

RAPPORT DE TRANSPARENCE

2025

PUBLIE SUR LE SITE [WWW.RBAGROUPE.COM](https://www.rbagroupe.com) EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE R.823-21 DU CODE DE COMMERCE



RBA

LD : 01 44 40 54 00 | RBA@RBAGROUPE.COM

Fax : 01 47 63 34 52 | 5, RUE DE PRONY - 75017 PARIS

[HTTPS://WWW.RBAGROUPE.COM/](https://www.rbagroupe.com/)

INTRODUCTION

Conformément à l'article R. 823-21 du Code de commerce, les commissaires aux comptes désignés auprès d'entités dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou auprès d'établissements de crédit doivent établir et publier sur leur site internet, dans les trois mois de la clôture de l'exercice, un rapport de transparence.

Le présent rapport de transparence est présenté selon le plan suivant :

I – PRESENTATION DE RBA SA

- 1 le cabinet
- 2 L'organisation
- 3 La gouvernance

II – LA GESTION DES RISQUES

- 1 Indépendance
- 2 Contrôle qualité
- 3 Procédure de rotation des signataires des rapports

III – CLIENTS

- 1 Chiffre d'affaires
- 2 Liste des clients dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé ou entités d'intérêt public EIP

IV – RESSOURCES HUMAINES

- 1 Notre politique RH
- 2 Effectif du cabinet
- 3 Effectifs CAC
- 4 Politique de rémunération des associés
- 5 Formation continue
- 6 Évaluation des collaborateurs
- 7 Gestion des forfaits jours
- 8 Politique de recrutement

V – DECLARATION EN APPLICATION DE L'ARTICLE R.823-21 F et G DU CODE DE COMMERCE

I – PRESENTATION DE RBA

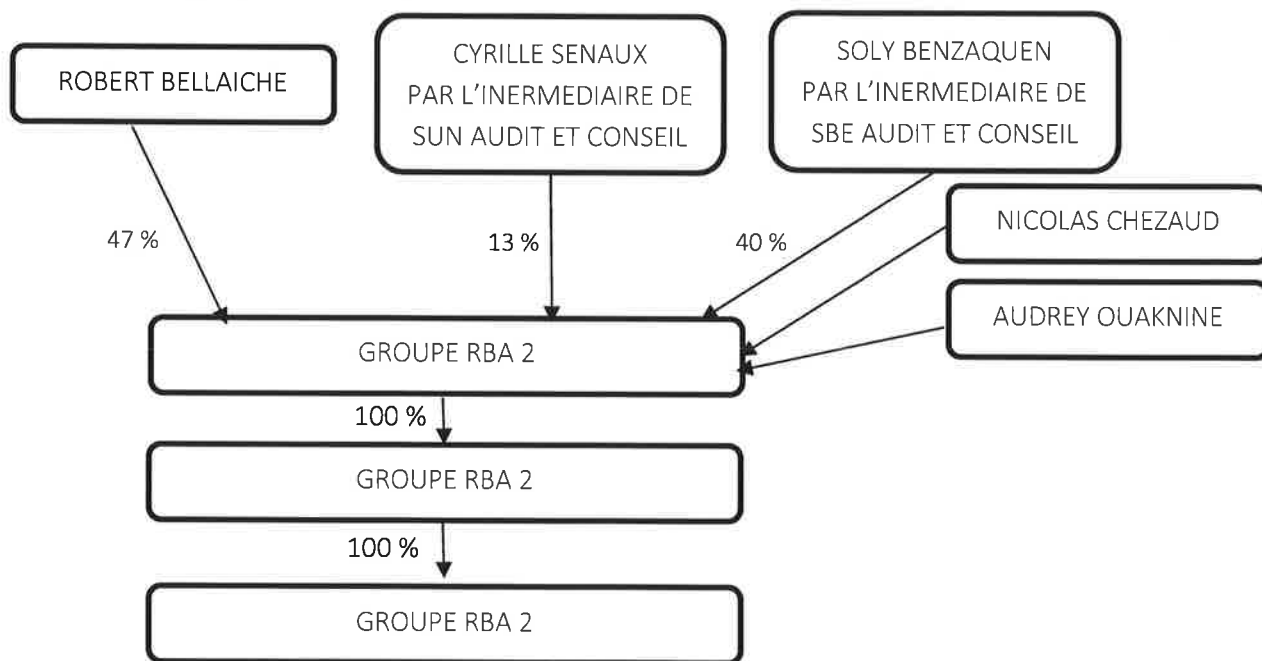
1. Le cabinet

RBA SA est une Société anonyme au capital de 300.000 € dont le siège social est situé au 5 rue de Prony, Paris (17ème), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 329 815 070.

RBA SA est inscrite à la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Paris et à l'Ordre des Experts Comptables de la région Ile de France. Son capital est détenu à 100% par la société Groupe RBA. Le capital de Groupe RBA 2 est détenu, directement ou indirectement, par des personnes physiques exerçant leur activité professionnelle au sein du cabinet RBA SA à titre exclusif.

RBA SA détient l'intégralité du capital de RBA Compta SARL, société d'expertise comptable membre de l'Ordre des Experts Comptables de la région Ile de France.

A ce jour, l'organigramme est le suivant :



Les organes de direction de RBA SA sont les suivants :

- Président du Conseil d'Administration : Monsieur Robert Bellaïche.
- Directeur général et administrateur : Madame Soly Benzaquen
- Administrateur : Madame Anne Marie Engerer
- Administrateur : Monsieur Cyrille Senaux

Soly Benzaquen est gérante de RBA Compta.

2. L'organisation

Le groupe RBA est un cabinet de taille moyenne, avec un effectif au 31 décembre 2025 de 27 personnes, dont

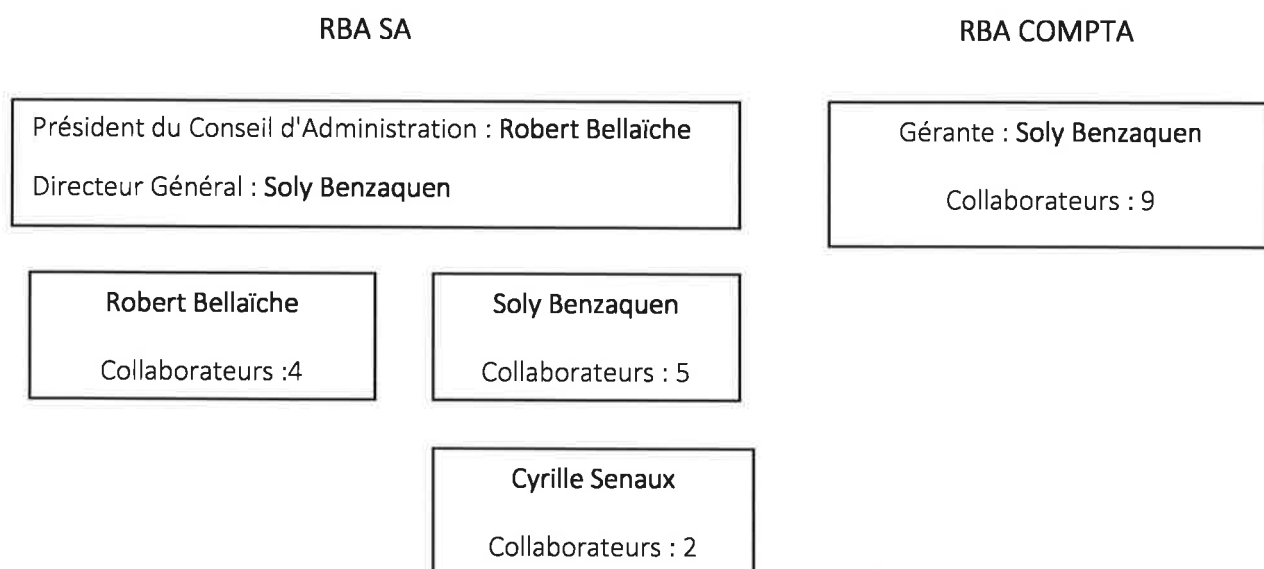
- 5 associés experts comptables,
- des collaborateurs confirmés,
- des experts comptables stagiaires
- des assistants
- et des stagiaires

A date, trois associés dirigent un groupe auquel est rattaché un portefeuille clients et une équipe de collaborateurs. Toutefois, pour certaines missions récurrentes ou ponctuelles, il est fait appel à des collaborateurs rattachés à un autre groupe.

L'équipe de collaborateurs de RBA COMPTA est coiffée par une responsable « tenue et établissement des comptes annuels » et par une responsable « paie et social ». Chaque client RBA COMPTA est toutefois rattaché à un associé RBA.

Chaque année, RBA utilise également les services de plusieurs stagiaires en cours d'études (3 à 4 généralement).

L'organigramme fonctionnel est le suivant :



Nb : les effectifs indiqués ci-dessus correspondent uniquement aux opérationnels, hors personnel fonctionnel et hors stagiaires.

3. La gouvernance

3.1 Nos valeurs

Les valeurs de RBA auprès des clients sont les suivantes :

- Ethique
- Engagement
- Proximité
- Respect

3.2 Le comité de gouvernance

Outre les rôles du Président et du Directeur Général, le groupe RBA est managé par un comité de direction composé de 5 associés.

Le comité se réunit une fois par mois et a pour principales missions :

- D'examiner les paramètres significatifs de l'activité (Chiffre d'affaires, masse salariale, évolution des comptes clients, charge de travail...)
- De définir les objectifs stratégiques du Groupe RBA
- De prendre les décisions en matière de ressources humaines, de gestion commerciale et financière
- Et d'une façon plus générale de coordonner la gestion courante du Groupe RBA.

En plus de ses fonctions opérationnelles liées à la production, les associés suivants assurent des responsabilités fonctionnelles :

- Ressources Humaines, Communication et Informatique, Formation, Normes et Qualité : associée en charge : **Soly Benzaquen**,
- Administration, Finance, Services Généraux et Logistique : associé en charge : **Cyrille Senaux**
- Planning, arbitrages internes : associé en charge : **Robert Bellaïche**
- Normes et qualité : associé en charge : **Nicolas Chezaud**

II – LA GESTION DES RISQUES

1. Indépendance et éthique

L'éthique et l'indépendance occupent une place primordiale au sein de RBA. A chaque embauche, ainsi qu'annuellement, les collaborateurs adhèrent à une charte éthique et indépendance. Cette charte a pour objectif de fournir des directives claires, permettant à chaque professionnel impliqué dans les missions de la société de s'y référer. Ainsi, au quotidien, les employés s'engagent à mettre en pratique les valeurs fondamentales de l'entreprise et les principes énoncés dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes :

- Intégrité
- Impartialité
- Indépendance et prévention des conflits d'intérêts
- Esprit critique
- Compétence et diligence
- Confraternité
- Secret professionnel et discrétion

Chaque mandat fait l'objet d'un examen de vérification de l'indépendance du cabinet, préalablement à son acceptation et en vue de son maintien :

Toutes les acceptations de mandat sont signées par le Président seul, qui a connaissance de l'ensemble des clients du cabinet. Avant chaque acceptation, il vérifie :

- La possibilité juridique et déontologique de l'acceptation (dirigeants, bénéficiaires effectifs, répartition du capital, origine de la proposition, ...)
- L'absence de conflit d'intérêt
- En cas de non renouvellement d'un confrère, les motivations qui ont conduit à cette situation
- L'adéquation de la situation de la société, à l'exercice normal du mandat (notamment budgets estimés)
- L'indépendance de l'ensemble des membres du cabinet.

Pour la poursuite des missions, les associés responsables des dossiers font le point ponctuellement avec le Président de l'opportunité de poursuivre la mission : difficultés relationnelles, inadéquation du budget à nos obligations de diligences, insuffisances internes,

Les règles d'indépendance sont portées à la connaissance de l'ensemble du cabinet.

Une vérification interne de cette indépendance est donc effectuée.

2. Contrôle qualité

2.1 Contrôle qualité interne

2.1.1 Les missions de commissariat aux comptes sont menées dans le respect des normes et des bonnes pratiques professionnelles. Elles font l'objet d'un dossier dont le formalisme est encadré et respecte les normes professionnelles en vigueur.

Des procédures de préparation des missions, de revue des travaux par des responsables compétents et de niveau hiérarchique élevé sont en place au sein du cabinet.

La composition des équipes fait l'objet d'une attention particulière ; elle fait l'objet d'échanges entre les associés lors de réunions du comité de direction.

- Les équipes disposent d'outils communs dans une base de données pour les documents de support des missions et les rapports ; elles ont aussi accès à une documentation technique en ligne, à la bibliothèque centrale et à des abonnements de revues techniques. L'associé responsable met à jour régulièrement une base de données accessible par tous les salariés qui inclut les matrices types de lettres de mission, de rapports, de normes sur les diligences, les dossiers de travail et tous les supports nécessaires à l'accomplissement des missions.
- La rotation des signataires est organisée de façon informelle, mais est appliquée rigoureusement eu égard au faible nombre de mandats soumis aux règles de rotation.
- Le contrôle des opinions est réalisé de la façon suivante :
Pour certains mandats et en fonction de la taille de la société, des difficultés techniques ou encore d'une situation particulière, il est décidé de faire effectuer une revue indépendante par un autre associé.
Pour tout rapport où il est envisagé une opinion qualifiée, l'associé responsable en débat avec un autre associé.
Les difficultés rencontrées sont discutées avec le Président.

Toutes les sociétés EIP faisaient l'objet d'une double signature. Compte tenu des obligations de rotation, elles font désormais l'objet d'une signature unique, avec revue d'un autre associé.

2.1.2 Le cabinet procède à un audit interne de surveillance de son système de maîtrise de la qualité. Le contrôle qualité effectué en 2023 a porté sur 7 dossiers de commissariat aux comptes.

Cet audit qui porte sur l'efficacité de notre système qualité comprend :

- l'évaluation du respect des normes professionnelles et des exigences légales et réglementaires
- l'appréciation de l'application appropriée des règles de contrôle qualité
- l'identification des dysfonctionnements dans le système qualité

L'audit de surveillance donne éventuellement lieu à la rédaction d'une note qui comporte des recommandations quant aux mesures correctives et préventives et aux changements nécessaires.

Le cabinet tire les conclusions des constats et conclusions de la surveillance menée. Le système interne de contrôle de qualité nous paraît efficace et satisfaisant.

2.2 Contrôle qualité externe

Le dernier contrôle a été réalisé en 2021 par le H3C.

Le dernier contrôle a été réalisé en 2022 par l'OEC.

3. Procédure de rotation des signataires des rapports

Nous organisons la rotation des signataires des rapports conformément à

- l'article L. 822-14 du Code de Commerce
- l'article 17 du règlement (UE) n°537/2014 du 16 avril 2014.

Pour veiller à la bonne application des principes de rotation, nous avons mis en place un processus de suivi de ces rotations.

III – LES CLIENTS

1. Chiffre d'affaires

Au 30 septembre 2025, le chiffre d'affaires total du groupe RBA est de 5.920 K€ (HT).

Les missions légales (commissariat aux comptes, aux apports et à la fusion) représentent globalement 1.767 € (HT), soit environ 29 %.

2. Liste des clients dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé ou entités d'intérêt public EIP

Au 30 septembre 2025, RBA SA intervient en qualité de commissaire aux comptes au sein de l'entité suivante :

- Keyrus : Société cotée sur Euronext Growth à Paris
- MyHotelMatch : Société cotée sur Euronext à Paris

IV – LES RESSOURCES HUMAINES

1. Notre politique RH

Notre approche en matière de RH reflète la stratégie globale du cabinet. Quelle que soit la mission qui nous est confiée, notre objectif est d'apporter une valeur ajoutée aux clients. Pour surpasser les attentes de nos clients, nous mettons l'accent sur l'amélioration continue des connaissances de nos collaborateurs grâce à des formations transverses et d'expertises métier. Cette démarche vise à offrir une réponse complète aux entreprises en élargissant l'expertise de nos collaborateurs de façon continue.

RBA s'engage à favoriser un environnement de travail qui préserve les atouts d'une structure à taille humaine en encourageant le travail avec un esprit d'équipe, de l'autonomie, de la confiance, le développement des compétences et l'évolution de carrière. Afin d'atteindre ces objectifs, des moments d'échange réguliers pour prendre en compte les volontés des collaborateurs et évaluer leurs compétences.

2. Effectifs du cabinet

L'effectif global du cabinet est de 27 personnes

Le cabinet compte 5 associés experts comptables diplômés, 2 stagiaires expert-comptable, un responsable fiscal, un responsable social, plusieurs collaborateurs expérimentés, ainsi que 4 fonctionnels (comptabilité, contrôle de gestion, ressources humaines, secrétariat, intendance).

Le groupe RBA est organisé en 4 départements :

- Tenue de comptabilité et social : **RBA Compta**
- Expertise comptable (révision et conseil) : certains collaborateurs y sont affectés de façon exclusive
- Commissariat aux comptes : interventions des 5 associés, de chefs de mission et de collaborateurs affectés principalement à cette activité
- Missions ponctuelles (évaluation, restructuration, due diligences, commissariat aux apports et à la fusion, ...) : affectation de collaborateurs dédiés, intervenant par ailleurs en audit et en expertise/révision.

3. Effectifs CAC

Comme décrit ci-dessus, environ 8 collaborateurs et les stagiaires en cours d'étude interviennent à titre exclusif ou de façon partagée à des missions de commissariat aux comptes.

4. Politique de rémunération des associés

La rémunération annuelle des associés (fixe + variable) est déterminée par le comité de direction qui prend en compte la participation de chaque associé au fonctionnement du cabinet (production dirigée, gestion des temps collaborateurs, ...), à la rentabilité et au développement.

5. Formation continue

La formation prend plusieurs formes :

Plan de formation interne : ce plan annuel tient compte des besoins liés aux types de missions assurées par le cabinet, ainsi que ceux recensés notamment lors des entretiens annuels avec les collaborateurs.

Le programme est arrêté chaque année par l'associé responsable comportant des thèmes d'intérêt général (nouvelles fiscales, nouvelles comptables et sociales ...) et des thèmes spécifiques (rapport spécial, tests d'impairment, émission de valeurs mobilières, évaluation des actifs, Loi de Finances, revue analytique, ...)

Les séances de formations sont animées par les associés et certains collaborateurs. Elles ont lieu de juillet à janvier.

- Participation à des séances de formation et des journées professionnelles externes.
- Documentation disponible et largement diffusée en interne
- Journées obligatoires de formation pour les stagiaires experts-comptables
- Formation sur le terrain des collaborateurs par les associés et chefs de mission.

Les associés s'engagent à respecter les dispositions de l'article L.822-4 et de l'article R.822-61.

6. Evaluation des collaborateurs

Le cabinet utilise un système d'évaluation interne : des fiches d'évaluation sont établies par les associés et chefs de mission. Il est jugé des connaissances, de l'implication et des améliorations souhaitables des collaborateurs.

Des entretiens formels et informels se tiennent entre chaque collaborateur et l'associé responsable du groupe, destinés à faire le point sur les évaluations. Une attention particulière est portée à la charge de travail.

7. Gestion des forfaits jours

La gestion des forfaits jours occupe une place centrale dans notre souci constant du bien-être et de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de nos collaborateurs. Nous considérons ces forfaits comme un élément essentiel de notre approche axée sur les ressources humaines. Afin de garantir un équilibre optimal, nous avons instauré des entretiens biannuels, offrant ainsi à chacun l'opportunité d'évaluer sa charge de travail et de discuter des projets en cours dans un cadre structuré.

Tout au long de l'année, nous effectuons un suivi méticuleux de la charge de travail, veillant scrupuleusement au respect du cadre légal. Cette démarche garantit une répartition équilibrée des responsabilités, favorisant ainsi le bien-être de nos collaborateurs.

Parallèlement, nous encourageons des points réguliers pour renforcer la communication et la compréhension mutuelle entre l'équipe et la direction.

La transparence est un pilier de notre approche, et la déclaration précise des jours travaillés contribue à une vision claire, facilitant ainsi le suivi. Cette démarche proactive reflète notre engagement profond envers le bien-être de nos collaborateurs tout en assurant une gestion efficace des forfaits jours.

8. Politique de recrutement

Notre politique de recrutement s'inscrit dans le contexte où la pénurie de profils qualifiés en expertise comptable s'accroît chaque année. Conscient de cette réalité, notre processus de recrutement se distingue par sa simplicité et son professionnalisme.

Nous mettons un point d'honneur à comprendre les attentes et la personnalité de chaque candidat grâce à un 1^{er} entretien et un test de personnalité, tout en évaluant leur projet professionnel et en nous assurant de leurs compétences spécifiques par le biais d'un test technique.

La qualité de l'intégration occupe une place centrale dans notre approche, où nous mettons en œuvre des mesures visant à faciliter la prise de poste et à garantir le confort du collaborateur en termes d'infrastructures, d'outils, de rencontre des équipes et de la compréhension de nos usages. Nous croyons fermement que cette démarche contribue non seulement au succès individuel de nos collaborateurs, mais également à une croissance durable.

V – DECLARATION EN APPLICATION DE L'ARTICLE R.823-21 F ET G DU CODE DE COMMERCE

En application de l'article R 823-21 du Code de Commerce, nous attestons que les informations présentées dans ce rapport sont conformes à la réalité.

Les éléments, tels que le système interne de contrôle qualité et son fonctionnement, les procédures correspondant aux pratiques d'indépendance et les dispositions relatives à la formation, font l'objet d'un suivi destiné à s'assurer de leur qualité.

Fait à Paris le 31 décembre 2025



Soly Benzaquen
Directeur Général