

RAPPORT RSE

# S'engager et agir

GIDE



## INTRODUCTION

Gide : l'essentiel  
Executive Summary

## 01 ENVIRONNEMENT

## 02 DIMENSION RH

## 03 ENGAGEMENT CITOYEN

## 04 NOS PRATIQUES ESG

## ÉDITO

# Notre responsabilité sociale, une exigence partagée

**Au sein de notre cabinet, les sujets de responsabilité sociale nous concernent à plusieurs titres.**

Notre pratique professionnelle nous amène à observer, intégrer, voire anticiper, les enjeux environnementaux et sociétaux qui transforment le monde dans lequel nous évoluons.

L'attention que nous portons à ces sujets depuis de nombreuses années est d'autant plus nécessaire aujourd'hui qu'ils s'inscrivent dans un cadre législatif et réglementaire de plus en plus exigeant.

Nous devons cette acuité à nos clients, mais aussi à nous-mêmes, en intégrant autant que possible la RSE dans notre gouvernance et notre quotidien.

Cette volonté prend notamment la forme chez Gide de groupes de travail transverses composés de salariés et d'avocats du cabinet qui travaillent ensemble à consolider nos engagements et améliorer nos pratiques autour de nos trois principaux objectifs : renforcer notre qualité de vie au travail, réduire notre empreinte carbone, et contribuer à une société plus juste. Sur tous ces sujets, nos engagements se traduisent par des actions concrètes, mesurables et évaluées régulièrement. Nous les avons poursuivies et même amplifiées en 2024, reflétant notre conviction que la RSE est un levier de performance durable. Nous sommes heureux de les partager avec vous dans ce nouveau rapport RSE.



**JEAN-FRANÇOIS  
LEVRAUD**  
Managing Partner

# Gide : l'essentiel

Nous sommes un cabinet français à dimension internationale, leader dans tous les domaines du droit des affaires, en matière de contentieux, transactions et régulation.

1920

naissance du cabinet

10

bureaux dans le monde

+100

associés

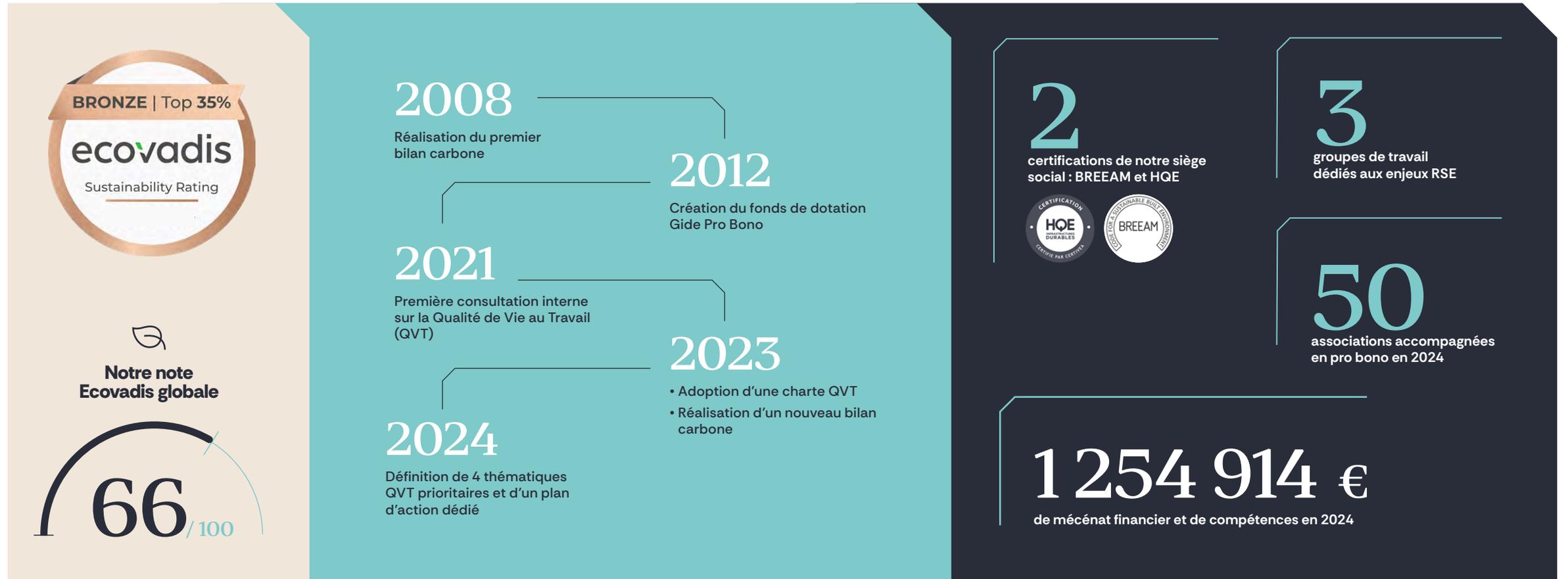
300

salariés

500

avocats

# La RSE chez Gide



# 01 Réduire notre empreinte carbone

En tant qu'acteur économique responsable, nous considérons qu'il est de notre devoir de contribuer, à notre échelle, à la lutte contre le changement climatique en fixant comme objectif de réduire nos émissions de CO<sub>2</sub>. Cette conviction nous a conduits à constituer un groupe de travail dédié à cet objectif. Ce groupe a permis de lancer des premières actions concrètes de sensibilisation et de réduction de nos consommations énergétiques avant de faire réaliser, en 2023, un bilan carbone exhaustif. Grâce à cette démarche, nous avons structuré un programme précis et pluriel pour diminuer notre empreinte carbone, cohérent avec nos pratiques et notre activité professionnelle. Nous effectuerons cette année un nouveau bilan carbone pour suivre l'évolution de nos émissions de CO<sub>2</sub>.



## ÉCLAIRAGE



## « Ce changement culturel à l'œuvre chez Gide portera ses fruits à long terme. »

**NICOLAS PLANCHOT**  
Associé

### Qu'est-ce qui vous a poussés à réaliser un bilan carbone ?

**Nicolas Planchot :** Nous faisons déjà des efforts d'économie d'énergie, facilités par nos bureaux installés dans un bâtiment HQE, mais nous n'avions pas d'idée précise de ce que représentait l'empreinte carbone d'un cabinet comme le nôtre. Or, c'est indispensable pour savoir où agir concrètement. Outre notre conviction, il y avait aussi un enjeu de réputation et de communication vis-à-vis de nos clients qui souhaitent connaître notre politique RSE.

### Quels ont été ses principaux enseignements et comment a-t-il guidé vos actions ?

**Nicolas Planchot :** Déjà, nous avons pu constater que notre bilan carbone n'était pas si mal ! Cela signifie que nous allons dans le bon sens, mais aussi que nos marges d'action sont limitées. Elles ne sont d'ailleurs pas forcément là où l'on croyait : nous pensions par exemple que nos déplacements allaient peser lourd alors qu'ils ne représentent que 5,4 % de nos émissions. Le premier poste, et de loin, est celui des achats de services, ce qui nous a conduits à poursuivre notre travail auprès de nos fournisseurs. Les trois suivants sont cohérents avec notre activité et font l'objet, autant que possible, de mesures spécifiques.

### Quel est l'impact de votre démarche de développement durable au sein de Gide et quelles sont vos ambitions à l'avenir ?

**Nicolas Planchot :** Avec le temps la question de l'empreinte environnementale est devenue un vrai point de vigilance. Aujourd'hui, elle est même intégrée dans nos décisions. C'est le cas, lorsqu'un lieu de séminaire d'équipe est choisi pour son accessibilité en train ou quand tout le cabinet tend vers l'objectif zéro papier. Je crois que ce changement culturel à l'œuvre chez Gide — plus spontané chez les jeunes générations et en cours pour les autres — portera ses fruits à long terme.

### INTENSITÉ CARBONE 2022 DE GIDE

MOYENNE DES ACTEURS DU SECTEUR  
« FINANCES ET SERVICES »

**52** kgCO<sub>2</sub>e / k€ de C.A.\*

GIDE

**32** kgCO<sub>2</sub>e / K€ de C.A.

\*Intensité médiane du benchmark Carbon Disclosure Project (secteur Specialty Finance and Services), communiquée par notre prestataire Sami

## ACTIONS

Plusieurs mesures de réduction de notre empreinte environnementale ont été lancées en 2022 et renforcées depuis. Nos priorités en 2024 ont porté sur les 4 champs de notre activité les plus émetteurs de CO<sub>2</sub> tels que définis par notre bilan carbone.



### ÉNERGIE

#### Sobriété énergétique : une habitude bien installée

Notre siège social se trouve dans un bâtiment exemplaire : certifié BREEAM, HQE [Haute Qualité Environnementale] et bénéficiant du label Haute Performance Énergétique, il nous permet d'appliquer des pratiques de sobriété éprouvées. Ainsi, depuis 2022, nous avons instauré de nouvelles habitudes permettant de réduire notre consommation énergétique : partage de bureaux, maîtrise de l'éclairage, du chauffage (régulé à 19°C) et de la climatisation (qui n'est enclenchée qu'à partir de 26°C).

Les 1 000 m<sup>2</sup> d'espaces verts sont répartis sur tout le site, dont 180 m<sup>2</sup> de potager sur le toit terrasse comprenant 50 m<sup>2</sup> dédiés à la biodiversité, sont arrosés d'eau de pluie réemployée.

Enfin, en 2024, nous avons poussé nos exigences jusqu'au choix de mobiliers écoconçus et intégré les principes de l'économie circulaire dans la gestion des matériels usagés.

### ACHATS RESPONSABLES

#### Achats de services : renforcer l'exigence

Nos achats représentant le premier poste de notre bilan carbone, nous avons encore renforcé nos exigences concernant le choix de nos fournisseurs. Outre la charte d'achats responsables — qui garantit leur conformité à nos prescriptions en matière de droits humains, droit syndical, normes environnementales et RSE — que nous demandons à nos prestataires et fournisseurs de signer depuis 2022, nous avons en 2024 réduit le nombre de fournisseurs et affiné nos critères de sélection afin de privilégier ceux qui ont réalisé un bilan carbone et/ou qui peuvent justifier d'actions réelles en la matière.



**Un projet innovant sur notre toit-terrasse**  
Notre toit-terrasse est ouvert aux projets menés par notre partenaire Topager. Ainsi, en 2024, un dispositif de collecte de particules de microplastiques à titre d'échantillon test y a été installé dans le cadre d'une étude de l'École Nationale des Ponts & Chaussées.

**180 m<sup>2</sup>**  
dont 50m<sup>2</sup> dédiés  
à la biodiversité, cultivés  
sur notre toit-terrasse

**87 %**  
des courses effectuées  
en taxis green en 2024

## ACTIONS

Plus de  
**90 %**

de la consommation énergétique du data center Equinix choisi par Gide en 2024 sont couverts avec de l'électricité d'origine renouvelable.



Notre score Ecovadis pour la partie « environnement »



## DIGITAL

### Numérique : réduire la dépense énergétique

Le recours à l'informatique et au stockage de données est inhérent à notre profession. Aussi, depuis trois ans, nous mettons tout en œuvre pour réduire un peu plus chaque année le poids du numérique dans notre empreinte carbone.

Nos mesures portent en priorité sur : le matériel, avec la prolongation (de 3 à 5 ans) de la durée de vie des équipements et, depuis 2024, le recours à des produits reconditionnés et labellisés ; les usages, via des campagnes de sensibilisation de nettoyage numérique et réduction du nombre de mails ; et enfin, la sélection de solutions et data centers plus responsables.

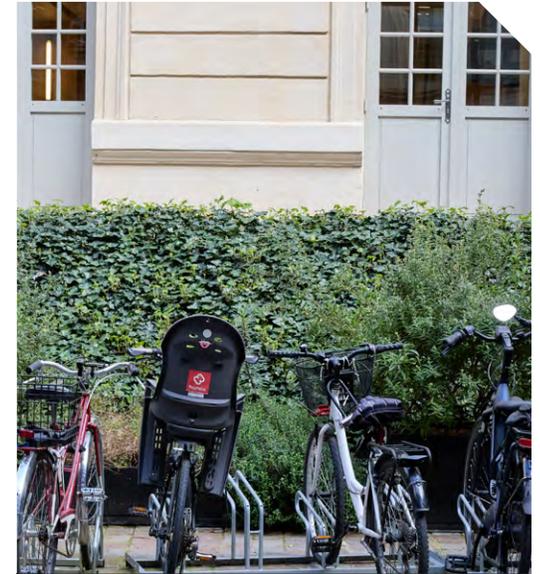
En 2024, nous avons réduit de 16 % le nombre de serveurs ; migré vers Microsoft 365, un environnement cloud éco-responsable (qui permet de réduire jusqu'à 90 % les émissions de CO<sub>2</sub> et jusqu'à 85 % la consommation d'énergie par rapport à des serveurs sur site); et, sélectionné Equinix, un data center plus responsable (qui s'ajoute à Claranet déjà choisi en 2023).

## SERVICES

### Restauration : changer progressivement les habitudes

Pour garantir à nos équipes des repas de qualité mais aussi plus responsables, nous avons choisi Arpège, un prestataire de restauration certifié Gold par Ecovadis qui favorise les circuits courts et la saisonnalité.

Nous changeons également progressivement les habitudes avec, la suppression des contenants en plastique depuis 2022, et celle des snackings en format individuel dans les salles de réunion depuis 2024. Cette année, nous avons également augmenté l'offre végétarienne au restaurant ainsi que pour les événements internes ou cocktails pour nos clients. Enfin, nous recourons pour nos événements au traiteur Biscornu, une entreprise adaptée.



### Vers une mobilité plus responsable

Si notre profession nous incite à nous déplacer souvent pour être au plus près de nos clients, en France comme à l'étranger, nous avons toutefois instauré plusieurs mesures clés pour diminuer leur impact : pas de véhicules de fonction, valorisation du train, développement de la visio-conférence, installation de parkings à vélos et de 10 bornes de recharge électrique pour les voitures personnelles. En 2024, 87 % des courses en taxis ont été faites par des taxis green. Notre politique voyage prévoit le recours au train pour les trajets de moins de 3 heures.

# 02 Renforcer notre qualité de vie au travail

Proposer un cadre de travail épanouissant pour toutes et tous, avocats et salariés : si cette volonté guide depuis longtemps notre gestion des ressources humaines, elle s'est renforcée et structurée ces dernières années. Le point de départ de notre feuille de route Qualité de Vie au Travail (QVT) remonte à 2021, après consultation de l'ensemble du cabinet. Une commission interne et mixte avocats / salariés, composée de 13 membres du cabinet, a identifié l'année suivante nos quatre thèmes prioritaires et établi en 2023 notre charte Qualité de Vie au Travail. L'année 2024 a été consacrée à l'élaboration et l'adoption de recommandations et mesures clés dans chacun de ces domaines.



## ÉCLAIRAGE



MARIE PASTIER-MOLLET

Associée et membre  
de la commission QVT

#### Pourquoi avoir mis en place une commission QVT et quel est son rôle ?

**Marie Pastier-Mollet :** Nous n'avons pas attendu la création de la commission pour nous emparer de ces sujets de QVT, mais elle nous a permis de structurer la démarche et d'en faire un engagement fort du cabinet. Cette manière de réfléchir au sein de groupes de travail est très ancrée chez Gide. Pour cette commission en particulier, il était fondamental d'embarquer toutes les populations du cabinet : des avocats et des salariés de différentes directions. La commission a un rôle de réflexion et de proposition d'actions qui sont ensuite soumises au Comité Exécutif. Quand elles sont adoptées, les mesures sont déployées en concertation avec d'autres instances, en particulier les ressources humaines (dont la directrice fait partie de la commission).

#### Sur quoi avez-vous travaillé en particulier en 2024 ?

**Marie Pastier-Mollet :** Notre charte QVT avait déjà permis de rappeler nos valeurs communes, ce qui forge notre vie ensemble et de déterminer nos quatre thématiques structurantes. Nous avons donc pu travailler plusieurs mois en sous-groupes sur des propositions précises. Nous avons commencé par analyser ce que nous faisons déjà et ce qu'il fallait renforcer ou créer.



JUSTINE CONVAIN

Directrice de la communication  
et membre de la commission QVT

Nous avons mené des interviews internes, par exemple autour de la parentalité. Enfin, nous avons observé ce que nos clients proposaient. Une fois toutes les idées listées, nous les avons triées, hiérarchisées et chiffrées, avant de présenter un projet complet au Comité Exécutif.

**Justine Convain :** Une fois adoptées, la communication interne autour de ces mesures a été clé pour favoriser leur appropriation. Certaines dispositions existaient déjà mais n'étaient pas connues, d'autres sont nouvelles comme l'allongement de deux semaines du congé maternité ou la reconnaissance du statut d'aidant. En 2024, un effort particulier a été fait sur la formation, en particulier des formations au management ou au leadership au féminin.

#### Que retenir-vous de cette démarche ?

**Justine Convain :** Nous avons, je crois, réussi à traiter de sujets universels et essentiels dans toute organisation, y compris dans un environnement exigeant comme le nôtre. La QVT est un sujet fédérateur qui renforce le sentiment d'appartenance.

**Marie Pastier-Mollet :** La consolidation de notre démarche QVT a été fédératrice pour l'ensemble des populations du cabinet. Notre travail a renforcé nos convictions et notre capacité à travailler ensemble sur des sujets impactant pour le bien vivre ensemble.

« Il était fondamental d'embarquer toutes les populations du cabinet : des avocats et salariés de différentes directions pour réaffirmer nos valeurs communes. »

MARIE PASTIER-MOLLET

#### Les 4 thèmes de notre politique Qualité de Vie au Travail (QVT)

- Respect et management
- Équilibre vie professionnelle - vie personnelle
- Diversité et inclusion
- Parentalité



## ACTIONS

Toutes les mesures proposées et adoptées en 2024 s'intègrent dans les quatre thématiques structurantes de notre charte QVT en cohérence avec notre politique sociale. Leur déploiement a commencé en 2024 et s'étend en 2025. La commission reste bien évidemment mobilisée pour poursuivre ce travail.



Notre score Ecovadis  
pour la partie  
« social et droits humains »



## RESPECT ET MANAGEMENT

Par cette thématique, Gide s'engage à mettre en place des actions favorisant un cadre de travail respectueux, serein et épanouissant pour toutes et tous, permettant également d'éviter les comportements à risque. Depuis 2023, deux déontologues ont été désignées par le Comité Exécutif pour intervenir en cas de comportements dysfonctionnels et une ligne d'écoute anonyme a été mise à disposition. Les mesures adoptées en 2024 mettent notamment l'accent sur la formation :

- **Formation au management des associés**, de tous les nouveaux associés, directeurs, conseils, et responsables salariés.
- **Formation au leadership au féminin**.
- Formation, à la demande des départements et directions, sur la **sensibilisation et la prévention des risques psycho-sociaux**.
- Proposition d'un **panel de coaches pour coachings individuels**.
- Proposition de **coaching d'équipes**.

2

semaines d'allongement  
du congé maternité  
par rapport au cadre légal

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE  
- VIE PRIVÉE

Ce sujet est particulièrement important à traiter dans un cadre de travail exigeant comme celui d'un cabinet d'avocats.

Les mesures adoptées en 2024 portent en particulier sur le bien-être, les congés pour raisons familiales, et le télétravail :

- **Création d'une salle santé** avec réservation anonymisée, qui offre un environnement confortable, calme et sécurisé à toute personne ayant besoin d'un lieu adapté à des soins ou aux mères en retour de congé maternité.
- **Reconnaissance du statut d'aidants familiaux** et octroi, pour les salariés dans cette situation, de 7 jours de congés supplémentaires par an.
- **Augmentation du nombre de « jours enfants malades »** pour les salariés (soit 3 jours par an ou 5 jours si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le parent assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans).
- **Aménagement personnalisable du travail à distance** pour les salariés avec : la possibilité une fois par an de cumuler ses jours de télétravail sur une semaine continue et, pour les familles monoparentales, de reporter un jour de télétravail d'une semaine sur celle correspondant à la garde du ou des enfants.
- **Aménagement du travail à distance** pour les avocats, notamment **dès le 6<sup>e</sup> mois de grossesse**, au retour du congé paternité ou maternité et dans le cadre d'un parcours de PMA ou d'adoption.



« Avec la commission QVT, nous avons réussi à traiter de sujets universels et essentiels dans toute organisation, y compris dans un environnement exigeant comme le nôtre. »

JUSTINE CONVAIN

## ACTIONS



« Le fait de structurer notre démarche QVT avec cette approche collégiale et transversale a permis d'enrichir encore notre politique de ressources humaines. »

## LÆTITIA LEMERCIER

Associée, membre du Comité Exécutif en charge des sujets RH

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

Il s'agit avec cet engagement de réaffirmer notre volonté d'ouverture, d'équité et de lutte contre toute forme de discrimination.

Ce thème regroupe trois thématiques clés qui ont fait l'objet en 2024 de nouvelles mesures :

- **Parité** : une attention particulière continue d'être portée à l'équilibre femmes / hommes en interne mais aussi dans toutes les représentations du cabinet (pitches, événements, formation...).
- **Handicap** : un partenariat a été signé avec l'association « Droit comme un H » dédiée à l'insertion de personnes en situation de handicap dans les professions du droit. Nous participons aussi à l'initiative DuoDay depuis 2 ans.
- **Diversité** : notre cabinet adhère désormais à la « General counsel diversity and inclusion initiative » et à la Charte d'inclusion des personnes LGBT+ du Barreau de Paris. Pour nos recrutements, nous veillons à rechercher des profils d'excellence issus d'écoles et universités en dehors de celles habituellement référencées par le cabinet.

## PARENTALITÉ

Par ce thème, nous nous engageons vis-à-vis des jeunes et futurs parents.

Plusieurs nouvelles mesures phares ont ainsi été actées en 2024 :

- **L'allongement du congé maternité** de 2 semaines pour les avocates et salariés.
- **Le maintien de salaire à 100 %** pendant le congé paternité pour les salariés (à compter du 6<sup>e</sup> mois de présence révolue au sein du cabinet).
- **Le versement d'une prime de naissance** de 1 000 € par enfant pour les jeunes mères ou pères du cabinet.



# 03 Contribuer à une société plus juste

Depuis sa création en 2012, notre fonds de dotation « Gide Pro Bono » incarne notre engagement citoyen. Il nous permet de soutenir, défendre et accompagner des projets ou des associations qui œuvrent pour l'accès à l'éducation, l'accès au droit et à la justice ou qui viennent en aide aux plus démunis. Ces causes, qui résonnent profondément avec nos valeurs en tant que citoyens et avocats, bénéficient de notre soutien sous forme de mécénat financier et/ou de compétences, dans le cadre de collaborations s'inscrivant souvent dans la durée. C'est notre commission Pro Bono, composée de 15 avocats du cabinet, qui sélectionne et coordonne les projets mobilisant toutes les équipes du cabinet pour un impact significatif.



## ÉCLAIRAGE

**AXELLE TOULEMONDE**

Associée et membre  
de la commission Pro Bono

**ALEXANDRE GAUTHIER**

Associé, en charge de  
l'accompagnement du dossier  
pro bono Notre-Dame de Paris

#### Comment s'organise votre mécénat et quel est le rôle de la commission Pro Bono ?

**Axelle Toulemonde** : Il y a deux volets, avec parfois des passerelles entre les deux : l'aide financière apportée aux associations et nos actions de mécénat de compétences, sous la forme d'aide juridique ou autre. Dans le premier cas, la commission a un rôle de sélection des structures. Il est important de trouver le bon équilibre pour en soutenir un maximum sans trop essayer cette aide financière afin qu'elle reste vraiment utile. Dans le cadre du mécénat de compétences, la commission joue un rôle de suivi et de coordination puisque l'objectif est de répondre au mieux aux besoins des associations. Les volontaires s'organisent pour gérer ces dossiers de la même façon que sont traités tous les autres dossiers de nos clients.

**Alexandre Gauthier** : En effet, nos dossiers pro bono sont staffés de la même manière que n'importe quel dossier — avec une équipe ad hoc composée pour l'occasion — et on s'y implique de la même manière que dans n'importe quel dossier. J'accompagne pour ma part, avec une dizaine d'autres associés et leurs équipes, la Fondation du patrimoine depuis 2019 dans le projet de reconstruction de Notre-Dame de Paris. J'ai, aujourd'hui encore, des contacts quasi quotidiens avec elle.

#### Quels sont les enjeux et le sens de cet engagement au sein du cabinet ?

**Axelle Toulemonde** : D'abord, je crois qu'il y a une cohérence évidente entre les principes défendus dans ces projets et les fondements de la profession d'avocat. D'ailleurs, nous avons toujours un taux de réponse positif important lors des appels à projets. Cela crée de la cohésion au sein des équipes et donne du sens à leur travail. Il y a aussi pour elles un enjeu d'apprentissage : la plupart des personnes grandissent aussi grâce à ces projets qui permettent de s'ouvrir à d'autres sujets et de sortir de sa zone de confort. Enfin, c'est bénéfique en matière de recrutement car nous notons une importante mobilisation des jeunes collaborateurs et un intérêt marqué des candidats qui souhaitent nous rejoindre.

**Alexandre Gauthier** : Travailler sur un dossier comme celui de Notre-Dame est forcément valorisant et fédérateur, c'est une manière d'apporter sa pierre à l'édifice. Mais cela a aussi été passionnant d'un point de vue juridique : nous avons accompagné la Fondation sur des sujets très exigeants, innovants et dans un temps record. Ce dossier a été une sorte de mini-laboratoire de ce qu'on sait faire de mieux chez Gide !

« Il y a une cohérence évidente entre les principes défendus dans ces projets et les fondements de la profession d'avocat. »

AXELLE TOULEMONDE

50

associations accompagnées  
en mécénat financier et en mécénat  
de compétences en 2024

300 000 €

montant des dons adressés  
par Gide Pro Bono en 2024.



#### Projet lauréat de l'appel à projets interne 2024

Cette année encore, tous les membres du cabinet ont eu la possibilité de soumettre les projets associatifs qui leur tenaient à cœur. L'ensemble du cabinet a ensuite pu voter pour sélectionner la cause qui serait financée au titre de cet appel à projets interne Gide Pro Bono. C'est l'association Imagine for Margo qui a remporté le plus de suffrages et a ainsi été soutenue à travers le financement, à hauteur de 10 000 € par an pendant deux ans, de cadeaux de Noël pour les enfants hospitalisés en oncopédiatrie.

## ACTIONS

Selon leurs besoins, certaines associations sont soutenues ponctuellement, d'autres dans la durée. Nous essayons chaque année de nous ouvrir à de nouveaux projets et structures dont les sujets font écho à nos valeurs et à l'actualité. Tous s'inscrivent dans les trois thématiques que nous souhaitons soutenir : l'accès à l'éducation, l'accès au droit et à la justice, l'aide aux plus démunis.

### MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

#### Reconstruction de Notre-Dame de Paris avec la Fondation du patrimoine : une collaboration dans la durée

Depuis 2019, une dizaine d'associés et leurs équipes ont consacré plus de 1 000 heures à soutenir la Fondation du patrimoine pour la reconstruction de Notre-Dame de Paris. Notre mobilisation a commencé le jour de l'incendie. Notre aide a alors porté, dans l'urgence, sur la question des dons : d'abord, il s'agissait de sécuriser et flécher les afflux massifs de dons, puis de faire fermer les cagnottes frauduleuses. Nous avons ensuite aidé la Fondation du patrimoine à créer un établissement public dédié qui a fait l'objet d'une loi en décembre 2019. Depuis, notre accompagnement a porté sur le suivi des travaux et des actions qu'ils réclamaient comme les demandes de réaménagement des espaces autour de la cathédrale.

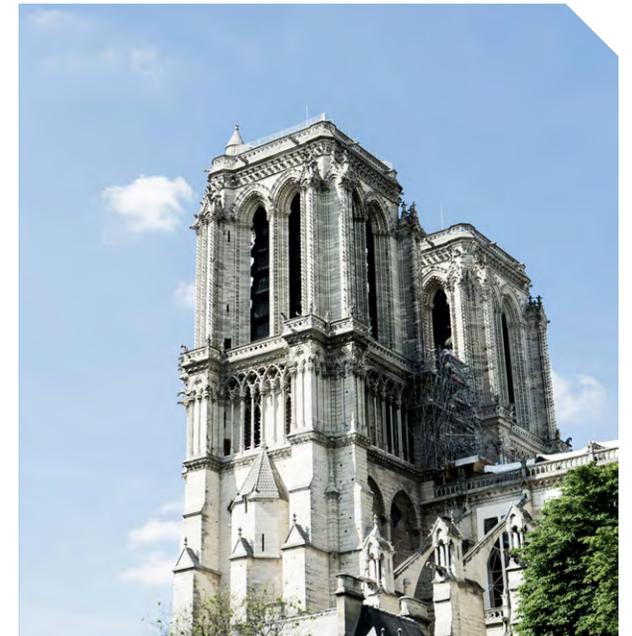
« Quand le 15 avril 2019, on a su ce qu'il se passait, on est monté sur le toit du cabinet et on a vu l'ampleur de l'incendie. Quelques heures après, précisément, la Fondation du patrimoine nous appelait pour nous demander de les aider face aux dons qui affluaient. »

ALEXANDRE GAUTHIER



# 953 414 €

équivalent financer du mécénat de compétences réalisé par nos avocats en 2024.



## ACTIONS

## MÉCÉNAT FINANCIER

## Notre soutien aux femmes victimes de violences

Cette année, la Commission Pro Bono a choisi de soutenir financièrement deux projets d'aide aux femmes victimes de violences.

D'une part, « Elles déménagent », un programme d'aide logistique et matériel apporté aux femmes victimes de violences pour qu'elles et leurs enfants puissent quitter leur domicile. Ce projet est initié par la Fondation des femmes.

D'autre part, la Maison des femmes de l'hôpital Antoine-Béclère AP-HP, inaugurée en mars 2025. Intégrée à un service de gynécologie-obstétrique spécialisé dans la prise en charge globale des femmes victimes de violences de tous ordres, celles-ci bénéficient d'un accompagnement pluridisciplinaire et sur-mesure en lien avec différents services de l'hôpital, avec l'équipe de la Maison des femmes et un réseau de partenaires extrahospitaliers, dont des juristes et avocats. La Maison des femmes de l'hôpital Antoine-Béclère AP-HP permet également la prise en charge et l'accueil des enfants de femmes victimes de violences au sein de l'unité d'accueil pédiatrique Enfants en Danger.



« Lors de l'inauguration de la Maison des Femmes de l'hôpital Béclère, comprendre la motivation de la création de ce lieu, discuter avec les équipes impliquées sur ce projet et voir ce à quoi nous avons contribué était très valorisant. »

AXELLE TOULEMONDE

Liste des associations soutenues financièrement en 2024



**Droit comme un H !**  
Une nouvelle association soutenue en 2024

En cohérence avec notre démarche d'inclusion, nous avons choisi cette année de devenir également partenaires de cette association qui facilite l'accès aux professions du droit aux jeunes talents en situation de handicap.

# 04 Nos pratiques ESG

Parallèlement à notre responsabilité sociétale, celle qui nous incombe en tant que cabinet d'avocats et employeur, nous proposons à nos clients un accompagnement juridique lié à toutes leurs problématiques ESG, RSE et Développement Durable.

Cette pratique implique de nombreuses équipes du cabinet : finance, droit de l'environnement, conformité, contentieux, droit économique, social ou fusions-acquisitions.

Trois atouts nous ont permis d'être pionniers en la matière et de continuer, cette année encore, à développer nos compétences :

- Notre structure transversale qui assure une qualité de service sur l'intégralité des enjeux juridiques liés à l'ESG.
- Notre positionnement reconnu en matière de transactions, de contentieux et de régulation.

- Notre réseau international qui nous permet de partager bonnes pratiques, connaissances et savoir-faire sur les réglementations et problématiques qui sont très souvent transnationales.

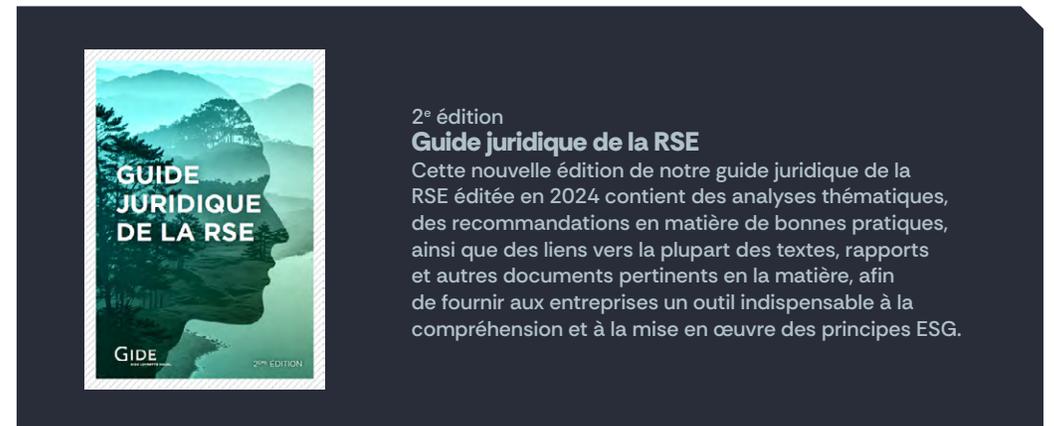
En 2024, nous avons été particulièrement sollicités au sujet des nouvelles réglementations et de leurs applications, la CSRD en tête. Malgré un certain recul des thématiques diversité et inclusion et les discussions en cours pour simplifier et réduire le périmètre des réglementations européennes, les thématiques ESG conservent toute leur importance pour les directions juridiques de nos clients.



« Notre rôle est d'accompagner au mieux nos clients en matière de conseil, de transaction et de contentieux afin de les aider à gérer les enjeux juridiques liés à ces problématiques ESG. »

**DIDIER MARTIN**

Associé et coordinateur de la pratique ESG / RSE / Développement durable



2<sup>e</sup> édition

### Guide juridique de la RSE

Cette nouvelle édition de notre guide juridique de la RSE éditée en 2024 contient des analyses thématiques, des recommandations en matière de bonnes pratiques, ainsi que des liens vers la plupart des textes, rapports et autres documents pertinents en la matière, afin de fournir aux entreprises un outil indispensable à la compréhension et à la mise en œuvre des principes ESG.

# GIDE LOYRETTE NOUËL