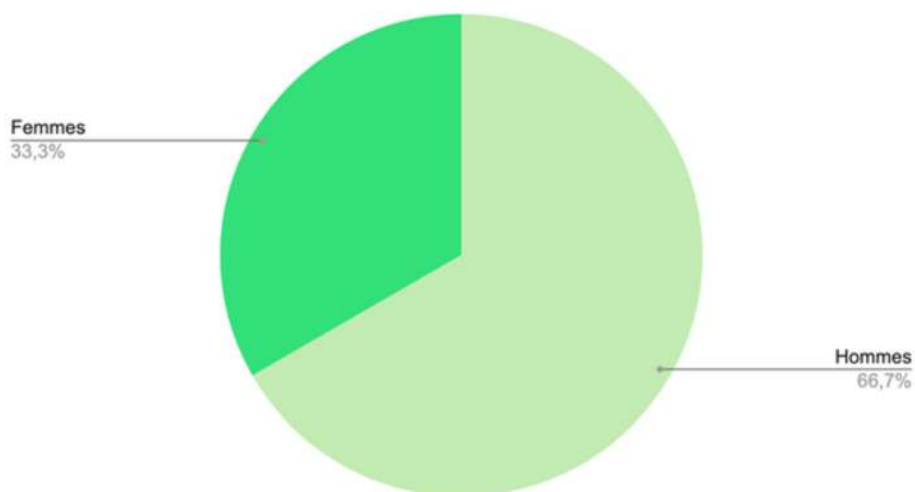
Dans l'entreprise

Parité Hommes/Femmes %



Dans une fonction dirigeante

Parité dans les fonctions dirigeantes %



- **Égalité des chances**

Notre ambition est de créer un **environnement inclusif où chaque personne peut s'épanouir et contribuer pleinement**. Notre effectif ne compte pour le moment pas de personne en situation de handicap.

Dans le cadre de futurs recrutements, nous affirmons notre ouverture à l'embauche de personnes en situation de handicap, convaincus que le talent ne se limite jamais à une condition physique. Nous prévoyons, le cas échéant, des **actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs** ainsi que l'adaptation des conditions de travail et des équipements nécessaires afin de garantir une intégration réussie et inclusive.

Par ailleurs, notre structure ne compte actuellement aucun senior (55 ans et plus), avec un **âge moyen des collaborateurs de 41 ans**.



Principes fondamentaux

Notre **règlement intérieur** mentionne les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel, moral aux agissements sexistes. De même pour notre **charte harcèlement**.

De plus, notre code éthique a été présenté et adressé à toute l'équipe en 2025. Elle présente :

- Les valeurs d'entreprise
- Les droits fondamentaux
- Le respect de la personne humaine
- Les notions de discrimination et d'harcèlement
- Le respect de la confidentialité

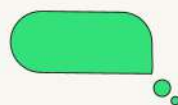
3- RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis sa création, Monibrand place **le bien-être de ses collaborateurs au cœur de ses priorités**. Depuis mi-2025, dans le cadre de la mise en place de notre démarche RSE, nous avons commencé à structurer davantage notre approche RH. Un consultant externe a réalisé un **audit de nos pratiques, dressé un diagnostic et proposé un plan d'actions** articulé autour de plusieurs axes d'amélioration.

Les premières actions RSE visent à **impliquer directement les collaborateurs, en tenant compte de leurs retours et en les intégrant pleinement dans une démarche d'amélioration continue**.

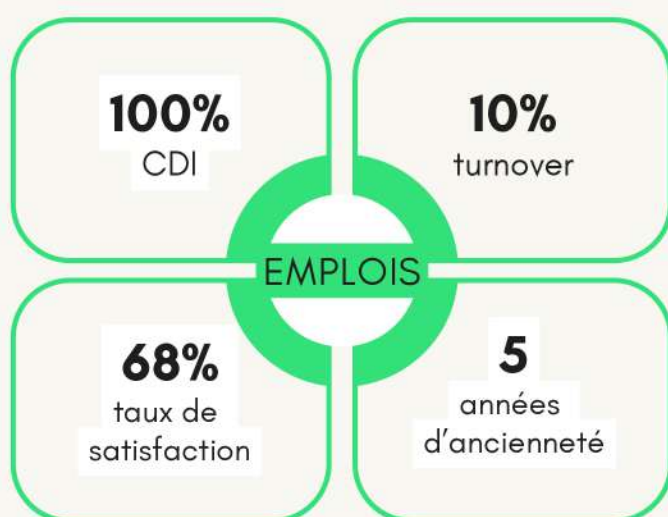
Notre stratégie RSE sur le volet « Relations et conditions de travail » s'articule autour des axes suivants :

- L'emploi et les relations employeur/employés
- Les conditions de travail et de protection sociale
- Le dialogue social
- La santé et la sécurité au travail
- Le développement du capital humain



✓ Engagement des collaborateurs

Parce que l'humain est au cœur de nos métiers de service, nous cultivons depuis toujours des **valeurs de bienveillance, de solidarité et d'entraide**, y compris dans les moments difficiles. Malgré les défis propres à la vie d'une startup, nous fidélisons nos équipes grâce à **une culture fondée sur la confiance, où l'égalité des chances, le respect de la vie privée et le bien-être de chacun sont des priorités.**



68% des collaborateurs jugent que "dans l'ensemble, Monibrand est une entreprise dans laquelle il fait bon travailler"

> 2026: **Objectif d'un taux de satisfaction > 80%**

✓ Esprit d'équipe et ambiance de travail

Parce que **l'esprit d'équipe se cultive, nous organisons tout au long de l'année différents moments de convivialité :**

Chaque début de semaine, l'équipe se réunit autour de viennoiseries et d'un café pour un échange convivial.

Monibrand organise régulièrement des Afterworks et chaque année l'équipe se retrouve pour une journée de cohésion d'équipe à l'extérieur.

En fin d'année, le traditionnel repas de Noël nous permet de resserrer nos liens dans un cadre différent de celui du travail.



Ressources pour l'accueil et de suivi des collaborateurs

Parmi les axes d'amélioration recensés dans l'enquête collaborateurs, **le thème de la qualité de la communication et des ressources internes sont remonté comme prioritaire**. Certaines solutions retenues ont d'ores et déjà permis de mettre en place dès cette année plusieurs outils.

• Livret d'accueil d'un nouvel arrivant

En Juillet 2025 a été réalisé **un livret d'accueil destiné à faciliter la prise de poste des nouvelles recrues**. Y sont mentionnées de nombreuses informations visant à mieux connaître l'entreprise : vision, mission & valeurs, l'histoire, l'organigramme, la culture d'entreprise, les interlocuteurs privilégiés.



Le nouvel arrivant sait où il pourra retrouver toutes les communications utiles et obligatoires telles que le règlement intérieur, les chartes informatiques, etc...

• Politique d'intégration des nouveaux collaborateurs

En octobre 2024 a été mis en place **un parcours d'intégration structuré afin d'améliorer l'accueil des nouveaux collaborateurs**. Il décrit une démarche en 5 étapes et permet d'impliquer toutes les personnes en lien direct avec la venue d'une nouvelle recrue (RH & RA, Direction, référent métier et parrain).

• Entretien individuel bi-annuel

La direction organise **deux fois par an un entretien individuel d'évaluation avec tout le personnel**. Cette démarche marque une volonté d'être proche des collaborateurs et de suivre régulièrement les difficultés, progrès et sources d'amélioration en lien avec la fonction de chacun.

✓ Conditions de travail et protection sociale

Plusieurs documents ont été mis à jour et partagé avec l'ensemble des collaborateurs et notamment **le règlement intérieur qui fixe les grandes règles de l'entreprise ainsi qu'une charte RGPD** expliquant à chaque collaborateur comment sont traités les données personnelles chez Monibrand.

✓ Equilibre personnel et télétravail

Nous fonctionnons en **mode hybride, avec 3 jours de présence au bureau et 2 jours en télétravail chaque semaine**. Sur demande et avec l'accord de son manager, un collaborateur peut ponctuellement passer en full remote afin de travailler depuis un lieu éloigné du bureau.

✓ Création d'un Comité RSE

Pour mettre en oeuvre notre démarche RSE, **nous avons constitué un comité RSE afin d'améliorer nos pratiques internes** notamment sur des sujets tels que : La communication, la clarté des missions et des rôles, le taux de satisfaction et l'engagement. **L'enquête collaborateurs constitue une base de travail** pour notre amélioration continue.

• Les indicateurs RH de référence

Notre taux de recommandation, malgré des taux de turnover faibles, est bas. Ayant pour volonté de renforcer notre marque employeur et le sentiment d'appartenance, ce sujet fait partie de nos priorités sur 2026.

a) Notes moyennes

	Note sur 10
Je suis prêt à recommander mon entreprise à un proche pour venir y travailler	7.2
Je me sens heureux et épanoui dans mon travail	6.8
Je considère qu'il y a une bonne communication entre les différents services	5.6



Santé et absentéisme

Nous veillons à offrir à nos collaborateurs des conditions de travail optimums avec notamment des fauteuils ergonomiques, des doubles écrans et des espaces de détente conviviaux favorisant l'interaction et l'échange.

CHIFFRES CLES	2023	2024
Taux d'absentéisme	2%	1,40%
Absentéisme pour maladie	40%	31%
Nombre de jours d'absence	40	25
Jours d'absence hors maladie	5	7



Absentéisme en baisse de 37 % en 2024 par rapport à l'année 2023



Accompagnement Conseil RH

Depuis 2023, a été mis en place un accompagnement autour de l'engagement et la fidélisation des collaborateurs. **Un cabinet externe apporte ponctuellement aux équipes Monibrand un éclairage extérieur sur nos pratiques RH.** Différents sujets tels que la communication interne, la cohésion et cohérence internes, l'engagement, le sentiment d'appartenance, le management sont abordés.

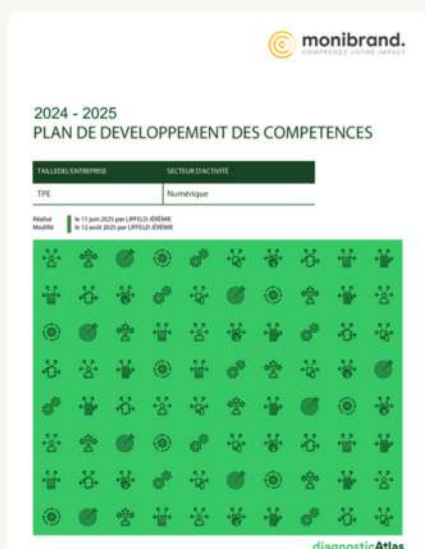




Montée en compétence des équipes

- Plan de Développement des compétences

L'expertise de Monibrand repose sur la capacité de ses équipes à se former régulièrement sur des sujets technique (marketing digital, réglementaire, NTCl...) et transverse (RH, Gestion de projet, Management..). **Sur 2023 et 2024, 80 heures de formations ont été réalisés.**



En 2025, pour structurer notre approche de la gestion des emplois et des compétences dans l'entreprise nous avons créer un **dashboard de suivi des formations réalisées et un plan de développement des compétences.**

- Tableau des formations effectués

CHIFFRES CLES	2023	2024
Nombre d'heures de formation	45	36
Moyenne d'heures de formation par salarié	7,8	6



Prévision 2025 : 8 heures par an par salarié
Objectif 2026 : 12 heures par an par salarié

4 - L'ENVIRONNEMENT

Il nous est nécessaire dans le cadre de notre métier de **consommer de l'électricité et de la bande passante pour alimenter nos outils de travail informatiques, de l'eau mais aussi des consommables (papier, encres etc.)**

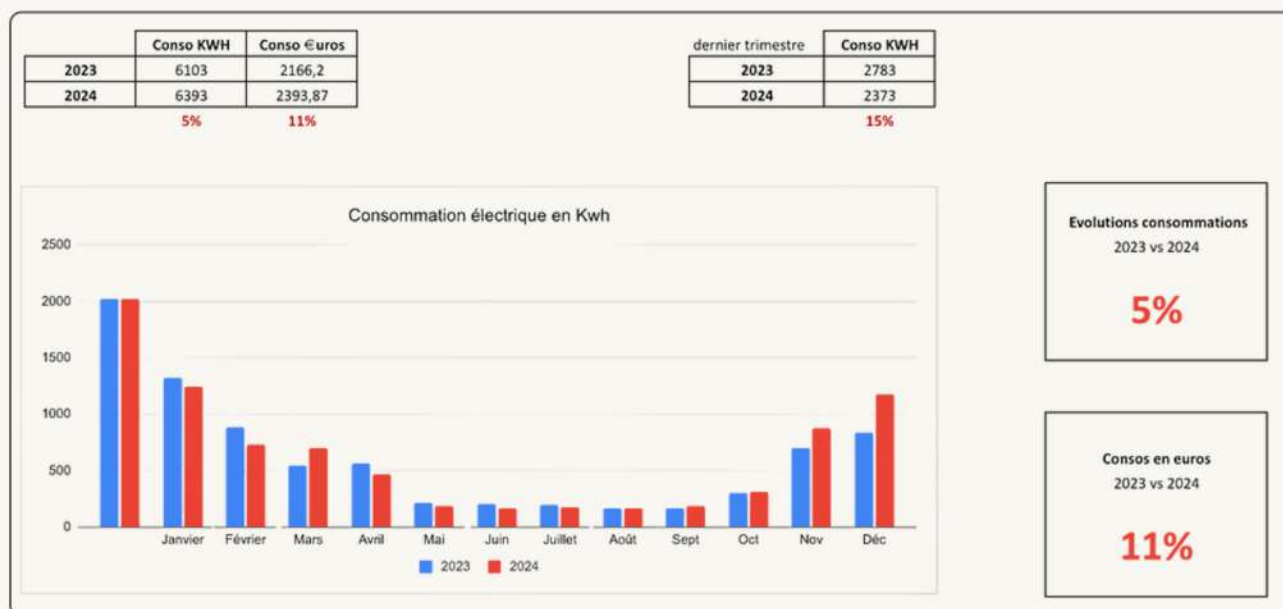
Toutefois, nous souhaitons **nous engager envers la durabilité et la réduction de notre empreinte écologique**. Pour ce faire nous avons démarré des campagnes de sensibilisation et de recommandation auprès de notre équipe.



Consommations énergétiques

Plusieurs actions ont été mises en place pour optimiser nos consommations énergétiques.

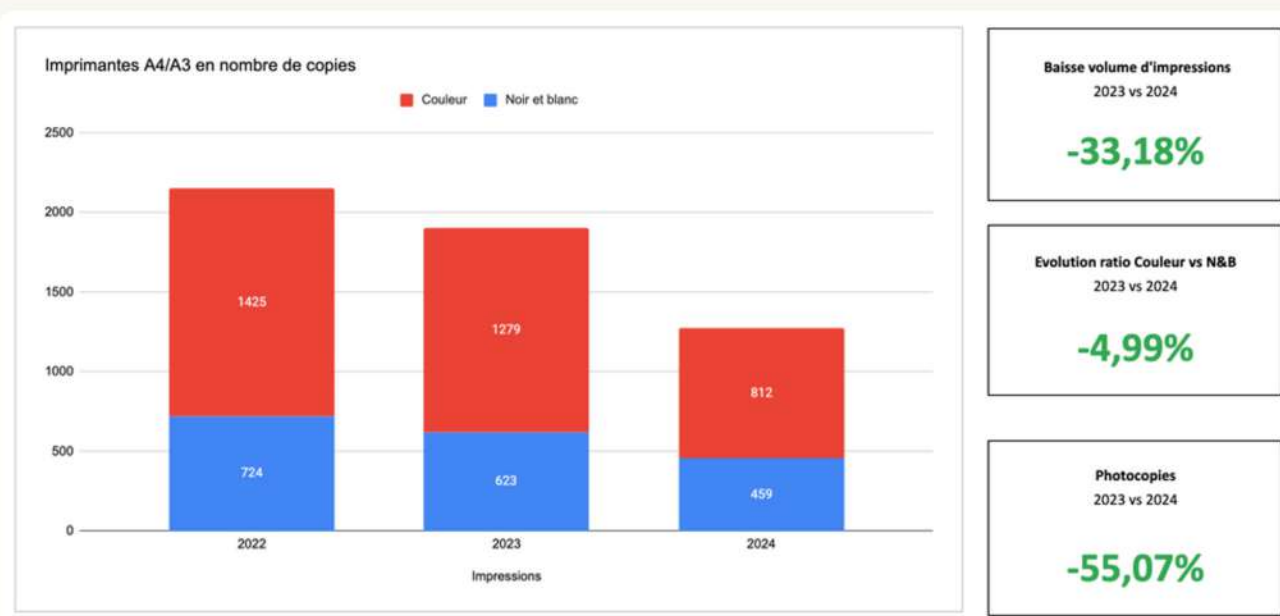
- Un investissement a été réalisé dans des éclairages LED et des systèmes de régulation du chauffage afin d'optimiser la consommation énergétique.
- Une campagne de sensibilisation aux écogestes a été menée auprès des salariés pour encourager des comportements plus responsables au quotidien.



Objectif : Réduction de notre consommation de 7 % à partir de 2025

✓ Réduction des impressions

Nous avons choisi de mettre en place **une politique de réduction des impressions, pour sensibiliser nos collaborateurs** un guide des bonnes pratiques d'impression a été diffusé. Entre 2023 et 2024, cela **nous a permis de réduire de 33% notre volume d'impression.**



✓ Réduction des déchets et recyclage

Monibrand s'engage activement dans une stratégie de recyclage responsable, intégrée à sa démarche RSE. Tous les déchets générés dans nos bureaux font l'objet d'un tri sélectif.

Concernant le matériel informatique, **nous privilégions systématiquement la réparation et la réutilisation avant le remplacement.**

> Objectifs pour 2025 : **Partenariat avec une association spécialisés pour le recyclage** des équipements informatique.



Tri et éco-geste

Nous choisissons de **minimiser notre empreinte environnementale** pour cela nous avons décidé de **changer nos ampoules par des ampoules leds à basse consommation.**

Nous avons également souhaité **sensibiliser nos collaborateurs en leur partageant des éco-gestes simples mais nécessaires.**



1.

J'éteins mon ordinateur et mon écran en fin de journée

2.

J'utilise une tasse réutilisable au lieu des gobelets jetables



3.

Je pense à éteindre la lumière en quittant une pièce



4.

J'imprime uniquement si besoin et toujours en recto-verso

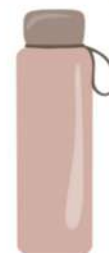


5.

Je trie mes déchets (papier, plastique, capsules de café...)

6.

Je privilégie une gourde plutôt qu'une bouteille en plastique



Mobilité durable

Dans le cadre de notre engagement envers l'environnement ainsi que notre volonté de promouvoir des modes de transport plus respectueux de l'environnement, **Monibrand a mis en place un forfait mobilité durable pour l'ensemble de ses collaborateurs depuis août 2023.**



5 - LOYAUTE DES PRATIQUES

Segmentation, individualisation et exemplarité sont les trois maîtres mots qui caractérisent nos relations avec nos fournisseurs et nos clients. En temps que partenaire de nombreux grands groupes, **nous avons un devoir d'exemplarité en ce qui concerne la fluidité et la transparence de nos échanges.**

✓ Comportement éthique

Au sein de Monibrand, **nous sommes intransigeants face à toute forme de corruption ou de fraude.** Pour cela, nous avons mis en place différentes actions:

- Un code éthique pour nos employés.
- Une formation de nos équipes aux bonnes pratiques afin de reconnaître les principes de corruption, ceux du trafic d'influence et les sanctions encourues.

✓ Concurrence loyale

Notre société entend fonder sa réussite sur la qualité de ses services, dans le cadre d'une utilisation de moyens honnêtes et légaux. Dans cette optique, nous apportons une attention particulière au **respect des dispositions légales et réglementaires relatives au droit de la concurrence mais également à l'intégrité de l'ensemble de nos échanges.**

✓ Satisfaction des clients

Une enquête satisfaction clients est mise en place depuis mars 2024 afin mieux recenser nos axes d'amélioration et ainsi fidéliser nos partenaires.

The image shows a screenshot of a web-based survey titled "ENQUETE SATISFACTION CLIENTS" with the subtitle "Solution monibrand - Brand Monitoring Google". The survey is for "Questionnaire Clients 2024". It includes a legend indicating that red asterisks mark mandatory questions. The first question is an NPS question: "Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez MONIBRAND à un collègue ou un ami ?". Below the question is a scale from 0 to 10, each number with a corresponding radio button. The second section is "SUIVI DE LA NOTE", asking for the main reasons for the rating given, with a text input field labeled "Votre réponse". The third section is "UTILISATION DE LA SOLUTION", asking how the user evaluates their use of the Monibrand service, with a scale from "0 pas utilisé" to "très utilisé".

Nous mesurons ainsi les éléments suivants :

- Le **Net Promotor Score**
- L'utilisation de la plateforme
- La valeur perçue
- Les améliorations
- La qualité de notre suivi

AMBITIONS 2026

TABLEAU DE BORD DES KPI POUR 2025/26



En 2025/2026, **Monibrand place le bien-être de ses équipes** au premier plan : satisfaction portée à 78 %, turnover réduit à 0 % et montée en compétences par plus de formations. L'égalité salariale et **une politique de rémunération juste** restent essentielles. Côté environnement, l'entreprise poursuit la baisse de sa **consommation énergétique**, renforce le **recyclage** et initiera le **calcul de son empreinte carbone** en 2026. En gouvernance, elle vise **un score ESG supérieur à 50/100**, un rapport RSE enrichi et 30 actions concrètes supplémentaires, soutenues par un engagement renforcé des parties prenantes.

Catégorie	Indicateurs	Valeurs	Remarques	Objectif / référence	Fréquence
1. Environnement					
Gestion des Ressources	Consommation énergétique totale (MWh)	6393 KWH	Achat led + thermostat + programmeur - sensibilisation (hausse de consommation de +5% en 2024) - Ecogestes	Réduction de 7% en 2025	Mensuelle/Annuelle
	Total Impressions N&B	%	Ecogestes + sensibilisation à la digitalisation (-26% en 2024)	Baisse de 5% par an	Annuelle
	Total Impressions couleurs	%	Ecogestes + sensibilisation à la digitalisation (-36% en 2024)	Baisse de 10% par an	Annuelle
	Forfait mobilité durable	20%	Taux de mobilité durable pour les trajets du personnel	40% fin 2025	Annuelle
2. Social					
Conditions de Travail	Taux de satisfaction des employés (%)	68%	Enquête annuelle	Augmentation à 78% fin 2025	Annuelle
	Taux de participation à l'enquête collaborateurs (%)	100%	Enquête annuelle	Idem	Annuelle
	Net Promotor Score employés (eNPS) (%)	-20%	Enquête annuelle	0-10% fin 2025 (prochaine en	Annuelle
	Taux de turnover annuel (%) base 2024	28,0%	Renforcer la marque employeur	0% en 2025	Annuelle
	Heures de formation par salarié	6h/an	Développement des soft skills	Amélioration de 10 points	Mensuelle/Annuelle
	Taux d'absentéisme (base 2024)	2,8%	Améliorer la marque employeur, impliquer sur le projet RSE	<3% en 2025	Annuelle
Diversité et Inclusion	Nombre d'accidents du travail	0 incidents		Idem	Annuelle
	Part des femmes dans l'entreprise (%)	60%		Minimum 50%	Mensuelle/Annuelle
	Écart de rémunération F/H (%)	-14%	Audit annuel des salaires	0% et moins	Annuelle
3. Gouvernance					
Éthique et Compliance	Formations sur l'éthique des affaires	60% informés	Sensibilisation aux dilemmes éthiques	100% formés fin 2025	Mensuelle/Annuelle
	Incidents liés à la corruption ou fraude	0 cas	Système d'alerte anonyme	Oui	Mensuelle/Annuelle
	Score de conformité ESG (EcoVadis)	Sans	Accompagnement RSE à partir de juin 2025	Minimum 65/100 en Q4/2025	Mensuelle/Annuelle
Transparence et Reporting	Publication d'un rapport RSE	1/an	Alignement norme ISO26000 - Démarrage 06/2025	30-35 actions RSE formalisées	Mensuelle/Annuelle
	Notation ESG externe	EcoVadis : 33/100	Objectif 2025 : structurer la démarche	Minimum 50/100 Q4/2025 - €	Annuelle
	Objectifs RSE atteints (%)	65%	Suivi semestriel	75%	Semestrielle
	Réunions du comité RSE tenues	1/mois	Meilleur engagement et déploiement RSE	6 réunions Comité RSE en 2025	Mensuelle
	Engagement des parties prenantes (score)	1 en 2025	Impliquer clients et fournisseurs	2 enquête RSE clients/fournis	Annuelle

CONCLUSION

RÉSUMÉ DES POINTS CLÉS

Ce rapport RSE illustre la volonté de Monibrand d'ancrer son développement dans une démarche responsable et durable.

- D'abord **à travers une gouvernance participative, qui associe l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes** autour d'objectifs clairs et mesurables, afin de donner du sens et de la cohérence à nos actions.
- Ensuite **en plaçant l'humain au centre de notre organisation, en veillant au bien-être, à l'égalité des chances**, à la prévention des discriminations et en renforçant sans cesse la formation et la cohésion d'équipe.
- Enfin, **en affirmant notre responsabilité environnementale, avec des initiatives concrètes** de réduction de notre empreinte, de sensibilisation aux éco-gestes et la mise en place d'un forfait mobilité durable.



Prochaines étapes

Ce rapport marque le point de départ d'une nouvelle étape pour Monibrand : celui d'une entreprise qui place la responsabilité au cœur de sa croissance. Les premières actions engagées ouvrent la voie à une démarche plus ambitieuse, ou la gestion de notre impact carbone, la formation et la solidarité viendront renforcer nos engagements.

Plus qu'un aboutissement, c'est un point de départ collectif pour **construire, ensemble, une entreprise performante et durable, respectueuse de l'humain et de la planète.**

REMERCIEMENTS

Merci encore à Clémence et Olivier qui ont participé à la rédaction de ce rapport et à **tous nos collaborateurs qui œuvrent, chaque jour, à améliorer nos pratiques** pour que Monibrand s'inscrive dans une démarche de progrès et participe à la création de nouveaux imaginaires plus durables et plus solidaires.



RAPPORT RSE 2025